

Wonen, Wijken en Integratie  
Ministerie van Volkshuisvesting,  
Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer

> Retouradres Postbus 30941 2500 GX Den Haag

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Postbus 20018  
2500 EA Den Haag

**Portefeuille Wonen,  
Wijken en Integratie**  
Directie Inburgering en  
Integratie  
Beleidsontwikkeling

Rijnstraat 8  
Postbus 30941  
2500 GX Den Haag  
www.vrom.nl

**Kenmerk**  
DGW DI&I 2009067640

Datum 2 februari 2010  
Betreft Aanbiedingsbrief antwoorden Kamervragen 2009Z24098

Geachte Voorzitter,

Hierbij bied ik u, mede namens de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de staatsecretaris van Verkeer en Waterstaat, de antwoorden aan op de door het Kamerlid De Krom (VVD) ingezonden schriftelijke vragen over het verbod op het dragen van een kruisje. De Kamervragen hebben als kenmerk 2009Z24098 en zijn op 10 december 2009 ingezonden.

**Vraag 1**

Bent u bekend met het bericht "GVB verbiedt dragen van christelijk kruisje"?<sup>1</sup>

**Antwoord vraag 1**

Ja.

**Vraag 2**

Is het waar dat het Gemeentelijk Vervoersbedrijf (GVB) haar medewerkers heeft verboden zichtbaar een kruis te dragen terwijl de medewerkers wel wordt toegestaan een hoofddoek te dragen?

**Antwoord vraag 2**

Het GVB heeft een jaar geleden nieuwe bedrijfskleding geïntroduceerd. Met deze kleding wil het GVB een meer uniforme, herkenbare, representatieve en professionele uitstraling bereiken. De eisen die worden gesteld aan het dragen van de bedrijfskleding zijn vastgelegd in kledingvoorschriften. In een brief zijn alle medewerkers van het GVB gewezen op de kledingvoorschriften. Shawls maken deel uit van de bedrijfskleding. Dames mogen desgewenst een bedrijfsshawl als hoofddoek dragen. De kledingvoorschriften bevatten ook richtlijnen met betrekking tot het dragen van sieraden, piercings en tatoeages. Kettingen

---

<sup>1</sup> 1) De Telegraaf, 9 december 2009

– al dan niet met kruis of welk ander (religieus) symbool dan ook – mogen alleen onder de bedrijfskleding worden gedragen.

### **Vraag 3**

Staat de wet (in het bijzonder artikel één van de Grondwet) het toe dat het GVB onderscheid maakt tussen uitingen van verschillende religies, in casu die tussen het christelijk en het islamitisch geloof? Zo nee, wat gaat u hier aan doen? In hoeverre is hier sprake van ongelijke behandeling c.q. rechtsongelijkheid?

### **Vraag 4**

Bent u het eens met het GVB dat een zichtbaar gedragen kruisje afdoet aan “de professionele uitstraling” van de nieuwe bedrijfskleding terwijl een hoofddoek (c.q. een keppeltje of een tulband) hier niet aan afdoet? Kunt u dit toelichten?

### **Antwoord vraag 3 en 4**

Het GVB is gerechtigd om eigen kledingvoorschriften te stellen binnen de grenzen van de wet. De uniforme kledingseisen beogen twisten over grootte en kleur van kettingen, alsook een diversiteit in hoofddekseis of –doeken, te voorkomen (zie ook het antwoord op vraag 2). De beoordeling van wat al dan niet afdoet aan de professionele uitstraling van bedrijfskleding is niet aan mij.

De kledingvoorschriften van het GVB zijn algemeen en neutraal geformuleerd. Alle zichtbare kettingen zijn verboden. Daardoor maken zij geen direct onderscheid tussen uitingen van verschillende religies, zoals ook de kantonrechter uitsprak (zie hierna). De Algemene wet gelijke behandeling, een uitwerking van artikel 1 Grondwet, staat indirect onderscheid alleen toe als daar een objectieve rechtvaardiging voor is. Het is een werkgever toegestaan om neutrale eisen te stellen aan kleding, sieraden en andere uiterlijke kenmerken van werknemers, mits die functioneel zijn, bijvoorbeeld met het oog op de hygiëne, veiligheid of communicatie, en niet leiden tot discriminatie.

De kantonrechter van de Rechtbank in Amsterdam heeft op 14 december 2009 in een kort geding voorlopig geoordeeld dat het GVB verbod om de ketting met kruis boven de kleding te dragen, geen direct of indirect onderscheid naar geloof oplevert en niet als schending van het verbod van discriminatie wegens godsdienst valt aan te merken. De rechter acht dit kledingvoorschrift niet onredelijk met het oog op de vereiste veiligheidsmaatregelen en de wens van een uniforme en professionele uitstraling. Omdat het gaat om een algemeen verbod om kettingen over het uniform te dragen en medewerkers van het GVB op andere gepaste wijze uiting kunnen geven aan hun geloofsovertuiging, bijvoorbeeld door middel van een armband of ring met kruis, is volgens de rechter geen sprake van discriminatie naar geloof. Dat het dragen van een hoofddoek wel is toegestaan levert volgens de rechter ook geen discriminatie op. Het veiligheidsaspect speelt geen rol bij de hoofddoek.

**Portefeuille Wonen,  
Wijken en Integratie**  
Directie Inburgering en  
Integratie  
Beleidsontwikkeling

**Datum**  
2 februari 2010

**Kenmerk**  
DGW DI&I 2009067640

### **Vraag 5**

Vindt u het terecht dat het GVB haar medewerker tot twee keer toe schorst omdat hij weigert zijn kruisje af te doen, terwijl hij dat kennelijk al tien jaar draagt?

**Portefeuille Wonen,  
Wijken en Integratie**  
Directie Inburgering en  
Integratie  
Beleidsontwikkeling

### **Antwoord vraag 5**

Zie ook het antwoord op vraag 2 en 4. De voorschriften met betrekking tot het dragen van sieraden hangen samen met de invoering van de nieuwe bedrijfskleding een jaar geleden. De schorsing vloeit voort uit handhaving van die regels. Ik ben niet gerechtigd om te treden in arbeidsgeschillen tussen werkgever en werknemers. Het GVB heeft naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter als werkgever voldoende zorgvuldig gehandeld.

**Datum**  
2 februari 2010

**Kenmerk**  
DGW DI&I 2009067640

### **Vraag 6**

Is het waar dat het GVB de in het artikel besproken medewerker een spreekverbod heeft opgelegd? Kunt dit toelichten? Wat is uw mening daarover?

### **Antwoord vraag 6**

Nee, het GVB heeft mij laten weten dat het hier niet gaat over een spreekverbod, maar over het persbeleid van het GVB. Woordvoering gebeurt alleen door de directie en woordvoerders. Medewerkers die benaderd worden door de pers, moeten de pers doorverwijzen naar de afdeling communicatie. Medewerkers die zelf met de pers willen praten, moeten dit vooraf overleggen met en toestemming vragen aan de afdeling communicatie. Dit persbeleid geldt voor alle medewerkers van GVB en staat vermeld in het handboek GVB. Doel van het persbeleid is om reputatieschade of aansprakelijkheidsrisico's te voorkomen. Met een centraal gecoördineerde woordvoering worden de belangen van zowel medewerkers als het bedrijf beschermd. Overigens wijkt GVB met dit persbeleid niet af van andere bedrijven.

### **Vraag 7**

In hoeverre is het beleid van het GVB in overeenstemming met het door de (Rijks)overheid gevoerde beleid ten aanzien van (Rijks)overheidsdiensten en/of (Rijks)overheidsbedrijven?

### **Antwoord vraag 7**

Er is geen uniforme kledingregeling voor publieke functies bij de (rijks)overheid. Voor sommige organisaties bestaat een specifieke ministeriële kledingregeling, zoals voor de politie. Het GVB is per 1 januari 2007 geprivatiseerd. Er is geen (Rijks)overheidsbeleid met betrekking tot kledingsvoorschriften van private organisaties. Elke organisatie is gerechtigd om zijn eigen kledingsvoorschriften (gericht op de aard van de functie) op te stellen binnen de grenzen van de wet.

**Toelichting:**

Deze vragen dienen ter aanvulling op eerdere vragen ter zake van de leden Wilders, Bosma, Fritsma (allen PVV), ingezonden 10 december 2009 (vraagnummer 2009Z24084)

Hoogachtend,  
de minister voor Wonen, Wijken en Integratie,

E.E. van der Laan

**Portefeuille Wonen,  
Wijken en Integratie**  
Directie Inburgering en  
Integratie  
Beleidsontwikkeling

**Datum**  
2 februari 2010

**Kenmerk**  
DGW DI&I 2009067640