

**Senat II der Gleichbehandlungskommission****Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt hat über das in Vertretung des Herrn A (in der Folge: der Betroffene) gestellte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses gem. § 17 Abs. 1 Z 1 bzw. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gem. § 17 Abs. 1 Z 6 GIBG, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, durch die Firma B (in der Folge: Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, erkannt:

Eine Diskriminierung des Betroffenen auf Grund des Alters durch die Antragsgegnerin bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

liegt nicht vor.

Eine Diskriminierung des Betroffenen auf Grund des Alters durch die Antragsgegnerin bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

liegt nicht vor.

**ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE**

Die GAW brachte in ihrem Verlangen im Wesentlichen vor, dass der Betroffene bei der Antragsgegnerin seit August 1998 in verschiedenen Betriebsformen für die Antragsgegnerin tätig gewesen sei. Seit 1.3.2007 sei er nach einer Teilbetriebsausgliederung bei der Tochtergesellschaft C als kaufmännischer Angestellter beschäftigt und dort für den IT-, Hardware- und Standard Software-Einkauf verantwortlich gewesen.

Der Betroffene habe sich bereits früher um bessere Konditionen seines Arbeitsverhältnisses und um die Übernahme in den ....-Kollektivvertrag durch Abschluss eines sog. X-vertrages mit B bemüht. Im Jahr 2006 sei ihm gemeinsam

mit seinen KollegInnen auch tatsächlich ein derartiger Vertrag angeboten worden, welcher allerdings aufgrund einiger Schlechterstellungen von einem Großteil der MitarbeiterInnen abgelehnt worden sei.

Nachdem dem jüngeren Kollegen Herrn D im November oder Dezember 2007 (mit Vertragsbeginn 1.1.2008) ein wesentlich günstigerer X-vertrag angeboten worden sei, habe sich der Betroffene Anfang Jänner 2008 an seinen Abteilungsleiter E mit der Bitte, sich für ihn und seine Kollegin ebenso um den Abschluss eines X-Vertrages einzusetzen, gewendet.

Der Abteilungsleiter habe daraufhin Gespräche mit der Personalabteilung geführt und den Betroffenen und dessen Kollegin in der 2. oder 3. Kalenderwoche 2008 informiert, dass ein direktes Vertragsverhältnis mit der Antragsgegnerin nicht möglich sei, da laut Auskunft der Personalabteilung seit dem heurigen Jahr mit Männern ab 48 Jahren und Frauen ab 43 Jahren kein X-vertrag mehr abgeschlossen werde. Dass der Betroffene dieses Alterslimit erst vor knapp 2 Monaten erreicht habe, ändere an dieser Praxis nichts.

Die Vermutung einer Diskriminierung aufgrund des Alters ergibt sich aus der Sicht der Gleichbehandlungsanwältin aus folgenden Überlegungen:

Das Ansuchen des Betroffenen um einen X-vertrag, somit um ein direktes Dienstverhältnis mit der Antragsgegnerin sei aufgrund seines Alters abgelehnt worden. Die Feststellung der Personalabteilung, dass Männer ab 48 Jahre und Frauen ab 43 Jahren keinen X-vertrag mehr bekämen, sei dem Betroffenen durch seinen Abteilungsleiter mitgeteilt worden. Damit sei es zur Ablehnung seines Ansuchens und zu einer altersbedingten Diskriminierung bei der Begründung eines Dienstverhältnisses gekommen.

§ 17 Abs. 1 Z 1 GIBG verbiete eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Im vorliegenden Fall sei der Betroffene aufgrund seines Alters vom Abschluss eines X-vertrages mit der Antragsgegnerin ausgeschlossen, da er zum Zeitpunkt des Ansuchens bereits 48 Jahre alt gewesen sei. Es liege somit eine unmittelbare Diskriminierung bei der Begründung eines Dienstverhältnisses aufgrund des Alters vor. Da es sich bei einem Umstieg von seinem bisherigen Arbeitsverhältnis mit der C GmbH auf ein direktes Dienstverhältnis mit der Antragsgegnerin um eine Verbesserung seiner Entlohnung und der Arbeitsbedingungen allgemein handle, sei auch eine Diskriminierung nach § 17 Abs 1 Z 5 und 6 GIBG anzunehmen.

Im Antwortschreiben der Antragsgegnerin auf ein weiteres Interventionsschreiben der GAW werde zunächst die - unbestrittene - Tatsache erörtert, dass der Betroffene bereits 2006 ein Angebot auf Übernahme in einen X-vertrag erhalten, dieses aber abgelehnt habe.

In diesem Zusammenhang sei lediglich darauf hinzuweisen, dass - entgegen den Ausführungen der Antragsgegnerin – der Betroffene dieses Angebot nicht wegen mangelnder finanzieller Vorteile ausgeschlagen habe, sondern aufgrund allgemeiner Nachteile, die dieser Vertrag damals beinhaltet habe (wie zB eine All-Inclusive-Klausel). Aus diesem Grund habe damals auch die Mehrheit der MitarbeiterInnen seiner Abteilung (sechs von acht) dieses Übernahmeangebot abgelehnt.

Weiters werde auf den Vorwurf der Altersdiskriminierung durch die Personalabteilung Bezug genommen.

Es sei zu verdeutlichen, dass es im vorliegenden Fall nicht um die Frage gehe, ob die Antragsgegnerin einmal gemachte Angebote zur Übernahme in ein Dienstverhältnis uneingeschränkt aufrecht zu halten habe, sondern darum, ob die Antragsgegnerin den Betroffenen wegen seines Alters gegenüber einer Person in einer vergleichbaren Situation benachteiligt und somit eine unmittelbare Diskriminierung nach §§ 17 und 19 GIBG begangen habe.

Eine vergleichbare Person sei vorliegend im jüngeren Kollegen Herrn D zu sehen, welcher (auch nach ursprünglicher Ablehnung eines X-vertrages in den Jahren zuvor) kürzlich in ein direktes Arbeitsverhältnis mit der Antragsgegnerin übernommen worden sei.

Die Antragsgegnerin brachte in ihrer Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass dem Betroffenen im Jahr 2006 im Rahmen eines generellen Übernahmeangebots ein Anstellungsvertrag angeboten worden und dieser vom Betroffenen nicht angenommen worden sei.

Zum Angebot aus dem Jahr 2006 sei auszuführen, dass das damalige Angebot an alle überlassenen Arbeitskräfte gleich gestaltet gewesen sei und es daher - im Hinblick auf die seitens der GAW thematisierte damalige All-inclusive-Regelung – nicht möglich gewesen sei, sich „nach dem Rosinenprinzip“ die Vorteile herauszupicken.

Zum Vorhalt einer diskriminierenden Aufnahmepolitik durch die Antragsgegnerin sei auszuführen, dass in den vergangenen Monaten mindestens 8 MitarbeiterInnen aus

dem externen Arbeitsmarkt aufgenommen worden seien, die das von der GAW unterstellte Alterslimit überschritten hätten.

Am internen Arbeitsmarkt sei die Zahl derer, die ein höheres Lebensalter aufweisen und innerhalb des Konzerns wechseln würden, noch höher. Die Behauptung einer diskriminierenden Aufnahmepolitik werde daher zurückgewiesen.

Zur im Verlangen der GAW zitierten Aussage eines Vorgesetzten sei durchaus denkbar, dass der Betroffene diesbezüglich etwas falsch verstanden habe. Die Unterstellung, dass es bei der Antragsgegnerin ein Alterslimit für die Aufnahme von Mitarbeitern gebe, sei falsch.

Die Ablehnung seitens der Antragsgegnerin, dem Betroffenen nochmals ein Übernahmeangebot zu unterbreiten, sei darauf zurückzuführen, dass er ein solches Angebot bereits einmal abgelehnt habe und es möglicherweise gleichheitswidrig wäre, nur ihm und nicht allen anderen überlassenen MitarbeiterInnen auch ein neuerliches Angebot zu unterbreiten.

Zu dem der Vergleichsperson D unterbreiteten Angebot im Jahr 2008 sei festzuhalten, dass dieser die Funktion eines Stellenleiters ausübe und daher – schon aus Gründen der damit verbundenen Weisungsberechtigung - aus unternehmerischer Sicht die Begründung eines direkten Arbeitsverhältnisses zur Antragsgegnerin sinnvoll sei.

Der Betroffene hingegen sei nicht Stellenleiter, sondern Mitarbeiter in einem eng abgegrenzten Tätigkeitsbereich, weshalb es zwischen dem Betroffenen und der Vergleichsperson D einen wesentlichen sachlichen Unterschied gebe, da für den Fall D keine Beispielwirkung für alle anderen überlassenen MitarbeiterInnen zu erwarten sei.

Die Antragsgegnerin gehe daher davon aus, durch das Unterbleiben eines neuerlichen Übernahmeangebots an den Betroffenen diesen nicht auf Grund seines Alters diskriminiert zu haben, weil nicht dessen Alter, sondern andere Gründe für die Nichtwiederholung eines Übernahmeangebotes maßgeblich gewesen seien.

Der Betroffene gab bei seiner Befragung ergänzend an, dass er das aus dem Jahr 2006 stammende Übernahmeangebot vor allem auf Grund der damaligen All-in-Regelung abgelehnt habe, da für ihn einzeln verrechnete Überstunden und die Berücksichtigung von Reisezeiten günstiger gewesen wären.

Damals wäre auf die Frage nach „Nachverhandlungsmöglichkeiten“ erklärt worden, dass man das Angebot entweder so, wie es sei, annehmen oder es lassen könne.

Der im Jahr 2008 einigen Personen angebotene Übernahmevertrag hingegen hätte eine Überstundenpauschale enthalten und wäre Herrn D und zuvor Herrn F, ebenfalls Stellenleiter, angeboten worden.

Nachdem er davon erfahren habe, habe er seinen Vorgesetzten E ersucht zu erkunden, ob es nicht auch für ihn und eine Kollegin die Möglichkeit eines erneuten Übernahmeangebots gebe.

Dieser habe dann nach Rücksprache mit der Personalabteilung zu ihm gemeint, dass „Frauen ab 43 Jahren und Männern ab 48 Jahren kein X-vertrag mehr angeboten werde“. Eine weitere Erklärung sei zu dieser Altersgrenze nicht mehr abgegeben worden.

Der Vertreter der Antragsgegnerin und zum antragsrelevanten Zeitpunkt verantwortliche Leiter der Abteilung Personalrecht erläuterte dem Senat bei seiner Befragung, dass er 2008 entschieden habe, dem Betroffenen aus generellen Erwägungen kein weiteres Übernahmeangebot zu unterbreiten, da ein solches nämlich zur Folge gehabt hätte, dass die Antragsgegnerin auch allen anderen überlassenen ArbeitnehmerInnen ein zweites Angebot unterbreiten hätten müssen.

Intention des 2006 angebotenen Übernahmevertrages sei damals nicht die finanzielle Besserstellung der überlassenen Arbeitskräfte, sondern die Herstellung eines einheitlichen Dienstverhältnisses zur Antragsgegnerin selbst gewesen, was damals auch so kommuniziert worden sei.

Die Bezüge der – für B an sich nicht billigen - überlassenen Arbeitskräfte wären - nach deren individueller Einstufung in den KV – durch eine so genannte „Personalzulage“ ergänzt worden, damit das Gehalt dem in der Tochterfirma bezogenen entsprochen hätte.

Die meisten damals betroffenen Personen hätten das Angebot als Vorteil gesehen und angenommen, einige hätten es jedoch abgelehnt.

In weiterer Folge sei es dann zu dem Übernahmeangebot an Herrn D im Jahr 2008 gekommen, da dessen Vorgesetzter die Meinung vertreten habe, dass D als Stellenleiter eine Vorgesetztenfunktion ausübe und man ihm daher nochmals die Möglichkeit des Erhalts eines X-vertrages geben solle.

Nachdem der Betroffene dann ebenfalls ein zweites Angebot bekommen habe wollen, sei es sicherlich in den Diskussionen mit dem unmittelbaren Vorgesetzten E zu missverständlichen Aussagen gekommen. Ein Mitarbeiter der Personalabteilung habe damals gesagt: „Schauen Sie, anderen Leuten in Ihrem Alter machen wir schon ein Pensionsangebot und Sie wollen noch einen neuen Dienstvertrag?“.

Klar festzuhalten sei, dass es bei der Antragsgegnerin nie eine Richtlinie oder Politik dahingehend gegeben hätte, Leute ab einem bestimmten Alter nicht aufzunehmen und dass eine Altersgrenze von 43 Jahren/48 Jahren für die Aufnahme nicht existiere.

Ergänzend sei auszuführen, dass die Antragsgegnerin damals um eine Verringerung des Personalstandes bemüht gewesen sei und es daher an verschiedene Bedienstete Angebote für Überbrückungszahlungen bzw. Einmalzahlungen bis zum Pensionsantritt gegeben hätte. Möglicherweise habe der Betroffene in diesem Zusammenhang getätigte missverständliche Äußerungen fehlinterpretiert.

Die Entscheidung, dem Betroffenen 2008 kein zweites Übernahmeangebot mehr zu unterbreiten, sei aus grundsätzlichen Erwägungen im Hinblick auf die Präzedenzwirkung für andere überlassene Arbeitskräfte erfolgt, wohingegen das Übernahmeangebot an Herrn D mit dessen Stellenleiterfunktion begründet gewesen sei.

Der als Auskunftsperson befragte Betriebsrat Herr X gab zur Vorgeschichte an, dass auf Grund eines Konflikts eine Zeit lang MitarbeiterInnen nur im Wege der Arbeitskräfteüberlassung aufgenommen worden seien und man mit dem generellen Übernahmeangebot im Jahr 2006 diesem Personenkreis die Möglichkeit eines Dienstverhältnisses mit der Antragsgegnerin bieten habe wollen.

Aus Präjudizgründen habe man im Jahr 2008 dem Betroffenen kein zweites Übernahmeangebot unterbreitet, ihm selbst gegenüber sei seitens der Antragsgegnerin diesbezüglich das Alterselement nicht releviert worden.

Eine als Auskunftsperson befragte Kollegin des Betroffenen schilderte dem Senat, dass der Abteilungsleiter E gemeint hätte, dass es die Aussage der Personalabteilung gebe, dass Frauen ab 43 Jahren und Männer ab 48 Jahren keinen X-vertrag mehr bekämen.

Der Abteilungsleiter E, dem die antragsgegenständliche Aussage, dass „Frauen ab 43 Jahren und Männer ab 48 Jahren keinen X-vertrag mehr bekämen“ zugeschrieben wird, hat seiner zweimaligen Ladung als Auskunftsperson nicht Folge geleistet, weswegen das Verfahren ohne seine Aussage fortgesetzt und abgeschlossen worden ist.

Der als Auskunftsperson befragte Personalverantwortliche K erläuterte, dass in seinem Wirkungsbereich 2006 an 65 Personen ein Übernahmeangebot erfolgt sei, welches von ca. 50 Personen angenommen worden sei.

Die Gründe für die Nichtannahme des Angebotes durch die Übrigen wären von ihm nicht hinterfragt worden.

Trotz wiederholter Vorstöße verschiedener Leitungspersonen habe sich B entschlossen, aus grundsätzlichen Erwägungen keine zweite generelle Angebotswelle mehr zu starten.

Für den Fall, dass B selbst jedoch ein grundsätzliches Interesse an der Ausübung einer bestimmten Aufgabenstellung habe bzw. für den Fall der Übernahme einer Funktion wie durch Herrn D oder zuvor Herrn F behalte sich die Antragsgegnerin allerdings vor, in solchen Fällen ein einzelfallbezogenes Übernahmeangebot zu unterbreiten.

Zu dem im Verlangen der GAW relevierten angeblichen Alterslimit von 43/48 Jahren führte er aus, dass es einerseits eine von B erstellte und dem Senat vorliegende Aufstellung mit Personen, die dieses Alterslimit überschritten hätten, gebe und er selbst andererseits selbst kürzlich einen Fall eines 56-Jährigen gehabt hätte, der aus einer Tochterfirma übergetreten sei.

Zum antragsrelevanten Zeitpunkt im Jahr 2008 wären intern Pensionsmodelle thematisiert worden und in diesem Zusammenhang als Untergrenzen die Zahlen 43/48 Jahre genannt worden, was seiner Mutmaßung nach beim Abteilungsleiter E möglicherweise fälschlich zu einer Gleichsetzung mit der generellen Aufnahmepolitik der Antragsgegnerin geführt haben könnte.

Zwischen ihm und dem Betroffenen habe es in dieser Angelegenheit nur einmal ein kurzes Telefonat gegeben, bei dem sich letzterer erkundigt habe, ob das Lebensalter ein Ausschließungsgrund für die Aufnahme sei, was er mit dem Hinweis, sich das nicht vorstellen zu können, verneint habe.

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat hierzu 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 eines Arbeitsverhältnisses

....

6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

...

"§ 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 Auseinandersetzung mit dem im Verfahren vor dem erkennenden Senat erhobenen Sachverhalt bleibt zunächst zu bemerken, dass die Herstellung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt als eine der wesentlichsten Zielsetzungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu betrachten ist.



Im Hinblick auf dieses Ziel wird es für Arbeitgeber/innen daher unerlässlich sein, sich mit allenfalls vorhandenen negativen Stereotypisierungen von Personengruppen auseinanderzusetzen.

Zur Frage der Beweislastverteilung ist anzumerken, 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.

Zur Frage, ob der Betroffene durch die Antragsgegnerin bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses auf Grund des Alters diskriminiert worden ist, ist zunächst als Faktum festzuhalten, dass die Antragsgegnerin keinen Arbeitsplatz ausgeschrieben hatte oder sonst besetzen wollte, sondern dass der Betroffene von sich aus – nachdem er das erste Übernahmeangebot im Jahr 2006 abgelehnt hatte - ein Arbeitsverhältnis mit der Antragsgegnerin begründen wollte.

Die Antragsgegnerin konnte dem erkennenden Senat im Verfahren nachvollziehbar und sachlich begründet darlegen, warum sie aus betriebswirtschaftlichen Gründen keine zweite Angebotswelle an alle überlassenen MitarbeiterInnen starten habe wollen.

Auch die Erwägungen, dem Betroffenen kein zweites Angebot im Hinblick auf die Präjudizwirkung für alle noch bei C beschäftigten MitarbeiterInnen zu unterbreiten, erschien dem Senat glaubwürdig, sachlich gerechtfertigt und aus betriebswirtschaftlicher Sicht nachvollziehbar.

Gegen den von der Antragsgegnerin im Verfahren vertretenen Standpunkt, sich für jene Einzelfälle, in denen sie selbst wegen der Ausübung einer bestimmten Tätigkeit bei B selbst bzw. bei Übernahme einer Leitungsfunktion ein besonderes Interesse an der Begründung eines direkten Dienstverhältnisses habe, die Unterbreitung eines Übernahmeangebotes vorzubehalten, ist aus gleichbehandlungsrechtlicher Sicht – so diese Parameter durchgängig und nichtdiskriminierend durchgehalten werden – kein Einwand zu erheben.

Im Gegensatz zu den im Verlangen der GAW zitierten Vergleichspersonen, die jeweils auf Grund der Übernahme einer Leitungsfunktion ein zweites Angebot erhalten hatten, wurde im Verfahren eine Verwendungsänderung des Betroffenen nicht releviert, weshalb die GAW keine fachlichen Gründe für die Unterbreitung eines weiteren Übernahmeangebotes ins Treffen führen konnte.

Der Senat konnte – da seitens der Antragsgegnerin in sachlicher und nachvollziehbarer Weise die Differenzierung zwischen dem Betroffenen einerseits und den als Vergleichspersonen angeführten Stellenleitern D und F andererseits mit der Übernahme einer Leitungsfunktion durch selbige begründen konnte - daher keine Schlechterstellung des Betroffenen gegenüber anderen MitarbeiterInnen der C – denen die Antragsgegnerin ja ebenfalls kein zweites Übernahmeangebot vorgelegt hatte – erkennen.

Den Beweislastregeln des GIBG folgend konnte seitens der Antragsgegnerin glaubwürdig und nachvollziehbar dargelegt werden, dass andere Gründe als das Alter des Betroffenen für die Differenzierung zwischen ihm und den Vergleichspersonen D und F maßgeblich waren.

Der Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass keine Diskriminierung des Betroffenen auf Grund des Alters durch den Umstand, dass ihm von der Antragsgegnerin kein weiteres Übernahmeangebot unterbreitet worden ist, vorliegt.

Da zwischen der Antragsgegnerin selbst und dem Betroffenen - wie oben dargelegt - kein Arbeitsverhältnis begründet wurde, konnten vom erkennenden Senat - ungeachtet des Umstandes, dass eine/n Arbeitgeber/in, der/die überlassene Arbeitskräfte beschäftigt, hinsichtlich dieses Personenkreises generell die Arbeitgeber/innenpflichten des GIBG treffen – *im vorliegenden Fall* - bezogen auf den Umstand der Nichtbegründung eines direkten Dienstverhältnisses mit der Antragsgegnerin auf Wunsch des Betroffenen – keine Anhaltspunkte für eine Diskriminierung des Betroffenen bei den sonstigen Arbeitsbedingungen auf Grund des Alters erkannt werden.

Ob die dem Abteilungsleiter E zugeschriebene Aussage im Hinblick auf die „Altersgrenze 43/48 Jahre“ tatsächlich so gefallen ist, konnte im Verfahren mangels Erscheinen von E vor dem erkennenden Senat nicht abschließend geklärt werden.

Angesichts der obigen Ausführungen zur sachlich gerechtfertigten Differenzierung zwischen dem Betroffenen und den Vergleichspersonen ist diese Aussage für die antragsgegenständliche Überprüfung einer Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses im konkreten Fall irrelevant.