

**Senat II der Gleichbehandlungskommission**  
**Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/509/23 gem. § 12 GBK/GAW-Gesetz**

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Herrn Mag. A (in Folge: Antragsteller) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 1 GIBG durch die B (in Folge: Antragsgegnerin) nach Durchführung eines **Aktenverfahrens** erkannt:

Eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der Weltanschauung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin

liegt nicht vor.

VORBRINGEN

Im **Antrag** wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller sich am ... bei der Antragsgegnerin als „Projektleiter für...“ beworben habe. Er arbeite beim größten Anbieter für ... in Österreich und plane und verkaufe den ganzen Tag ...-Anlagen bzw. ...-Lösungen. Er habe deshalb jegliches Wissen darüber und habe ...-Anlagen mit allen relevanten Herstellern realisiert,... . Viele ... würden ihn täglich um seine Unterstützung bei der Planung ihrer Anlagen bitten. Das sei das, was er jetzt mache. Er habe in seinem Leben viele Sachen gemacht, die ihn zusätzlich für diesen Job qualifizieren. Es seien Kenntnisse im ... gefragt, er sei Geschäftsführer seines eigenen Unternehmens in diesem Bereich gewesen.

Das Inserat lese sich ein bisschen wie sein Lebenslauf, auch was die zusätzlichen Anforderungen betreffe. Es überrasche ihn allerdings nicht, dass er nicht einmal zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen worden sei. Er habe am ... die Absage des zuständigen Bearbeiters der Personalabteilung bekommen und vermute sehr stark, dass diese Stelle wieder nur ausgeschrieben worden sei, weil sie ausgeschrieben werden habe müssen. Weiters vermute er sehr stark, dass bereits vorher festgestanden sei, wer diesen Posten bekommen

werde. Besser könne seine Qualifikation für diese Stelle nicht sein. Er habe kein Interesse mehr daran, dass die Antragsgegnerin nicht nach objektiven Kriterien vorgehe, sie sei ein .... Betrieb, was das Ganze für ihn noch schlimmer und unerträglicher mache.

Auf Frage nach dem Zusammenhang mit seiner Weltanschauung gab der Antragsteller Folgendes an: *„Da Sie bei Ihren Begründungen keinen Punkt „Postenschacherei“ haben, musste ich ... den Punkt Weltanschauung nennen. Jeder weiß wie das läuft, jeder kennt das. Nur wenige wehren sich, ich tue das. Ein Objektivierungsverfahren ist ja sinnlos, wenn ein ... sowieso dann einstellen kann, wen er will. Aufgrund meiner Qualifikationen bezweifle ich stark, dass es objektive Gründe hat, nicht einmal zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Es bekommt (...) jemand den Job, der nicht mal annähernd meine Fähigkeiten und Erfahrungen in diesem Bereich hat, dessen bin ich mir sicher.“*

In der Stellungnahme der **Antragsgegnerin** wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass man den Unmut des Beschwerdeführers nachvollziehen könne, da Bewerbungsprozesse zwangsläufig auch mit negativen Entscheidungen bzw. Absagen behaftet seien. Die Antragsgegnerin sei bemüht, Bewerbungsprozesse professionell und objektiv abzuwickeln. Das Vorbringen des Beschwerdeführers werde ausdrücklich bestritten. Selbst wenn man diesen Sachverhalt annehmen möge, sei nicht erkennbar, welcher Verstoß gegen ein vom Gleichbehandlungsgesetz geschütztes Kriterium tatsächlich vorliegen würde.

Das GIBG enthalte eine taxative Aufzählung von Gründen, aufgrund derer es zu keiner unsachlichen Ungleichbehandlung kommen dürfe. Der vom Beschwerdeführer behauptete Tatbestand der Weltanschauung könne nicht nachvollzogen werden und sei nur vorgeschoben, um den taxativen Katalog des GIBG zu umgehen – was der Ergänzung wohl auch zu entnehmen sei. Der Beschwerdeführer führe auch nicht weiter aus, worin seine Weltanschauung gelegen wäre und inwiefern diese Weltanschauung das hohe Niveau des § 17 GIBG erreicht haben soll (im Sinn einer Leitauffassung vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen). Auch bleibe offen, woran die Antragsgegnerin diese Weltanschauung erkannt haben solle. Dies sei entscheidend, da ohne eine Erkennbarkeit dieser Weltanschauung keine kausale Diskriminierungshandlung gesetzt werden könne.

Richtig sei, dass die Antragsgegnerin als zentrale Konzerndienstleisterin neue Dienstnehmer/innen für eine Stelle als Projektleiter/in aufgrund von Pensionierung und

Aufstockungen gesucht habe. Diese Stelle sei auf der eigenen Webseite bzw. über [www.karriere.at](http://www.karriere.at) inseriert worden und es seien neun Bewerbungen eingetroffen. Nach einer Vorsichtung durch den zuständigen Recruiter seien die Bewerbungen an die Geschäftsführung übermittelt worden, sodann sei durch diese die Entscheidung erfolgt, ob ein Bewerbungsgespräch vereinbart oder eine Absage erteilt werden solle.

Dem Beschwerdeführer sei nach Sichtung durch die Geschäftsführung abgesagt worden. Insgesamt seien mit vier Bewerber/innen Gespräche vereinbart worden, davon habe eine Person ihre Bewerbung zurückgezogen und zwei Personen seien schlussendlich eingestellt worden.

Die Stelle als Projektleiter/in verlange primär eine technische Ausbildung sowie Erfahrung im Projektmanagement, da der/die Projektleiter/in mit den Kund/innen auf Augenhöhe über alle technischen Belange diskutieren können müsse – dies beginne in der Planungs- und Konzeptionsphase, reiche über die Umsetzungsphase bis hin zur Nachbearbeitung und dem Abschluss des Projektes.

Da diese Position hauptverantwortlich für die Abwicklung von Projekten sei, bedürfe es einer ausreichenden Erfahrung im Projektmanagement, insbesondere hinsichtlich der Abwicklung von großen und komplexen Projekten.

Die betriebswirtschaftliche Komponente bestehe in der Einschätzung, welche Maßnahmen sich amortisieren und welche Maßnahmen sich auf Dauer nicht rechnen können.

Das Inserat sei weiter formuliert gewesen, um eine ausreichende Menge an Bewerbungen zu erhalten, um eine qualifizierte Entscheidung treffen zu können. Eine wirtschaftliche Ausbildung wäre für eine Besetzung möglich gewesen, wenn zumindest gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten im technischen Bereich vorgelegen wären. Seitens der Antragsgegnerin sei aber eine technische Ausbildung bevorzugt worden, da sich eine breite technische Grundausbildung bewährt habe.

Die beiden Bewerber/innen, die schlussendlich eingestellt worden seien, verfügen beide über einen technischen Abschluss (HTL), jahrelange Erfahrung als Projektleiter/innen und eine durchgehende einschlägige Erwerbskarriere.

In der Bevorzugung dieser Kandidat/innen könne die Antragsgegnerin keine unsachliche, dem GIBG widersprechende Benachteiligung des Antragstellers erblicken.

Der Antragsteller selbst verfüge über eine wirtschaftswissenschaftliche Ausbildung und habe zwei technische Kurse zu rund ... am Wifi absolviert. Richtig sei, dass die absolvierte

...ausbildung des Beschwerdeführers als Zusatzausbildung für Bewerber/innen mit einer soliden technischen Grundausbildung von Vorteil gewesen wäre. Für einen/e Bewerber/in ohne technische Ausbildung vermöge dieser Kurs aber aus Sicht der Antragsgegnerin nicht das notwendige breite technische Fachwissen zu vermitteln, das von potentiellen Stelleninhaber/innen erwartet werde.

Daher habe die Antragsgegnerin diese Ausbildung keinesfalls als gleichwertig angesehen. Auch habe der Beschwerdeführer keine Erfahrung im Bereich Projektmanagement vorgebracht, sodass er für die ausgeschriebene Position nicht in Frage gekommen wäre bzw. bei Vorhandensein der bessergeeigneten Kandidat/innen schlichtweg unterlegen gewesen sei.

Ergänzend wurden dem Senat die anonymisierten Eckdaten der zum Zug gekommen Personen übermittelt und vorgebracht, dass die wesentlichen Kriterien die **technische Ausbildung** und die Fähigkeiten im **Projektmanagement** gewesen seien. Das Vorhandensein von besser geeigneten Bewerber/innen habe zur Nicht-Berücksichtigung des Antragstellers im weiteren Bewerbungsprozess geführt.

### PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

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

Von einer Befragung von Auskunftspersonen wurde 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 oder von Mobbing im Allgemeinen ermächtigt, sondern dass sich die Kognitionsbefugnis der GBK ausschließlich auf die Prüfung von Diskriminierungsvorwürfen **im Zusammenhang** mit den in § 17 genannten Gründen beschränkt, wobei dieser Zusammenhang bei Antragseinbringung vom Antragsteller oder 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 oder 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 *Weberndorfer*, Glaubhaftmachung von Diskriminierung am Arbeitsplatz, in *Ulrich/Rippatha*, Glaubhaftmachung von Diskriminierung – Hilfe oder Hemmnis beim Rechtszugang [2018] 35 [72]). Der Antragsteller bzw. 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 die Weltanschauung*) 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 Antragsgegner oder der Antragsgegnerin in einem weiteren Schritt zu beweisen, dass ein anderer als der glaubhaft gemachte Grund für die Ungleichbehandlung maßgeblich war (so überzeugend *Weberndorfer*, 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, wie beispielsweise durch eine auf einen Diskriminierungsgrund des § 17 GIBG gerichtete **konkrete** Bezugnahme im Bewerbungsgespräch oder im Absageschreiben.

### BEGRÜNDUNG

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat erwogen:

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 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 Antragstellers oder der Antragstellerin sprechen als dagegen (vgl. OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen).

Wenn dem Antragsteller oder der Antragstellerin die Glaubhaftmachung von Umständen, die einen **nachvollziehbaren Zusammenhang** zwischen der *Nichtbegründung des Arbeitsverhältnisses* und dessen Weltanschauung herstellen, gelungen ist, obliegt es dem Antragsgegner oder der Antragsgegnerin zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von dem Antragsteller oder der Antragstellerin glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 GIBG vorliegt.

Der Senat geht bei seiner Prüfung von folgenden Erwägungen aus:

Der Antragsteller hat sich auf ein Stellenangebot der Antragsgegnerin beworben und von dieser eine Absage erhalten. In der antragsgegenständlichen Stellenausschreibung war u.a. angeführt, dass eine „Technische/Wirtschaftliche Ausbildung“ gewünscht sei.

Das von der Antragsgegnerin vorgebrachte Argument, dass das Inserat „weiter“ formuliert worden sei, um eine entsprechende Anzahl an Bewerbungen gerieren zu können, von der Antragsgegnerin eine breite technische Ausbildung auf Grund der bereits vorhandenen Erfahrungswerte allerdings favorisiert worden sei, spiegelt eine dem Senat aus langjähriger Erfahrung bekannte Praxis von Recruitingprozessen im Arbeitsleben wieder.

Die beiden Bewerber/innen, die schlussendlich eingestellt worden seien, verfügen laut glaubhaften Angaben der Antragsgegnerin beide über einen technischen Abschluss (HTL), jahrelange Erfahrung als Projektleiter/innen und eine durchgehende einschlägige Erwerbskarriere.

Der Antragsteller, der ein BWL-Studium absolviert habe, ist in diesem Punkt gegenüber den zum Zug gekommenen Bewerber/innen, - im Hinblick auf den oben genannten Fokus der

Antragsgegnerin auf eine „breite technische Ausbildung“ - nach Meinung des Senates in einem geringeren Ausmaß einschlägig qualifiziert, da die erwähnten Kurse des Antragstellers technische Kurse zu rund ... am Wifi, dessen ...ausbildung sowie der Umstand, dass der Antragsteller nach Angaben der Antragsgegnerin keine Erfahrung im Bereich Projektmanagement vorgebracht habe - nicht mit einem HTL-Abschluss **und** jahrelanger Projektleitungserfahrung vergleichbar sind.

Wenn auch der Antragsteller vermeint, für den von ihm angestrebten Job bestqualifiziert zu sein, ist hierbei ins Treffen zu führen, dass sowohl die konkrete Formulierung des Anforderungsprofils bzw. der konkreten Gewichtung einzelner Punkte für einen zu vergebenden Job bzw. als auch die nachfolgende Beurteilung der Qualifikationshierarchie der eingelangten Bewerbungen – im Rahmen des Diskriminierungsverbots des GIBG – **ausschließlich** der künftigen Arbeitgeberin obliegt, da nur diese wissen kann, was genau für die zu besetzende Position in der Praxis von Relevanz ist.

Die Argumentation der Antragsgegnerin, dass der Antragsteller auf Grund der besseren Eignung nicht mehr in der weiteren Auswahl für die zu besetzende Stelle berücksichtigt worden ist und daher ohne vorherige Einladung zu einem Bewerbungsgespräch eine Absage erhalten hat, erschien dem Senat daher lebensnah und aus Sicht einer künftigen Arbeitsgeberin auch sachlich gerechtfertigt.

Die Vorgangsweise, sich bei entsprechend **qualifizierten Personen** bei der Personalauswahl auf diese zu konzentrieren, entspricht nach der Erfahrung des Senates den üblichen Gepflogenheiten in Recruiting-Prozessen und stellt – für sich allein genommen – noch keinen Verstoß des Diskriminierungsverbotes des § 17 GIBG dar, da von eine/r Arbeitgeber/in aus Gründen einer *betriebswirtschaftlich sinnvollen* Gestaltung des Recruitingprozesses nicht erwartet werden kann, mit **sämtlichen** Bewerber/innen Gespräche zu führen.

Die Darstellung der Antragsgegnerin hinsichtlich der besseren Qualifikation anderer Personen erschien dem Senat glaubhafter als die Behauptung des Antragstellers, dass er auf Grund seiner Weltanschauung von dieser abgelehnt worden sei. Wenn sich bereits anhand des Lebenslaufs des Antragstellers dessen – *aus Sicht der auswählenden künftigen Arbeitgeberin* -



geringere einschlägige Qualifikation ergibt, ist ein Abbruch des konkreten Bewerbungsverfahrens an diesem Punkt für den Senat nachvollziehbar und auch den der GBK bekannten Gepflogenheiten in der Personalrekrutierung völlig entsprechend. Keiner Arbeitgeberin ist es zumutbar – wenn diese gemäß den Anforderungen an eine Position sehr exakt zum Suchprofil passende Bewerbungen übermittelt bekommt – auch jenen Bewerbungen von weniger qualifizierten Personen näherzutreten, da eine solche Vorgangsweise jeglichem betriebswirtschaftlichen Vorgehen bei der Arbeitskräftesuche widersprechen würde. In einer derartigen – nach Meinung des Senates sachlich gerechtfertigten – Vorgangsweise kann daher auch keine den Antragsteller diskriminierende Vorgangsweise der Antragsgegnerin erblickt werden.

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. Das Diskriminierungsverbot ist dabei extensiv zu interpretieren – alle mit dem Zustandekommen eines Arbeitsvertrages in Zusammenhang stehenden Vorgänge – sind hiervon umfasst.

In einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission soll grundsätzlich nicht das jeweilige Auswahlverfahren wiederholt werden, sondern soll überprüft werden, ob die Entscheidung, die zur Ablehnung eines Bewerbers oder einer Bewerberin geführt hat, **transparent, objektiv und sachlich nachvollziehbar** war, wenn dem Bewerber oder der Bewerberin eine **Glaubhaftmachung** der Diskriminierung iSd § 26 Abs 12 GIBG gelungen ist.

Nach dem gestuften Beweislastmodell des GIBG obliegt es dem Antragsteller oder 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: die Weltanschauung) 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 Antragsgegner/in in einem weiteren Schritt zu

beweisen, dass ein anderer als der glaubhaft gemachte Grund für die Ungleichbehandlung maßgeblich war.

Der Antragsteller konnte dem Senat **nicht nachvollziehbar** darlegen, dass die Absage seiner Bewerbung in einem Zusammenhang mit seiner Weltanschauung gestanden sein soll. Der Antragsteller äußerte unsubstantiiert eine Vermutung hierzu, führte diese jedoch nicht näher aus und bezog sich sinngemäß lediglich darauf, nicht X-Mitglied zu sein. Dem gegenüber stehen nach glaubhaften Angaben der Antragsgegnerin gut passende Bewerbungen anderer Personen, sodass die Absage der Bewerbung des Antragstellers zu Recht erfolgte.

Der Vermutung des Antragstellers konnte der Senat nicht folgen, da sich aus einer Absage im Hinblick keine Hinweise auf allfällig diskriminierende Motive des Antragsgegners in Bezug auf die Weltanschauung des Antragstellers ergeben haben, zumal für den Senat auch gar nicht ersichtlich war, inwiefern eine allfällige Parteizugehörigkeit oder weltanschauliche Nähe zur X für den Job „Technische/r Projektmanager/in“ relevant sein soll, da – in Kenntnis der realpolitischen Situation in Österreich – Parteinähe von Bewerbern und Bewerberinnen üblicherweise in **politiknahen Tätigkeitsfeldern** eher faktisch relevant sein können, nicht jedoch *per se* im Bereich des *technischen Projektmanagements für ...dienstleistungsprojekte*.

Deshalb ist der Senat unter diesem Gesichtspunkt zum Ergebnis gekommen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass dieses von der Antragsgegnerin glaubhaft gemachte Motiv der **besseren Erfüllung der Ausschreibungsvoraussetzungen durch andere Bewerber/innen** und nicht die im Verfahren vom Antragsteller im Verfahren dem Senat gegenüber gar nicht näher ausgeführte Weltanschauung für die Nichtbegründung eines Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend gewesen war. Damit war das Vorliegen einer Diskriminierung des Antragstellers **auf Grund der Weltanschauung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses** durch die Antragsgegnerin zu **verneinen**.