



# **Religie en fundamentele rechten en vrijheden**

FACT SHEET 8 | December 2012

**Onderzoeker**

**Sanne van de Pol (Universiteit Antwerpen)**

**Promotoren**

**Prof. Dirk Vanheule (Universiteit Antwerpen)**

**Dr. Noel Clycq (Universiteit Antwerpen)**

# Religie en fundamentele rechten en vrijheden

De huidige maatschappij wordt gekenmerkt door diversiteit op etnisch, religieus en nationaal vlak. Dit daagt zowel beleidsmakers als burgers uit om hiermee om te gaan. Waar in België het christendom lange tijd de meest beleden godsdienst was, leven we nu in een sterker gediversifieerdere maatschappij: christenen en leden van verschillende christelijke denominaties maar ook humanisten, agnosten, atheïsten, moslims en joden hangen een eigen levensbeschouwing aan in België, naast talloze kleinere religies of levensbeschouwingen. Hoewel op dit moment in beleid en media de aandacht uitgaat naar de positie van de islam in België, is deze factsheet van toepassing op alle levensbeschouwingen, al dan niet religieus. De grote en groeiende verscheidenheid aan religies en levensbeschouwingen wordt ook wel beschreven als de superdiversiteit van levensovertuigingen en roept vragen op over de ruimte van de individuele geloofsbeleving in de persoonlijke en publieke sfeer. Die vragen kaderen we binnen de fundamentele rechten en vrijheden van individuen aangaande hun (niet-)religieuze overtuigingen: gelden zij als absolute vrijheden of niet? Hoe spelen zij een rol wanneer religie een bron van spanningen kan zijn? Enkele uitspraken van het Europees Hof van de Rechten van de Mens in Straatsburg illustreren de praktische betekenis.

## Juridische bronnen

De aan de geloofsovertuiging verbonden vrijheden worden door diverse bepalingen uit de Belgische Grondwet gewaarborgd.

### **Art. 19**

*De vrijheid van eredienst, de vrije openbare uitoefening ervan, alsmede de vrijheid om op elk gebied zijn mening te uiten, zijn gewaarborgd, behoudens bestraffing van de misdrijven die ter gelegenheid van het gebruikmaken van die vrijheden worden gepleegd.*

Artikel 19 van de Grondwet beschermt de vrijheid van eredienst, waarmee de vrije uitwendige en publieke manifestatie van religieuze gevoelens wordt bedoeld.<sup>1</sup> Tevens waarborgt deze bepaling de vrije openbare uitoefening van de vrijheid van eredienst, met verbod op preventieve maatregelen. Enkel de bestraffing van misdrijven die ter gelegenheid van het gebruikmaken van die vrijheden worden gepleegd, is mogelijk.

---

<sup>1</sup> Torfs, 42-43.

### **Art. 20**

*Niemand kan worden gedwongen op enigerlei wijze deel te nemen aan handelingen en aan plechtigheden van een eredienst of de rustdagen ervan te onderhouden.*

*Net zoals men de vrijheid heeft een godsdienst te belijden, heeft men, volgens artikel 20, de vrijheid om niet deel te nemen aan religieuze plechtigheden, handelingen en rustdagen.*

### **Art. 21**

*De Staat heeft niet het recht zich te bemoeien met de benoeming of de installatie der bedienaren van enige eredienst of hun te verbieden briefwisseling te houden met hun overheid en de akten van deze overheid openbaar te maken, onverminderd, in laatstgenoemd geval, de gewone aansprakelijkheid inzake drukpers en openbaarmaking. Het burgerlijk huwelijk moet altijd aan de huwelijksinzegening voorafgaan, behoudens de uitzonderingen door de wet te stellen, indien daartoe redenen zijn.*

Artikel 21 regelt de meer institutionele aspecten van de organisatie van de erediensten.

De tekst van de Grondwet laat niet toe uit te maken in welke mate de godsdienstvrijheid, zoals de vrijheid van levensbeschouwelijke overtuiging in het gewone taalgebruik wordt benoemd, absoluut en dus vrij van enige inmenging van de overheid of andere personen is gewaarborgd.

Meer duidelijkheid daarover vinden we in het Europees Verdrag van de Rechten van de Mens (EVRM), dat in België rechtstreeks toepasselijk is, en in het bijzonder in artikel 9 over de vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst:

#### **Artikel 9 Vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst**

*1. Een ieder heeft recht op vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst; dit recht omvat tevens de vrijheid om van godsdienst of overtuiging te veranderen, alsmede de vrijheid hetzij alleen, hetzij met anderen, zowel in het openbaar als privé zijn godsdienst te belijden of overtuiging tot uitdrukking te brengen in erediensten, in onderricht, in praktische toepassing ervan en in het onderhouden van geboden en voorschriften.*

*2. De vrijheid zijn godsdienst te belijden of overtuiging tot uiting te brengen kan aan geen andere beperkingen worden onderworpen dan die die bij de wet zijn voorzien en in een democratische samenleving noodzakelijk zijn in het belang van de openbare veiligheid, voor de bescherming van de openbare orde, gezondheid of goede zeden of voor de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen.*

Artikel 9, paragraaf 1 gaat uitdrukkelijk over de bescherming van geloofsovertuigingen die al dan niet religieus van aard kunnen zijn. Ook de aanhangers van kleinere religieuze stromingen of levensovertuigingen worden hierdoor beschermd.

De tweede paragraaf verduidelijkt dat deze bescherming niet absoluut is en formuleert de mogelijke beperkingen aan deze rechten. Deze beperkingen moeten in een democratische samenleving nodig zijn in het belang van bepaalde doelstellingen: de openbare orde, gezondheid, goede zeden en de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen. Dat laatste illustreert het mogelijke spanningsveld bij de individuele uitoefening van de godsdienstvrijheid. Als dit in absolute vrijheid kan gebeuren en door elkeen moet worden gerespecteerd, kan dit indruisen tegen de vrijheid van anderen om ook hun godsdienst of overtuiging te hebben en uiten. Dit kan leiden tot grote spanningen en een niet functionerende maatschappij. Schappelijkheid is nodig.

De godsdienstvrijheid wordt ook nog indirect beschermd via het verbod op discriminatie, in artikel 14 EVRM. Dit artikel verbiedt discriminatie op grond van (onder andere) geslacht, ras, huidskleur, taal, godsdienst, een politieke of andere mening, en nationale of maatschappelijke afkomst.

De verplichting om de godsdienstvrijheid van het individu te eerbiedigen en op die grond niet te discrimineren, geldt in de eerste plaats voor de overheid in het door haar gevoerde beleid. Maar door de invoering van antidiscriminatiewetgeving heeft de wetgever geleidelijk aan de verplichting om personen niet op religieuze gronden ongelijk te behandelen, tenzij daarvoor een rechtmatige verantwoording bestaat, uitgebreid tot de relaties tussen private personen onderling, bijvoorbeeld de verhouding werkgever-werknemer of huurder-verhuurder.

## Neutraliteit

De scheiding van kerk en staat in ons grondwettelijk bestel heeft tot gevolg dat de overheid levensbeschouwelijk neutraal is en geen expliciete voorkeur heeft voor een bepaalde religie of levensbeschouwing. Godsdienstvrijheid is een ingewikkeld en gevoelig concept en de neutraliteit van de overheid is een fenomeen dat voortdurend bewaakt moet worden. Die neutraliteit kan op verschillende manieren worden bewerkstelligd. Enerzijds is het mogelijk om als staat alle godsdienstige referenties te vermijden en een areligieuze en niet-levensbeschouwelijke staat te zijn, waar elke schijn van verwevenheid tussen overheid en religie wordt vermeden. Anderzijds is het ook denkbaar om een inclusieve, meer pluralistische samenleving na te streven waarbij alle levensbeschouwingen ruimte krijgen. Frankrijk is een schoolvoorbeeld van de eerste

benadering (universalisme) terwijl Groot-Brittannië de tweede belichaamt (multiculturalisme). In België vinden we kenmerken van beide benaderingen.

Vanuit een filosofisch perspectief kan men zich de vraag stellen of de overheid wel neutraal kan zijn. België is bijvoorbeeld een land met een bepaalde dominante culturele en religieuze achtergrond die tot op de dag van vandaag meespeelt in de politieke en maatschappelijke context, zelfs wanneer neutraliteit wordt beoogd. Alhoewel het onmogelijk en wellicht ook onwenselijk is om deze geschiedenis achter zich te laten, moet toch een kader worden nagestreefd waarin het voor alle levensbeschouwelijke stromingen en hun aanhangers even makkelijk is om te bestaan. Overheidsingrijpen kan hierbij nodig zijn, zowel in positieve zin (de financiering bijvoorbeeld van de bedienaars van erediensten) als in negatieve zin (optreden in domeinen waar spanningen tussen fundamentele rechten een vrijheidsbeperkend effect hebben).

## Spanningen tussen fundamentele rechten

Zoals gezien zijn de hier genoemde fundamentele rechten op gedachte, geweten en godsdienst niet absoluut en kunnen zij, onder andere door de rechten en vrijheden van anderen beperkt worden. Bij een conflict tussen verschillende (fundamentele) rechten is het belangrijk om een balans te vinden tussen de eigen rechten en die van een ander omdat we in een democratische samenleving leven waarin eenieder een plaats verdient. De grenzen van rechten en de hiergenoemde balans zijn echter niet altijd duidelijk, zoals duidelijk wordt uit onderstaande voorbeelden van situaties waarin die spanningen optreden. Ter illustratie wordt daarbij telkens verwezen naar rechtspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens.

### In de publieke sfeer

Hier gaat het om de relatie tussen overheid en burger. Het kan voorkomen dat een overheid, vanuit een neutraliteitsgedachte, beperkingen aan uitingen van geloofsovertuiging oplegt in de context van het optreden van die overheid. Recente Belgische voorbeelden hiervan zijn het verbod op het dragen van religieuze symbolen door ambtenaren met een loketfunctie of door leerlingen in het officieel onderwijs.

Wie van oordeel is dat de overheid zijn of haar vrijheid van religie of overtuiging schendt, kan dit aanvechten zowel voor de nationale rechtbanken als uiteindelijk voor het Europees Hof voor de Rechten van de Mens dat reeds in een aantal zaken uitspraak heeft gedaan.<sup>2</sup> Een voorbeeld van een dergelijke zaak is de beslissing van het Hof in

---

<sup>2</sup> Andere interessante rechtszaken over deze materie bij het EHRM zijn *Sahin v. Turkije en Dogru v. Frankrijk*. Zie EHRM 4 December 2008, *Dogru v. Frankrijk*, Appl. Nr. 27058/05, <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-90039>

Dahlab v. Zwitserland <sup>3</sup> die inzicht verschaft in de dilemma's die bestaan wanneer fundamentele rechten onderling conflicteren en laat zien hoe een dergelijke juridische beoordeling, waarin afdwinging van fundamentele rechten en vrijheden wordt gezocht, tot stand komt. Mevrouw Dahlab was een lerares in een Zwitserse publieke lagere school die zich tijdens haar loopbaan bekeerd heeft tot de islam. Na een aantal jaren de hoofddoek zonder problemen gedragen te hebben wordt haar verboden de hoofddoek tijdens de lessen te dragen. Na alle nationale rechtswegen gevolgd te hebben komt deze zaak uiteindelijk voor bij het Europees Hof van de Rechten van de Mens. Zij voerde aan dat zij als moslima gediscrimineerd werd op grond van haar geloof: zij mocht de hoofddoek, die voor haar cruciaal is in haar geloofsbeleving, niet dragen op het werk terwijl haar lessen neutraal waren en zij nooit klachten had ontvangen over haar lesgeven.

De cruciale vraag in deze zaak was of de school, om haar neutraliteit te waarborgen, de individuele rechten van mevrouw Dahlab mocht beperken? Om deze vraag te beantwoorden diende er gekeken te worden of de maatregel nodig was en in verhouding stond met het doel dat de inrichtende macht van de school met het verbod nastreefde. De inrichtende macht argumenteerde dat mevrouw Dahlab als lerares op een staatsschool in Zwitserland de niet-religieuze staat vertegenwoordigde. Het dragen van een religieus symbool lag gevoelig gelet op de jonge leeftijd van de kinderen; zij zouden gevoeliger kunnen zijn voor dergelijke krachtige religieuze symbolen dan oudere kinderen die diversiteit in een samenleving beter kunnen begrijpen. Nochtans had zij tijdens haar carrière op school enkele jaren de hoofddoek gedragen zonder klachten van ouders of collega's. Het Hof oordeelde uiteindelijk dat de school inderdaad de hoofddoek mag verbieden en gaf daarbij aan dat de landen die partij zijn bij het EVRM een zekere marge van appreciatie hebben. Rekening houdende met de nagestreefde vorm van neutraliteit (strikte neutraliteit in de zin van een absolute afwezigheid van religie in de publieke sfeer, dan wel een meer pluralistische vorm van neutraliteit met het faciliteren van diversiteit ook in de publieke sfeer), kan een beleid worden ontwikkeld. De Zwitserse overheid, die een striktere vorm van neutraliteit nastreeft, mocht bijgevolg wel dat verbod opleggen, wat als een rechtmatige beperking van de godsdienstvrijheid werd gezien binnen de grenzen van artikel 9 EVRM. Deze uitspraak illustreert hoe diverse contextuele factoren, van macroniveau (het type van nagestreefde neutraliteit op het statelijke niveau) tot microniveau (de verhouding met de individuele leerlingen) mee bepalend zijn in de beoordeling.

---

en EHRM 10 November 2005, *Sahin v. Turkije*, Appl. Nr. 44774/98, <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-70956>.

<sup>3</sup> EHRM 15 februari 2001, *Dahlab v. Zwitserland*, Appl. Nr. 42393/98, <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-22643>.

## **In de private sfeer**

Ook in de private sfeer, d.w.z. in de verhoudingen tussen twee private personen, kunnen deze spanningen opduiken. Vaak gaat het daarbij om verhoudingen tussen een werkgever en werknemer.

Vasthouden aan de autonomie van zowel de werkgever als de werknemer om hun vrijheid van geloofsovertuiging te beleven of om gelijkheid op het werk te handhaven kan tot spanningen leiden. Zo kunnen werkgevers, onder meer door de handhaving van gelijkheidsnormen, (ongewild) ongelijkheden creëren of versterken en vrijheden van anderen (negatief) beïnvloeden. Een eerste voorbeeld hiervan is een werkgever die neutraliteit wil uitstralen in zijn of haar (handels)organisatie en daartoe tekenen van religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen op de werkvloer voor ongewenst houdt. Diens werknemers, die in hun dagelijkse kleding refereren aan hun religieuze overtuiging, kunnen hierdoor tegen problemen aanlopen. Het door de werkgever nagestreefde neutraliteitsbeleid botst dan met de individuele geloofsvrijheid van de werknemer. In een Belgische zaak<sup>4</sup> werd een contract van een werkneemster van een uitzendbureau niet verlengd omdat zij een hoofddoek droeg tijdens haar werk. Zij bood zich aan met haar hoofddoek en begon ook te werken met haar hoofddoek. Er werd een hoofddoek geleverd en gedragen die past bij het uniform van de winkeljuffrouw. Een paar klanten maakten opmerkingen over de hoofddoek en de arbeidsovereenkomst van de vrouw werd niet meer verlengd. De rechter meende dat, bij gebrek aan specifiek reglement in het bedrijf, waarbij een neutraliteitsclausule zou voorzien zijn, er sprake is van een directe discriminatie.

Ook het opleggen van uniforme werkkleding kan problematisch zijn in dit licht. Zie hier een voorbeeld uit een Nederland ziekenhuis. Het verplicht moeten dragen van een witte uniformbroek in een medisch centrum leidt voor een werkneemster die om geloofsredenen enkel een jurk of rok wil dragen, tot een niet-gerechtigde behandeling indien geen gezondheidskundige redenen bestaan die het kledingvoorschrift rechtvaardigen. Deze zijn er echter niet in deze zaak.<sup>5</sup> Het werd niet bewezen geacht dat werken in een rok minder hygiënisch zou zijn dan werken in een broek. Daarnaast zou een rok niet afdoen aan de herkenbaarheid van de werknemers van het ziekenhuis. Tevens vervaardigd de fabrikant van de uniformen kledij op maat voor werknemers met bijzondere maten. Het zou dus eveneens mogelijk zijn een rok te vervaardigen voor de werkneemster in kwestie.

---

<sup>4</sup> Voor een recent voorbeeld, waarin de rechtbank vaststelde dat er geen neutraliteitsbeleid werd gevoerd en de beperking aan de godsdienstvrijheid discriminerend was, zie Arbrb. Tongeren 2 januari 2013, AR 11/2142/A, [www.diversiteit.be/index.php?action=rechtspraak\\_detail&id=856](http://www.diversiteit.be/index.php?action=rechtspraak_detail&id=856).

<sup>5</sup> Voor dit Nederlands voorbeeld, zie College RvM 10 juni 2011, nr. 2011-88, [www.mensenrechten.nl/publicaties/oordelen/2011-88](http://www.mensenrechten.nl/publicaties/oordelen/2011-88).

Ten tweede kunnen er conflicten ontstaan rond het indelen van werk en vrije tijd. Terwijl een gelovige bepaalde vrije dagen (sabbath, zondag, feestdagen als suikerfeest) zou willen hebben of opnemen voor de beoefening van het geloof kan dit tot ongelijkheid leiden ten opzichte van andere werknemers die daardoor op die bepaalde dagen wél zouden moeten werken of minder recht zouden kunnen hebben bij het kiezen van verlofdagen.

Wanneer de werkgever bovendien een religieus of confessioneel getinte organisatie is, een zogenaamde identiteitsgebonden onderneming, kunnen er spanningen ontstaan tussen de maatschappelijke doelstelling van die organisatie en de daarmee strijdige individuele verzuchtingen van werknemers. Kan bijvoorbeeld een religieus geïnspireerde school of verzorgingsinstelling solliciterende werknemers van een ander geloof weigeren of, na hun aanwerving, verplichten om bepaalde religieuze principes te eerbiedigen? De vrijheid van organisatie kan hier haaks komen te staan op de vrijheid van het individu.

Een voorbeeld van dit type van spanningen is de uitspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens in *Eweida e.a. v. V.K.*<sup>6</sup>. Mevrouw Eweida was een bediende van British Airways die werd geschorst omdat ze weigerde om een kruisje, dat ze aan een halsketting droeg, te verbergen. Dit was volgens haar werkgever in strijd met de juwelenvoorschriften. Mevrouw Eweida voerde aan dat haar godsdienstvrijheid werd miskend en dat ze omwille van haar geloof werd gediscrimineerd, omdat sikhs en moslims wel religieuze kledij mochten dragen.

Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens stelde vast dat het dragen van het kruisje een uitdrukking was van haar geloof, ongeacht of dat nu door het geloof wordt verplicht of niet. Het verbod om het te dragen is een inmenging met haar recht om haar geloof tot uiting te brengen. De werkgever mag een uniform opleggen, in het belang van de herkenbaarheid van de onderneming, maar ging daarbij in de beperkingen opgelegd aan mevrouw Eweida te ver: het kruisje werd discreet gedragen, de opgelegde sanctie was disproportioneel en nadien was het beleid aangepast.

Echter, in dezelfde uitspraak oordeelde het Hof dat een gelijkaardig verbod om een kruisje aan een halsketting te dragen dat was opgelegd aan een verpleegster, mevrouw Chaplin, in een staatsziekenhuis wel toegelaten was. In een beleid gebaseerd op de richtlijnen van het Britse gezondheidsdepartement was te lezen dat men geen kettingen mocht vragen om het risico van verwonding tijdens de dienst tot een minimum te beperken. Het uniform had een V-hals waardoor de ketting goed zichtbaar was en los hing. In deze zaak was er geen twijfel over de reden waarom het dragen van de

---

<sup>6</sup> EHRM 15 januari 2013, *Eweida en anderen v. Verenigd Koninkrijk*, Appl. Nr. 48420/10, <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-115881>.



halsketting niet toegestaan zou zijn. Het ging om veiligheids- en gezondheidsredenen. Een onrustige patiënt zou de ketting kunnen grijpen waarbij de draagster of patiënt verwond zou kunnen raken. Ook zou het mogelijk kunnen zijn dat de ketting in aanraking komt met een open wond. Andere loshangende (religieuze) juwelen of losjes geknoopte hoofddoeken werden in dit ziekenhuis eveneens niet toegestaan wegens bovenstaande redenen. Het ziekenhuis had mevrouw Chaplin toegestaan om de ketting onder de kleding te dragen of in de vorm van een broche maar mevrouw Chaplin ervoer dit toch als een beperking van haar religieuze vrijheid. Uiteindelijk heeft het Hof geoordeeld dat de ingeroepen redenen van bescherming van gezondheid en veiligheid in een ziekenhuis, voldoende zwaarwichtig waren om een beperking van de godsdienstvrijheid toe te staan.

## Bibliografie

TORFS, R., "De Belgische Grondwet over Kerk en Staat, geloof en maatschappij", in TORFS, R., DE ROO, P. en WARNINK, H. (ed.), De katholieke identiteit van instellingen en organisaties in het recht, Leuven, Peeters, 1990, 39-68.

### Rechtspraak

Arbrb. Tongeren, 2 januari 2013, AR 11/2142/A

College RvM, 10 juni 2011, nr. 2011-88

EHRM 15 februari 2001, Nr. 42393/98, Dahlab/Switzerland

EHRM 10 November 2005, Nr. 44774/98, Sahin/Turkije

EHRM 4 December 2008, Nr. 27058/05, Dogru/Frankrijk

EHRM 15 januari 2013, Nr. 48420/10, Eweida en anderen/Verenigd Koninkrijk

### Voor meer informatie

Via <http://www.echr.coe.int> zijn in de HUDOC database rechtszaken, juridische samenvattingen en andere documenten van het Europees Hof van de Rechten van de Mens voor iedereen te raadplegen.

Op [http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/80119CA2-3425-43D9-9FEB-524829C637B1/0/FICHES\\_Libert%C3%A9\\_religion\\_EN.pdf](http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/80119CA2-3425-43D9-9FEB-524829C637B1/0/FICHES_Libert%C3%A9_religion_EN.pdf), staat een overzicht van rechtszaken van het Europees Hof van de Rechten van de Mens met samenvattingen van rechtszaken met betrekking tot verschillende aspecten van godsdienstvrijheid.



### **Steunpunt Inburgering & Integratie**

Universiteit Antwerpen

Bezoekadres: Lange Nieuwstraat 55

Postadres: Prinsstraat 13

B-2000 Antwerpen

Tel.: +32 3 265 59 63

E-mail: [steunpuntieni@ua.ac.be](mailto:steunpuntieni@ua.ac.be)

Website: <http://www.steunpuntieni.be>