

Religie en werk



Wat speelt in Nederland?

Discriminatie van werknemers en stagiairs op en rond het werk vanwege religie komt regelmatig voor

Discriminatie van werknemers en stagiairs op en rond het werk vanwege religie komt regelmatig voor. Bijvoorbeeld op de werkplek, bij afspraken over kledingvoorschriften of bij het niet verlengen van een contract. Het College krijgt regelmatig zaken voorgelegd waarin een oordeel is gevraagd waarbij het vaak gaat om problemen bij solliciteren. Een sollicitant wordt bijvoorbeeld afgewezen om redenen die niet met de geschiktheid voor de functie te maken hebben maar met zijn of haar religie. Bij de behandeling van de zaken komen vragen aan de orde als: In hoeverre word iemand belemmerd in het beleven van zijn of haar godsdienst? Verwijst een werkgever of het beleid van de organisatie rechtstreeks naar de godsdienst van de werknemer, of is er sprake van neutraal beleid dat werknemers indirect treft vanwege hun geloofsovertuiging? Als het meer indirect is: wat is de reden voor een werkgever om regels te stellen die gelovig werknemers indirect benadelen? En: is die reden zwaarwegend genoeg om het gemaakte onderscheid naar godsdienst te kunnen rechtvaardigen?

Soms wordt een werknemer gediscrimineerd omdat hij of zij een bepaalde geloofsovertuiging heeft, maar een werknemer kan ook gediscrimineerd worden omdat hij een bepaalde geloofsovertuiging juist níet heeft, of in onvoldoende mate heeft. Daarnaast worden werknemers gediscrimineerd vanwege geloofsuitingen; denk aan een hoofddoek, keppel of baard. Werkgevers moeten beseffen dat religieuze hoofdbedekking iets anders is dan modieuze petjes, bandana's en hoedjes, en dat ze religieuze hoofdbedekking niet zomaar mogen verbieden. De wet beschermt deze. Hieronder volgen een paar voorbeelden uit de praktijk van het College.

Het dragen van een hoofddoek In de praktijk geven werkgevers verschillende redenen om een vrouw met een hoofddoek niet aan te nemen, of om haar te ontslaan nadat ze begonnen is er een te dragen. Veel voorkomende argumenten om een werknemer niet toe te staan een hoofddoek te dragen op het werk, zijn: een hoofddoek is:

- - niet representatief (apotheek, advocatenkantoor)
- - niet goed voor het imago
- - niet modieus (kledingwinkel, opticien)

- - niet hygiënisch (ziekenhuizen, cateringbedrijf)
- - belemmert het gehoor (call center) of het gezicht (trambestuurder)
- - schrikt klanten af (drogist, verzorgingshuis)
- - is een veiligheidsrisico (brandgevaar, buschauffeur)
- - strijdig met een neutrale uitstraling (vooral overheidsorganisaties).

Voorbeeld 1

Een vrouw heeft gesolliciteerd bij een gemeente als stagiaire. Ze draagt vanwege haar godsdienst een hoofddoek en abaya (wijdvallende jurk/mantel). Na het sollicitatiegesprek ontving zij een e-mail van de gemeente. Daarin schreef de gemeente dat de kleding die zij tijdens het sollicitatiegesprek droeg door de 'Gedragslijn representativiteit' van de gemeente als ongewenst wordt aangemerkt. Daarom kon zij niet als stagiaire worden aangenomen.

Bidden op het werk en vrij op religieuze (feest)dagen Werkgevers mogen niet zomaar aan werknemers weigeren om een vrije dag op te nemen in verband met een erkende religieuze feestdag. Ook mogen ze niet verbieden dat iemand bidt op de werkplek. Dit mag alleen als werkgevers hiervoor een hele goede reden hebben, bijvoorbeeld als er zodanig ernstige problemen door ontstaan dat het werk stagneert.

Voorbeeld 2

Een moslim wil op het werk vijf maal per dag bidden en doet dit in zijn pauzes. De werkgever staat dit niet toe. Pauzes voor persoonlijke verzorging, zoals naar het toilet gaan, mogen wel, maar pauzes zijn niet bedoeld om te bidden. De werkgever verwijst hier direct naar het bidden en dus discrimineert hij op grond van godsdienst. De man wordt uiteindelijk ontslagen. Echter niet omdat hij bidt, maar omdat zijn pauzes door het bidden langer duren dan toegestaan en het productieproces daardoor vertraging oploopt. Daarmee discrimineert de werkgever niet direct, maar indirect op grond van godsdienst. Directe discriminatie op grond van godsdienst is, op een enkele wettelijke uitzondering na, altijd verboden. Indirecte discriminatie is ook verboden, tenzij daar een goede reden voor is. Het College was in dit geval van oordeel dat de werkgever een goede reden had en hij dus niet discrimineerde door de man te ontslaan.

Voorbeeld 3

Een werkgever wijst een sollicitant af omdat hij niet op zondag wil werken. In verband met zijn christelijke geloof wil de sollicitant de zondagsrust in ere houden. De werkgever stelt als eis dat werknemers flexibel moeten zijn en dat zij bereid moeten zijn om op elke dag van de week inzetbaar te zijn. Het College oordeelt dat de werkgever met deze inzetbaarheidseis indirect onderscheid naar godsdienst maakt. Omdat daar geen rechtvaardiging voor is -er is voldoende inzet van andere medewerkers was om de zondagsdiensten te garanderen- levert de afwijzing van de man discriminatie naar godsdienst op.

Het uitvoeren van werkzaamheden en gewetensbezwaren

Sommige taken of werkzaamheden die uitgevoerd moeten worden, kunnen voor werknemers moeilijk in overeenstemming te brengen zijn met hun geloofsovertuiging of levensbeschouwing. Zij hebben dan gewetensbezwaren. Het kan gaan om werkzaamheden zoals bloed toedienen of alcohol schenken. Werkgevers moeten proberen tegemoet te komen aan de religieuze bezwaren van werknemers en zich soepel opstellen, en mogen een

werknemer niet ontslaan omdat deze niet mee wil werken aan bijvoorbeeld het toedienen van bloed of aan het voorbereiden of uitvoeren van abortus of euthanasie. Dit geldt echter alleen voor zover die werkzaamheden niet kerntaken van de functie betreffen.

Voorbeeld 4

Een studente loopt stage bij een zorginstelling. Ze beëindigt haar stage omdat de instelling van haar verlangt dat ze alcohol schenkt aan de bewoners. Dit is voor haar niet verenigbaar met haar geloof. Het College oordeelt dat de zorginstelling de studente heeft gediscrimineerd vanwege haar godsdienst. Niet alleen heeft haar stagebegeleider discriminerende uitlatingen gedaan, ook had de zorginstelling oog moeten hebben voor de gewetensbezwaren van de studente.

Als het ene fundamentele (mensen)recht van de een botst met het fundamentele (mensen)recht van de ander, moet de werkgever een afweging maken. De uitkomst daarvan kan zijn dat niet wordt tegemoetgekomen aan religieuze gewetensbezwaren. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij een ambtenaar van de burgerlijke stand ('trouwambtenaar') die weigert huwelijken tussen koppels van hetzelfde geslacht te voltrekken. In deze gevallen staat het recht op godsdienstvrijheid van de werknemer (ambtenaar) op gespannen voet met het recht op gelijke behandeling van anderen (homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen). Tegemoetkoming aan de religieuze bezwaren van de werknemer heeft direct tot gevolg dat de rechten van anderen worden geschonden. Dit kan een overweging zijn om niet aan die gewetensbezwaren tegemoet te komen.

Functie-eisen op grond van godsdienst

Een religieuze instelling mag, als deze aan bepaalde voorwaarden voldoet, discrimineren op grond van godsdienst. Zo mag een reformatorische school van een sollicitant eisen dat deze dit geloof aanhangt, als dit nodig is voor het handhaven van de religieuze grondslag van de school en de school hier consequent beleid op voert. Een sollicitant kan ook afgewezen worden voor een functie omdat hij of zij er een levensstijl op nahoudt die de werkgever (vaak een religieuze school) in strijd acht met de religieuze identiteit (grondslag) van de organisatie. Of dit is toegestaan hangt helemaal af van de situatie, maar de afwijzing mag niet enkel en alleen gebaseerd zijn op het feit dat iemand vrouw is, homoseksueel of ongetrouwd samen woont (burgerlijke staat) bijvoorbeeld. Klik [hier](#) voor meer informatie.

Voorbeeld 5

Een vrouw wordt door een christelijke school afgewezen voor de functie van gymlerares omdat zij met haar vriend op reis is geweest terwijl zij ongehuwd zijn. Het College oordeelde dat in dit geval (ook) sprake was van discriminatie op grond van burgerlijke staat.

Wat zegt de wet?

Nederlandse wetgeving Art.5 AWGB verbiedt discriminatie naar religieuze overtuiging van werknemers en stagiairs in alle fasen van de arbeid (d.w.z. bij de werving en selectie, bij de beloning, bij afspraken over kledingvoorschriften, bij pensioen, bij promotie, bij het volgen van onderwijs of bijscholing, bij ontslag, bij het beëindigen van het arbeidscontract of de stage en op de werkvloer (pesten e.d.).

In de AWGB zijn enkele uitzonderingen opgenomen voor arbeidsorganisaties op religieuze grondslag, bijvoorbeeld christelijke of joodse scholen of zorginstellingen. Om de religieuze

identiteit van de organisatie te kunnen handhaven staat de AWGB bijvoorbeeld toe dat deze organisatie (extra) eisen stelt aan personeel die samenhangen met religie. Deze eisen worden in beginsel niet als discriminerend beschouwd (art. 5, tweede lid, onderdeel a en c, AWGB). Alleen als de eisen aan personeel betrekking hebben op het enkele feit van ras, geslacht, nationaliteit, politieke gezindheid, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat, is er sprake van verboden discriminatie volgens de AWGB (enkele feit constructie - op 9 april is deze overigens [verdwenen](#)).

Belangrijk is dat het wettelijk verbod op discriminatie naar godsdienstige overtuiging uit de AWGB meer inhoudt dan het louter respect hebben voor de geloofsovertuiging van de werknemer of stagiair; het houdt bijvoorbeeld ook in dat deze zich in beginsel op het werk moeten kunnen houden aan religieuze voorschriften en zich ernaar moeten kunnen gedragen. Religieuze kledingvoorschriften en bidden zijn hier voorbeelden van.

Een werknemer met religieuze of levensbeschouwelijke gewetensbezwaren tegen bepaalde werkzaamheden kan een beroep doen op:

- Artikel 7:681 lid 1 en 2.e. Sub Burgerlijk wetboek (kennelijk onredelijk ontslag)
- Art.125a Ambtenarenwet, beperkt een dergelijk beroep op gewetensbezwaren voor ambtenaren

Behalve in de AWGB, is ook in de nieuwe Arbo-wetgeving opgenomen dat werkgevers de plicht hebben om antidiscriminatiebeleid te voeren. De Arbeidsinspectie houdt hier toezicht op. De procedures die de Arbeidsinspectie daarbij volgt, sluiten aan bij de bestaande procedures rond het tegengaan van geweld, seksuele intimidatie en pesten binnen organisaties.

[Internationaal kader](#)

Vrijheid van godsdienst is een van de klassieke mensenrechten. Die is terug te vinden in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM) van de VN. Godsdienstvrijheid staat vermeld in de belangrijkste verdragen, zoals het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten (IVBPR). Op Europees niveau is het recht op godsdienstvrijheid gewaarborgd in het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens (EVRM). Godsdienstvrijheid als mensenrecht omvat de vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst, inclusief het recht om van godsdienst of overtuiging te veranderen. Godsdienstige en levensbeschouwelijke overtuiging zijn beide op gelijke voet beschermd.

[Internationale aanbevelingen](#)

De Mensenrechtencommissaris van de Europese Commissie heeft Nederland in gebreke gesteld wegens te ruim geformuleerde uitzondering op het verbod op discriminatie naar godsdienst in de AWGB die organisaties toekomt bij de aanstelling van personeel in verband met de verwezenlijking van hun godsdienstige grondslag. Het College heeft in haar [advies](#) ook aangegeven dat de formulering in de Nederlandse gelijkebehandelingswetgeving meer ruimte toelaat dan de tekst van de Europese Richtlijn lijkt toe te staan en herformulering daarom moet worden overwogen. ECRI (European Commission against Racism and Intolerance) van de Raad van Europa heeft in het rapport over Nederland (augustus 2012) haar zorg uitgesproken over de intolerantie tegenover moslims en normalisering van antisemitisme.