

GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT ■ ÖSTERREICH

An das
Bundeskanzleramt - Kultusamt
Per mail:
kultusamt@bka.gv.at

An das
Präsidium des Nationalrates
per mail:
begutachtungsverfahren@parlament.gv.at

Wien, 5.11.2014

Stellungnahme der Anwaltschaft für Gleichbehandlung zum Entwurf des BG, mit dem das Gesetz betreffend die Anerkennung der AnhängerInnen des Islam als Religionsgesellschaft geändert wird

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung befürwortet es grundsätzlich, dass für die islamischen Religionsgesellschaften eine neue gesetzliche Basis geschaffen werden soll. Unter dem Blickwinkel der Gleichbehandlung ist zu begrüßen, dass sich der Entwurf am Bundesgesetz über die äußeren Rechtsverhältnisse der israelitischen Religionsgesellschaft 2012 orientiert. Allerdings wurden einige Bestimmungen aus diesem Gesetz nicht übernommen, ohne dass hierfür ein sachlicher Grund erkennbar ist (etwa die Regelungen zum Religionsunterricht in § 9 und zum Schutz der Amtsverschwiegenheit in § 16 des BG über die äußeren Rechtsverhältnisse der israelitischen Religionsgesellschaft), bzw. zusätzliche Voraussetzungen verlangt (etwa in § 11 Abs 2 des Entwurfs für die Besorgung der Angelegenheiten der in Abs 1 genannten kategorialen Seelsorge).

Es wird angeregt, die inhaltlichen Abweichungen im Hinblick auf das Sachlichkeitsgebot zu überprüfen.

Dies gilt auch für jene Bestimmungen, in denen sich der Entwurf am Bundesgesetz über die äußeren Rechtsverhältnisse der Evangelischen Kirche orientiert, aber bestimmte Regelungen nicht übernimmt (so gibt es im Entwurf keine dem § 15 Abs 2 des BG über die äußeren Rechtsverhältnisse der Evangelischen Kirche entsprechende Regelung über die religiöse Zugehörigkeit der Mitglieder des Lehrkörpers für die geplante islamisch-theologische Ausbildung).

E-Mail gaw@bka.gv.at

Berührungspunkte mit dem Zuständigkeitsbereich der Anwaltschaft für Gleichbehandlung bestehen hinsichtlich jener Bestimmungen des Entwurfs, die die Bereiche Bildung und Arbeitswelt betreffen. Dazu ist folgendes anzumerken:

Zu § 12 Abs 2:

Das Gleichbehandlungsgesetz in der geltenden Fassung verbietet jede Diskriminierung aufgrund der Religion bei der Berufsausbildung, somit auch an berufsbildenden Schulen.

Es ist zu erwarten, dass das Diskriminierungsverbot durch das sogenannte „levelling up“ in den kommenden Jahren auf das gesamte schulische Bildungswesen ausgedehnt wird und dann sämtliche Schultypen umfasst sein werden.

Ebenso wie bereits das BG über die äußeren Rechtsverhältnisse der israelitischen Religionsgesellschaft sieht auch der Entwurf in § 12 Abs 2 vor, dass unter anderem an öffentlichen Schulen auf innerreligionsgesellschaftliche Speisegebote Rücksicht zu nehmen ist.

Die EB betonen dazu, dass aus § 12 Abs 2 keine Verpflichtung abgeleitet werden kann, dass die angebotene oder bereitgestellte Verpflegung religiösen Speisegeboten entsprechen muss, sondern dass es genügt, alternative Möglichkeiten zu schaffen, wenn bestimmte Speisen aufgrund religiöser Bestimmungen nicht konsumiert werden dürfen.

Es wäre wünschenswert, durch eine Umstellung des zweiten und dritten Absatzes in den EB zu § 12 klarzustellen, dass diese Ausführungen nicht nur für Kinderbetreuungseinrichtungen, sondern auch für Schulen (und die im Gesetzestext aufgezählten Anstalten) gelten.

Dies würde deutlicher dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechen, das zwar ebenfalls keine aktive Verpflichtung von Schulen bzw. SchulerhalterInnen zur Verpflegung von Schülern und Schülerinnen enthält, aber im Falle eines Speiseangebots in Bildungseinrichtungen die Verpflichtung auferlegt, dieses diskriminierungsfrei zu gestalten, also unter Bereitstellung von Alternativen.


Zu § 13:

Es wird begrüßt, dass es nach dem Vorbild des BG über die äußeren Rechtsverhältnisse der israelitischen Religionsgesellschaft zu einer Klarstellung kommt, welche Tage als Feiertage der Islamischen Glaubensgemeinschaft in Österreich und

der Islamischen Alevitischen Glaubensgemeinschaft gelten. Damit wird eine betriebliche Vereinbarung über die Gewährung von Freizeit zur Erfüllung der religiösen Pflichten im Sinne des § 8 Arbeitsruhegesetz erleichtert.

Zu § 15:

Die derzeitige Formulierung des Abs 1 lässt nach Ansicht der Anwaltschaft für Gleichbehandlung offen, wie die Verteilung des Lehrpersonals auf die einzelnen islamischen Religionsgesellschaften erfolgen soll. Unter dem Aspekt des diskriminierungsfreien Zugangs zur universitären Ausbildung wäre es wichtig, sicherzustellen, dass alle islamischen Religionsgesellschaften bei der Ausstattung mit Lehrpersonal angemessen berücksichtigt werden. Das Recht zur Stellungnahme über die in Aussicht genommene Personalentscheidung (Abs 2) wäre auf die jeweils eigene Religionsgesellschaft zu beschränken.



Dr.ⁱⁿ Ingrid Nikolay-Leitner
Leiterin der Anwaltschaft für Gleichbehandlung