

**Senat II der Gleichbehandlungskommission**  
**Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/420/20 gem. § 12 GBK/GAW-Gesetz**

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Herrn A wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund des Alters, ergänzt durch die Gründe ethnische Zugehörigkeit und Religion oder Weltanschauung in der Antragsverbesserung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs.1 Z 1 GIBG durch B (in Folge: Antragsgegner) nach Durchführung eines Aktenverfahrens erkannt:

Eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit bzw der Religion oder Weltanschauung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses durch den Antragsgegner

liegt nicht vor.

VORBRINGEN

Im **Antrag** wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller sich beim Antragsgegner um die ausgeschriebene Position eines Geschäftsführers .... beworben und in Folge eine Absage erhalten habe.

Seine Bewerbung habe wie folgt gelautet:

„...“

Seinen Antrag an die GBK begründete der Antragsteller folgendermaßen:

*„Meine zum Mitbewerber überragenden Qualifikationen wurden übergangen, und wurde ich aller Voraussicht nach auf Grund meines Alters zu meinem Nachteil diskriminiert.*

*B beruft sich bei der Verweigerung auf datenschutzrechtliche Gründe und ich ersuche Sie B anzuleiten, zur Überprüfung die gewünschten Informationen der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu übermitteln und mir in weiterer Folge Akteneinsicht zu gewähren.“*

Der Senat hat den Antragsteller in der Folge um eine mit konkreten Fragen des Senates formulierte Antragsverbesserung ersucht, deren Beantwortung durch den Antragsteller im Folgenden im Anschluss an die Fragen (*auszugsweise*) wiedergegeben wird:

...

1. Ihr Alter:

*„54“*

2. Das Ablehnungsschreiben, insbesondere auch was die Begründung für die Ablehnung betrifft:

*„Das begründungslose Ablehnungsschreiben habe ich Ihnen bereits übermittelt, insbesondere wird die Diskriminierung auf Grund des Alters vom Antragsgegner bestritten.“*

3. Gab es sonst einen Kontakt, insbesondere einen persönlichen (zB in Form eines persönlichen Gespräches oder eines Telefonates) mit dem Antragsgegner?

*„Nein“*

4. Weitere Hinweise auf eine Altersdiskriminierung bzw wie diese von Ihnen glaubhaft gemacht wird?

*„Auf Grund meines ausländisch klingenden Nachnamens wird neben der Altersdiskriminierung auch noch zusätzlich die Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und Religion oder Weltanschauung angezeigt.“*

In der Stellungnahme des **Antragsgegners** wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller in seinem Mail an den Antragsgegner ua darauf hingewiesen habe, dass er von der Absage erfahren hätte und sich „hinsichtlich des II. Teils des Gesetzes beschwert und hier vor allem hinsichtlich des Alters besonders beschwert erachten würde“. Der Antragsversendung der GBK sei als Beilage auch die Bewerbung des Antragstellers beigelegt, die Einleitung eines Kommissionsverfahrens sei dort nur auf Grund des Alters begehrt worden. Auch im Mail an die GBK habe der Antragsteller ausgeführt, dass er „aller Voraussicht nach auf Grund seines Alters zu seinem Nachteil diskriminiert wurde“.

Aufgrund erforderlicher Verbesserungen seines Antrags habe der Antragsteller gegenüber der GBK notwendige Informationen ergänzt und im Mail plötzlich auch ausgeführt, dass „aufgrund seines ausländisch klingenden Nachnamens neben der Altersdiskriminierung auch noch zusätzlich die Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und Religion oder Weltanschauung angezeigt wird“. In Absatz 2 erwähnte der Antragsteller nochmals die Ablehnung, die er — seiner Ansicht nach — aufgrund seines hohen Alters erhielt.

Der Antragsteller, der der GBK sein Alter („54“) erst mit Mail vom ... bekanntgegeben hat, sei am ... geboren. Zum Zeitpunkt des Bewerbungsschreibens sei der Antragsteller 53 Jahre ... alt gewesen. Der zum Zug gekommene Herr (mit dem die Stelle besetzt wurde) sei 1964 geboren. **Somit sei der zum Zug gekommene Herr sogar älter als der Antragsteller.**

Abgesehen davon, dass dadurch bereits ausreichend dargelegt werde, dass keine Diskriminierung aufgrund (wie vom Antragsteller vermutet „hohen“) Alters vorliege, halte der Antragsgegner fest, dass das Alter gegenständlich auch nicht entscheidungsrelevant gewesen wäre.

Die Stellenausschreibung habe keinerlei alterseinschränkende Kriterien aufgewiesen und auch im Auswahlverfahren wären für den Antragsgegner — wie erwähnt — keinerlei altersbedingte Kriterien entscheidungsrelevant, weshalb auch keine zurechenbare Altersdiskriminierung im Bewerbungsprozess vorliege.

Zum (nicht entscheidungsrelevanten) Alter der Bewerber/Bewerberinnen werde der Vollständigkeit halber festgehalten, dass folgende Geburtsdaten von den Bewerber/innen bekanntgegeben wurden: 1978, 1964, 1966, 1964, 1980, 1978, 1976 und 1981.

Der Antragsteller habe mehrfach sein (hohes) Alter als Begründung für eine behauptete Diskriminierung vorgebracht und erst im Mail vom ... weitere Behauptungen zu einer Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und Religion oder Weltanschauung angeführt, die er wiederum an keiner weiteren Stelle der vorliegenden Unterlagen erwähnt und auch nicht begründet habe, weshalb an dieser Stelle auf die mangelnde Glaubhaftmachung verwiesen sei.

Dazu möchte der Antragsgegner festhalten, dass Bewerber/innen auf Stellenausschreibungen bzw Personen im Allgemeinen ... niemals als fremd wahrgenommen werden. ... . Abgesehen davon — und an dieser Stelle sei auf den Lebenslauf des Antragstellers verwiesen — habe der Antragsteller als Muttersprache selbst „Deutsch“ angegeben, weshalb auch ohne Angabe seines Religionsbekenntnisses er selbst den Anschein erweckte, nicht „ausländisch“ (um den

Terminus seines Mails hier zu übernehmen) zu sein. Zudem habe er auch seine Nationalität mit „österreichisch“ angegeben.

Ausdrücklich sei hier aber nochmals verwiesen, dass sowohl das Alter als auch die restlichen vom Antragsteller genannten in § 17 Abs 1 GIBG angeführten Merkmale nicht entscheidungsrelevant für den Antragsgegner gewesen wären.

Da die ethnische Zugehörigkeit, die Religion und die Weltanschauung des Antragstellers in seiner Bewerbung bzw zum Zeitpunkt der Absage gar nicht bekannt gewesen seien, könnten diese daher die Entscheidung zur Nichteinladung zu einem Gespräch aufgrund mangelnder fachlicher Eignung iVm seiner nicht einschlägigen Bankerfahrung und der folgenden Absage an den Antragsteller gar nicht (mit)beeinflusst haben, weswegen keinerlei Indizien für die Vermutung, dass die ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung des Antragstellers die Entscheidung des Antragsgegners nur in irgendeiner Weise beeinflusst haben könnte, zu Tage getreten seien.

Zur Begründung, warum der Antragsteller nicht in die engere Auswahl gekommen sei, wurde ausgeführt, dass im Auswahlverfahren zunächst eine Sichtung aller acht eingelangten Bewerbungsunterlagen erfolgt sei.

Außer der zum Zug gekommenen Person habe kein anderer Bewerber bzw keine andere Bewerberin das ausgeschriebene Anforderungsprofil erfüllt; auch habe kein Bewerber bzw keine Bewerberin vergleichbare Erfahrungen und Kenntnisse vorgebracht, die sie für die ausgeschriebene Position geeignet erscheinen hätten lassen, weshalb es bei der Ausschreibung auch keine in die engste Auswahl gekommenen Bewerber/innen gegeben habe. Deshalb sei die Besetzung mit dem einzig in Frage kommenden Bewerber erfolgt, der aufgrund seiner Tätigkeit beim Antragsgegner bereits bestens bekannt gewesen sei.

Es müsse auch ... möglich sein, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen so zu entwickeln, dass sie in der Lage sind, mehr Verantwortung bzw Führungsfunktionen zu übernehmen.

Bei den eingelangten Bewerbungen werde überprüft, ob es Bewerber/innen gebe, deren Qualifikationen besser oder zumindest gleich gut seien wie interne Bewerbungen. Wenn dies aber nicht der Fall sei und keine geeigneten Bewerbungen vorliegen, werde die Funktion mit dem internen Bewerber bzw der internen Bewerberin besetzt.

Das Auswahlverfahren sei somit transparent und die Entscheidung des Antragsgegners im Hinblick auf den Ablauf von Rekrutierungsprozessen sowohl als lebensnah und einer

vernünftigen betriebswirtschaftlichen Praxis entsprechend als auch sachlich nachvollziehbar zu qualifizieren.

Bezogen auf das konkrete Qualifikationsprofil des Antragstellers sei festzuhalten, dass dieser nicht die Anforderungen der Stellenausschreibung erfüllt habe. So etwa konnte er kein umfassendes betriebswirtschaftliches Studium, sondern nur ein postgraduales Studium vorweisen und habe es ihm zudem an einer Führungserfahrung im Bereich Finanzen und Controlling gefehlt. Auch sei die Erfahrung als Geschäftsstellenleiter in einer Bank nicht einschlägig.

Zudem konnten die Mitbewerber/innen (und insb auch der zum Zug gekommene Herr) aktuellere Praxiserfahrungen als der Antragsteller aufweisen. Somit seien nicht das Alter und die restlichen vom Antragsteller genannten in § 17 Abs 1 GIBG angeführten Merkmale entscheidungsrelevant gewesen.

Hinsichtlich des zum Zug gekommenen Herrn, mit dem die Stelle besetzt worden sei, sei festzuhalten, dass dessen Qualifikationsprofil perfekt zu den Anforderungen bzw den Anforderungen der Funktion (er kann - neben der betriebswirtschaftlichen und auch technischen Ausbildung - langjährige Erfahrungen als Führungskraft im Bereich Finanzen und Controlling sowie bei komplexen Abrechnungssystemen aufweisen) passe.

Abschließend sei festzuhalten, dass für die Entscheidung die mangelnde fachliche Eignung des Antragstellers iVm seiner nicht einschlägigen Bankerfahrung in den oben angesprochenen Punkten für die nicht erfolgte Einladung zu einem Gespräch und in weiterer Folge für die Nichtbegründung des Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend gewesen sei und die ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung und insbesondere das Alter des Antragstellers bei dieser Entscheidung keine Rolle gespielt haben.

### PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) stützt sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen des Antragstellers und des Antragsgegners.

Von einer Befragung von Auskunftspersonen wurde dennoch abgesehen, da die vorliegenden Unterlagen zu einer Beurteilung des **maßgeblichen** Sachverhaltes ausgereicht haben (§ 11 Abs 4 Gleichbehandlungskommissions-Geschäftsordnung – GBK-GO).

Eingangs ist darauf hinzuweisen, dass das GIBG die GBK nicht zur Prüfung von jeglichen Vorwürfen auf Grund einer subjektiv empfundenen Ungerechtigkeit im Allgemeinen ermächtigt, sondern dass sich die Kognitionsbefugnis des Senates II der GBK ausschließlich auf die Prüfung von Diskriminierungsvorwürfen im Zusammenhang mit den in § 17 GIBG genannten Gründen beschränkt, wobei dieser Zusammenhang bei Antragseinbringung vom/von der AntragstellerIn glaubhaft zu machen ist.

Für eine solche Glaubhaftmachung genügt nach der Rsp zwar eine „Bescheinigung“ der behaupteten Tatsachen, wobei der zu erreichende Überzeugungsgrad gegenüber der beim „Regelbeweis“ geforderten „hohen Wahrscheinlichkeit“ auf eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ herabgesenkt ist. Vereinfacht gesagt muss mehr für die Darstellung des Antragstellers bzw der Antragstellerin sprechen als dagegen (OGH 9 ObA 144/14p, ARD 6455/14/2015 = Arb 13.203; 9 ObA 177/07f, ZAS 2009/29, 186 [*Klicka*] = DRdA 2010/11, 137 [*Eichinger*]; vgl auch *Windisch-Graetz*, in *ZellKomm*<sup>3</sup> [2018] § 12 GIBG Rz 16). Wird zB eine Bewerbung mit dem Hinweis abgelehnt, man verfüge über keine Sanitäreinrichtungen für männliche Mitarbeiter, liegt ein starkes Indiz für eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vor (OGH 9 ObA 46/04m, *ecolex* 2004, 420 = ASoK 2005, 26).

Wesentlich ist dabei, dass das GIBG von einem gestuften Beweislastmodell ausgeht (dazu eingehend *WeberndBer*, Glaubhaftmachung von Diskriminierung am Arbeitsplatz, in *Ulrich/Rippatha*, Glaubhaftmachung von Diskriminierung – Hilfe oder Hemmnis beim Rechtszugang [2018] 35 [72]). Der/die AntragstellerIn ist aufgefordert, das verpönte Merkmal sowie die darauf basierende Benachteiligung zu benennen und mittels ausführlicher Darstellung des Geschehens zu konkretisieren. Der Senat der GBK ist dabei von der Richtigkeit und vom Vorliegen der entscheidungsrelevanten Tatsachen zu überzeugen mit dem Ziel, die Kausalität einer besonderen Eigenschaft (hier: Alter, Religion und/oder ethnische Zugehörigkeit) mit einer Benachteiligung so zu verknüpfen, dass der damit befasste Senat der GBK vom Vorliegen einer Diskriminierung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit überzeugt ist. Erst wenn dies gelungen ist, obliegt es dem/der AntragsgegnerIn in einem weiteren Schritt zu beweisen, dass ein anderer als der glaubhaft gemachte Grund für die Ungleichbehandlung

maßgeblich war (so überzeugend *WeberndBer*, in *Ulrich/Rippatha*, Glaubhaftmachung von Diskriminierung 72).

Für das Verfahren vor der GBK müssen dabei für eine gesetzeskonforme Glaubhaftmachung einer von einer Person behaupteten Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses bereits ein oder mehrere Anhaltspunkte zum Zeitpunkt der Antragstellung vorliegen, die über eine bloße und nicht weiter belegte Vermutung, dass z.B. das Alter, die ethnische Zugehörigkeit, die Religion oder die Weltanschauung im Auswahlverfahren eine Rolle spielen **könnten**, hinausgehen. So beispielsweise durch eine auf einen Diskriminierungsgrund des § 17 GIBG gerichtete **konkrete** Bezugnahme im Bewerbungsgespräch oder im Absageschreiben.

Als keine ausreichende Glaubhaftmachung ist es hingegen anzusehen, wenn ein/e AntragstellerIn versucht, erst aus der Stellungnahme des/der Antragsgegners/in überhaupt das Substrat für das von ihm/ihr behauptete Vorliegen einer Diskriminierung zu gewinnen.

Da auf Grund der Verfahrensregeln der GBK eine sofortige Abweisung von Anträgen mangels ausreichender Glaubhaftmachung im Antrag nicht möglich ist, war daher das Verfahren mit Zustellung des Antrags an den/die AntragsgegnerIn einzuleiten.

### BEGRÜNDUNG

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat erwogen:

1. 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*

...

*"§ 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."*

Generell ist zur Frage des **Beweismaßes und der Beweislastverteilung** im GBK-Verfahren ist anzumerken, dass gemäß § 26 Abs. 12 GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 GIBG beruft, diesen **glaubhaft** zu machen hat. Insoweit genügt daher nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH) eine „Bescheinigung“ des behaupteten nach dem GIBG verbotenen Motivs, wobei jedoch der bei der GBK zu erreichende Überzeugungsgrad gegenüber der beim „Regelbeweis“ geforderten „hohen Wahrscheinlichkeit“ auf eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ herabgesenkt ist. Vereinfacht gesagt muss mehr für die Darstellung des/r AntragstellerIn sprechen als dagegen (vgl. OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen).

Wenn dem/der AntragstellerIn die Glaubhaftmachung von Umständen, die einen nachvollziehbaren Zusammenhang zwischen der Nichtbegründung des Arbeitsverhältnisses und dessen/deren Alter bzw. der ethnischen Zugehörigkeit oder der Religion oder Weltanschauung herstellen, gelungen ist, obliegt es dem/der AntragsgegnerIn zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der AntragsgegnerIn glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 GIBG vorliegt.



2. Der Senat geht bei seiner rechtlichen Prüfung von folgendem **Sachverhalt** aus, der auf Basis der schriftlichen Stellungnahmen auf Grund der darzulegenden Erwägungen festgestellt wurde:

Der Antragsteller hat sich unstrittig auf ein Stellenangebot des Antragsgegners beworben und von diesem eine Absage erhalten. In der antragsgegenständlichen Stellenausschreibung war u.a. als Ausschreibungsvoraussetzung ein „*abgeschlossenes betriebswirtschaftliches Studium*“ sowie „*Führungserfahrung im Bereich Finanzen und Controlling*“ gefordert gewesen, was der Antragsteller auf Grund des von ihm selbst vorgelegten Lebenslaufs jedoch nicht vorweisen konnte.

Die Argumentation des Antragsgegners, dass der Antragsteller auf Grund der Nichterfüllung dieser Ausschreibungsvoraussetzungen nachfolgend nicht mehr in der weiteren Auswahl für die zu besetzende Stelle berücksichtigt worden ist und daher eine Absage erhalten hat, erschien dem Senat lebensnah und aus Sicht eines/r künftigen Arbeitsgebers/in sachlich gerechtfertigt.

Diese Darstellung erschien dem Senat daher glaubwürdiger als die Behauptung des Antragstellers, dass er auf Grund seines Alters abgelehnt wurde. Eine Begründung, warum der Antragsteller glaube, auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit bzw. seiner Religion oder Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, wurde übrigens abseits des Hinweises auf seinen „ausländisch klingenden Nachnamen“ nicht geliefert.

Wenn sich bereits anhand des Lebenslaufs des Antragstellers die **Nichterfüllung von Ausschreibungsvoraussetzungen** ergibt, ist ein Abbruch des konkreten Bewerbungsverfahrens an diesem Punkt für den Senat jedenfalls nachvollziehbar und auch den der GBK bekannten Gepflogenheiten in der Personalrekrutierung völlig entsprechend.

Keinem/r ArbeitgeberIn ist es nämlich zumutbar – wenn diese/r gemäß den Anforderungen an eine Position **entsprechend qualifizierte Bewerbungen** übermittelt bekommt – auch jenen Bewerbungen, die bereits die Ausschreibungsvoraussetzungen (hier eben keine Führungserfahrung und Projektleitererfahrung) **nicht** erfüllen – näherzutreten, da eine solche

Vorgangsweise jeglichem betriebswirtschaftlichen Vorgehen bei der Arbeitskräftesuche widersprechen würde.

In einer derartigen – nach Meinung des Senates gerechtfertigten – Vorgangsweise kann daher auch keine den Antragsteller diskriminierende Vorgangsweise des Antragsgegners erblickt werden.

3. In **rechtlicher Hinsicht** ist dieser Sachverhalt folgendermaßen zu beurteilen:

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 dabei 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, wenn der/der BewerberIn eine Glaubhaftmachung der Diskriminierung iSd § 26 Abs 12 GIBG gelungen ist.

Nach dieser Bestimmung obliegt es nämlich nur bei einer Glaubhaftmachung durch den/die AntragstellerIn dem/der AntragsgegnerIn zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes, von ihm/ihr glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war (vgl. *Windisch-Graetz*, in ZellKomm<sup>3</sup> § 15 GIBG Rz 1 ff).

Nach dem gestuften Beweislastmodell des GIBG obliegt es nämlich dem/der AntragstellerIn, den Senat der GBK von der Richtigkeit und vom Vorliegen der entscheidungsrelevanten Tatsachen zu überzeugen mit dem Ziel, die **Kausalität** einer besonderen Eigenschaft (hier:

Alter, Religion und/oder ethnische Zugehörigkeit) mit einer Benachteiligung (hier: die mangelnde Anstellung) so zu verknüpfen, dass der damit befasste Senat der GBK vom Vorliegen einer Diskriminierung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit überzeugt ist. Erst wenn dies gelungen ist, obliegt es dem/der AntragsgegnerIn in einem weiteren Schritt zu beweisen, dass ein anderer als der glaubhaft gemachte Grund für die Ungleichbehandlung maßgeblich war (so überzeugend *WeberndBer*, in *Ulrich/Rippatha*, Glaubhaftmachung von Diskriminierung 72).

Der Antragsteller hat selbst angegeben lediglich zu vermuten, dass das von ihm im Antrag an die GBK genannten Kriterien Alter, allenfalls erweitert durch die später genannten, allerdings nicht näher begründeten Kriterien Religion oder Weltanschauung und ethnische Zugehörigkeit bei der Ablehnung seiner Bewerbung gespielt haben könnten, konnte dem Senat jedoch außer dieser Vermutung nicht nachvollziehbar darlegen, wie die Absage in irgendeinem Zusammenhang mit seinem Alter, seiner ethnischen Zugehörigkeit bzw. seiner Religion oder seiner Weltanschauung stehen würde.

Ein allenfalls „ausländisch“ klingender Name **allein** ist noch nicht als eine im Sinne des GIBG ausreichende Glaubhaftmachung einer Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit einzustufen. Dies insbesondere dann, wenn die betroffene Person einem deutschen Vornamen, die österreichische Staatsbürgerschaft sowie die eine Zulassung als ... aufweist.

Dem Senat wurde kein Bezug zwischen dem Bewerbungsverlauf samt der mangels Erfüllung von Ausschreibungsvoraussetzung in Verbindung mit der nach Meinung des Senates zu Recht erfolgten Absage dargelegt, sondern der Antragsteller hat lediglich unsubstantiiert eine Diskriminierung auf Grund der genannten Merkmale behauptet.

Diesem Argument konnte der Senat jedoch nicht folgen, da sich aus einer Absage mangels Erfüllung der Ausschreibungserfordernisse keine Hinweise auf allfällig diskriminierende Motive des Antragsgegners ergeben.

Die Vorgangsweise des Antragsgegners, einen Recruitingvorgang nur mit jenen KandidatInnen, die die vollständigen Ausschreibungserfordernisse erfüllen, fortzusetzen und Bewerbungen, die bereits bei der ersten Sichtung das Fehlen der Erfüllung eines oder mehrerer dieser Voraussetzungen erkennen lassen, aus dem weiteren Recruitingprozess auszusondern, war für den Senat glaubwürdig und nachvollziehbar, weil eine solche Vorgangsweise lebensnah und betriebswirtschaftlich sinnvoll ist.

Deshalb ist der Senat unter diesem Gesichtspunkt zum Ergebnis gekommen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass dieses vom Antragsgegner glaubhaft gemachte Motiv der **Nichterfüllung der Ausschreibungsvoraussetzungen** – und nicht das Alter, die ethnische Zugehörigkeit oder die Religion oder Weltanschauung des Antragstellers – für die Nichtbegründung des Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend gewesen war.

Damit war das Vorliegen einer Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit bzw. der Religion oder Weltanschauung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses durch den Antragsgegner zu verneinen.