

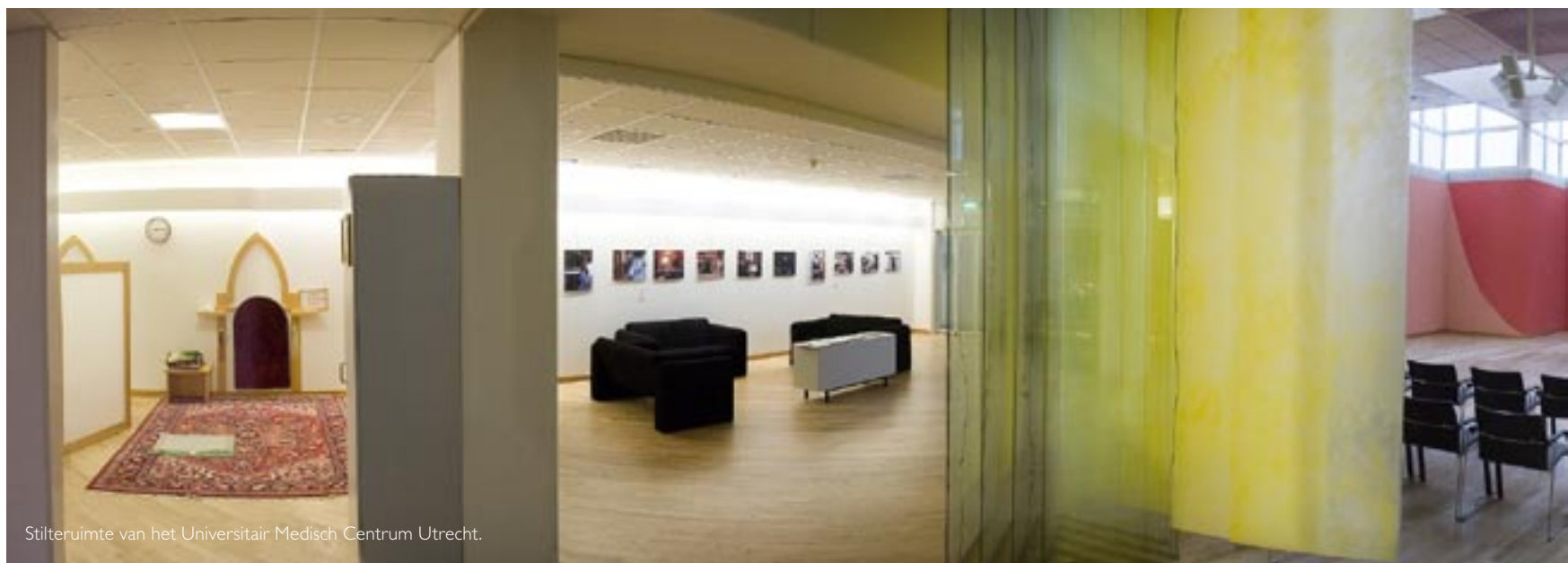
# WERK

&

# KERK



- De Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) stelt dat een werkgever geen direct of indirect onderscheid mag maken op grond van onder meer godsdienst en levensovertuiging. Slechts in één geval mag dat wel: als de instelling is gefundeerd op een godsdienstige grondslag.
- De werkgever is tot op zekere hoogte verplicht de werknemer in staat te stellen zijn of haar godsdienstige plichten te vervullen. Hij is echter niet verplicht een bidruimte in te richten en hoeft ook niet in te gaan op een verzoek van een werknemer om op elk moment tijdens het werk te mogen bidden.



Stilteruimte van het Universitair Medisch Centrum Utrecht.

## ‘Mensen vinden het normaler om op het werk over seks te praten dan over het geloof’

Bidstonden als die bij ProRail vinden door heel Nederland plaats. Op [bedrijfsgebed.nl](http://bedrijfsgebed.nl) staat een gestaag groeiende lijst met inmiddels meer dan 100 bedrijven en organisaties waar christenen samen bidden. Al is die lijst niet helemaal volledig. ‘Sommige werkgevers willen liever niet vermeld worden op de site’, zegt Pijnacker Hordijk. ‘Uit onbegrip, of angst om een stempel opgedrukt te krijgen als bedrijf. Mensen vinden het normaler om op het werk over seks te praten dan over het geloof, lijkt het wel.’ Maar het klimaat is aan het veranderen. ‘Doordat moslims in Nederland openlijk hun geloof beleven, vinden veel christenen het ook makkelijker worden om open te zijn. Er heerste lange tijd een soort gêne om te laten merken dat je gelovig bent; een gêne die eigenlijk nergens op sloeg.’

### SPIRITUELE DIEPGANG

‘Religie is weer in’, merkt ook Jan Suk, directeur van het CBMC Nederland. Al denkt hij dat dat niet zozeer door de moslims in Nederland komt, maar door een nieuwe generatie die behoefte heeft aan spirituele diepgang. ‘We hadden eerst de overal-tegen-generatie van de vijftigers en de nix-generatie van de dertigers. De twintigers van nu, die gáán weer ergens voor. Ze willen niet alleen maar achter een carrière aanjagen. Niet voor niets groeit het aantal leden van de jongerenafdeling van het CBMC.’ CBMC (Christian Business and Management Committees) is een wereldwijd netwerk van christelijke zakenmensen en leidinggevenden die hun geloof in hun werk willen integreren. De activiteiten bestaan onder meer uit bijeenkomsten om te praten over ethische kwesties, cursussen over het evangelie en de uitgave van bladen en boekjes ter

inspiratie. ‘De *Zakenlunch* is bijvoorbeeld een boekje met bijbelse overdenkingen, waarover je samen met je lunchpartner kunt praten.’ Al mag religie dan weer, er openlijk over praten op de werkplek stuit vaak op problemen bij niet-gelovigen, ondervindt Suk. ‘Onze leden krijgen soms heftige reacties als zij hun verhaal bij hun collega’s of zakenrelaties kwijt willen. Het enige wat er dan op zit, is je christen zijn gewoon uit je gedrag laten blijken.’

### DISCRIMINATIE

Een openlijke beleving van godsdienst kan tot conflicten op de werkvloer leiden en beschuldigingen dat de werkgever discrimineert. Advocaat Arbeidsrecht Huub van Osch: ‘Het gaat bijna altijd om indirecte discriminatie: neutraal bedoelde maatregelen die discriminerend kunnen uitpakken, zoals kledingvoorschriften. Of zo’n maatregel dan inderdaad geschrapt moet worden, hangt af van de omstandigheden per zaak. Als werkgever en werknemer er samen niet uitkomen, kan de rechter een belangenafweging maken tussen “goed werkgeverschap” en “goed werknemerschap”. Ik herinner mij een zaak waarbij een fysiotherapeut op zijn werk uiting gaf aan zijn christelijk geloof door boekjes uit te delen, religieuze liederen te zingen en patiënten te vertellen over zijn geloof. De werkgever ontving klachten van patiënten en collega’s en wilde dat hij daarmee stopte. Omdat de werknemer weigerde, is hij ontslagen. Dat was weliswaar indirect onderscheid op grond van geloof, oordeelde de Commissie Gelijke Behandeling en aansluitend de Kantonrechter. Maar in dit geval was dat geoorloofd.’

De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) wordt regelmatig gevraagd een uitspraak te doen bij conflic-

- De werkgever mag kledingvoorschriften hanteren, maar deze mogen niet het dragen van door een godsdienst of levensovertuiging voorgeschreven kleding verbieden, tenzij het belang van bijvoorbeeld veiligheid of hygiëne zwaarwegender is. Een werkgever mag dus niet zomaar een werknemer verbieden een hoofddoek te dragen.
- De werkgever mag het opnemen van een vrije dag in verband met een religieuze feestdag niet weigeren, tenzij het bedrijfsbelang hierdoor geschaad wordt.



## ‘Tijdens de ramadan laten we een container unit naast het bedrijf zetten om in te bidden’

ten. Een verpleegkundige die zich wegens geloofsredenen niet tegen Hepatitis B wilde laten inenten, kreeg van de Commissie gelijk, aangezien er geen sprake was van gevaar voor patiënten. De student Verpleegkunde daarentegen, die vanwege haar godsdienst niet mee wilde werken aan het toedienen van bloed, kreeg ongelijk omdat het voor te veel organisatorische problemen bij de werkgever zorgde. CGB-persvoorlichter Marcel Scholten: ‘Ons advies aan bedrijven is: stel een gedragscode op, waarin je duidelijk opneemt hoe je in het bedrijf met elkaar om moet gaan en welke uitingen wel of niet zijn toegestaan. Daarmee kun je religieuze conflicten tussen werknemers of met de werkgever vaak voorkomen.’

### PLEK OM TE BIDDEN

Spanningen op de werkplek komen in ieder geval niet voor bij het groentesnijbedrijf in Zwaagdijk, waar Caroline van Zuydam P&O-medewerkster is. ‘We hebben meerdere moslimmedewerkers onder het personeel en we proberen zoveel mogelijk rekening met elkaar te houden. Op vrijdagmiddag bijvoorbeeld is het hier snackdag en zorgen we dat er varkensvleesvrije alternatieven zijn. Tijdens de ramadan willen zo’n 30 tot 40 medewerkers bidden op de werkplek. In die periode laten we een container unit naast het bedrijf zetten die ze zelf als gebedsruimte kunnen inrichten. Buiten de ramadan om hebben we geen aparte gebedsplek. Mensen bidden dan op allerlei andere plekken, en dat kan soms gevaarlijke situaties opleveren. In het magazijn bijvoorbeeld, waar veel heftrucks rondrijden.’

Neem dan het Universitair Medisch Centrum Utrecht: dat heeft twee stilteruimtes voor alle geloven samen.

Ingericht met een grote centrale ruimte, een literatuurhoek, expositieruimte, een christelijke hoek waar je kaarsen kan branden en een moslimgebedsruimte met rituele wasplaatsen voor mannen en vrouwen. Ari van Buuren, hoofd Dienst Geestelijke Verzorging van het UMC-U: ‘Onze stilteruimtes worden zowel door werknemers als lopende patiënten gebruikt. Intensief, de ruimtes zijn dag en nacht open. Met de ramadan bijvoorbeeld is het heel druk. Ook christenen maken er veelvuldig gebruik van. Ons beleid is dat moslims te allen tijde hun gebedsplicht mogen vervullen, mits het werk het toelaat.’

Het UMC-U heeft verschillende geestelijke verzorgers in dienst voor zorg aan patiënten en consultatie door medewerkers. Bijzonder is dat de katholieke, protestantse, humanistische, islamitische en hindoeïstische verzorgers interreligieus werken: de meesten zijn verantwoordelijk voor eigen afdelingen, onafhankelijk van een specifiek geloof. Voor dit interculturele beleid ontving de Dienst Geestelijke Verzorging in 2005 zelfs een prijs van INTRA<sup>®</sup>, een interreligieuze Europese denktank. Van Buuren: ‘Wij geven voorlichting en colleges aan de medewerkers op de verschillende religies en levensbeschouwingen. Wat kunnen we van elkaar leren in de omgang met ziekte, leven, dood, waarden en zingeving? Deze uitwisseling bevordert een goede zorg.’

### GEVEN EN NEMEN

Moet het klimaat op de Nederlandse werkvloer nog verbeteren voor de gelovige medewerker? ‘Ik hoop dat meer mensen open over hun geloof durven zijn’, zegt Maarten Pijnacker Hordijk. ‘Als je openlijk christen bent, zit je lekkerder in je vel, presteer je beter en ben je een goede collega. En het is natuurlijk nooit te bewijzen, maar ik weet zeker dat onze gebeden voor het bedrijf effect hebben.’

Ari van Buuren: ‘Binnen de gezondheidszorg worden nu nog de christelijke feestdagen aangehouden als vrije dagen. Ik zou het een heel goed idee vinden als we ook andere religieuze feestdagen erkennen, zoals het islamitische Suikerfeest.’ Het is een kwestie van geven en nemen, vindt Jan Suk. ‘Een medewerker die een eigen religieuze feestdag wil vieren, moet dat kunnen doen en het op een ander moment weer in kunnen halen. Dat hoeft je niet wettelijk te regelen, dan wordt het weer zo bureaucratisch. Maar werkgevers moeten beseffen dat we elkaar de ruimte horen te geven, over en weer, ook om ons (christelijke) geloof te beleven.’ ●

[www.cbmc.nl](http://www.cbmc.nl)

[www.bedrijfsgebed.nl](http://www.bedrijfsgebed.nl)

[www.cgb.nl](http://www.cgb.nl)