

**Senat I der Gleichbehandlungskommission****Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**  
(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 98/2008)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 23. Februar 2010 über das am 25. August 2008 von der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) eingebrachte Verlangen für **Herrn Mag. A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechts** bei der **Begründung eines Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 1 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) sowie auf Grund des **Alters** bei der **Begründung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 17 Abs. 1 Z 1 GIBG** durch die **X GmbH** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008), zu folgendem

## Prüfungsergebnis:

1. Der Senat I der GBK gelangt zur Auffassung, dass Herr Mag. A nicht auf Grund des Geschlechts bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 1 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden ist.
2. Im Weiteren gelangt der Senat I der GBK zur Ansicht, Herr Mag. A nicht auf Grund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs.1 Z 1 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden ist.

## Entscheidungsgründe:

Im Verlangen der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass sich der Antragsteller am 10. März 2008 bei ... Y auf Grund eines am ... geschalteten Inserates für die Stelle als Teamassistent/in beworben habe. Es sei eine Teamassistentin für ein junges, dynamisches Team gesucht worden, wobei die Ausschreibung geschlechtsspezifisch erfolgt sei. Als Anforderungen seien eine kaufmännische Ausbildung mit mindestens zweijähriger Berufserfahrung, perfekter Umgang mit Rechtschreibung und Formulierung, kaufmännisches Verständnis und sorgfältiger Umgang

mit Zahlen, Daten, Fakten, exzellente Kenntnisse der Office-Programme MS-Office, Excel, Powerpoint, perfekte Umgangsformen und Auftreten nach innen und außen, Teamfähigkeit, Stressresistenz und eine positive Einstellung angeführt worden. Der Antragsteller habe in seinem Bewerbungsschreiben auf seine Ausbildung als Wirtschaftsingenieur, seine bisherigen vielfältigen Tätigkeitsbereiche, seine EDV-Kenntnisse und seine bisherige Erfahrung und Bereitschaft zur Arbeit in Teams aber in Eigenverantwortlichkeit hingewiesen. Am 13. März 2008 habe der Antragsteller eine Absage erhalten, da sich die X GmbH (Herausgeberin der Y, Antragsgegnerin) für eine andere Kandidatin entschieden habe. Durch diese Absage habe sich der Antragsteller auf Grund seines Geschlechts diskriminiert gefühlt und habe sich an seine gewerkschaftliche Vertretung gewandt, welche ein diesbezügliches Schreiben an die Antragsgegnerin gerichtet habe. Deren rechtsfreundliche Vertretung habe im Antwortschreiben geltend gemacht, dass der Antragsteller „unter Zugrundelegung einer geschlechtsneutralen Auswahl die ausgeschriebene Stelle nicht erhalten hätte“ und habe die Zahlung eines Schadenersatzes abgelehnt.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der Antragsgegnerin, X GmbH, bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen wie folgt entgegen:

Vorweg werde grundsätzlich festgehalten, dass die Antragsgegnerin als relativ schnell wachsendes Unternehmen und der damit verbundenen laufenden Erhöhung des Personalstandes bei der Auswahl neuer Mitarbeiter/innen absolut geschlechtsneutral vorgehe. Als Anstellungskriterien würden ausschließlich Ausbildung und Qualifikation für die zu besetzende Stellen herangezogen werden. Diesen Grundsatz habe die Antragsgegnerin auch in diesem Fall eingehalten und daher sowohl männliche als weibliche Bewerber/innen zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch eingeladen. Wie wahrscheinlich in jedem Unternehmen habe die Antragsgegnerin zuerst jene Bewerber/innen eingeladen, deren Bewerbungsunterlagen wie Lebenslauf, Ausbildung, etwaige Zusatzausbildung (Kurse etc.) möglichst optimal zu den Vorstellungen der Antragsgegnerin sowie der notwendigen Qualifikationen für die ausgeschriebene Stelle entsprochen habe. Alter und Geschlecht der Bewerber/innen seien absolut irrelevant gewesen.

Für die fragliche Stelle hätten sich rund 50 Bewerber/innen gemeldet, sodass die Antragsgegnerin 49 Personen leider eine Absage erteilen habe müssen. Der Grund,

warum die Antragsgegnerin die Bewerbung des Antragstellers nicht näher in Betracht gezogen habe und ihn daher auch nicht zu einem vertiefenden Gespräch eingeladen habe, liege ausschließlich in den aus der Sicht der Antragsgegnerin mangelhaften Bewerbungsunterlagen. So sei etwa der Lebenslauf unvollständig, die Art des Studiums nicht exakt angeführt worden. Weiters hätten die Bewerbungsunterlagen keine konkreten Informationen über die von der Antragsgegnerin geforderten Qualifikationen (wie z.B. umfangreiche Computerkenntnisse) gefehlt. Darüber hinaus sei der Antragsgegnerin der Antragsteller als Akademiker für die ausgeschriebene Stelle überqualifiziert erschienen.

Leider sei in diesem Fall durch einen Layoutfehler (Satzfehler) das Inserat in einer von der GAW zu Recht kritisierten Form erschienen. Dass es sich dabei um einen Fehler und nicht um mangelhaftes Bewusstsein der Antragsgegnerin handle und schon gar nicht in Diskriminierungsabsicht erfolgt sei, könne die Antragsgegnerin auch dadurch untermauern, dass alle Stellenausschreibungen sowohl davor als auch danach geschlechtsneutral formuliert und auch erschienen seien. Weiters weise die Antragsgegnerin die Vermutung zurück, dass die Formulierung „in einem jungen und dynamischen Team“ darauf abziele, dass von der Antragsgegnerin „möglichst junge Bewerberinnen“ gesucht worden seien. Diese Formulierung sollte im Gegenteil eine Orientierungshilfe für mögliche Bewerber/innen darstellen und vorweg die Frage des personellen Umfeldes der ausgeschriebenen Stelle beantworten.

Das Verfahren vor der GBK ist vertraulich und wird nichtöffentlich durchgeführt. Das den Abschluss des Verfahrens bildende Prüfungsergebnis wird auf der Grundlage der im Verfahren vorgelegten Unterlagen und der in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen der Auskunftspersonen erstellt. Auf Grund der Vertraulichkeit des Verfahrens werden die einzelnen Auskunftspersonen im Prüfungsergebnis nicht näher bezeichnet.

**Der Senat I der GBK hat erwogen:**

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer **Diskriminierung** auf Grund des **Geschlechts** bei der **Begründung des Arbeitsverhältnisses** durch die Antragsgegnerin, X GmbH, gemäß **§ 3 Z 1 GIBG** verwirklicht worden ist, ist zunächst folgendes zu bemerken:

Die Bestimmung des § 3 Z 1 GIBG verbietet die unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses. Hiervon sind alle mit dem Zustandekommen eines Arbeitsvertrages im Zusammenhang stehenden Vorgänge umfasst. Der Begriff „Begründung des Arbeitsverhältnisses“ ist weder auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses noch auf eine andere Art und Weise der Begründung beschränkt, und ist daher extensiv auszulegen. Im Sinne dieses weiten Begriffsverständnisses beginnt die relevante Phase der Begründung des Arbeitsverhältnisses bereits mit der Bewerbung und umfasst alle Vorgänge, die mit dem Zustandekommen eines Arbeitsvertrages im Zusammenhang stehen.

Die schriftliche Bewerbung des Antragstellers ist somit vom Gleichbehandlungsgebot des § 3 Z 1 GIBG erfasst.

§ 3 Z 1 GIBG bindet daher jede/n, der/die auf Arbeitgeber/innenseite im Vorfeld für den/die Arbeitgeber/in Handlungen tätigt, die unmittelbaren Zusammenhang mit der späteren Begründung des Arbeitsverhältnisses stehen. Insbesondere werden dadurch vorvertragliche Sorgfaltspflichten im Vorfeld des Arbeitsverhältnisses, welche ein anerkanntes Element des arbeitsrechtlichen Schutzprinzips darstellen, konkretisiert.

Die Diskriminierung kann also sowohl in der Nichtzulassung zur Bewerbung als auch in der diskriminierenden Nichtberücksichtigung im Auswahlverfahren bestehen. Das Diskriminierungsverbot begründet jedoch keinen Anspruch auf die Begründung des Arbeitsverhältnisses, sondern dient der Konkretisierung der Sorgfaltspflichten des/der Arbeitgeber/in. Im Besetzungsverfahren kann nur der/diejenige benachteiligt werden, der/die sich subjektiv ernsthaft beworben hat und objektiv für die zu besetzende Stelle in Frage kommt.

Der Senat I der GBK verweist auf die im § 12 Abs. 12 GIBG vorgesehene Beweislastverteilung. Insoweit sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person auf einen der diskriminierenden Tatbestände iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Antragsgegner/in obliegt es dann bei der Berufung auf § 3 GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen. Grundsätzlich soll in einem Verfahren vor dem Senat I der GBK nicht das Auswahlverfahren wiederholt werden, sondern es soll überprüft werden, ob die Entscheidung, die zur Ablehnung eines/r Bewerber/in geführt hat, transparent und nachvollziehbar war.

Im vorliegenden Fall der GAW wurde insbesondere vorgebracht, dass der Posten geschlechtsspezifisch ausgeschrieben worden. Dies sei ein Indiz für eine Diskriminierung. Die Tätigkeit als Assistentkraft werde immer noch als ein „Frauenjob“ angesehen. Die geforderten Computerkenntnisse seien nur von der Antragsgegnerin vorgeschoben worden. Der Antragsteller gab in der mündlichen Befragung ergänzend an, dass er, als er das Inserat ... gelesen habe, gedacht habe, dass es sich hierbei um einen Irrtum handeln müsse, da heutzutage die Stellen geschlechtsneutral auszusprechen seien. Der Antragsteller habe sich deshalb beworben, da er nicht glauben habe können, dass eine derartige Stellenausschreibung gebe. Richtig geärgert habe er sich, als er die Absage erhalten habe, dass man sich für eine andere Kandidatin entschieden habe. Er habe nämlich alle Anforderungen der Stellenausschreibung erfüllt, und trotzdem keine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch erhalten.

Der im Ermittlungsverfahren befragte Geschäftsführer der Antragsgegnerin, Herr B, hat die Vorwürfe, eine geschlechtsspezifische Bewerber/innenauswahl vorgenommen zu haben, in der mündlichen Befragung nochmals dezidiert als unrichtig zurückgewiesen. Er stimmte allerdings zu, dass das geschlechtsspezifische Stelleninserat ein Fehler gewesen sei. Er empfinde ein derartig geschaltetes Inserat nicht für richtig. Im vorliegenden Fall sei es zu einem Satzfehler gekommen. Die Geschäftsführung sehe derartige Inserate vorab nicht, denn dafür sei der Bereich Produktion zuständig. Der Setzer dürfte anscheinend ein den überholten Geschlechterstereotypen entsprechendes geschlechtsspezifische Inserat geschaltet haben. Die Auswahl selbst ist allerdings geschlechtsneutral erfolgt. Es habe 50 Bewerbungen auf das Stelleninserat gegeben. Man habe daher eine Vorauswahl machen müssen. Die Mitarbeiterin, die mit dem/r neuen Mitarbeiter/in zusammenarbeiten werden würde, habe die grobe Vorauswahl nach den Kriterien Lebenslauf, Ausbildung und EDV Kenntnissen getroffen. Es seien fünf oder sechs Personen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden, davon seien zwei Männer gewesen.

Unstrittig ist, dass die Stellenausschreibung geschlechtsspezifisch ausgeschrieben worden ist. Dies wurde vom Geschäftsführer der Antragsgegnerin in der mündlichen Befragung nochmals bestätigt. Es sei bedauerlicherweise zu einem Satzfehler gekommen. Es stellte sich daher dem erkennenden Senat die Frage, ob die geschlechtsspezifische Stellenausschreibung kausal für die Nichteinladung bzw. die Nichteinstellung des Antragstellers gewesen ist.

Der OGH hat in seiner Rechtsprechung festgehalten, dass der Nachweis, der/die Bewerber/in hätte die zu besetzende Position auch ohne Diskriminierung nicht erhalten, dem/der Arbeitgeber/in obliegt<sup>1</sup>. Dieser Grundsatz beruht auf der Überlegung, dass nur der/die Arbeitgeber/in den Überblick über die individuellen Voraussetzungen sämtlicher Bewerber/innen haben kann.

Bei Abwägung aller vorliegenden Umstände ist es nach Ansicht vom Senat I der GBK wahrscheinlicher, dass die von der Antragsgegnerin vorgebrachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen. Die Angaben der Antragsgegnerin waren glaubwürdig und in sich schlüssig, dass selbst bei geschlechtsneutraler – und damit in einer dem GIBG entsprechenden Weise – Stellenausschreibung es zu keiner anderen Entscheidung gekommen wäre. So wurden trotz der geschlechtsspezifischen Stellenausschreibung 2 männliche Bewerber von insgesamt 5 Bewerbern/innen zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Nach genauer Prüfung der vorliegenden Bewerbungsgrundlagen kann der erkennende Senat die Entscheidung nachvollziehen, dass die Bewerbung des Antragstellers bereits im Vorfeld aussortiert worden ist, und im Weiteren keine Beachtung mehr gefunden hat. Es ist in der Bewerbung beispielsweise weder die Art, wie das Studium abgeschlossen worden ist, noch die tatsächlich ausgeübten Tätigkeit im Rahmen der beruflichen Praxis enthalten. Bei einer Anzahl von ca. 50 Bewerbungen muss eine Bewerbung samt Lebenslauf positiv hervorstechen.

Die Bewerbung und der Lebenslauf waren nicht aussagekräftig und unzulänglich. So hat der Antragsteller seine Computerkenntnisse deshalb nicht explizit dargelegt, da er diese nicht erwähnenswert gehalten habe. Selbst seine Kinder könnten mit Word und Excel umgehen. Er hätte sich nicht beworben, wenn er nicht diese Fähigkeiten hätte. Er verfüge ja über eine wirtschaftlich technische Ausbildung, und den Kurs für Präsentationstechniken. Wenn man sich erfolgreich bewerben möchte, kann man nicht eine „No na-Haltung“ einnehmen. Es ist vielmehr erforderlich den/die potentiellen neue/n Arbeitgeber/in mit einem überzeugenden Bewerbungsschreiben samt detaillierten Lebenslauf und Zeugnissen nachhaltig zu beeindrucken.

Noch dazu ist der Antragsteller für die ausgeschriebene Position überqualifiziert, und zwar in einem Bereich, den die Antragsgegnerin gar nicht benötigt. Es wurde eine Assistenzkraft zur Unterstützung der Geschäftsführung gesucht, und kein/e Mitarbeiter/in im technisch-wirtschaftlichen Bereich.

---

<sup>1</sup> vgl. EuGH-Urteil vom 22.4.1997, „Draehmpachl“

Außerdem hat die Aussage des Antragstellers, dass er sich nur deshalb beworben habe, weil er nicht habe glauben können, dass es noch immer geschlechtsspezifische Stellenausschreibungen gebe, doch gewisse Zweifel bezüglich der Ernsthaftigkeit der Bewerbung aufkommen lassen.

Nach genauer Prüfung des vorliegenden Sachverhaltes kommt der Senat I der GBK daher zur Ansicht, dass der Antragsteller aus sachlichen Gründen vom weiteren Bewerbungsverfahren ausgeschlossen, und nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden ist. Es ergaben sich für den Senat I der GBK im Verfahren keinerlei Anhaltspunkte, dass das Vorbringen der Antragsgegnerin nicht den Tatsachen entsprechen würde.

Es liegt somit eine **keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts** bei der **Begründung des Arbeitsverhältnisses** gegenüber dem Antragsteller vor.

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des **Alters** bei der **Begründung eines Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 17 Abs. 1 Z 1 GIBG** ist Nachstehendes anzumerken:

Gemäß § 17 Abs. 1 GIBG darf niemand auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unmittelbar oder mittelbar bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert werden. Nach § 19 GIBG liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 17 GIBG genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich. Eine Diskriminierung liegt auch bei einer Anweisung zur Diskriminierung vor.

Zum Diskriminierungsgrund Alter ist festzuhalten, dass der Begriff des Alters im § 17 GIBG nicht weiter definiert wird. Grundsätzlich kann das Anknüpfen an jedes Lebensalter diskriminierend sein, wenn nicht besondere Rechtfertigungsgründe vorlie-

gen. Es sind alle Arbeitnehmer/innen unabhängig von einem Mindest- oder Höchstalter geschützt, es sei denn, spezifische Ausbildungsverordnungen erfordern, die Festsetzung eines Höchstalters für eine Einstellung. Ebenso sind Vorschriften unzulässig, welche insbesondere den Einstieg in eine bestimmte Laufbahn nur bis zu einem bestimmten Alter gestatten, sowie Diskriminierungen auf Grund des jugendlichen Alters<sup>2</sup>. Auch darf eine langjährige Berufserfahrung eines/einer älteren Arbeitnehmers/in nicht zu einer Benachteiligung aus diesem Grund führen.

Rechtfertigungsgründe, auf Grund dessen eine Anknüpfung an ein Altersmerkmal nicht diskriminierend sein kann, würden vom Gesetzgeber in § 20 GIBG geregelt. Hier finden sich Ausnahmebestimmungen, die eine Ungleichbehandlung nur unter ganz bestimmten außergewöhnlichen Umständen rechtfertigen. Es liegt z.B. keine Ungleichbehandlung vor, wenn sie objektiv und angemessen sowie die Mittel zur Erreichung bestimmter demonstrativ aufgezählter Ziele, angemessen sind. Die RL 2000/78/EG nennt als wesentliches Diskriminierungsverbot auf Grund des Alters die Erhöhung des Anteils älterer Arbeitnehmer/innen an der Erwerbsbevölkerung, insbesondere im Bereich der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung.

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn ein/e Arbeitnehmer/in auf Grund seines/ihrer Alters in einer vergleichbaren Situation gegenüber einer anderen Person benachteiligt wird. Bei einer mittelbaren Diskriminierung werden dem Anschein nach neutrale Kriterien angewendet, die Angehörige einer bestimmten Altersgruppe benachteiligen. Daher setzen sich Regelungen, die unmittelbar an das Lebensalter der Arbeitnehmer/innen anknüpfen, dem Verdacht einer unmittelbaren Diskriminierung aus. Kein legitimer Zweck ist somit ein unternehmerisches Konzept, das auf jugendliche Dynamik setzt. Eine Differenzierung nach dem Alter kann auch nicht gerechtfertigt werden, dass der/die ältere Arbeitnehmer/in teurer sei als der/die junge Arbeitnehmer/in. Reine Kostenargumente iSv rein wirtschaftlichen Gründen können keine Differenzierung rechtfertigen. Gemäß § 26 Abs. 12 GIBG hat eine betroffene Person, die sich auf dem Diskriminierungstatbestand gemäß §§ 17, 18 oder 21 GIBG beruft, diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Beklagten obliegt es zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass es ein anderes als vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Motiv für die unterschiedliche Behand-

---

<sup>2</sup> so RV BlgNR 22., GP, 15

lung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund gemäß §§ 19 Abs. oder 20 GIBG vorliegt.

Der Senat I der GBK kam im Laufe des Verfahrens zur Überzeugung, dass der Antragsteller im Bewerbungsverfahren nicht auf Grund des Alters diskriminiert worden ist. Auf Grund der dem Senat vorgelegten Unterlagen und der Aussagen der befragten Personen konnte von der Antragsgegnerin glaubhaft dargelegt werden, dass bei der Bewerbung des Antragstellers nicht an das Alter angeknüpft worden ist.

Dieser Eindruck verstärkte sich für Senat I der GBK auch durch die vom Antragsteller im Ermittlungsverfahren getätigten Aussage, dass sich dieser nicht auf Grund der im Inserat verwendeten Formulierung „junges, dynamisches Team“ diskriminiert gefühlt habe. Er fühle sich auch mit 46 Jahren jung und dynamisch. Eine solche Formulierung sei eher ein Anspruch für ihn, in diesem Unternehmen zu arbeiten. Der Antragsteller arbeite gerne mit jungen Leuten in einem Team. Erst auf Grund der Reaktion der Antragsgegnerin, als man ihm mitgeteilt hat, dass man sich für eine andere Kandidatin entschieden habe, habe er sich diskriminiert gefühlt.

Der Geschäftsführer der Antragsgegnerin entgegnet diesem Vorwurf sehr glaubwürdig dahingehend, dass das Verlagsteam von der Altersstruktur sehr gemischt sei. Mit der Formulierung „junges, dynamisches Team“ sei gemeint, dass es sich beim Unternehmen der Antragsgegnerin per se um ein sehr junges, aufstrebendes Unternehmen handle.

Bei Würdigung der Gesamtumstände hat der Senat I den Eindruck gewonnen, dass das Alter kein Ausschlusskriterium im Bewerbungsverfahren war. Auch in diesem Fall liegt kein kausaler Zusammenhang zwischen der Stellenausschreibung, die möglicherweise bedenklich war, und der Entscheidung, den Antragsteller zu keinem Vorstellungsgespräch einzuladen. Hinzu kommt, dass aus dem Absageschreiben der Antragsgegnerin überhaupt nicht ersichtlich war, wie alt die andere Kandidatin gewesen ist. Die andere Kandidatin hätte auch um die 40 Jahre alt sein können.

Eine **Diskriminierung auf Grund des Alters** bei **Begründung des Arbeitsverhältnisses** gegenüber dem Antragsteller liegt daher **nicht** vor.

Abschließend empfiehlt der Senat I der GBK der Antragsgegnerin in Hinkunft auf die Formulierung ihrer Stelleninserate auf die Bestimmungen des GIBG zu achten. Die Stelleninserate haben gemäß § 9 GIBG geschlechtsneutral zu erfolgen. Des Weiter-

ren erscheint die Formulierung „junges und dynamisches Team“ bedenklich. Es wird daher empfohlen, den Umstand, ein junger, aufstrebender und erfolgreicher Verlag zu sein, den potentiellen Bewerbern/innen in einer dem GIBG entsprechenden Weise darzulegen.

Wien, 23. Februar 2010

Dr.in Mag.a Sabine Stvan-Jagoda

Stellvertretende Vorsitzende des Senates I der GBK