



Folketingets Socialudvalg

Departementet

Holmens Kanal 22
1060 København K

Dato: 28. november 2008

Tlf. 3392 9300
Fax. 3393 2518
E-mail vfm@vfm.dk

Under henvisning til Folketingets Socialudvalgs brev af 5. november 2008 følger hermed velfærdsministerens endelige svar på spørgsmål nr. 50 (SOU Alm. del) stillet af Liselott Blixt (DF).

NAM/ J.nr. 2008-8513

Spørgsmål nr. 50:

"På baggrund af at der i visse kommuner er uniformskrav for hjemmehjælperne, vil ministeren oplyse, om muslimske kvindelige hjemmehjælperne selv må vælge, om de vil bære uniformen?"

Svar:

Uniformskrav for hjemmehjælperne er ikke reguleret i den sociale lovgivning. Kommunerne fastsætter selv bestemmelser for, hvor og hvornår personalet skal bære uniform. Det kan fx være ud fra hygiejniske, praktiske eller sikkerhedsmæssige hensyn.

Spørgsmål om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse, køn m.v. er reguleret i forskelsbehandlingsloven, som hører under beskæftigelsesministerens område. Til brug for min besvarelse har Beskæftigelsesministeriet bl.a. oplyst, at der foreligger en klar retspraksis mht. under hvilke betingelser en arbejdsgiver kan opstille beklædningskrav til de ansatte som led i udvælsen af ledelsesretten.

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet indeholder bl.a. et forbud mod direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af religion. Indirekte forskelsbehandling kan foreligge, hvis et formelt set neutralt krav kan stille personer med et bestemt religiøst tilhørsforhold ringere end andre. Hvis det neutrale krav er sagligt begrundet og står i rimeligt forhold til arbejdsopgaven, vil der ikke være tale om ulovlig forskelsbehandling.

Beklædningskrav er i retspraksis blevet anset for at kunne være indirekte forskelsbehandling, og har givet anledning til flere retssager.

Højesteret har i U 2005.1265 H fastslået, at i en situation hvor virksomheden havde skriftlig formuleret personalepolitik, der klart beskrev beklædningsreglementet, var det ikke ulovlig forskelsbehandling at nægte en ansat at bære religiøst betinget hovedbeklædning. Beklædningsreglementet, der havde til formål at sikre, at virksomheden fremstod som en politisk og religiøs neutral virksomhed, blev håndhævet konsekvent.

Det må således antages, at det er en forudsætning for at kræve, at de ansatte bærer uniform, at arbejdsgiveren konsekvent håndhæver beklædningsreglementet overfor alle ansatte i de samme funktioner. Det afhænger dermed også af det pågældende beklædningsreglements udformning, i hvilket omfang arbejdsgiveren tillader de ansatte valgfrihed mht. påklædning.

Jeg kan henholde mig til Beskæftigelsesministeriets oplysninger.

Karen Jespersen

/ Jakob Krogh