

SENAT II DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

GBK II/N-190/13 - Anonymisiertes Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundesministerium für Bildung und Frauen hat über den Antrag von Herrn Mag. A (in der Folge: Antragsteller) wegen Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG auf Grund der Weltanschauung durch 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 *idf* BGBl. II Nr. 102/2011, erkannt:

Eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund einer (unterstellten) Weltanschauung durch die Antragsgegnerin bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

l i e g t m a n g e l s G l a u b h a f t m a c h u n g d u r c h d e n A n t r a g s t e l l e r n i c h t v o r.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Im Antrag wird im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller vom 1. April 2013 bis 9. April 2013 bei der Antragsgegnerin als Karenzvertretung der Chefredakteurin beschäftigt gewesen sei.

Er sei in einem dreistufigen Auswahlverfahren aus über 40 Bewerber/innen für die ausgeschriebene Position als Redakteur ausgewählt worden, seine Arbeitsleistung sei bei seinen direkten Vorgesetzten auf mehr als zufriedenstellende Beachtung gestoßen.

Am 9. April 2013 sei er innerhalb der Probezeit gekündigt worden, weil er Mitautor eines in der Zeitung „X“ erschienen Artikels gewesen sei, in dem in wenigen Sätzen 40 von B vertretene Personen laut Meinung der Verantwortlichen von B diffamierend

dargestellt worden seien. Der Artikel sei über ein Monat vor seiner Anstellung bei der Antragsgegnerin erschienen - der Text sei dem Präsidenten Herrn C zugespielt worden.

Zusammengefasst sei die Kündigung demnach erfolgt aufgrund eines von ihm vor Eintritt in das Dienstverhältnis für einen anderen potenziellen Arbeitgeber mitverfassten Zeitungsartikels anhand der Unterstellung, dass er prinzipiell eine abwertende Anschauung gegenüber dem Aufgabenfeld von B vertrete.

Zum Verlauf des Kündigungsgesprächs am 9.4.2013 wurde unter anderem folgendes ausgeführt:

A: „Ich habe bei dem Artikel mitrecherchiert und mitgeschrieben. Gegen den einleitenden Absatz habe ich mich allerdings ausgesprochen. Das Wort des angestellten Redakteurs und Hauptautors des Artikels zählte letztlich mehr, sodass die Einleitung gedruckt wurde. Mir blieb nur übrig, daraufhin meinen Namensabdruck zu verweigern, wofür ich mich nicht entschied, weil es für Journalisten wichtig ist, in möglichst vielen Medien publiziert zu haben.“

C: „Uns wurde Druck gemacht. Anscheinend waren in den vergangenen Tagen Veranstaltungen zu den Y in unterschiedlichen Gemeinden, wo der Artikel die Runde machte. Uns wurde der Artikel zugespielt und wir wurden aufgefordert, zu handeln. So leid es mir tut, kann ich Sie hier nicht weiter beschäftigen, weil ich nicht weiß, wie ich das rechtfertigen soll. Sie müssen sich in meine Situation versetzen. Ich muss Ihnen auch sagen, dass ich Sie nicht eingestellt hätte, wenn ich den Artikel früher gekannt hätte.“

Zusammengefasst sei also der dezidierte Grund für die Kündigung während der Probezeit der Artikel gewesen, den er für eine andere Zeitung vor Beginn des Dienstverhältnisses verfasst habe.

Die Antragsgegnerin gab in der schriftlichen Stellungnahme im Wesentlichen an, dass in der Sachverhaltsdarstellung des Antragstellers wesentliche Angaben zur Gänze fehlen würden, weswegen man es als notwendig erachte, nochmals auf unstrittige bzw. offensichtliche Tatsachen einzugehen, weil sich allein daraus schon zwingend ergebe, dass sich aus dem Sachverhalt keine Diskriminierung des Antragstellers ableiten lasse.

1. In der Ausgabe „X“ sei ein Artikel veröffentlicht, der sich kritisch mit geplanten ... auseinandersetze. Als Autoren seien A und E angeführt.

2. Im ersten Absatz und am Beginn des zweiten Absatzes würde die Klientel von B, die Interesse an diesem Projekt zeigen, ganz offensichtlich bewusst beleidigt und pauschalierend diskriminiert, um die ablehnende Haltung des Artikels zusätzlich zu untermauern.
3. Der Antragsteller habe sich kurz nach der Veröffentlichung des Artikels um eine freie Stelle als Redakteur bei der Antragsgegnerin beworben. Der Antragsteller sei während der mit ihm geführten Gespräche mehrfach eingehend und unmissverständlich darauf hingewiesen, dass Vertrauen, Vertrauenswürdigkeit, Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit notwendige Voraussetzung für eine Zusammenarbeit seien und durch fachliche Kompetenz nicht ersetzt werden könnten. Die Qualifikation der freien Stelle als Vertrauensstellung lasse sich auch aus dem vergleichsweise hohen Anfangsbezug von 3.102,10 € (brutto) und der geplanten vertretungsweisen Verwendung als Pressesprecher zwanglos ableiten. Dem Antragsteller seien Bezug und Stellenbeschreibung bekannt gewesen und er selbst habe in leuchtenden Farben das Bild eines bis in die Haarspitzen motivierten Medienfachmannes gezeichnet, der immer schon sehr an ... Themen interessiert gewesen sei. Er verfüge zwar nicht über fundiertes ... Fachwissen, sei aber im ... Bereich aufgewachsen und kenne daher das Umfeld sehr genau. Er beherrsche jedenfalls auch das journalistische Handwerk und habe schon viele wertvolle Erfahrungen sammeln können. Diese Erfahrungen seien in den mit ihm geführten Gesprächen mehrfach und sehr genau hinterfragt worden, trotzdem habe der Antragsteller den Artikel ganz offensichtlich bewusst verschwiegen.
4. C sei von drei Klienten über diesen Artikel informiert und aufgefordert worden, mögliche rechtliche Schritte gegen die Autoren und den „X“ zu prüfen, weil man sich auf jeden Fall gegen diese Form der Berichterstattung wehren wolle. C habe diese Information an den Präsidenten weitergegeben und die Ansicht vertreten, die kurzfristig zu erwartende, mit nachvollziehbaren negativen Emotionen verbundene öffentliche Diskussion werde eine sinnvolle und erfolgreiche Tätigkeit als Redakteur und Pressesprecher für den Antragsteller völlig unmöglich machen. Zusammenfassend bleibe festzuhalten, dass jede weitere Beschäftigung des Antragstellers mit erheblichen Nachteilen für den Antragsteller und die Antragsgegnerin verbunden gewesen wäre und die Frage nach einer allfälligen Weltanschauung des Antragstellers definitiv nicht

entscheidungsrelevant gewesen sei.

6. Dem Antragsteller sei offenbar nicht bewusst, dass seine Erklärung, er habe sich gegen den einleitenden Absatz ausgesprochen, aber letztendlich den Namensabdruck nicht verweigert, weil es für ihn wichtig wäre, als Journalist in möglichst vielen Medien publiziert zu haben, an der Gesamtsituation nichts verbessern könne. Das von ihm genannte Motiv, er habe den Namensabdruck entgegen seiner wahren Einstellung zugelassen, um sich einen persönlichen wirtschaftlichen Vorteil (Förderung seiner Karriere als Journalist) zu verschaffen, qualifiziere ihn sicher nicht als vertrauenswürdigen und glaubwürdigen Fachmann. Vielmehr bestehe ein krasser und nicht auflösbarer Widerspruch zu seinen eigenen Angaben in den mit ihm geführten Gesprächen. Wenn also die Antragsgegnerin im Rahmen der Probezeit festgestellt habe, dass sie über ganz wesentliche Voraussetzungen für die weitere Beschäftigung des Antragstellers bewusst objektiv unrichtig informiert worden sei, ergebe sich daraus ein erheblicher Vertrauensverlust, der eine umgehende Auflösung des Dienstverhältnisses — völlig unabhängig von der tatsächlichen inneren Einstellung des Antragstellers - jederzeit rechtfertigte.
7. Auch die Darstellung des Antragstellers, er sei unter zahlreichen Bewerbern gleichsam als der eindeutig beste Kandidat ausgewählt worden, bedürfe einer Ergänzung. Tatsächlich seien drei qualifizierte Bewerber zu einem zweiten Gespräch mit C eingeladen worden. Alle Bewerber seien in einer Gesamtbeurteilung als etwa gleich gut geeignet bewertet worden, sodass letztendlich ganz geringe Unterschiede zur Entscheidung für den Antragsteller geführt hätten. Die Darstellung des Antragstellers betreffend seine persönliche Integrität, Vertrauenswürdigkeit, Zuverlässigkeit und Glaubwürdigkeit sei für ein positives Ergebnis von erheblicher Bedeutung. Die Antragsgegnerin sei allerdings nach kurzer Zeit zum Ergebnis gekommen, dass der Antragsteller das in ihn gesetzte Vertrauen nicht gerechtfertigt habe. Letztlich führe eine Beurteilung der Glaubwürdigkeit des Antragstellers, die noch dazu auf klar nachvollziehbaren Fakten beruhe, keinesfalls zu einer Diskriminierung aufgrund einer vom Antragsteller selbst nicht näher beschriebenen „Weltanschauung“. Auch aus dieser Sicht ist — ohne Bemühung einer „Weltanschauung“ - die vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses gerade in der Probezeit

naheliegend, wenn noch dazu zwei weitere sehr gut qualifizierte Bewerber zur Verfügung stehen.

Der Antragsteller vergesse zu erwähnen, dass er im Zuge des Gespräches am 9. April 2013 auch erklärt habe, es tue ihm alles sehr leid und er sehe selbst ein, dass er einen Fehler gemacht habe. Obwohl er gerne noch weiter gearbeitet hätte, verstehe er die ihm ausführlich erklärten Argumente, insbesondere dass man seine Funktion als Redakteur nicht erklären könne und er sei unter diesen Umständen mit einer Auflösung des Probearbeitsverhältnisses ausdrücklich einverstanden. C habe den Antragsteller schon vor dem Bewerbungsgespräch aus der Umgebung seines Elternhauses gekannt und habe sich noch am ehesten ein realistisches Bild über die innere Einstellung des Antragstellers ... machen können und vertrete tatsächlich die Meinung, die Erklärung des Antragstellers, er habe aus wirtschaftlichen Motiven gehandelt, sei glaubwürdig. Die Behauptung des Antragstellers, C habe ihm eine davon abweichende „Weltanschauung“ unterstellt, sei objektiv unrichtig und beruhe auf einer nicht näher belegten und unreflektierten Annahme.

Aus den genannten Gründen sei die vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses in der Probezeit — völlig unabhängig von der tatsächlichen inneren Einstellung des Antragstellers — geradezu geboten gewesen, um weiteren Schaden vom Antragsteller und der Antragsgegnerin abzuwenden. Dies sei vom Antragsteller widerspruchslos und zustimmend zur Kenntnis genommen.

Der Antragsteller brachte ergänzend u.a. dazu vor, dass

Er habe sich am ... bei der Antragsgegnerin als Redakteur per E-Mail beworben. Der X-Artikel sei knapp eine Woche später recherchiert und verfasst worden. Erschienen sei der Artikel am Im Rahmen des Vorstellungsgesprächs seien die thematischen Inhalte seines journalistischen Schaffens kein Thema gewesen. Zum gegenständlichen X-Artikel sei festzuhalten, dass er sich von seinem Co-Autor von dem letztlich veröffentlichten Einstieg — da er keine Unwahrheiten beinhaltet habe und im Sinne der journalistischen Praxis als Lehrstück für einen Einstieg dienen könne, der den Leser fesselnd und kontrovers ins Geschehen holt — überzeugen habe lassen und zugestimmt habe, als Autor neben E angeführt zu werden. Grund dafür sei die Tatsache gewesen, dass es für junge Journalisten wichtig sei, in möglichst vielen Medien publiziert zu haben. Er gestehe sogar, dass er sich nicht nur

durch seine Entscheidung für den Abdruck seines Namens einen „wirtschaftlichen Vorteil“ verschaffen habe wollen. Er habe sogar überhaupt erst an dem Artikel in seiner Gesamtheit mitgearbeitet, um sich einen „wirtschaftlichen Vorteil“ zu verschaffen. Da in der Eingangspassage des X-Artikels keinerlei Unwahrheiten formuliert seien, verstehe er nicht, warum ihn sein Einwand gegen den Einstieg zugunsten eines anderen Einstiegs als „vertrauenswürdigen und glaubwürdigen“ Fachmann disqualifiziere. Was die wesentlichen Voraussetzungen seien, über die er bewusst objektiv unrichtig informiert habe, könne er der Stellungnahme der Antragsgegnerin nicht entnehmen.

Von entscheidendem Interesse sei, wie die Antragsgegnerin zu dem Ergebnis käme, dass er das in ihn gesetzte Vertrauen nicht gerechtfertigt habe. Er habe sich seit Dienstantritt bei der Antragsgegnerin in keinsten Weise abfällig gegenüber derselbigen, deren Bediensteten oder in tätigen Personen geäußert und die ihm zugeteilten Aufgaben zur höchsten Zufriedenheit seiner direkten Vorgesetzten erledigt.

Er habe sich nicht lautstark gegen seine Entlassung gewehrt, weil ihm seitens der Antragsgegnerin unmissverständlich klar gemacht worden sei, dass es keine Alternativen zur Entlassung gebe.

§ 20 Abs. 2 GIBG sei sicher nicht anwendbar. Die Antragsgegnerin werde wohl kaum die Meinung vertreten, dass die Ablehnung der Pressefreiheit und des Kapitalismus eine gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Antragsgegnerin darstelle. Hinsichtlich einer positiven inneren Einstellung zur im Allgemeinen sei zu sagen, dass es keine gerechtfertigte berufliche Anforderung sein könne, niemals ein paar möglicherweise kontroverse Zeilen in einem Artikel verfasst zu haben.

Der Oberbegriff der Weltanschauung sei zwar eng mit dem Begriff „Religion“ verbunden, diene aber nach höchstgerichtlicher Rechtsprechung auch als Sammelbezeichnung für andere Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standorts für das individuelle Lebensverständnis. Weltanschauungen seien keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsauffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen.

Das Recht auf Pressefreiheit sei für eine demokratische Gesellschaft von grundlegender Bedeutung und stelle sicherlich eine weltanschauliche Überzeugung dar. Die Pressefreiheit unterscheide auch nicht zwischen seriöser Presse und Boulevardmedien. Der gegenständliche Artikel stelle jedoch ohnedies eine ernsthafte Erörterung mit Relevanz für die öffentliche Auseinandersetzung zu einem kontroversen Thema dar. Die Pressefreiheit solle die freie Meinungsbildung gewährleisten. Die Pressefreiheit sei aber gefährdet, wenn ein Dienstverhältnis bei ansonsten tadelloser Arbeit einzig wegen „ein paar Zeilen in einem Artikel“ aufgelöst werden könne.

Die Auflösung seines Dienstverhältnisses durch die Antragsgegnerin stelle einen Versuch dar, die Pressefreiheit durch wirtschaftlichen Druck, welcher der Verlust eines gut bezahlten Arbeitsplatzes sicherlich sei, zu untergraben und eine wohlwollende Berichterstattung zu erzwingen.

Kapitalismus bezeichne eine spezifische Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung. Unter anderem sei ein konstitutives Merkmal das Streben nach Gewinn. Die Antragsgegnerin qualifiziere ihn allein aufgrund der Tatsache, dass er nach einem persönlichen wirtschaftlichen Vorteil strebe, als nicht vertrauenswürdigen und nicht glaubwürdigen Fachmann. Weil er offen dazu stehe dem Namensabdruck aus wirtschaftlichen Überlegungen zugestimmt zu haben, werde er von der Antragsgegnerin offen schlechter gestellt, als hätte er den Namensabdruck verweigert. Die Antragsgegnerin habe ihn wegen seiner Weltanschauung, nämlich seinem Bekenntnis zu Pressefreiheit und Kapitalismus diskriminiert.

Es stelle aber auch eine Diskriminierung dar, wenn er aufgrund einer ihm unterstellten Weltanschauung — nämlich einer negativen inneren Einstellung zur im Allgemeinen - diskriminiert werde.

Die Auflösung seines Dienstverhältnisses sei von der Antragsgegnerin im Rahmen der Diskriminierung der oben genannten Weltanschauungen gesetzt worden.

Bei seiner mündlichen Befragung konnte der Antragsteller den von ihm erhobenen Vorwurf der Diskriminierung auf Grund einer ihm von der Antragsgegnerin unterstellten Weltanschauung nicht untermauern – er gab an davon auszugehen, dass ihm die Antragsgegnerin kündigungsrelevant eine Weltanschauung, die mit dem Floskeln „.....“ sowie Pressefreiheit und Kapitalismus, unterstelle. Er räumte

allerdings ein, dass die Werte „Pressefreiheit“ und „Kapitalismus“ weder im Gespräch selbst noch in den schriftlichen Äußerungen zur Sprache gekommen seien.

Auf Aufforderung sein Vorbringen im Hinblick auf eine Abgrenzung zwischen Weltanschauung und Meinungsäußerung zu konkretisieren, wurde seitens der anwaltlichen Vertretung des Antragstellers ausgeführt, dass dem Antragsteller *„im Gespräch quasi mitgeteilt worden sei, dass ein Mitarbeiter dieser Anschauung, wie er es geschildert habe, mit dem Bild der, das man vermittelt, nicht tragbar sei. Die Pressefreiheit sei zwar nicht ausdrücklich angesprochen worden, aber ergebe sich natürlich konkludent daraus, dass quasi ein paar kurze Zeilen ausreichen, um quasi als völlig unvermittelbarer Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu führen“*.

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat hiezu 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 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.

Gemäß dieser Beweislastregeln des GIBG obliegt jener Person, die eine Diskriminierung behauptet, die **Glaubhaftmachung** derselben, wohingegen die Gegenseite den Beweis zu erbringen hat, dass ein anderes als das behauptete Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. **Eine ausreichende Glaubhaftmachung im Sinne des GIBG erfordert mehr als bloße Behauptungen durch den/die Antragsteller/in.**

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 Antragsteller konnte dem Senat keinen für diesen nachvollziehbaren Zusammenhang zwischen der Auflösung seines Arbeitsverhältnisses in der Probezeit und dem von ihm behaupteten Diskriminierungsgrund „Weltanschauung“ darlegen.

Eine dem Antragsteller von der Antragsgegnerin allenfalls unterstellte negative *Einstellung* gegenüber wäre keine Weltanschauung im Sinne des GIBG, sondern eine bloße Meinungsäußerung.

Bei der vom Antragsteller ins Treffen geführten Pressefreiheit handelt es sich um sei ein Grundrecht, aber nicht um eine „Weltanschauung“ im Sinne des GIBG. Der ebenfalls erhobene Einwand betreffend den dem Antragsteller von der Antragsgegnerin angeblich unterstellten „Kapitalismus“ wirkte für den Senat schlicht konstruiert.

Grundsätzlich kann während der Probezeit ein Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen gelöst werden – bezogen auf die im Antrag behauptete Diskriminierung haben weder der Antragsteller noch dessen rechtlicher Vertreter dem Senat darlegen können, worin genau eine dem Antragsteller (unterstellte) Weltanschauung liegen soll.

Die bei der Befragung des Antragstellers relevierten Schlagworte „Pressefreiheit“ und „Kapitalismus“ sowie die Tatsache eines aus der Sicht der Antragsgegnerin inkriminierenden und daher für diese den Antragsteller als Redakteur untragbar machenden Artikel sind nach Meinung des Senates nicht geeignet, um aus diesen drei Faktoren eine „Weltanschauung“ - also eine *Leitauffassung vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen* - herzuleiten. Die offenbar konkludent gezogenen Conclusio des Antragstellers, dass Pressefreiheit seine eigene Weltanschauung sei und die Antragsgegnerin eine dazu gegenteilige Weltanschauung vertrete, war für den Senat nicht nachvollziehbar.

Auch der Einwurf des Schlagwortes „Kapitalismus“ hat das Vorbringen des Antragstellers in Richtung einer ihm von der Antragsgegnerin unterstellten Weltanschauung nicht verdichtet, zumal der Antragsteller selbst im Wesentlichen auf das Beendigungsgespräch hingewiesen hat, wo ihm dargelegt worden sei, dass dieser Artikel ihn für die Antragsgegnerin untragbar mache.

Auch seitens der anwaltlichen Vertretung, die in ihren Ausführungen eine „*Ansicht*“ im Sinne einer bloßen Meinungsäußerung mit einer „Weltanschauung“ im Sinne einer „*Leitauffassung vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen*“ fälschlich gleichgesetzt hat, ist nichts vorgebracht worden, was den Verdacht einer diskriminierenden Beendigung seines Probearbeitsverhältnisses auf Grund einer ihm unterstellten Weltanschauung erhärtet hätte.

Der Senat sah sich im vorliegenden Fall mit dem Umstand konfrontiert, dass es sich beim Vorbringen des Antragstellers nicht um eine **Weltanschauung** im Sinne des GIBG, sondern um eine - im Hinblick auf den nachfolgend angetretenen Job bei der Antragsgegnerin ungeschickte **Meinungsäußerung** - des Antragstellers gehandelt hat.

Zusammenfassend ist daher festzuhalten, dass der Antragsteller mit seinem Vorbringen dem Senat keine „Weltanschauung“ im Sinne des GIBG glaubhaft machen konnte.

Im vorliegenden Fall ist der Senat **mangels Glaubhaftmachung der behaupteten Diskriminierung** durch den Antragsteller daher zur Auffassung gelangt, dass keine diskriminierende Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Antragstellers auf Grund einer diesem unterstellten Weltanschauung durch die Antragsgegnerin vorliegt.