

NRC-Handelsblad, 12 augustus 2004

Bidden op de werkvloer moet mogen. **Commissie Gelijke Behandeling komt met adviezen voor bedrijven**

Froukje Santing

Discriminatie op de werkvloer leidt tot conflicten en een slechte sfeer. De Commissie Gelijke Behandeling maakte een handleiding om tenminste onderscheid naar godsdienst te voorkomen.

Door de komst van grote aantallen allochtonen worstelen veel bedrijven met de vraag hoe ze die diversiteit in culturen en religies op de werkvloer kunnen verenigen. Het is zeker geen theoretisch probleem. De bedrijven hebben vooral problemen met de praktische uitvoering, zegt Mieke van der Burg, ondervoorzitter van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB).

Om te voorkomen dat bepaalde groepen omwille van hun geloof worden achtergesteld of worden uitgesloten van het openbare leven maakte de CGB een handleiding voor het bedrijfsleven. Dat gebeurde op verzoek van het Meldpunt Discriminatie Amsterdam. Het advies inzake Arbeid, religie en gelijke behandeling wordt vandaag gepubliceerd.

"Veel werkgevers zijn van goede wil. Ze hebben niet de intentie om te discrimineren", is de ervaring van Van der Burg, "Maar bij het instellen van zogenaamd neutrale regels of kledingvoorschriften zien ze soms over het hoofd dat dat discriminerend uitpakt voor een bepaalde groep."

De handleiding is volgens de CGB mede opgesteld om arbeidsconflicten te voorkomen. In een zaak van een ontslagen Sikh was een van de argumenten van de werkgever dat de man, die als portier in een hotel werkte, een dolk droeg. Dat zou de veiligheid van zowel het personeel als de klanten in de weg staan. De CGB achtte dit argument niet overtuigend, omdat de dolk onder de kleren werd gedragen en dus niet zichtbaar was. Bovendien had de Sikh de werkgever er zelf op gewezen.

In principe is discriminatie op grond van godsdienst altijd verboden. Maar zijn er ook uitzonderingen?

"Alleen als een instelling is gefundeerd op een godsdienstige grondslag mag er direct onderscheid worden gemaakt. Maar daarvoor gelden ook weer beperkingen. Dat mag alleen als dat nodig is om de grondslag te verwezenlijken. Als bijvoorbeeld een katholieke basisschool die identiteit nog slechts in de naamgeving voert, maar het katholicisme op school en in de lessen niet expliciet uitdraagt, zal niet zo maar worden geaccepteerd dat een lerares met een hoofddoek daar wordt geweigerd. Er worden zware eisen aan een instelling gesteld om zich ook daadwerkelijk op het maken van onderscheid te kunnen beroepen. De Algemene Wet Gelijke Behandeling is ook op dat punt heel restrictief."

Wanneer is er precies sprake van een godsdienst of een levensovertuiging en uitingen daarvan?

"Bij godsdienst is sprake van een overtuiging omtrent het leven waarbij een opperwezen centraal staat. Bij een levensovertuiging ontbreekt dit opperwezen, maar is er wel sprake van een existentiële gemeenschappelijke overtuiging. De overtuiging vormt een coherent stelsel van ideeën waarbij het gaat om fundamentele opvattingen over het menselijk bestaan. De

Algemene wet gelijke behandeling beschermt niet alleen gelovige christenen, moslims of joden, maar ook degenen die juist niet gelovig zijn, zoals humanisten of atheïsten."

In hoeverre reikt het verbod op onderscheid naar godsdienst verder dan respect voor de geloofsovertuiging van de werknemer, zoals uw advies nadrukkelijk stelt?

"Werkgevers zouden zich niet passief, maar actief moeten opstellen om er voor te zorgen dat hun werknemers zich volgens de voorschriften van hun geloofsovertuiging kunnen gedragen op de werkvloer. Dat beïnvloedt de werksfeer en voorkomt arbeidsconflicten. Dat hoeft ook weer niet zo ver te gaan dat er bidruimten moeten komen of dat moslims naar de moskee kunnen onder werktijd en dat men altijd vrij krijgt op niet-christelijke feestdagen. Maar een algemeen verbod op bidden op de werkvloer mag niet, evenals de regel dat men nooit op niet-christelijke feestdagen vrij zou mogen nemen. Verder is het niet van belang wat die godsdienst of levensovertuiging nu precies inhoudt. Het is volgens vaste jurisprudentie niet aan buitenstaanders om dat uit te maken. Ook al wordt in moslimkringen verschillend aangekeken tegen de noodzaak van het dragen van een hoofddoek, vloeit dat recht wel rechtstreeks voort uit de moslimgeloofsovertuiging."

En wat zijn de mogelijkheden om indirect onderscheid te maken?

"In het belang van hygiëne of om redenen van veiligheid kunnen er voorschriften worden gehanteerd. Dan geldt de zogeheten objectieve rechtvaardiging. Maar daarbij moet het middel, bijvoorbeeld een kledingvoorschrift, wel in verhouding staan tot het doel, het garanderen van bijvoorbeeld de veiligheid of de hygiëne. En het middel dat wordt ingezet moet er wel voor zorgen dat het doel ook daadwerkelijk kan worden bereikt. Tevens wordt gekeken of er minder bezwaarlijke voorschriften zijn die tot datzelfde doel kunnen leiden."

En als dat honoreren van een godsdienstige overtuiging botst met de religieuze vrijheden of andere mensenrechten van de rest van de werknemers?

"De werkgever moet de belangen van alle werknemers waarborgen. In een dergelijk geval kan onderscheid dus geoorloofd zijn. Het weigeren van orthodoxe moslimmannen om een hand te geven aan vrouwen kan zo'n situatie zijn."

Als werknemer zou ik ook na het lezen van uw handleiding nog steeds niet precies weten hoe ik moet handelen inzake arbeid, religie en gelijke behandeling.

"Het is een ingewikkelde materie. Daarom gaan wij als CGB de komende maanden ook zelf met het bedrijfsleven praten. Dat gaat ook het Meldpunt Discriminatie Amsterdam doen. Tegelijkertijd kunnen werkgevers hun eigen handelen op de werkvloer ook zelf aan ons voorleggen. Samen met hen proberen we dan te achterhalen waarom ze bijvoorbeeld bepaalde kledingvoorschriften hebben. Wat ze er precies mee willen bereiken en of er geen andere manieren zijn om dat doel te verwezenlijken. Bovendien bieden we vanaf 2005 aan werknemers die zich ongelijk behandeld voelen, de mogelijkheid van een mediator. Daarmee voorkom je een verdere juridisering van klachten."

Neemt ook bij de commissie de laatste jaren het aantal klachten over discriminatie op grond van godsdienst op de werkvloer toe?

In 2003 verdubbelde het aantal vragen hierover tijdens het juridische spreekuur ten opzichte van het jaar daarvoor van vijf naar tien procent van het totale aantal vragen. Het aantal verzoeken om een oordeel steeg respectievelijk naar negen, tegenover vijf procent. In 2004 zijn tot nu toe in totaal negen oordelen uitgesproken die gaan over godsdienst. Ook dat komt neer op ongeveer tien procent van het totaal. De oordelen van de CGB zijn niet bindend, maar worden in de praktijk wel vrijwel altijd opgevolgd."