

SENAT II DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/223/14 gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Frau A (in der Folge: Antragstellerin) wegen Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG durch den Verein „B“ (in der Folge: Antragsgegner), vertreten durch den Obmann Herrn Dr. C, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 275/2013, erkannt:

Eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund der Weltanschauung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Antragsgegner

liegt nicht vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Im Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin x-sche Staatsbürgerin und beim Antragsgegner als Kindergruppenbetreuerin beschäftigt gewesen sei. Am ... habe sie an einer Demonstration gegen die x-sche Regierung in der Wiener Innenstadt teilgenommen. Mit Schreiben vom ... habe sich der Botschafter der x-schen Republik an die pädagogische Leiterin des Antragsgegners Frau C gewendet, sich über die Teilnahme von zwei Mitarbeiterinnen des Antragsgegners an der oben genannten Demonstration beschwert und dies mit dem Hinweis, dass sein Sohn die Kindergruppe des Antragsgegners besuche, begründet.

Zunächst habe die pädagogische Leiterin ihr mitgeteilt, dass sie sich deswegen keine Sorgen machen solle, immerhin hätte sie in ihrer Freizeit an der Demonstration teilgenommen. Eine Woche später nach deren Rückkehr aus dem Urlaub habe die pädagogische Leiterin ihr jedoch plötzlich klar gemacht, dass durch ihre Teilnahme an der Demonstration für den Verein ein großes Problem entstanden sei und sie noch nicht wüsste, wie dieses gelöst werden könne. Sie habe ihr mehrmals Vorwürfe gemacht, dass sie „Propaganda betrieben“ hätte, woraufhin die Antragstellerin erwidert habe, dass sie ihre politischen Ansichten in keinsten Weise während ihrer Arbeit thematisiert habe. Ferner sei sie ersucht worden, nicht nochmals an einer Demonstrati-

on teilzunehmen.

Am ... habe eine weitere Demonstration gegen die x-sche Regierung stattgefunden, an der sie nicht teilgenommen habe. Die pädagogische Leiterin habe sie dafür kritisiert, dass sie einem Arbeitskollegen auf Nachfrage per SMS die Adresse der Demonstration bekannt gegeben habe.

Am ... habe die pädagogische Leiterin ihr mitgeteilt, dass sie das Vertrauen in sie verloren habe, da die Antragstellerin eine Kopie des Briefes des Botschafters – den diese auf Nachfrage von der Sekretärin des Antragsgegners erhalten habe – besitze und habe ihr die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ende August ... angekündigt.

Danach habe es mit der Antragstellerin und drei KollegInnen ein Gespräch gegeben, indem abermals kritisiert worden sei, dass die Antragstellerin an der Demonstration teilgenommen und somit der Kindergruppe Schwierigkeiten bereitet hätte. Am ... sei ihr das Kündigungsschreiben mit Beendigungsdatum Ende Juni übergeben worden. Mit ... habe sie schließlich ein Entlassungsschreiben erhalten, nachdem sie gegenüber Herrn Dr. C eine einvernehmliche Lösung des Arbeitsverhältnisses abgelehnt habe.

Sie sei auf Grund ihrer Teilnahme an einer Demonstration, die Ausdruck ihrer politischen Überzeugung sei, gekündigt worden. Ihre Weltanschauung bzw. politische Überzeugung beschrieb sie u.a. „mit der Unterstützung x-scher Studenten, die Gefahr liefen, durch Teilnahme an Demonstrationen verhaftet zu werden, ihrem Bestehen auf das Recht freier Meinungsäußerung, dem Recht auf Gesundheit, der Freiheit der Überzeugung und des Denkens, der ausreichenden Versorgung mit Grundnahrungsmitteln für die x-sche Bevölkerung sowie dem Recht, wegen nicht-konformer Denkweisen NICHT diskriminiert zu werden“.

In der Stellungnahme des Antragsgegners wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass das Vorbringen der Antragstellerin unrichtig sei und weder die Kündigung noch die Entlassung wegen deren Teilnahme an einer Protestaktion bzw. wegen der politischen Einstellung der Antragstellerin erfolgt seien.

Zum Schreiben des Botschafters vom ... habe man – da dieses unmittelbar vor den Osterferien eingelangt sei – zunächst keine Notwendigkeit gesehen, unverzüglich zu reagieren. Am ... sei das Schreiben dahingehend beantwortet worden, dass die Ein-

richtung des Antragsgegners „politisch und religiös völlig unabhängig“ sei und des dem Antragsgegner lediglich um die optimale Betreuung der Kinder gehe. Der Gegenstand der Demonstration sei dem Antragsgegner gar nicht bekannt gewesen, im Übrigen habe dieser weder die Möglichkeit noch das Interesse der Kontrolle des Freizeitverhaltens seiner MitarbeiterInnen. Abschließend sei auf das Recht, im Rahmen einer gesetzmäßigen Demonstration seine Meinung äußern zu dürfen, hingewiesen worden.

Am selben Tag sei der Antragstellerin mitgeteilt worden, dass den Antragsgegner ihre Teilnahme an Demonstrationen nicht im Geringsten berühre und ihr Recht an der Teilnahme an solchen Veranstaltungen unangetastet bleibe.

Da in weiterer Folge das Thema „die politische Situation in X“ in der Kindergruppe jedoch zum alles beherrschenden Thema geworden sei und sich die Kinderbetreuungseinrichtung schließlich zum politischen Diskussionsforum gewandelt habe, bei dem die Antragstellerin massiv versucht habe, andere DienstnehmerInnen – durch umfangreiche Gespräche während des Dienstes, aber auch durch den Versand von privaten SMS – für Demonstrationen zu gewinnen, habe am ... die Kündigung ausgesprochen werden müssen. Einige DienstnehmerInnen hätten sich durch obiges Verhalten erheblich belästigt gefühlt, ferner sei eine problematische Beziehung zur Mutter des Botschafterkindes, die von der Antragstellerin nicht mehr begrüßt worden sei, entstanden.

Einerseits hätten die betreuten Kinder unter der Situation zu leiden begonnen, was von Eltern anlässlich eines Elternabends vorgebracht worden sei, ohne die genaue Ursache dafür zu kennen, andererseits hätten die Aktivitäten der Antragstellerin in der Aussage gegipfelt, dass entweder das Kind des Botschafters gehen müsse oder sie gehen werde.

Nachdem die Antragstellerin mehrfach vergeblich ersucht worden sei, ihre politischen Aktivitäten in der Kindergruppe einzustellen, habe man sich schweren Herzens dazu entschlossen, das Dienstverhältnis mit Wirksamkeit vom ... zu kündigen. Obwohl man sich der Problematik der zeitlichen Nähe zum Brief des Botschafters bewusst gewesen und die nachfolgende Argumentation der Antragstellerin bereits erkennbar gewesen sei, habe man sich zu der aus damaliger Sicht einzig sinnvollen Möglichkeit der Kündigung entschlossen, da die pädagogische Arbeit in der Kindergruppe lahm gelegt bzw. massiv beeinflusst gewesen sei und die Antragstellerin überdies ange-

kündigt habe, selbst zu gehen, wenn nicht das Kind des Botschafters entfernt werde. Zur nachfolgend ausgesprochenen Entlassung sei es gekommen, weil sich die Antragstellerin geweigert habe, den von ihr bereits retournierten Schlüssel rückzuübernehmen, was jedoch für die Absolvierung von Früh- und Spätdienst erforderlich gewesen wäre.

Es sei daher völlig unrichtig, dass die Antragstellerin wegen ihrer Teilnahme an einer Demonstration gekündigt worden sei. Der Antragsgegner mache der Antragstellerin vielmehr zum Vorwurf, dass dieser ihre politische Ziele wichtiger gewesen seien als die zu betreuenden Kinder.

Im Übrigen würde eine weitere Mitarbeiterin des Antragsgegners, die ebenfalls an der in Rede stehenden Demonstration teilgenommen habe, nach wie vor für den Antragsgegner arbeiten.

In der mündlichen Befragung gab die Antragstellerin an, dass ihr die Arbeit immer gefallen habe, auch Eltern und Kinder seien sehr angenehm gewesen. Sie habe dann eine politische Position eingenommen, die Herrn und Frau C nicht gefallen hätten – ab diesem Zeitpunkt sei sie von Frau C immer schlechter behandelt worden.

Von der besagten Demonstration habe der Botschafter ein Foto an die Kindergruppe geschickt, welches sie gezeigt habe und er habe sich darüber beschwert. Sie habe dann mit Frau C darüber gesprochen, die gemeint hätte, dass dies kein Problem sei. Es sei ihr Recht, privat am Wochenende ihre Meinung zu vertreten; in der zweiten Woche sei das dann aber nicht mehr so gewesen. Danach habe Frau C die Ansicht vertreten, dass sie innerhalb der Kindergruppe Politik mache – sie habe es dann verboten, auch den KollegInnen. Auf Frage nach den Schwierigkeiten gab die Antragstellerin an, dass Frau C ihr vorgeworfen habe, dass die Atmosphäre in der Kindergruppe schlecht geworden sei und sie den Ruf der Kindergruppe geschädigt hätte. Sie habe gemeint, dass die Antragstellerin mit den Leuten der x-schen Botschaft sprechen und dies lösen müsse; das Thema müsse aus der Kindergruppe draußen gelassen werden. Es habe etwas später eine spontane Teamsitzung gegeben, da habe Frau C dann gemeint, dass sie im August gehen müsse und das ganze Ambiente zerstört hätte. Vor diesem Zeitpunkt habe es keine Beschwerden über ihre Arbeitsweise gegeben. In weiterer Folge habe die Frau des Botschafters gemeint, dass sie Angst hätte, ihr Kind dort zu lassen, weil sie im Kindergarten arbeite und dem

Kind etwas antun könnte. Dies nur, weil sie bei der Demonstration gewesen sei und eine andere Meinung vertreten habe.

Auf Frage, ob sie wisse, wie Frau C auf die Druckausübung reagiert habe, gab die Antragstellerin an, dass die Sache Frau C sehr unter Druck gesetzt habe. Diese habe sie auch vor KollegInnen am Spielplatz kritisiert und habe immer wieder wiederholt „*du musst gehen, du musst weg*“.

Auf Frage, ob es vor den Ereignissen ein Verhältnis zur Frau des Botschafters bzw. zur Botschafterfamilie gegeben habe und wie dies allenfalls gewesen sei, meinte die Antragstellerin, dass es eine professionelle Beziehung zwischen Betreuerin und Elternteil zur Frau des Botschafters gegeben habe. Das Kind sei ein Jahr in ihrer Gruppe gewesen. Es habe aber kein Problem gegeben. Sie hätten gewusst, dass sie anders denke – aber über solche privaten Themen habe man nicht gesprochen, sondern nur über Dinge, die den Kindergarten betreffen.

Auf Frage, woran sie konkret die von ihr behauptete Diskriminierung der Weltanschauung festmache und worin sie sich diskriminiert fühle, gab die Antragstellerin an, dass es die Teilnahme an der Demonstration und der Ausdruck einer persönlichen Meinungsfreiheit gewesen sei. Eine Demonstration sei ja legal. Am letzten Tag habe ihr Herr Dr. C gesagt, dass sie das Institut „*befleckt habe*“.

Auf vertiefende Frage, worin sich ihre Einstellung von jener der x-schen Regierung unterscheide, gab die Antragstellerin an: „*Ich bin gegen die Regierung. Ich glaube, der Sozialismus hier in Österreich ist in Ordnung, dort ist jedoch kein Sozialismus.*“

Die Frage, ob sie mit den Kindern über die Situation in X gesprochen habe, verneinte die Antragstellerin. Auf Frage, ob es auch für andere KollegInnen negative Konsequenzen gegeben habe, hält sie fest, dass eine Kollegin nach ihr freiwillig gegangen sei. Sonst sei niemand gekündigt worden.

Der Vertreter des Antragsgegners, Herr Dr. C, gab an, dass aus seiner Sicht das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin „ein Gutes“ gewesen sei und er die Antragstellerin auch einmal in Angelegenheit ihrer Tochter vertreten oder zumindest beraten habe.

Für ihn sei das Thema aktuell geworden, als der Botschafter den Brief geschrieben habe. Zum Brief sei zu sagen, dass er den Botschafter damals nicht gekannt und bis zur Kündigung auch nicht persönlich kennengelernt habe. Als der Brief gekommen

sei, sei er leicht verärgert gewesen und habe das auch sofort mit der Antragstellerin besprochen.

Er habe diese darüber informiert und ihr mitgeteilt, dass man dem Botschafter eine entsprechende Antwort schicken werde. Grundsätzlich interessiere ihn nicht, wofür oder wogegen Leute aus dem Personalstand protestieren. Er habe damals auch keine Idee gehabt, worum es bei dieser Demonstration gegangen sei. Aufgrund von Informationen seiner Frau habe von Anfang an gewusst, dass die Antragstellerin politisch aktiv sei und schon mehrfach an Demonstrationen teilgenommen habe. Das sei nicht das Problem gewesen.

Seiner Erinnerung nach habe er dem Botschafter nach der Rückkehr aus dem Osterurlaub geschrieben, dann aber feststellen müssen – seine Kanzlei liege direkt über dem Kindergarten – dass es das „Einserthema“ im Kindergarten gewesen sei. Das hätten zum Teil MitarbeiterInnen berichtet, die von der Antragstellerin mit den politischen Problemen in X geradezu belagert worden seien. Nicht nur privat, sondern auch in der Kindergruppe. Auch per SMS und mit Einladungen, an der nächsten Demonstration teilzunehmen.

Beim ersten Gespräch mit der Antragstellerin, als das Schreiben des Botschafters gekommen sei, habe er ihr noch in durchaus freundschaftlicher Atmosphäre gesagt, dass sie sich keine Sorgen machen solle – wenn jemand versuche, diesbezüglich Druck auszuüben, werde es nur Gegendruck geben. Er lasse sich weder vom Botschafter noch von sonst jemandem Dinge sagen, die diesen nichts angehen.

Die politischen Ziele „Freiheit“ und „Pressefreiheit“ seien durchaus Ziele, mit denen sich der Antragsgegner identifiziere. Als er gesehen habe, dass die Sache eine Eigendynamik bekomme und Worte fallen wie „*entweder er geht oder ich*“ – auch MitarbeiterInnen hätten ihm gesagt, dass sie es schon nicht mehr hören können, weil es sich vom Kindergarten bis in den Park hinaus und retour ziehe – habe er die Kündigung ausgesprochen, was sehr viel Wirbel verursacht habe.

Es habe in der Folge Zeitungsartikel und einen erheblichen Erklärungsbedarf bei den Eltern gegeben. Die Antragstellerin habe versucht, Einfluss auf die Eltern zu nehmen, bis jemand aus der Kindergruppe gemeint habe, dass man mit diesem „Parktratsch“ doch aufhören und die Kindergruppe arbeiten lassen solle.

Nach der Kündigung habe es auch einen Elternabend gegeben, wo er den Botschafter kennengelernt habe. Dabei habe er langsam herausbekommen, was er davor

nicht gewusst habe – dass es vormalig eigentlich ein freundschaftliches Verhältnis zwischen der Botschafterfamilie und der Antragstellerin gegeben habe, das aus irgendeinem Grund ins Gegenteil übergeschwappt sei und dass diese ehemalige Freundschaft und mittlerweile aus seiner Sicht erbitterte Feindschaft diese Entwicklung gefördert habe.

Es habe nicht nur die Aussage „*entweder er oder ich geht*“ gegeben – auch die Frau des Botschafters sei nicht mehr begrüßt worden, wenn sie das Kind gebracht habe – plötzlich sei eine ganz feindselige Haltung im Vorraum der Kindergruppe sichtbar geworden, was so nicht fortführbar gewesen sei.

Die Kinder seien unglücklich gewesen – manche Kinder hätten nicht mehr kommen wollen, daher sei es aus seiner Sicht höchste Zeit gewesen, die Kündigung auszusprechen. Und zwar nicht, weil die Antragstellerin an einer Demonstration teilgenommen habe – das habe den Antragsgegner noch nie interessiert. Man wolle eine qualitätsvolle Arbeit in der Kindergruppe machen und nicht mehr.

Es sei verständlich und auch nicht verboten, dass ArbeitskollegInnen manchmal über Politik reden. Er sei aber kein politisches Diskussionsforum verbunden mit dem Boykott gewisser Kinder. Für ihn und insbesondere für seine Frau sei das eine Zeit schwerer Belastung gewesen, Eltern seien teilweise vorinformiert und vormaniipuliert gewesen, es habe Zeitungsartikel gegeben und sogar die Staatspolizei sei involviert gewesen. Als er nach dem Brief des Botschafters nähere Informationen bekommen habe, habe er nochmals mit der Antragstellerin gesprochen und ihr gesagt, sie solle machen was sie wolle – nur dürfe die Kindergruppe nicht über das übliche Ausmaß hinaus belastet werden. Und das sei sie gewesen – das hätten Eltern und Leute aus dem Personalstand bestätigt. Vor dem Brief des Botschafters hätte es mit der Antragstellerin aus seiner Sicht Alltagsprobleme, aber nichts, was nach Auflösung des Dienstverhältnisses verlangt hätte, gegeben.

Die Leiterin der Kindergruppe, Frau C, führte bei ihrer Befragung aus, dass sie nicht glaube, dass die Antragstellerin mit den Kindern über Politik geredet habe. Das sei nicht der Vorwurf. Das Problem sei zwischen Eltern, zwischen KollegInnen gelegen, die das thematisiert hätten. Es sei nunmehr DAS Thema, wer zur Demonstration hingehet. Und vor allem, wie ihre Haltung dazu sei. Die Putzfrau habe ihr am Wochenende extra ein SMS mit der Frage geschrieben, ob sie hingehen müsse, weil die Antragstellerin angeblich behauptete, dass sie sie unterstütze. Es sei in der Gruppe wirk-

lich eine anstrengende Zeit gewesen. Sie habe mit der Antragstellerin das Aufnahmegespräch geführt und diese fantastisch gefunden – diese habe ihr auch von Anfang an gesagt, dass sie politisch aktiv sei. Das sei 4 Jahre lang kein Thema gewesen. Es gebe mehrere Leute in der Kindergruppe, die politisch aktiv seien, beispielsweise bei Greenpeace. Sie habe Verständnis und respektiere dies. Das Problem sei gewesen, dass dieses Problem in die Kindergruppe hineingetragen worden sei.

Auf Vorhalt der Aussage der Auskunftsperson D, dass diese Ohrenzeugin eines Telefonats geworden sei, bei der sie bemerkt habe, dass es nunmehr Probleme mit der Botschafterfamilie gebe und dass großer Ärger bestehe, meinte sie, dass sie mit der Botschaftergattin mehrmals telefoniert habe, diese hätte lauter Beschwerden gehabt, sie habe deren Telefonnummer schon nicht mehr sehen können.

Sie selbst hätte mit der Botschafterfamilie Probleme gehabt und mit den KollegInnen, weil die Antragstellerin versucht habe, alle auf ihre Seite zu ziehen. Wenn sie in den Raum gekommen sei, sei es still geworden, nur Blicke seien hin und her gegangen. Sie sei mit den Beschwerden der Mutter konfrontiert gewesen, die Angst um ihr Kind gehabt hätte. Es sei auch behauptet worden, dass sie Geld von der Botschaftergattin bekäme, damit sie die Antragstellerin kündige. Ihr seien viele Sachen unterstellt worden, sie sei damit völlig überfordert gewesen. Sie habe alle inklusive der Antragstellerin zusammen gebeten und ersucht, damit aufzuhören. Auf Frage, ob die Botschaftergattin auf sie Druck ausgeübt habe, die Antragstellerin zu kündigen, erwiderte Frau C, dass diese dies nicht getan habe, sondern sich darüber beschwert habe, dass ihr Kind bei ihr schlecht behandelt werde. Sie als Leiterin solle dies in Ordnung bringen. Auch sei ihr kein Geld angeboten worden, die Antragstellerin habe dieses Gerücht in der Kindergruppe in die Welt gesetzt.

Auf Frage, ob sie gesagt habe, dass sie nicht wolle, dass hier demonstriert werde, meinte sie, dass ihr beim Aufnahmegespräch von der politischen Ausrichtung der Antragstellerin gewusst habe. Zu jenem Zeitpunkt, als alles eskaliert sei, habe sie – da die Situation so empfindlich gewesen sei – alle gebeten: „Keine Teilnahme an einer Demonstration“.

Die als Auskunftsperson befragte ehemalige Mitarbeiterin der Kindergruppe, Frau D schilderte dem Senat, dass sich ihrer Wahrnehmung nach binnen kürzester Zeit die Stimmung gedreht habe. Zunächst habe es seitens der Kindergartenleitung gehei-

ßen, dass es kein Thema sei, man dürfe in Österreich demonstrieren – einige Tage später sei es jedoch ein riesengroßes Problem geworden.

Frau C habe das im Park gesagt, sie sei sehr erzürnt gewesen. Sie habe gemeint, dass sie jetzt mit den Botschaftern gesprochen hätte und dass sie zum Schluss gekommen sei, dass die Botschafterfamilie Recht habe, man könne das nicht machen. Sie sei Ohrenzeugin dieser Aussage gewesen.

Angeblich habe die Frau des Botschafters ferner bei einer privaten Feier gesagt, dass – wenn die Antragstellerin nicht gekündigt werde – sie dann „*die Gruppe hochfliegen lassen würde*“. Das habe sie so von einer Mutter gehört.

Es sei ihre Idee gewesen, dass die Antragstellerin anderen KollegInnen zur Teilnahme zur Demonstration auffordern sollte – es seien schließlich nur 2 Personen gekommen. Frau C habe dann von einem anderen Arbeitskollegen verlangt, dass er ihr die SMS mit der Einladung zeige.

Auf Frage, ob sie wahrgenommen habe, dass sich KollegInnen durch diese Einladung belästigt gefühlt hätten, gab die Auskunftsperson an, dass es KollegInnen gegeben habe, die es als falsch empfunden hätten, dass man demonstrieren gehe; die generell die Meinung gehabt hätten, dass man nicht in einer Kindergruppe arbeiten und dann demonstrieren gehen könne.

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 ... 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 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 daher unerlässlich sein, sich mit allenfalls vorhandenen negativen Stereotypisierungen von Personengruppen auseinanderzusetzen.

Zur Frage der Beweismaßverteilung im GBK-Verfahren ist anzumerken, dass gemäß § 26 Abs. 12 GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungsstatbestand 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.

Der Begriff „Weltanschauung“ ist auf europarechtlicher Ebene nicht definiert und eng mit dem Begriff „Religion“ verbunden. Er dient als Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä. Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis.

In dem in den Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage des GIBG verwendeten Zusammenhang sind mit „Weltanschauung“ areligiöse Weltanschauungen gemeint, da religiöse Weltanschauungen mit dem Begriff „Religion“ abgedeckt werden.

Weltanschauungen sind keine wissenschaftliche Systeme, sondern Deutungsauffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus – die Enzyklopädie, 20., überarbeitete und aktualisierte Auflage).

Der Verwaltungsgerichtshof hat in seinem Erkenntnis vom 15.05.2013, 2012/12/0013, zum Ausdruck gebracht hat, *„dass politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken, ‚Weltanschauungen‘ im innerstaatlichen Verständnis darstellen.“*

Zum vorliegenden Sachverhalt ist vorab festzuhalten, dass sich auf Grund der Befragung der oben genannten Auskunftspersonen für den Senat die aufgeheizte Stimmung unter den MitarbeiterInnen der Kindergruppe, die letztlich zur Kündigung der Antragstellerin geführt hat, transparent und nachvollziehbar dargestellt hat.

Zu prüfen war vom Senat daher, ob die ausgesprochene Kündigung in der Teilnahme der Antragstellerin an der antragsgegenständlichen Demonstration begründet gewesen war, was bei Bejahung dieser Frage im Hinblick auf die besondere Rolle der Opposition in X nach Meinung des Senats unter den Diskriminierungsgrund „Weltanschauung“ im Sinne des Gesetzes zu subsumieren wäre, auch wenn es sich bei der Teilnahme an einer Demonstration um die Ausübung eines Grundrechts – der Meinungsfreiheit – handelt.

Der Senat hat alle von ihm gehörten Auskunftspersonen aus deren jeweiligen Sicht der Situation als glaubwürdig eingestuft, weshalb der für den Senat wesentliche Punkt in der Beurteilung des Falles in der Frage gelegen war, welches **Motiv** des Antragsgegners letztlich zur Kündigung der Antragstellerin geführt hat.

Zu bedenken war bei Würdigung des Falles vor allem der Umstand, dass die politische Aktivität der Antragstellerin dem Antragsgegner bereits beim Einstellungsgespräch bekannt gewesen war und auch vier Jahre lang zu keinen Problemen zwischen den beiden geführt hatte.

Durch eine entsprechende Aussage der Antragstellerin bestätigt hat sich für den Senat das Bild ergeben, dass erst nach der Demonstration in Verbindung mit dem dort geschossenen Foto der Antragstellerin und dem nachfolgenden Brief an die Kindergruppe eine massive Verschlechterung des zuvor offenbar guten Verhältnisses zwischen Antragstellerin und Botschafterfamilie eingetreten ist.

Im Zuge des in der Kindergruppe nach übereinstimmenden Aussagen dadurch nachvollziehbar zerrütteten Arbeitsklimas in Verbindung mit mangelnder Aussicht auf eine Besserung war daher eine Bereinigung dieser problematischen Situation dringend geboten, die letztlich durch die Kündigung der Antragstellerin und deren Entfernung aus dem Betrieb offenbar auch erreicht wurde.

Auch wenn die Teilnahme der Antragstellerin an der Demonstration quasi als „Initialzündung“ zu den weiteren Ereignissen, die in der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin gegipfelt hatten, anzusehen war, hat sich nach Würdigung aller Aussagen und der damit transportierten Stimmung für den Senat das Bild ergeben, dass nicht die Teilnahme an der Demonstration als Ausdruck ihrer Weltanschauung, sondern der dadurch in weiterer Folge heraufbeschworene **Konflikt** mit der Botschafterfamilie, der letztlich eskaliert sein dürfte, **ursächlich** für die Kündigung gewesen war.

Daher war nach Meinung des Senates nicht die Weltanschauung der Antragstellerin das für die Kündigung durch den Arbeitgeber maßgebliche Motiv gewesen, sondern die nachfolgend in der Kindergruppe entstandene Unruhe, die den Antragsgegner schließlich dazu veranlasst hat, das aus seiner Sicht damals nicht mehr tragbare Arbeitsklima durch Entfernung der Antragstellerin wieder zu verbessern.

Der Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass die in der Kindergruppe aufgrund der gegenständlichen Ereignisse herrschende negative Stimmung der tatsächliche Grund für die Kündigung der Antragstellerin gewesen war und nicht deren Teilnahme an der Demonstration, weshalb das Vorliegen einer Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund der Weltanschauung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Antragsgegner auch zu verneinen war.

Abschließend ist jedoch zu bemerken, dass der vom Antragsgegner dabei gewählte Weg zwar rechtlich zulässig, aus menschlicher Sicht aber nicht optimal gewählt war,

da beispielsweise die vorherige Einbeziehung eines Mediators vor dem Ausspruch der Kündigung zumindest als lohnenswerter Versuch anzusehen gewesen wäre, die Antragstellerin nicht sofort zu kündigen, sondern zunächst ein gelinderes Mittel zur internen Konfliktbereinigung zu wählen.