

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes
Senat II**

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch Weisungen der Schuldirektion und durch die Dienstfreistellung durch die Bildungsdirektion X aufgrund seiner Religion und des Alters bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 13 Abs. 2 Z 6 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Maßnahmen der Schuldirektion bzw. der Bildungsdirektion für X stellen keine Diskriminierung aufgrund der Religion und/oder des Alters von A gemäß § 13 B-GIBG dar.

Begründung

As Antrag (eingebracht von seinem rechtsfreundlichen Vertreter ...) langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde ausgeführt:

Dem Antragsteller, seit ... Vertragslehrer für X und Y sowie Z in der ...stufe an der AHS ... in ..., sei ihm ... zu Unrecht vorgeworfen worden, im Unterricht „negativ wertend über das Thema Sexualität zu sprechen“, Schülerinnen und Schüler hätte sich bei der Direktion beschwert. Die Beschwerden seien aber nicht aufgeklärt worden, der Antragsteller habe selber mit den Schülerinnen und Schülern darüber geredet und die Sache sei erledigt gewesen. Im ... sei das Thema erneut aufgewärmt und dem Antragsteller verboten worden, seine Überzeugung in den Unterricht einfließen zu lassen, wobei gar nicht erwiesen gewesen sei, ob, und wenn ja, in welcher Form er welche konkrete Überzeugung im Unterricht geäußert haben soll. Dennoch sei er vom Dienst freigestellt worden, und sei ihm die Absolvierung von Seminaren und das Unterlassen von Meinungsäußerungen im Unterricht verordnet worden. Dies alles, obwohl keine „vertiefende Sachverhaltsermittlung“ durchgeführt worden sei.

Im ... sei A vorgeworfen worden, im Unterricht über Ostern gesprochen zu haben, man habe ihn daraufhin vom Dienst freigestellt und er habe zum Amtsarzt gehen müssen. Es sei auf die Aufgaben der Schule nach § 2 Schulorganisationsgesetz (SchOG) verwiesen und ihm verboten worden, „religiöse Statements“ abzugeben. Dazu sei anzumerken, dass § 2 SchOG sogar ausdrücklich eine Einbindung religiöser Werte in die Schule vorschreibe: „Die österreichische Schule hat die Aufgabe, an der Entwicklung der Anlagen der Jugend nach den sittlichen, religiösen und sozialen Werten ... durch einen ... entsprechenden Unterricht mitzuwirken.“ Die erteilte Weisung sei daher an sich absurd bzw. gesetzeswidrig und diskriminierend. A sei damals zu schockiert gewesen, um sich direkt zur Wehr zu setzen, zudem habe er keinen Streit mit der Direktion gewollt. Fakt sei aber, dass religiöse Werte jedenfalls auch zum Auftrag der Schule gehören und „religiöse Statements“ daher sehr wohl in der Schule einen Platz haben müssten.

Im ... sei der Antragsteller an die ihm aufgetragene Absolvierung von Seminaren erinnert worden (bis dahin habe er ...bedingt nur ein (1) Seminar absolvieren können), und er habe auch wieder begonnen zu unterrichten, wobei er vorab den Unterrichtsinhalt penibel der Direktion bekanntgeben habe müssen.

Der Antragsteller bekenne sich zum Christentum. In der Adventszeit habe er „(nicht zuletzt auch auf Wunsch von Schülerinnen und Schülern)“ im ...- und ...unterricht ein Weihnachtsquiz abgehalten, bei dem auch religiöse Aspekte enthalten gewesen seien, zudem habe er aus der Bibel vorgelesen. Dies im Rahmen jener Stunde, die vor Weihnachten frei gestaltet werden könne, sofern der Stoff laut Lehrplan ausreichend vorangeschritten sei. Beim Quiz seien zudem auch ... und ... Fragen eingearbeitet gewesen. Am ... habe die Direktion behauptet, dass es wegen dieser Unterrichtsgestaltung Beschwerden gegeben habe. Die Direktion habe sich nicht hinter A gestellt, sondern sei dieser „abgewürgt“ worden [Anmerkung: im Gespräch

mit der Direktion sei er aufgefordert worden, sich kurz zu halten], und er sei erneut vom Dienst freigestellt worden. Die Beschwerden seien dem Antragsteller nie offengelegt worden, und es sei offenbar auch niemand darauf hingewiesen worden, dass es lernplankonform sei, religiöse Inhalte in den Unterricht einzubeziehen. Der Lehrplan der AHS sehe vor, dass religiöse Bildungsdimensionen zu beachten seien, es heiße darin wörtlich, dass die Schülerinnen und Schüler ein Verlangen nach einem sinnerfüllten Leben hätten und bei der Suche nach der Orientierung religiöse Antworten und Erklärungsmuster in den Unterrichtsgegenständen zu behandeln seien, dies auch fächerübergreifend und nicht eingeschränkt auf einzelne Gegenstände. Weiters sei im Lehrplan ausdrücklich festgehalten, dass die Auseinandersetzung mit religiösen und philosophischen Erklärungs- und Begründungsversuchen über Ursprung und Sinn der Welt eine wichtige Aufgabe der Schule sei. Durch die Weisungen der Direktion und letztlich durch den Verzicht auf seine Dienstleistung sei A - grundlos - daran gehindert worden, dieser Aufgabe der Schule nachzukommen.

A sei beim Amtsarzt gewesen, sein Krankheitsbild sei auch das Ergebnis der andauernden Diskriminierung. Die aufgrund der Dienstfreistellung aufgetretenen Gerüchte würden seinem Ruf schaden und seine Psyche belasten. Weiters bestehe auch der Eindruck, dass man dienstgeberseitig versuche, A aufgrund seines Alters als „´krank“ darzustellen (er sei ... Jahre alt), ja ihn regelrecht durch nicht offen gelegte Vorwürfe krank zu machen. Zusammenfassend werde festgehalten, dass A durch das Verhalten der Schul- und der Bildungsdirektion aufgrund seiner „religiösen Grundhaltung“ diskriminiert worden sei.

Dem Antrag angeschlossen waren:

Der Dienstvertrag von A; die Niederschrift über die „Amtshandlung“ am ...; ein Lehrplan der AHS.

In der Niederschrift vom ... wurde festgehalten, dass A in mehreren Gesprächen von der Direktorin der Schule wie auch seitens der Bildungsdirektion X (im Beisein der Personalvertretung) angewiesen worden sei, die Dienstpflichten einzuhalten, dem Lehrplan entsprechend objektiv und neutral zu unterrichten, die Unterrichtsarbeit gemäß § 17 SchUG sowie die Aufgaben gemäß § 2 SchOG zu erfüllen und Privatmeinungen und insbesondere religiöse Statements nicht im Unterricht kundzutun. Auf die Niederschrift vom ... sei hingewiesen worden. Der Grund für die „Amtshandlung“ sei gewesen, dass vor Weihnachten in der Direktion Beschwerden von Eltern eingegangen seien, dass A im ...unterricht und im ...unterricht ein Weihnachtquiz mit religiösen Fragen durchgeführt und aus der Bibel vorgelesen habe. Somit habe er den Weisungen nicht entsprochen und werde daher von der Direktorin schriftlich ermahnt, weil er seine Dienstpflichten gegenüber der Vorgesetzten schwerwiegend verletzt habe (BDG § 44 Abs.).

Die bereits eingeleiteten dienstrechtlichen Schritte würden derzeit seitens der Bildungsdirektion X geprüft.

A sei die Weisung erteilt worden, seine Dienstpflichten gegenüber der Vorgesetzten einzuhalten und die Dienstpflichten und Weisungen „unabdingbar“ zu befolgen.

Die Direktion habe A um eine „kurze“ Stellungnahme zu den Beschwerden ersucht. A habe geantwortet, er habe in manchen Klassen auf Wunsch von Schülern und Schülerinnen einen weihnachtlichen Beitrag vorbereitet. Mit anderen Klassen nicht, da noch Prüfungen angestanden seien. Er habe aus „Das Geschenk der Weisen“, eine Weihnachtsgeschichte von O. Henry und Anette Bley, sowie aus der Weihnachtsgeschichte nach Lukas (Neues Testament) vorgelesen und ... Fragen gestellt. Er habe es nicht mit böser Absicht getan.

Mit Schreiben vom ... teilte die Vorsitzende des Senates II der B-GBK A unter Hinweis auf § 13 B-GlBG – niemand darf aufgrund (u.a.) der Religion im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis diskriminiert werden – mit, dass dem geschilderten Sachverhalt eindeutig zu entnehmen sei, dass ihm von Dienstgeberseite nicht die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religion zum Vorwurf gemacht worden sei, sondern dass er „seine Überzeugung in den Unterricht einfließen“ lasse, und in der Folge sei ihm verboten worden, im Unterricht religiöse Statements abzugeben. Die disziplinarische Ermahnung sei nicht wegen As Religion oder wegen seiner religiösen Werte ausgesprochen worden, sondern wegen der (nach Meinung der Direktion) Verstöße gegen den Lehrplan und gegen einschlägige gesetzliche Bestimmungen. Der Vorwurf einer Diskriminierung aufgrund der Religion sei daher nicht nachvollziehbar, die Prüfung disziplinarrechtlicher Maßnahmen falle nicht in die Kompetenz der B-GBK.

Betreffend die Altersdiskriminierung wurde A mitgeteilt, dass gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG eine Antragstellerin/ein Antragsteller die behauptete Diskriminierung – inkl. Diskriminierungsgrund – glaubhaft zu machen habe. As - im Antrag nicht weiter begründeter - „Eindruck“, nämlich es werde dienstgeberseitig versucht, ihn aufgrund seines Alters als „krank darzustellen“ bzw. ihn „regelrecht krank zu machen“, sei nicht geeignet, eine Altersdiskriminierung glaubhaft zu machen. Aus den genannten Gründen werde kein Verfahren nach dem B-GlBG eingeleitet.

Im Schreiben vom ... (mail) an die B-GBK beharrte As rechtsfreundlicher Vertreter darauf, dass A explizit wegen dem Vorlesen der Weihnachtsgeschichte und explizit wegen seiner Zugehörigkeit zum Christentum diskriminiert worden sei. Das ergebe sich auch aus dem Vorbringen, dass er ein Bibelquiz mit den Schülern durchgeführt habe, „die Bibel belegt ebenfalls eine Zugehörigkeit zum Christentum und das Verbot eines solchen Quiz bzw. eine Sanktionierung daraus“. Der Lehrplan sehe klar vor, dass Bezüge zu Religion und Weltanschauung im Unterricht zu erörtern seien.

„Zum Alter“ wurde ausgeführt: Es sei „vollkommen offensichtlich“, dass die Direktion A wegen seines Alters „in den Krankenstand geschickt“ habe. „Wenn Ihnen (gemeint: dem zuständigen

Senat II der B-GBK) dazu Belege fehlen, wird eine Einvernahme der handelnden Personen notwendig sein“. Anbringen nach AVG müssten verbesserbar sein, und sei nun mitzuteilen, welche Urkunden noch beigebracht werden müssten, damit der Antrag in Behandlung genommen werde.

Die Geschäftsführung der B-GBK teilte As rechtsfreundlichem Vertreter per E-mail vom ... mit, dass mit dem geschilderten Sachverhalt eben nicht dargelegt worden sei, dass A wegen seiner „Zugehörigkeit(!) zum Christentum“ diskriminiert worden sei, sondern gründen die Ermahnung der Direktorin und die Einbindung der Bildungsdirektion im - angeblichen - Verstoß gegen den Lehrplan. Es sei nicht die Aufgabe der B-GBK, zu prüfen, ob ein bestimmter Unterricht bzw. das Vorlesen von Weihnachtsgeschichten dem Lehrplan entspreche und ob disziplinäre Maßnahmen zu Recht erfolgt seien. Angesichts der Wertehaltung in Österreich erscheine auch im Allgemeinen eine Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zum Christentum wenig glaubhaft. Der Antrag enthalte auch kein Vorbringen, aus dem „vollkommen ersichtlich“ sei, dass A wegen seines Alters „in den Krankenstand geschickt“ worden wäre, der Antrag enthalte überhaupt keine Angaben, die glaubhaft machen, dass die Maßnahmen der Direktorin bzw. der Bildungsdirektion mit dem Alter des Antragstellers in Zusammenhang stehen.

Weiters wurde As rechtsfreundlicher Vertreter informiert, dass der behauptete Diskriminierungsgrund vom Antragsteller glaubhaft zu machen sei, das B-GIBG sehe nicht vor, dass „Belege“ dafür erst im Rahmen von „Einvernahmen der handelnden Personen zu sammeln“ seien. Abschließend wurde wiederholt, dass kein Verfahren nach dem B-GIBG eingeleitet werde.

Per E-mail vom ... insistierte As rechtsfreundlicher Vertreter, dass gemäß § 25 Abs. 1 B-GIBG iVm § 13 Abs. 3 AVG „die Pflicht besteht“, allfällige Mängel im Antrag einer Verbesserung zuzuführen, „pauschale Allgemeindarstellungen“ seien nicht geeignet, der Anforderung des § 13 Abs. 3 AVG zu entsprechen. Ein Verbesserungsauftrag sei also ausstehend. Weiters wurde festgehalten: „Bei den sonstigen Arbeitsbedingungen“ dürfe es keine Diskriminierung geben, die Umsetzung eines Lehrplans sei eine sonstige Arbeitsbedingung. Unter diesem Gesichtspunkt sei der Sachverhalt zu prüfen, der nach Erhalt des Verbesserungsauftrages klar gestellt werde.

Mit Schreiben vom ... wurde As rechtsfreundlichem Vertreter mit Verweis auf den bisherigen Schriftverkehr geantwortet, dass es A unbenommen sei, seinen Antrag vom ... an die B-GBK unter Berücksichtigung der Zuständigkeit der B-GBK und der Anforderung, die behauptete Diskriminierung glaubhaft zu machen, zu verbessern.

Am ... brachte A eine „Sachverhaltsdarstellung“ ein, mit der er um die Einleitung eines Kommissionsverfahrens ersuchte, um festzustellen, dass er aufgrund seiner Religion und seines Alters bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert worden sei.

In der Eingabe wurde das Vorbringen vom ... wiederholt, ergänzend wurde ausgeführt, dass es vor allem unsachlich sei, dass die anderen Lehrer den Unterricht adventlich gestalten haben dürfen. Vor Beginn der Adventzeit ... habe die Direktion dazu ermutigt, die Klassen weihnachtlich zu dekorieren, und in einigen Klassen hätten Schüler und Schülerinnen selbst Adventkränze angefertigt, die auf dem Lehrertisch aufgestellt worden seien. Es sei an der Schule üblich, die letzten Schulstunden vor den Weihnachtsferien weihnachtlich zu gestalten. Viele Lehrer würden weihnachtliche Filme zeigen oder weihnachtliche Geschichten lesen, manche würden sogar mit den Schülerinnen und Schülern auf Adventmärkte gehen. Die (dem Antragsteller nie offen gelegte) Beschwerde laute gemäß der Niederschrift (vom ...), er habe im ...unterricht und im ...unterricht ein Weihnachtsquiz mit religiöse Fragen durchgeführt und aus der Bibel vorgelesen. Damit habe der Antragsteller nur das getan, was andere Lehrpersonen an derselben Schule sehr wohl dürfen. Privatmeinungen sowie religiöse Statements seien gar nicht Teil der angeblichen Eltern-Beschwerden gewesen, Meinungsäußerungen seien dem Antragsteller in der Niederschrift vom ... gar nicht vorgehalten worden, sondern nur in der Niederschrift vom ... Das in der Niederschrift vom ... angesprochene Weihnachtsquiz könne schon „per se schon keine Einseitigkeiten enthalten, weil es als Frage-Antwort-Spiel konzipiert“ sei. Die Niederschrift vom ... enthalte „schon begrifflich keinen Verstoß gegen eine zuvor erteilte Weisung, sondern geht es einzig und alleine um die vorweihnachtliche Gestaltung von Unterricht.“ Festzuhalten sei hierbei, dass der Begriff der sonstigen Arbeitsbedingungen in § 13 Abs. 1 Z 6 B-GIBG 1993 neben den rechtlichen auch die faktischen Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz umfasse und „weitestmöglich“ auszulegen sei (vgl. VwGH 27.2.2014, 2013/12/0027). Faktisch gesehen könne der Antragsteller nicht wie die anderen Teile des Lehrkörpers eine weihnachtliche Gestaltung des Unterrichts vornehmen. In diesem Zusammenhang auszuführen, dass nach dem Vorlesen der Weihnachtsgeschichte (Geburt von Jesus in Lukas 2,1-14) verschiedene Quizfragen gestellt würden, wie z. B.: ...? In .biologischem Kontext werde auch gefragt: ...? In den ...stunden werde auch gefragt: ...?

Nach den Materialien zu § 13 B-GIBG 1993 idF BGBl. I Nr. 65/2004 umschreibe der Begriff „Weltanschauung“ u. a. politische Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinn Ganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Religion sei ohnehin ein umfassendes Deutungssystem, im Christentum sei eine entsprechende Orientierung sowohl für Individuen als auch für Kollektive („Volk Gottes“) Teil der biblisch überlieferten Lehre. Der Antragsteller bekenne sich dazu, er werde aber zu Unrecht von der Schulleitung davon abgehalten, dieses Bekenntnis zu praktizieren. Die Niederschrift vom ... halte dazu fest, dass A bereits am ... die Weisung erteilt worden sei, „sämtliche religiöse Statements“ zu unterlassen. Dieses Verbot sei mit ... auf das vollkommen harmlose Weihnachtsquiz ausgedehnt worden. Während andere Lehrpersonen den

Unterricht so gestalten dürften, dass auch religiöse Inhalte Platz haben (und müssten diese das auch, weil der Lehrplan so konzipiert sei), werde dem Antragsteller ein Weihnachtsquiz zum Vorwurf gemacht. Dies verstoße nicht nur gegen den Lehrplan und das Schulrecht, es verletze vor allem den Antragsteller in seinem Recht, seine Religion ohne Diskriminierung „präsentieren zu können“.

Diesen Ausführungen folgten Erwägungen zum verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz (Art 7 B-VG) und zu Art 9 Abs 1 EMRK, und wurde daraus abgeleitet, dass A seine religiösen Überzeugungen im Unterricht einbringen dürfe und nicht gehalten sei, diese zu verstecken oder zu verschweigen. Unter Bezugnahme auf den Gleichheitsgrundsatz wurde wiederholt bzw. bekräftigt, dass der Antragsteller „als Christ ... ein gewisses Sendungsbewusstsein und Pflicht hat, seinen Heiland zu bekennen ... und muss er daher bei der Gestaltung des Unterrichts (zumal ja die meisten anderen Personen aus dem Lehrkörper dazu angehalten worden sind, weihnachtliche Elemente in der Schule sichtbar werden zu lassen) den religiösen Aspekt (und die auch ganz individuell in jenen Teilaspekten, die ihm wichtig sind) des Weihnachtsfestes bzw. der Adventzeit anzusprechen.“

Unter Bezugnahme auf den Lehrplan der AHS wurde wiederholt, dass die „religiöse Bildungsdimensionen“ zu beachten seien, in diesem sei ausdrücklich festgehalten, dass die Auseinandersetzung mit religiösen und philosophischen Erklärungs- und Begründungsversuchen über Ursprung und Sinn der Welt eine wichtige Aufgabe der Schule sei. Der Antragsteller werde dienstgeberseitig daran gehindert, dieser Aufgabe nachzukommen.

Jedenfalls werde der Antragsteller bei den sonstigen Arbeitsbedingungen zu Unrecht genötigt, jedwede Form des religiösen Bekenntnisses zu unterlassen, dies diskriminiere ihn wegen seiner Religion.

Der Antragsteller habe sich in Behandlung begeben müssen, seine Therapeutin habe die Versetzung an eine andere Schule empfohlen. A werde die Versetzung aufgrund seines Alters verwehrt (obwohl Lehrer laufend gesucht werden). Er werde „ganz sicher“ gegenüber den jüngeren Lehrern und Lehrerinnen benachteiligt, diesen würde man sofort entsprechende Stunden an anderen Schulen verschaffen.

Durch das Verhalten der Schul- und Bildungsdirektion werde der Antragsteller aufgrund seiner religiösen Grundhaltung diskriminiert. Es sei daher ein Kommissionsverfahren einzuleiten.

Der Eingabe waren die Niederschriften über „Amtshandlungen“ am ... und am ... angeschlossen.

Laut der Niederschrift vom ... bestellte die Schuldirektorin A zu sich, um ihn über diverse Äußerungen, die er laut einigen Schülerinnen getätigt haben soll, zu befragen. Die Direktorin wies

eingangs darauf hin, dass A am ... von der Bildungsdirektion X eine Ermahnung und Weisung erteilt worden und angekündigt worden sei, dass bei „Nichtentsprechung“ weitere dienstrechtliche Schritte gesetzt würden, insbesondere die Beendigung des Dienstverhältnisses eingeleitet werde. Zusammengefasst ging es im Wesentlichen darum, dass A wiederholt auf Gott zu sprechen gekommen sei und weiters habe er den Schülerinnen vorgeworfen, sich über ihn beschwert zu haben.

Die Direktorin habe A eine Ermahnung und Weisung erteilt, nämlich seine Dienstpflichten einzuhalten, dem Lehrplan entsprechend objektiv und neutral zu unterrichten und sich an den Lehrplan für ... zu halten, alle gesetzlichen Vorgaben einzuhalten und allfällige Privatmeinungen und einseitige Darstellungen keinesfalls im Unterricht kundzutun, insbesondere hätten sämtliche religiöse Statements zu unterbleiben. Dies sei die letztmalige schriftliche Ermahnung und Weisung, sollte dieser nicht entsprochen werden, würden unverzüglich weitere dienstrechtliche Schritte folgen. Weiters habe die Direktorin darüber informiert, dass ein Antrag auf amtsärztliche Untersuchung gestellt worden sei, da der begründete Verdacht bestehe, dass A nicht (mehr) im vollen Umfang dienstfähig sei.

Aus dem Protokoll vom ... geht hervor, dass A um das Gespräch ersucht habe. Die Themen waren der bisherige Umgang mit ihm und die Befolgung der bisher erteilten Weisungen.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 (1) Z 6 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund (u.a.) der Religion (oder Weltanschauung) und/oder aufgrund des Alters bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Antragstellerin/der Antragsteller, die/der die zugefügte Diskriminierung behauptet, diesen Umstand glaubhaft zu machen, die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war.

Den Erläuterungen zur Novelle des B-GIBG, BGBl. I Nr. 65/2004, RV 285, BlgNR XXII. GP, ist bezüglich des Diskriminierungsverbotes aufgrund der Religion (und Weltanschauung) gemäß § 13 B-GIBG 1993 zu entnehmen, dass in den Schutzbereich der Norm „die Zugehörigkeit zu einer Kirche oder Glaubensgemeinschaft“ (und auch das Tragen von religiösen Symbolen und Kleidungsstücken) falle. Ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot liege auch vor, wenn

der Dienstgeber die Wünsche einer spezifischen Gruppe berücksichtigt, die Wünsche der anderen Gruppe jedoch nicht.

Aus den Niederschriften der Schuldirektion über die „Amtshandlungen“ in Bezug auf A geht eindeutig hervor, dass die ihm erteilten Ermahnungen und Weisungen auf Beschwerden von Schülerinnen und Schülern über Inhalte seines Unterrichts (und auch über sein Verhalten) beruhen. A wurde mehrfach aufgetragen, dem Lehrplan entsprechend objektiv und neutral zu unterrichten, die Unterrichtsarbeit gemäß § 17 SchUG sowie die Aufgaben gemäß § 2 SchOG zu erfüllen und Privatmeinungen und insbesondere religiöse Statements nicht im Unterricht kundzutun.

Der Antragssteller, der sich zum Christentum bekennt, bestreitet in seinem Antrag und der Sachverhaltsdarstellung vom ... auch nicht, religiöse Inhalte in seinen ...unterricht eingebracht zu haben, er meint vielmehr, es gehöre zu seinen Aufgaben als Lehrer, auch religiöse Werte zu vermitteln, da der Lehrplan vorsehe, Bezüge zu Religion und Weltanschauung im Unterricht zu erörtern.

Dazu hält der Senat fest (bzw. verweist er auf die bisherigen Mitteilungen an den rechtsfreundlichen Vertreter des Antragstellers), dass schon allein aus As Vorbringen eindeutig hervorgeht, dass die disziplinarischen Ermahnungen und Weisungen nicht wegen seiner Zugehörigkeit zu einer Religion/dem Christentum ausgesprochen wurden, sondern wegen der (nach Meinung der Direktion) Verstöße gegen den Lehrplan und gegen einschlägige gesetzliche Bestimmungen. Dies geht auch eindeutig aus den Niederschriften zu den Amtshandlungen hervor. Der Vorwurf einer Diskriminierung aufgrund Religion gemäß § 13 (1) B-GIBG ist daher nicht nachvollziehbar. Eine Diskriminierung von A aufgrund der Religion ist überdies auch deshalb auszuschließen, weil ja – wie A selbst ausführte – andere Lehrpersonen christliche Inhalte oder Bezüge in den Unterricht einbringen dürfen, nämlich z. B. Adventkränze aufstellen oder Weihnachtsmärkte besuchen.

Die Prüfung, ob As Unterricht lehrplankonform und die disziplinarrechtlichen Maßnahmen zu Recht oder zu Unrecht erfolgten, obliegt nicht der B-GBK.

Da eine Diskriminierung aufgrund der Religion im Sinne des § 13 (1) B-GIBG zu verneinen ist, erübrigt es sich, auf das Vorbringen, es liege eine Diskriminierung (aufgrund der Religion) bei den sonstigen Arbeitsbedingungen (§ 13 (1) Z 6 B-GIBG) vor, einzugehen.

Bezüglich der Erwägungen zum verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz (Art 7 B-VG) und zu Art 9 Abs 1 EMRK hält der Senat fest, dass behauptete Verstöße dagegen nicht von der B-GBK zu prüfen sind, Maßstab der Prüfung beider Senate der B-GBK ist das B-GIBG.

Zur Behauptung, A werde „ganz sicher“ gegenüber jüngeren Lehrern und Lehrerinnen benachteiligt, diesen würde man sofort Stunden an anderen Schulen verschaffen (As Therapeutin

habe eine Versetzung empfohlen), hält der Senat fest, dass allgemein bekannt ist, dass aufgrund des Mangels an Lehrpersonal sogar bereits im Ruhestand befindliche Lehrer und Lehrerinnen wieder für den Unterricht herangezogen werden. Das Vorbringen einer Diskriminierung aufgrund des Alters ist daher nicht glaubhaft.

Abschließend wird festgehalten, dass der Senat in den dargelegten gegenüber A gesetzten Maßnahmen der Schuldirektion bzw. der Bildungsdirektion weder eine Diskriminierung aufgrund der Religion, noch eine Diskriminierung aufgrund des Alters gemäß § 13 B-GIBG erkennen kann.

Wien, September 2023