

Oordeel 2024-4 van 29 augustus 2024

Zaak 2024-0003

Indiener klacht: [...]

Verweerder: vzw Katholieke Scholen Aan de Schelde (KSAS)



Inhoud

Procedure.....	3
Feiten	3
Standpunt indiener klacht.....	4
Standpunt verweerder	5
Beoordeling door de Geschillenkamer	7
I. Ontvankelijkheid van de klacht	8
II. Directe discriminatie	9
A. Algemene beginselen.....	9
B. Minder gunstige behandeling	10
C. Oorzakelijk verband	12
D. Rechtvaardiging	12
1. Legitiem doel.....	12
2. Passend en noodzakelijk.....	13
Oordeel van de Geschillenkamer	15
Aanbevelingen van de Geschillenkamer	15



De Geschillenkamer, samengesteld uit voorzitter Sarah Lambrecht, bijzitter Eva Brems en bijzitter Jelle Flo, en bijgestaan door griffier Dorien Geeroms, spreekt het volgende oordeel uit:

Procedure

De Geschillenkamer heeft de klacht ontvangen op 27 februari 2024.

De fase van het uitwisselen van standpunten en overtuigingsstukken werd afgerond op 20 juni 2024. De Geschillenkamer ontving volgende stukken:

- het standpunt van de verweerder van 22 april 2024
- het antwoord van de indiener van de klacht van 22 mei 2024
- het antwoord van de verweerder van 20 juni 2024

De Geschillenkamer behandelde de zaak tijdens een hoorzitting op 24 juni 2024. Op de hoorzitting waren beide partijen aanwezig. De verweerder werd vertegenwoordigd door [...], algemeen directeur, [...], voorzitter raad van bestuur, en E. Ceulemans, advocaat.

Feiten

In de scholengemeenschap KSAS wordt de regel gehanteerd dat mensen van eenzelfde familie niet in eenzelfde school werkzaam mogen zijn. Zodra personen een duurzame affectieve relatie opbouwen met een collega, wordt één van hen op basis van die regel overgeplaatst naar een andere school.

In één van de scholen van de scholengemeenschap kregen twee leerkrachten een relatie met elkaar. Zodra er een gelijkwaardige plaats vrij kwam in een andere school, werd één van de leerkrachten overgeplaatst naar die school.

De indiener van de klacht, een andere leerkracht binnen de school, vindt deze werkwijze niet correct en meent dat er sprake is van een discriminerend





personeelsbeleid op dit vlak. Hij dient daarom een klacht in bij het Vlaams Mensenrechteninstituut.

Standpunt indiener klacht

De indiener van de klacht meent dat het bestuur van de scholengemeenschap geen enkele wettige grond heeft om iemand te verplichten naar een andere school te gaan omwille van privéredenen, namelijk het hebben van een relatie met een collega.

Hij stelt dat de verweerder door deze maatregel te nemen een inbreuk pleegt op artikel 17 van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs. Volgens de indiener van de klacht gaat het wel degelijk om een maatregel en geen richtlijn, nu de afspraak wordt gehandhaafd. De betrokken leerkracht had geen andere keuze, maar werd tegen zijn wil naar een andere school overgeplaatst.

Volgens de indiener van de klacht is het niet zo dat de verweerder louter zou verzoeken dat personeelsleden die een duurzame relatie hebben en binnen één school werken, in een andere school een gelijkwaardige aanstelling te aanvaarden. In tegenstelling tot wat de verweerder aangeeft, werden de betrokken leerkrachten volgens de indiener van de klacht niet uitgenodigd voor een gesprek om de nodige toelichting te krijgen. Zij hebben zelf het initiatief genomen voor het gesprek. Tijdens dit gesprek werd duidelijk gesteld dat werken op dezelfde school niet kon.

De indiener van de klacht geeft ook mee dat hij het onterecht vindt dat wordt aangegeven dat hij nooit stappen zou gezet hebben om de kwestie intern aan te kaarten. In juli 2023 werd door een leerkracht een mail gestuurd naar de voorzitter van de raad van bestuur van de scholengemeenschap. De mail werd goedgekeurd en ondertekend door 34 collega's, waaronder ook de indiener van de klacht.

De indiener van de klacht stelt dat hij uiteraard belang heeft bij de klacht omdat hij er belang bij heeft dat een goed draaiend team dat sterk werk levert niet uit elkaar getrokken wordt. Bovendien geldt de afspraak evenzeer voor hem, dus





als hij in de toekomst een relatie met een collega zou aangaan, is hem hetzelfde lot beschoren. Hij voegt nog toe dat het om zijn eigen werkomgeving gaat, zijn eigen collega's, de goede werking van het team en zijn goede relatie met de betrokken leerkrachten.

De indiener van de klacht geeft ten slotte nog volgende bijkomende redenen aan waarom er volgens hem sprake is van discriminatie:

- wanneer twee vastbenoemde personeelsleden een duurzame affectieve relatie zouden aangaan, kan de verweerder zijn regel niet hard maken, nu hij de personeelsleden niet wettelijk kan verplichten om van school te veranderen. Bij de betrokken leerkrachten gebeurde dit wel omdat één van hen nog niet vast benoemd was. Op die manier worden niet-vastbenoemde personeelsleden gediscrimineerd ten opzichte van vastbenoemde collega's;
- geen enkel ander schoolbestuur heeft een gelijkaardige maatregel;
- de directie van één van de scholen binnen het schoolbestuur heeft een (niet-vastbenoemd) familielid dat bij haar op school werkt. Het schoolbestuur laat dit toe en neemt geen maatregel tot overplaatsing van één van hen. De indiener van de klacht vindt het niet correct dat de afspraak voor de ene persoon wel en voor de andere persoon niet geldt.

Standpunt verweerder

De verweerder meent dat de indiener van de klacht geen concreet eigen belang aantoonst. De door verweerder gehanteerde afspraak zou enkel de relatie tussen twee andere leerkrachten raken en een nieuwe aanstelling voor één van hen tot gevolg hebben, zonder dat zij de indiener van de klacht raakt. De verweerder meent dan ook dat de Geschillenkamer de klacht niet kan behandelen.

Als in de loop van de aanstelling een duurzame affectieve relatie tussen personeelsleden wordt gevormd én pas wanneer er een gelijkwaardige





aanstelling in een andere school uit de scholengroep mogelijk is, verzoekt hij één van de betrokken personeelsleden een andere aanstelling aan te nemen.

In deze zaak heeft de verweerder meer dan vier jaar lang de relatie tussen de betrokken leerkrachten gedoogd, tot op het moment waarop er een gelijkwaardige aanstelling vrijkwam in een andere school. Op dat moment werd de mogelijkheid geboden aan één van de leerkrachten om die aanstelling aan te nemen, waarmee deze heeft ingestemd.

Volgens de verweerder heeft hij geen discriminatie begaan door het hanteren van de afspraak dat geen directe familieleden binnen dezelfde school werkzaam zijn. Zij stelt dat de afspraak in het leven is geroepen om haar organisatie en de continuïteit ervan te vrijwaren. De afspraak wordt gehanteerd om de objectiviteit, sereniteit en goede orde te waarborgen en anticipeert ook naar de toekomst toe. De bescherming van het schoolleven staat hierbij centraal.

De verweerder benadrukt dat hij deze afspraak zeer transparant en tijdig heeft gecommuniceerd. Alle personeelsleden zijn vertrouwd met de afspraak en zijn hiervan op de hoogte, of zouden dat minstens moeten zijn. Ook de betrokken leerkrachten waren ervan op de hoogte. Meteen nadat de affectieve relatie tussen de betrokken leerkrachten een duurzaam karakter kreeg, heeft de verweerder een gesprek met hen ingepland waarbij ze nog eens aan de gehanteerde afspraak werden herinnerd en waarbij hen hierover bijkomende toelichting en verduidelijking werd gegeven.

De verweerder stelt dat de bestaande afspraak niet onder artikel 17 van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs valt. Het gaat volgens hem om een loutere richtlijn. Wanneer de situatie zich voordoet, formuleert de verweerder slechts een verzoek waarbij bovendien de werkzekerheid van de betrokken personeelsleden wordt gewaarborgd.

De verweerder wil ten slotte benadrukken dat hij steeds te goeder trouw heeft gehandeld. Dit blijkt uit:

- het gedogen van de relatie gedurende voor dan vier jaar omdat er tijdens die periode geen gelijkwaardige aanstelling in een andere school mogelijk was. Dit toont aan dat hij de betrokken personeelsleden en hun



werkzekerheid te allen tijde heeft gerespecteerd en zich allerminst rigide heeft opgesteld;

- bijstand bij de vaste benoeming van één van de betrokken leerkrachten, ook na de klacht bij het VMRI. Hieruit blijkt dat er geen sprake is van een visering of een ongelijk behandelen;
- een open en transparante houding die hij steeds heeft gehanteerd. De verweerder benadrukt dat hij steeds beschikbaar was en is voor concreet overleg en dat hij steevast transparant en helder heeft gecommuniceerd naar alle personeelsleden toe. De verweerder stelt dat de indiener van de klacht nooit stappen heeft gezet om de kwestie intern aan te kaarten of naar een oplossing toe te werken, niettegenstaande de verweerder zich altijd open en constructief heeft opgesteld.

De verweerder stelt dat wat de indiener van de klacht aankaart als bijkomende redenen waarom er sprake is van discriminatie (dat de afspraak bij vastbenoemde personeelsleden niet kan worden afgedwongen, dat de verweerder het enige schoolbestuur is dat een dergelijke maatregel heeft en dat een tewerkstelling van een familielid van de directrice in dezelfde school wel gedoogd wordt) loutere beweringen zijn, die niet worden gestaafd door enig stuk en waaruit dan ook niets kan worden afgeleid. De verweerder spreekt deze beweringen formeel tegen.

Beoordeling door de Geschillenkamer

De indiener van de klacht stelt dat in de scholengemeenschap waar hij werkt als leerkracht, een collega is overgeplaatst naar een andere school binnen de scholengemeenschap omdat hij een duurzame affectieve relatie had opgebouwd met een andere collega. Die overplaatsing vloeit voort uit het beleid van de scholengemeenschap KSAS dat familieleden niet binnen dezelfde school werkzaam mogen zijn. De indiener van de klacht vindt dit overplaatsingsbeleid discriminerend.



De Geschillenkamer moet in deze zaak beoordelen of de indiener van de klacht een belang heeft (I) en of er sprake is van een directe discriminatie op grond van burgerlijke staat (II).

I. Ontvankelijkheid van de klacht

De scholengemeenschap KSAS voert aan dat de indiener van de klacht geen belang zou hebben bij de klacht. De indiener van de klacht is niet één van de twee collega's om wie het gaat, en het beleid van de scholengemeenschap raakt hem niet. De afspraak zoals die geldt binnen de scholengemeenschap heeft volgens de verweerder op geen enkele wijze betrekking op de indiener van de klacht.

Artikel 13, §1, [decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut](#) (VMRI-decreet) bepaalt dat een discriminatieklacht kan worden ingediend door:

- 1° de persoon die meent dat hij wordt gediscrimineerd, of zijn wettelijke vertegenwoordiger;
- 2° een instelling, vereniging of organisatie zoals bedoeld in artikel 41 van het decreet van 10 juli 2008 en in artikel 16 van het decreet van 8 mei 2002;
- 3° iedere andere persoon die een belang aantoont.

Een klacht kan alleen worden ingediend in naam van de persoon die meent dat hij wordt gediscrimineerd, als die persoon daarmee heeft ingestemd.”

De indiener van de klacht meent niet zelf te zijn gediscrimineerd en treedt niet op voor een organisatie. De Geschillenkamer moet daarom nagaan of de indiener van de klacht een belang aantoont, zoals vereist in artikel 13, § 1, eerste lid, 3°, VMRI-decreet.

De indiener van de klacht werkt als leerkracht binnen de scholengemeenschap. De scholengemeenschap KSAS erkent dat als de indiener van de klacht een duurzame affectieve relatie zou opbouwen met een collega, hij ook zou kunnen worden overgeplaatst op grond van het huidige beleid van de scholengemeenschap. Aangezien dit beleid ook op de indiener van de klacht van toepassing is als personeelslid, is de Geschillenkamer van oordeel dat hij een belang aantoont bij de vraag of dit beleid discriminerend is. Het feit dat hij op dit moment geen gekende duurzame affectieve relatie zou hebben met een collega, doet hieraan geen afbreuk.



II. Directe discriminatie

A. Algemene beginselen

Een directe discriminatie op grond van burgerlijke staat vindt plaats wanneer:

- iemand minder gunstig wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie;
- op grond van burgerlijke staat (oorzakelijk verband);
- tenzij die ongunstige behandeling objectief wordt gerechtvaardigd. Dit is het geval wanneer de ongunstige behandeling een legitiem doel nastreeft en de middelen om dit doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn.¹

Het beschermde kenmerk “burgerlijke staat” en zijn formulering is in hoofdzaak ontleend aan artikel 14 Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens.² Het begrip “burgerlijke staat” heeft een autonome betekenis die ruimer is dan de formele positie die verband houdt met aspecten van rechts- en handelingsbevoegdheid, zoals ongehuwd, gehuwd, gescheiden of verweduwd zijn. In een recente wijziging van het Gelijkekansendecreet heeft de decreetgever “gezinssamenstelling” gelijkgesteld met het beschermde kenmerk “burgerlijke staat”.³ Op die manier wordt de verscheidenheid van gezinnen in de samenleving expliciet erkend in het Gelijkekansendecreet.⁴ In dit licht valt het vormen van een duurzame affectieve relatie onder het beschermde kenmerk “burgerlijke staat”.⁵

De indiener van de klacht voert aan dat:

- een collega werd overgeplaatst naar een andere school binnen de scholengemeenschap en dus minder gunstig wordt behandeld dan andere personeelsleden;
- omdat hij een duurzame affectieve relatie had opgebouwd met een andere collega en de scholengemeenschap een beleid heeft dat directe

¹ Artikel 16, § 1, [Gelijkekansendecreet](#). Er gelden ook bijzondere rechtvaardigingsregels, zie artikelen 23 tot 25ter [Gelijkekansendecreet](#). Die zijn niet van toepassing in deze zaak.

² Zie [Parl.St. Vlaams Parlement, 2007-08, nr. 1578/1](#), 9. Over artikel 14 EVRM, zie o.m. [EHRM \(GK\) 12 februari 2008, nr. 21906/04, Kafkaris t. Cyprus](#), § 160.

³ Artikel 15bis, § 3, [Gelijkekansendecreet](#).

⁴ [Parl.St. Vlaams Parlement, 2023-24, nr. 1937/1](#), 15.

⁵ Zie [EHRM 22 mei 2008, nr. 15197/02, Petrov t. Bulgarije](#), § 52, waarin een duurzame affectieve relatie als persoonlijk kenmerk wordt erkend.



familieleden niet binnen dezelfde school werkzaam mogen zijn (oorzakelijk verband).

De scholengemeenschap KSAS stelt dat ze de betrokken leerkracht niet minder gunstig heeft behandeld en dat dit beleid overigens objectief gerechtvaardigd is. De afspraak zou in het leven zijn geroepen om haar organisatie en de continuïteit ervan te vrijwaren. Dit beleid zou de objectiviteit, sereniteit en goede orde binnen het schoolbestuur dienen, waarbij de bescherming van het schoolleven centraal staat.

De Geschillenkamer onderzoekt deze elementen. Als de indiener van de klacht feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen discriminatie is ten laste van de verweerder.⁶

B. Minder gunstige behandeling

De scholengemeenschap KSAS heeft een beleid dat directe familieleden niet binnen dezelfde school werkzaam mogen zijn. Als personeelsleden in de loop van hun aanstelling een duurzame affectieve relatie vormen en er een gelijkwaardige aanstelling in een andere school uit de scholengroep mogelijk is, geldt het beleid dat één van die betrokken personeelsleden die andere aanstelling aanneemt.

De Geschillenkamer onderzoekt of dit beleid een minder gunstige behandeling uitmaakt.

Uit het mailverkeer dat de indiener van de klacht voorlegt, blijkt dat een collega op grond van dit beleid is overgeplaatst naar een andere school en dat de betrokken leerkrachten en een dertigtal collega-leerkrachten dit ervaren als een ongunstige behandeling. Deze groep leerkrachten drukken in een mail van 1 juli 2023 naar de raad van bestuur van KSAS hun bezorgdheid uit en vragen om de maatregel te herbekijken nu “het verdriet bij de kinderen en de verslagenheid bij de collega’s [...] groot [is]”. In hun mail stellen ze ook het beleid zelf in vraag. De indiener van de klacht voert dan ook feiten aan die een minder gunstige behandeling kunnen doen vermoeden.

⁶ Artikel 36, § 1, [Gelijkekansendecreet](#).





De scholengemeenschap KSAS stelt dat dit beleid een richtlijn betreft en dat zij de betrokken personeelsleden enkel verzoekt om een andere aanstelling aan te nemen.

Uit het mailverkeer tussen de leerkrachten en de raad van bestuur van KSAS blijkt echter dat dit geen loutere richtlijn betreft, maar een regel die afgedwongen wordt, ook indien de betrokken leerkrachten geen overplaatsing wensen. In het antwoord van 18 augustus 2023 op de hierboven vermelde mail van 1 juli 2023 spreekt de raad van bestuur over een genomen beslissing die zij niet wensen aan te passen, die tijdig is gecommuniceerd in alle scholen en die uitgebreid is besproken met de betrokken leerkrachten. Ze toont hierbij begrip dat dit “voor de collega’s en de leerlingen op korte termijn minder aangenaam is”, “maar op langere termijn kan dit ten goede komen aan de hele KSAS-gemeenschap.”

Bovendien zou ook een verzoek tot overplaatsing een minder gunstige behandeling uitmaken. Een personeelslid dat geen duurzame affectieve relatie heeft met een collega, zou immers geen dergelijk verzoek ontvangen van het schoolbestuur. Voorts kan zelfs een verzoek van een werkgever als dwingend worden ervaren, doordat er een machtsverhouding bestaat ten aanzien van personeelsleden.

Daarnaast voert de scholengemeenschap KSAS aan dat er geen sprake is van een minder gunstige behandeling, aangezien over dit beleid tijdig en transparant gecommuniceerd is. Zo zouden alle personeelsleden hiervan op de hoogte zijn of minstens moeten zijn. Ook zou de algemeen directeur van de scholengemeenschap KSAS een gesprek hebben gehad met de betrokken leerkrachten op het ogenblik dat hun affectieve relatie een duurzaam karakter verkreeg. Tijdens dit gesprek zouden zij herinnerd zijn aan het gehanteerde beleid.

Het feit dat personeelsleden op de hoogte zijn van dit beleid, bij aanvang van of tijdens hun aanstelling, doet geen afbreuk aan de minder gunstige behandeling die zij door dat beleid kunnen ervaren of op de weerslag ervan voor hun collega’s, op wie datzelfde beleid ook van toepassing is.

Ten slotte benadrukt de scholengemeenschap KSAS dat zij de betrokken leerkracht die is overgeplaatst, heeft bijgestaan bij het bekomen van zijn vaste





benoeming. Ook heeft de scholengemeenschap KSAS de relatie meer dan vier jaar gedoogd, aangezien er gedurende die periode geen gelijkwaardige aanstelling in een andere school mogelijk was. Hieruit zou blijken dat de betrokken personeelsleden niet ongelijk worden behandeld en hun werkzekerheid is gerespecteerd.

Het is waar dat die maatregelen de minder gunstige behandeling in belangrijke mate verzachten, en blijk geven van betrokkenheid en goede trouw van de scholengemeenschap. Een minder gunstige behandeling vereist echter geen opzet of andere specifieke drijfveer van de verweerder.⁷ Die maatregelen doen niets af aan het gegeven dat de betrokken leerkracht een aanstelling dient aan te nemen in een andere school van de scholengemeenschap, omwille van zijn duurzame affectieve relatie met een collega, en op grond van een beleid dat van toepassing is op elk personeelslid van de scholengemeenschap.

De Geschillenkamer besluit dan ook dat de scholengemeenschap KSAS met dit beleid personeelsleden die in de loop van hun aanstelling een duurzame affectieve relatie aangaan, minder gunstig behandelt.

C. Oorzakelijk verband

De Geschillenkamer stelt vast dat het beleid van de scholengemeenschap KSAS een direct onderscheid maakt op grond van burgerlijke staat, nu de duurzame affectieve relatie van de betrokken leerkracht met een collega aan de oorzaak ligt van de overplaatsing.

D. Rechtvaardiging

1. Legitiem doel

Volgens de scholengemeenschap KSAS is het beleid in het leven geroepen ter vrijwaring van haar organisatie en de continuïteit ervan, doordat in het verleden aanhoudende sociale conflicten zijn ontstaan tussen familieleden onderling en tussen familieleden en het schoolbestuur. Het beleid zou de objectiviteit, sereniteit en goede orde binnen het schoolbestuur dienen en ook naar de toekomst toe anticiperen, waarbij de bescherming van het schoolleven centraal staat.

⁷ Artikel 36, § 4, [Gelijkekansendecreet](#).





De Geschillenkamer oordeelt dat het vermijden van sociale conflicten binnen een school een legitiem doel is, en dat de scholengemeenschap dus een legitiem doel nastreeft met de minder gunstige behandeling op grond van het beschermde kenmerk “burgerlijke staat”.⁸

2. Passend en noodzakelijk

De Geschillenkamer moet beoordelen of het beleid van de scholengemeenschap KSAS en de toepassing ervan passend en noodzakelijk zijn om de nagestreefde doelstelling te bereiken. Hierbij moet worden nagegaan of het beantwoordt aan een werkelijke behoefte.⁹ Het staat aan de scholengemeenschap KSAS om dit aan te tonen.¹⁰

De Geschillenkamer stelt vast dat het beleid een preventief en absoluut karakter heeft. Uit de zitting blijkt dat elke mogelijke familiale band (minstens tot de derde graad) tussen personeelsleden binnen eenzelfde school niet is toegestaan. Familieleden worden op grond van dit beleid niet aangenomen binnen dezelfde school. Personeelsleden die binnen dezelfde school een duurzame affectieve relatie ontwikkelen, hebben volgens de scholengemeenschap KSAS een familiale band gevormd. Zoals hierboven uiteengezet, dient één van de betrokken personeelsleden een andere aanstelling aan te nemen, zodra een gelijkwaardige aanstelling in een andere school uit de scholengroep mogelijk is.

De scholengemeenschap KSAS maakt een uitdrukkelijk onderscheid in de aanpak van sociale conflicten binnen en buiten een familiale context. Bij sociale conflicten die ontstaan buiten een familiale context wordt er corrigerend opgetreden, zowel intern als extern, in overeenstemming met het regelgevend kader en het beleid inzake psychosociaal welzijn op het werk. Volgens de scholengemeenschap KSAS volstaat dat echter niet voor sociale conflicten binnen een familiale context aangezien familiale banden diepgaander zijn, zeker in een dorpscontext. Zij achten een beleid met een preventief en absoluut karakter passend en noodzakelijk om aanhoudende sociale conflicten te vermijden en de objectiviteit, sereniteit en goede orde te vrijwaren. In het verleden heeft de scholengemeenschap verscheidene negatieve ervaringen

⁸ Zie in die zin [HvJ \(GK\) 15 juli 2021, C-804/18 en C-341/19](#), § 75-76.

⁹ Zie in die zin [HvJ \(GK\) 15 juli 2021, C-804/18 en C-341/19](#), § 76.

¹⁰ Zie in die zin [HvJ \(GK\) 15 juli 2021, C-804/18 en C-341/19](#), § 76.





gehad waarbij sociale conflicten tussen familieleden onderling en tussen familieleden en het schoolbestuur niet opgelost geraakten, ook niet met toepassing van de bestaande instrumenten die onder de regelgeving inzake psychosociaal welzijn op het werk ter beschikking staan.

Hoewel een familiale band en het ontstaan van duurzame affectieve relaties in een arbeidscontext specifieke maatregelen kunnen verantwoorden, zeker wanneer er sprake is van een machtsverhouding, moeten zij steeds passend en noodzakelijk zijn.

De Geschillenkamer stelt vast dat het beleid van de scholengemeenschap KSAS erg verregaand is omdat ze een ingrijpende maatregel neemt vooraleer enig conflict is ontstaan (preventief karakter) en omdat ze geen uitzonderingen voorziet (absoluut karakter). Een dergelijke maatregel zou enkel als passend en noodzakelijk kunnen worden beschouwd wanneer er zwaarwichtige redenen zijn, die bovendien afdoende bewezen zijn. De scholengemeenschap KSAS toont echter niet aan dat het loutere feit dat twee personeelsleden van dezelfde school tijdens hun aanstelling een affectieve duurzame relatie ontwikkelen, het risico op sociale conflicten dermate verhoogt, waarbij die conflicten dan dermate intens zouden zijn, dat de bestaande corrigerende maatregelen niet zouden volstaan wanneer zich een conflict zou voordoen.

Zo blijkt uit de stukken dat de betrokken leerkrachten al gedurende meer dan vier jaar een duurzame affectieve relatie hebben en dat dit op geen enkel moment aanleiding heeft gegeven tot sociale conflicten. Uit de mail van 1 juli 2023 van een dertigtal leerkrachten aan de raad van bestuur van de scholengemeenschap KSAS volgt in tegendeel dat de toepassing van het beleid tot interne spanningen heeft geleid.

De Geschillenkamer is dan ook van oordeel dat het passend en noodzakelijk karakter van het beleid niet afdoende is aangetoond. Het direct onderscheid op grond van burgerlijke staat is niet gerechtvaardigd.





Oordeel van de Geschillenkamer

Om die redenen oordeelt de Geschillenkamer dat er sprake is van een directe discriminatie op grond van burgerlijke staat overeenkomstig het Gelijkkansendecreet.

Aanbevelingen van de Geschillenkamer

Om deze discriminatie te beëindigen, beveelt de Geschillenkamer de scholengemeenschap KSAS aan:

- als structurele maatregel, het beleid te beëindigen dat als in de loop van de aanstelling een duurzame affectieve relatie tussen personeelsleden wordt gevormd en er een gelijkwaardige aanstelling in een andere school uit de scholengroep mogelijk is, één van die betrokken personeelsleden die andere aanstelling dient aan te nemen.
- als individuele maatregel, de betrokken leerkracht de mogelijkheid te bieden een aanstelling op te nemen in de school waar hij voor zijn overplaatsing op grond van dit beleid werkzaam was.

Voorzitter
Sarah Lambrecht

Griffier
Dorien Geeroms

