



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Mikkel Bjørn (DF)
Mikkel.Bjorn@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 2023 - 8277
12.december 2023

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 4. december 2023 stillet følgende spørgsmål nr. 75 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet af ikke-medlem Mikkel Bjørn (DF) (MFU).

Spørgsmål nr. 75:

”Vil ministeren kommentere TV2’s påstand om, at det er ulovligt efter forskelsbehandlingsloven at sortere nogen fra til en stilling, hvis de bærer det islamiske hovedtørklæde, og altså stiller et ufravigeligt krav om at bære et af islams stærkeste og mest synlige symboler på arbejdspladsen? Der henvises til artiklen ”Det er det skide tørklæde, sagde arbejdsgiveren – først blev hun ked af det, og så blev hun vred bragt på TV2.dk den 27. november 2023.”

Svar:

Jeg kan oplyse, at det efter forskelsbehandlingsloven er forbudt at forskelsbehandle på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskaraktistika, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Det indebærer, at en arbejdsgiver ikke på grund af bl.a. etnicitet, nationalitet og religion må behandle en person ringere end en anden bliver, er blevet eller vil blive behandlet i en tilsvarende situation.

Også indirekte forskelsbehandling er forbudt, hvilket indebærer et forbud mod en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, men som vil stille personer med disse kendetegn ringere end andre personer. Dette gælder dog ikke, hvis den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Et eksempel på retspraksis, der illustrerer denne afvejning er Højesterets dom af 21. januar 2005, sag 22/2004 (den såkaldte ”Føtex-sag”). Sagen er nærmere omtalt i Beskæftigelsesministeriets vejledning om forbud mod forskelsbehandlingsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Sagen handlede om en kvindelig medarbejder, der i 1996 blev ansat i et supermarked (Føtex) med henblik på kundebetjening. Føtex havde et beklædningsreglement, hvorefter de ansatte skulle bære den beklædning, de fik udleveret. Det indebar bl.a.

krav om delvis uniformering i visse tilfælde med kasket eller anden bestemt hovedbeklædning. Endvidere var det tilføjet i en medarbejderpjece, at på alle områder, hvor der ikke var krav om en bestemt hovedbeklædning, var det en del af uniformskravet, at medarbejdere, der havde direkte kundekontakt, ikke bar hovedbeklædning. Føtex's beklædningsregler var begrundet i et ønske om at fremstå som en politisk og religiøs neutral virksomhed. Reglerne var ens for alle i samme stilling og blev håndhævet konsekvent. Medarbejderen meddelte i 2001, at hun fremadrettet ville bære hovedtørklæde (hijab) af religiøse grunde i strid med beklædningsreglerne. Da medarbejderen nægtede at overgå til en anden stilling på lageret, hvor det var tilladt at bære hovedtørklæde, blev hun til sidst bortvist.

Højesteret fandt, at Føtex's beklædningsregler i særlig grad ramte den del af de muslimske kvinder, som af religiøse årsager bærer hovedtørklæde, men at der ikke efter forskelsbehandlingslovens forarbejder foreligger en ulovlig indirekte forskelsbehandling, såfremt de regler, der medfører forskelsbehandlingen er objektivt begrundet i hensyn til arbejdets udførelse. Derfor slog Højesteret fast, at det ikke var ulovlig indirekte forskelsbehandling at nægte en ansat at bære religiøst begrundet hovedtørklæde, fordi virksomheden havde en skriftlig formuleret personalepolitik, der klart beskrev beklædningsreglementet, og som arbejdsgiveren konsekvent håndhævede. Formålet med reglementet var at fremstå som en politisk og religiøs neutral virksomhed, hvor medarbejderne fremtræder ens og neutrale.

Det er dog vigtigt at understrege, at hver sag beror på en konkret vurdering, hvor der bør være en afvejning af forskellige hensyn, herunder også hensynet til ligebehandling på baggrund af køn, som også er et beskyttet kriterie i lovgivningen.

Jeg ser med stor alvor på, at der stadig er borgere, som oplever diskrimination på arbejdsmarkedet, som det beskrives i TV 2s artikel og TV 2 Echos dokumentar "RacismeEksperimentet". Det bør ikke forekomme i Danmark – og dokumentaren understreger, at vi endnu ikke er i mål med at gøre op med diskrimination på det danske arbejdsmarked. Jeg vil i den forbindelse gerne understrege, at det er arbejdsgivers pligt og ansvar at sørge for, at det ikke sker. Hvis arbejdsgiver ikke er sit ansvar bevidst, så bryder vedkommende ikke alene loven, men risikerer også at gå glip af dygtige medarbejdere med værdifulde kompetencer.

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen
Beskæftigelsesminister