

## **Senat II der Gleichbehandlungskommission**

### **Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/22**

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt ist über den Antrag von Frau A (in der Folge: Antragstellerin), vertreten durch „ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit“, wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der Religion bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 1 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF) sowie in eventu bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG durch Herrn B (in der Folge: Antragsgegner) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, zu folgendem Ergebnis gelangt:

**Eine Diskriminierung von Frau A aufgrund der Religion bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 1 GIBG durch Herrn B liegt nicht vor.**

**Eine Diskriminierung von Frau A aufgrund der Religion bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG durch Herrn B liegt nicht vor.**

Im Antrag an den Senat II brachte die Antragstellerin im Wesentlichen vor, dass sie von einer ehemaligen Studienkollegin erfahren habe, dass diese in 2 Monaten ihre Arbeit in der Lehrarztpraxis des Antragsgegners beenden werde und sie daraufhin den Antragsgegner telefonisch kontaktiert und sich nach der freiwerdenden Stelle erkundigt habe.

Während dieses Telefonates habe sich herausgestellt, dass ihre Studienkollegin früher als erwartet – nämlich noch in derselben Arbeitswoche – ihren Dienst beim Antragsgegner beenden werde, um eine Stelle in einem Krankenhaus anzutreten. Der Antragsgegner habe sich erkundigt, ob sie bereits in seiner Praxis beginnen

könne, was die Antragstellerin bejaht habe. Es sei vereinbart worden, dass sich der Antragsgegner wieder bei der Antragstellerin melden werde.

Es wäre telefonisch zwischen der Antragstellerin und dem Antragsgegner ein Termin für ein Vorstellungsgespräch am Nachmittag desselben Tages um 15 Uhr vereinbart worden.

Die Ordination befände sich im Haus des Antragsgegners, der Antragsgegner habe die Antragstellerin empfangen und seiner Ordinationsgehilfin als neue Mitarbeiterin, die zu arbeiten beginnen werde, vorgestellt. Während einer kurzen Abwesenheit des Antragsgegners habe dessen Ordinationshelferin ihr das E-Card-System und weitere Programme, die sie für die Gesundenuntersuchung brauchen würde, gezeigt.

Nach Rückkehr des Antragsgegners habe ihr dieser noch die Ordination gezeigt, ihr ihre künftigen Aufgabenbereiche erklärt und Unterlagen für die Gesundenuntersuchung übergeben, danach habe der Antragsgegner sie seiner Ehefrau, vorgestellt. Die beiden Frauen hätten sich – während sich der Antragsgegner kurz entfernt habe – ins Wohnzimmer gesetzt, wobei die Antragstellerin ihre Bewerbungsunterlagen an Frau B – die selbst Ärztin sei – unaufgefordert übergeben habe.

Als diese bei Durchsicht der Unterlagen gesehen hätte, dass die Antragstellerin türkischer Herkunft sei, habe sie sie nach ihrer Religion befragt, was die Antragstellerin mit dem Hinweis, dass sie Muslimin sei, beantwortet habe.

Nach Rückkehr des Antragsgegners habe dieser mit der Antragstellerin Gehalt und Arbeit besprechen wollen, als Frau B plötzlich gemeint habe, dass sie nicht akzeptieren könne, dass die Antragstellerin Muslimin sei. Die Antragstellerin sei schockiert gewesen und habe in der Folge vergeblich versucht, Fehlinterpretationen und Missverständnisse hinsichtlich ihrer Religion klarzustellen. Frau B habe betont, dass sie muslimische Frauen in Österreich nicht akzeptiere und dies mit der Unterdrückung der Frau im Islam begründet. Der Antragsgegner habe seine Frau in deren Angriff auf den Islam unterstützt. Abschließend habe er gemeint, dass er es sich bis Freitag überlegen werde.

Am nächsten Tag habe der Antragsgegner ihr dann telefonisch mitgeteilt, dass er ihr die Stelle nicht geben können, da sich noch zwei weitere BewerberInnen gemeldet hätten. Die Bewerbungsunterlagen wären ihr in der Folge retourniert worden.

Sie vermute eine Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der Religion, da sie keinen Zweifel daran hätte, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Antragsgegner nur auf Grund ihrer Religion nicht begründet worden sei.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin zum vereinbarten Vorstellungstermin eine halbe Stunde zu spät erschienen sei. Überdies habe nicht der Antragsgegner, sondern dessen Ehefrau mit der Antragstellerin über den Islam diskutiert.

Die Antragstellerin wäre nicht angestellt worden, weil sie einerseits eine halbe Stunde zu spät zum Vorstellungsgespräch gekommen und andererseits wesentlich schlechter als der eingestellte Herr X qualifiziert gewesen sei.

Aus den der Stellungnahme angeschlossenen Bewerbungsunterlagen von Herrn X ergebe sich dessen wesentlich bessere Qualifikation, was - in Verbindung mit der Unpünktlichkeit der Antragstellerin - der Grund für die Absage an die Antragstellerin – und nicht deren Religion – gewesen sei.

Die Antragstellerin führte anlässlich ihrer Befragung durch den begutachtenden Senat ergänzend aus, dass es den Tatsachen entspreche, dass sie sich beim Vorstellungsgespräch verspätet habe. Allerdings habe sie dies telefonisch mitgeteilt, woraufhin die Ordinationsgehilfin gemeint hätte, dass das überhaupt kein Problem sei.

Nach ihrem Eintreffen in der Ordination wäre sie der Ordinationsgehilfin vom Antragsgegner als „zukünftige Mitarbeiterin“ vorgestellt worden und die Ordinationsgehilfin habe sie – während der essensbedingten Abwesenheit des Antragsgegners – ins E-Card-System eingeschult.

Ihre Funktion wäre die Durchführung von Gesundenuntersuchungen gewesen, der Antragsgegner habe ihr das genau erklärt und ihr auch Broschüren der Gebietskrankenkasse mit der Aufforderung, sich das bis Montag anzuschauen, übergeben.

Anschließend wäre er dann mit ihr ins Wohnzimmer gegangen, dort habe er ihr seine Ehefrau vorgestellt.

Nachdem der Antragsgegner kurz den Raum verlassen hätte, habe sie sich mit der Ehefrau des Antragsgegners hingesezt und dieser ohne Aufforderung ihre

Bewerbungsunterlagen übergeben. Als sie deren Frage nach ihrer Religionszugehörigkeit beantwortet habe, hätte sie eine Veränderung des Gesichtsausdrucks ihrer Gesprächspartnerin bemerkt.

Der Antragsgegner wäre dann zurückgekommen und habe mit ihr über Gehalt und zusätzliche Arbeitsbedingungen gesprochen. Plötzlich habe dann Frau B eingeworfen, dass sie nicht damit zurecht käme, dass die Antragstellerin Muslimin sei. Sie hätte ferner gemeint, dass sie nicht damit klar käme, dass zwischen muslimischen Frauen in Österreich und muslimischen Frauen in der Türkei ein Unterschied wäre und dass sie nicht akzeptieren könne, dass die Antragstellerin „bei ihnen“ arbeiten würde. Sie hätte das Problem, dass muslimische Frauen zu sehr unterdrückt würden.

Die Antragstellerin räumte bei ihrer Befragung auch ein, sich nicht mehr genau an den Inhalt des Gespräches erinnern zu können, es sei „um den Islam“ gegangen.

Nach Angaben der Antragstellerin habe sich der Antragsgegner nur insofern am Gespräch über den Islam beteiligt, als dass er - replizierend auf ihre Aussage, dass man „nicht alle in einen Topf werfen könne“ – gemeint hätte, dass man „im Islam umgebracht werde, wenn man konvertiere“. Ansonsten habe er eher versucht, „das Blatt zu wenden“.

Der Antragsgegner habe sich anschließend noch ihre Bewerbungsunterlagen angesehen und gemeint, dass er es sich noch überlegen und bei ihr melden werde.

Von weiteren BewerberInnen wäre während ihres Vorstellungsgespräches nie die Rede gewesen. Ihre Vorgängerin habe er in Bezug auf deren überraschendes Ausscheiden aus seiner Praxis nur allgemein und noch vor dem Anruf der Antragstellerin beim Antragsgegner gefragt, ob diese jemanden kennen würde, der rasch einspringen könne.

Die bei der Befragung der Antragstellerin anwesende Vertreterin von ZARA ergänzte das Antragsvorbringen der Antragstellerin um einen In-eventu-Antrag auf Prüfung einer Diskriminierung auf Grund der Religion bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.

Die vom Senat als Auskunftsperson befragte Ehefrau des Antragsgegners schilderte dem Senat, dass es eigentlich aus „Ungeschicklichkeit“ zu diesem Vorfall gekommen wäre, da sie die Antragstellerin aus Interesse befragt hätte, wie eine Österreicherin

türkischer Herkunft zum Islam und zur Behandlung von Frauen im Islam stehe. Aus ihrer Sicht habe es sich dabei um ein „harmloses Privatgespräch“ gehandelt.

Sie sei zwar selbst Ärztin, aber nicht in der Praxis ihres Mannes tätig, trotzdem habe sie die ihr im Wohnzimmer übergebenen Bewerbungsunterlagen der Antragstellerin durchgeblättert. Mit dem Einstellungsprozess selbst habe sie allerdings nichts zu tun.

Auf Grund der Bewerbungsunterlagen wäre zu Tage getreten, dass die Antragstellerin weder „mit der Rettung gefahren“ wäre noch irgendwo außertourlich famuliert oder eine wissenschaftliche Arbeit verfasst hätte.

Aus ihrer Sicht wäre es peinlicher gewesen, wenn sie die Antragstellerin befragt hätte, warum diese zur Absolvierung ihres Studiums so lange gebraucht oder warum sie nirgends famuliert hätte. Daher wäre für sie bei diesem Gespräch das einzig Interessante gewesen zu erfahren, wie eine Muslimin „das“ sehe.

Der von ihrem Mann wenige Tage später eingestellte Mann habe hingegen sechs wissenschaftliche Arbeiten verfasst, wäre famulieren und auch während des Studiums als „Demonstrator“ auf der Anatomie tätig gewesen – er sei also wesentlich besser qualifiziert als die Antragstellerin gewesen.

Die Behauptung der Antragstellerin, dass sie nicht mit deren Einstellung beim Antragsgegner einverstanden gewesen wäre, entspreche nicht den Tatsachen.

Der Antragsgegner brachte anlässlich seiner Befragung vor, dass telefonisch vereinbart worden wäre, dass sich die Antragstellerin vorstellen kommen könne. Seine Praxis und seine Wohnung lägen im selben Haus, es handle sich um eine Landarztpraxis.

Auf Grund der Verspätung der Antragstellerin und dem Umstand, dass er um 15 Uhr dieses Tages noch nichts gegessen hätte, habe er die Antragstellerin in die Ordination gesetzt und seine Assistentin beauftragt, ihr das Ordinationsprogramm zu zeigen, weil er die Antragstellerin nicht im Wartezimmer hätte warten lassen wollen und die Zeit genützt werden sollte.

Nachdem er mit ihr dann ins Wohnzimmer gegangen wäre, habe er jedoch nochmals kurz in die Ordination, die räumlich ca. 10 Meter entfernt liegt, zurückkehren müssen. Bei seiner Rückkehr in die Wohnung habe er die Antragstellerin und seine Frau im Gespräch über den Islam vorgefunden.

Seiner Erinnerung nach habe er sich an diesem Gespräch dann nicht beteiligt, es dann aber – nachdem es zu lange gedauert hätte – abgebrochen und der Antragstellerin mitgeteilt, dass er ihr mitteilen werde, ob sie aufgenommen sei oder nicht.

Seiner Ordinationsgehilfin gegenüber hätte er über die Antragstellerin nicht als „neue Mitarbeiterin“, sondern als „Bewerberin“ gesprochen, auch würde er sie ja nicht zu einem Vorstellungsgespräch laden, wenn er ihr bereits zuvor eine Zusage erteilt hätte.

Zu jenem Zeitpunkt habe es zwei weitere Bewerbungen gegeben, das mit der Antragstellerin geführte Gespräch wäre das erste dieser Bewerbungsgespräche gewesen.

Der letztlich von ihm eingestellte männliche Bewerber wäre weitaus besser als die Antragstellerin qualifiziert gewesen – neben der Verfassung von sechs wissenschaftlichen Arbeiten und der Tätigkeit als Demonstrator hätte dieser auch einen Amerika-Aufenthalt absolviert.

Das Gespräch im Wohnzimmer zwischen der Antragstellerin und seiner Frau wäre hingegen für seine Entscheidung gegen die Einstellung der Antragstellerin in keiner Weise von Belang gewesen. Auch die von der Antragstellerin behauptete Äußerung seiner Frau, sie könne nicht akzeptieren, dass die Antragstellerin Muslimin sei, habe er nicht gehört.

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, lauten:

"§ 17. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der **Religion** oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der **Begründung des Arbeitsverhältnisses**

...

7. bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

"§ 19. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 17 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) 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.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

Vor der rechtlichen Qualifikation des im Verfahren erhobenen Sachverhaltes durch den begutachtenden Senat ist zum Gleichbehandlungsgesetz zunächst allgemein zu erläutern, dass eine seiner wesentlichen Zielsetzungen in der Herstellung einer **diskriminierungsfreien** Arbeitsumwelt liegt!

Das Gleichbehandlungsgesetz soll verhindern, dass bestimmte Personengruppen mit Vorwänden - bedingt durch Stereotype - aus einem Arbeitsbereich ferngehalten werden.

Im Hinblick auf das Ziel der Herstellung einer diskriminierungsfreien Arbeitswelt für alle Arbeitnehmer/innen ist es daher für jede/n Arbeitgeber/in erforderlich, sich allenfalls vorhandene negative Stereotypisierung von Personengruppen bewusst zu machen, um künftig für alle Arbeitnehmer/innen Chancengleichheit in Bewerbungsverfahren zu gewährleisten!

Das Diskriminierungsverbot des § 17 Abs. 1 Z 1 GIBG begründet keinen Anspruch auf die Begründung eines bestimmten Arbeitsverhältnisses, sondern konkretisiert vorvertragliche Sorgfaltspflichten, die ein anerkanntes Element des arbeitsrechtlichen

Schutzprinzips darstellen und bei deren Verletzung als Rechtsfolge Schadenersatzansprüche zugunsten der diskriminierten Person vorgesehen sind. Dieses Diskriminierungsverbot ist extensiv zu interpretieren, alle mit dem Zustandekommen eines Arbeitsvertrages in Zusammenhang stehenden Vorgänge sind hiervon umfasst.

In einem Verfahren vor einem Senat der Gleichbehandlungskommission soll grundsätzlich nicht das jeweilige Auswahlverfahren wiederholt werden, sondern es soll überprüft werden, ob die Entscheidung, die zur Ablehnung eines Bewerbers oder einer Bewerberin geführt hat, transparent, objektiv und sachlich nachvollziehbar war.

Zur Frage der Beweislastverteilung ist vorzuschicken, dass gemäß § 26 Abs. 12 GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 beruft, diesen glaubhaft zu machen hat.

Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 17 oder 18 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 vorliegt.

Zu dem vom Gesetzgeber gewählten Begriff „Religion“ ist allgemein anzumerken, dass im Hinblick auf den teleos des GIBG davon auszugehen ist, dass darunter nicht nur die in Österreich gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften - wie die **Islamische Glaubensgemeinschaft in Österreich** - zu subsumieren sind, sondern dass im Sinne einer richtlinienkonformen Interpretation die – auch europarechtlich nicht definierten - Begriffe „Religion oder Weltanschauung“ jedenfalls extensiv zu interpretieren sind.

Der Senat sah sich auf Grund der durchgeführten Befragungen damit konfrontiert, dass ein für die Antragstellerin offenkundig unangenehmes Gespräch betreffend ihre Religionszugehörigkeit in zeitlichem und örtlichem Zusammenhang mit ihrer Bewerbung beim Antragsgegner stattgefunden hat.



Aus der damaligen Einschätzung der Situation durch die Antragstellerin ist es für den Senat auch nachvollziehbar, dass die Rolle der Ehefrau des Antragsgegners in Bezug auf dessen Betrieb für die Antragstellerin nicht einschätzbar war, zumal auch der Antragsgegner bei seiner Befragung angab, der Antragstellerin gegenüber nicht klargestellt zu haben, dass seine Ehefrau eine betriebsfremde Person sei.

Als Ergebnis des durchgeführten Verfahrens ist jedoch festzuhalten, dass Frau B keinerlei Funktion in der Praxis ihres Mannes inne hat und daher in den Vorgängen rund um die Bewerbung der Antragstellerin beim Antragsgegner als **betriebsfremde** Person anzusehen ist.

Dass es im Zuge des Bewerbungsgespräches zu einem für die Antragstellerin unangenehmen, aber auf Grund der Position der - nicht im Betrieb tätigen - Ehefrau dennoch als Gespräch im Rahmen der Privatsphäre zu qualifizierendem Dialog zwischen den beiden Frauen gekommen ist, stellt nach Meinung des begutachtenden Senates zwar eine äußerst unglückliche und auch ungeschickte „Vermengung“ von betrieblicher und privater Sphäre durch den Antragsgegner dar, ist diesem jedoch nicht als künftigen Arbeitgeber im Rahmen seines Bewerbungsgespräches mit der Antragstellerin zuzurechnen.

Der Umstand, dass im Zuge des Bewerbungsgespräches seitens des Antragsgegners das Vorliegen mehrerer Bewerbungen für die in Rede stehende Stelle gegenüber der Antragstellerin nicht erwähnt wurde, scheint überdies zusätzlich geeignet, den Eindruck der Antragstellerin, sie wäre nur auf Grund ihrer Religion nicht eingestellt worden, zu verstärken.

Der Antragsgegner konnte für den begutachtenden Senat allerdings glaubwürdig und nachvollziehbar darlegen, dass der von ihm eingestellte männliche Bewerber eine - nach Angaben des Antragsgegners – deutlich bessere Qualifikation aufwies, zumal die Antragstellerin ihre vom Antragsgegner als schlechter eingestufte Qualifikation dem begutachtenden Senat gegenüber auch in keiner Weise thematisierte bzw. ihre an den Antragsgegner übergebenen Bewerbungsunterlagen im GBK-Verfahren auch nicht vorgelegt hat, um dieser Behauptung des Antragsgegners entgegenzutreten.

Der Senat ging daher davon aus, dass die bessere Qualifikation des letztlich eingestellten Bewerbers – bezogen auf dessen wissenschaftliche Arbeiten, seinen

Auslandsaufenthalt und seine Rolle als Demonstrator – auch für die Antragstellerin außer Frage stand.

Nun ist es auf Grund der allgemeinen Lebenserfahrung für den begutachtenden Senat allerdings glaubwürdig und nachvollziehbar, dass ein Arbeitgeber bei mehreren vorhandenen Bewerber/innen den/die seiner Meinung nach Bestqualifizierte/n auswählt.

Ob neben der zweifelsohne besseren Qualifikation des eingestellten Mitbewerbers beim Antragsgegner „im Hintergrund“ auch noch andere Motive eine Rolle gespielt haben mögen, konnte auf Grund der durchgeführten Befragungen vom Senat nicht ermittelt werden.

Auch die Darstellung der Antragstellerin, dass sie bereits am Telefon quasi eine Zusage des Antragsgegners erhalten habe und deswegen in der Ordination als „neue Mitarbeiterin“ vorgestellt worden sei, erscheint dem Senat im Hinblick auf die in der Arbeitswelt üblicherweise praktizierte Vorgangsweise des Abschlusses eines Arbeitsvertrages nach einem Bewerbungsgespräch auch nicht nachvollziehbar.

Zu der im Antrag behaupteten Diskriminierung der Antragstellerin bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der Religion ist daher festzuhalten, dass der begutachtende Senat die Darstellung des Antragsgegners in Bezug auf die bessere Qualifikation des männlichen Mitbewerbers bzw. die knappe zeitliche Abfolge von mehreren Bewerbungen als transparent und nachvollziehbar bewertet hat und daher davon ausgeht, dass das für die Nichteinstellung der Antragstellerin **ausschlaggebende** Argument nicht deren Religionszugehörigkeit in Verbindung mit dem von dieser behaupteten Einfluss der betriebsfremden Ehefrau des Antragsgegners war, sondern dass die bessere Qualifikation jenes männlichen Mitbewerbers, der eingestellt worden ist, für diese Entscheidung ausschlaggebend war.

Da der begutachtende Senat zur Auffassung gelangt ist, dass gar kein Arbeitsverhältnis zwischen der Antragstellerin und dem Antragsgegner begründet worden ist, konnte – bezogen auf den In-eventu-Antrag auf Prüfung einer Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses – auch keine Diskriminierung der Antragstellerin durch den Antragsgegner bei der **Beendigung** eines Arbeitsverhältnisses vorliegen!

**Der Senat II kam daher zur Auffassung, dass keine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund der Religion bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 1 und auch keine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund der Religion bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 durch den Antragsgegner vorliegt.**

Dessen ungeachtet ist zu der im Verfahren relevierten Gesprächssituation im Wohnzimmer des Antragsgegners, die ja ursächlich für die nachfolgenden Ereignisse war, festzuhalten, dass nach Meinung des Senates II der Gleichbehandlungskommission der Antragsgegner künftig auf strikte Trennung von beruflicher und privater Sphäre bei Bewerbungsgesprächen Bedacht nehmen sollte, um missverständliche Situationen für Bewerber/innen – insbesondere auch im Hinblick auf die Rolle seiner Ehefrau im Betrieb – hintanzuhalten!