



JUSTITSMINISTERIET

Lovafdelingen

Folketinget
Retsudvalget
Christiansborg
1240 København K

Dato: 8. juni 2010
Kontor: Statsretskontoret
Sagsnr.: 2010-792-1235
Dok.: AHN40661

Hermed sendes endelig besvarelse af spørgsmål nr. 747 (Alm. del), som Folketingets Retsudvalg har stillet til justitsministeren den 2. marts 2010. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Marlene Harpsøe (DF).

Lars Barfoed

/

Jens-Christian Bülow

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

Telefon 7226 8400
Telefax 3393 3510

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

Spørgsmål nr. 747 fra Folketingets Retsudvalg (Alm. del):

”Er det ministerens opfattelse, at det vil være tilstrækkelig hjemmel for en kommune til ikke at ansætte en burka- eller niqabklædt kvinde bare at henvise til arbejdsgiverens ledelsesret særligt set i forhold til Magasin-dommen, hvori det fastsloges, at Magasin ikke havde ret til at forbyde en erhvervspraktikant at bære tørklæde, og tabte sagen, fordi der netop ikke var generelle regler for påklædning?”

Svar:

Justitsministeriet har til brug for besvarelsen af spørgsmålet anmodet Personalestyrelsen om en udtalelse. Personalestyrelsen har i den anledning oplyst følgende, som Justitsministeriet kan henholde sig til:

”Indledningsvis bemærkes, at Østre Landsrets dom i den såkaldte Magasin-sag (Ugeskrift for Retsvæsen 2000, side 2350 ff.) vedrørte spørgsmålet om en privat erhvervsdrivendes afvisning af en erhvervspraktikant, der med baggrund i sin religiøse overbevisning bar hovedtørklæde.

Med hensyn til spørgsmålet om, hvorvidt en offentlig myndighed, herunder en kommune, kan afvise at ansætte en kvinde, der insisterer på at bære burka, niqab eller lignende beklædning, har regeringens arbejdsgruppe om burka, niqab og lignende beklædning givet udtryk for følgende i sin afrapportering fra januar 2010 (side 29 ff.):

”I dette afsnit ser arbejdsgruppen særskilt på, hvilke hensyn der vil kunne anses som saglige, og dermed vil kunne begrunde, at en offentlig arbejdsgiver afviser at ansætte en person, der insisterer på at bære burka, niqab eller lignende beklædning.

Brugen af denne type beklædning rejser nogle særlige spørgsmål på det offentlige arbejdsmarked, da borgerne ikke på samme måde som kunderne i den private sektor kan fravælge de funktioner, som varetages af den offentlige sektor. Samtidig er en række jobs i den offentlige sektor kendetegnet ved direkte borgerkontakt.

[...] i det offentlige [gælder] det almindelige princip om, at stillinger skal søges besat med den bedst kvalificerede ansøger. Det følger desuden af de almindelige forvaltningsretlige grundsætninger, at der ved bedømmelsen af ansøgere til stillinger inden for den offentlige forvaltning alene kan lægges vægt på hensyn, der kan anses for saglige i relation til den pågældende stilling.

Regeringen tog i 2007 stilling til spørgsmålet om brug af burka, niqab eller lignende beklædning som følge af en konkret sag, hvor en kommune forholdt sig til en privat dagplejemors mulighed for at bære niqab.

Det daværende Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender sendte i den forbindelse et brev til kommunerne om mulige retningslinjer for beklædning i re-

lation til ansættelse af personer i kommunale dagtilbud og godkendelse af private pasningsordninger.

[...]

Som det fremgår af ovenstående, er brug af for eksempel burka, niqab og lignende beklædning i praksis uforeneligt med at passe børn i både kommunale dagtilbud og private pasningsordninger. Det er det ikke mindst på grund af de vanskeligheder, dette indebærer for kommunikationen med børnene. Den enkelte kommune kan således forbyde brug af burka, niqab og lignende beklædning i kommunale dagtilbud og private pasningsordninger på baggrund af saglige og nødvendige krav til de personer, der skal varetage opgaven.

Det er i forlængelse af det omtalte eksempel arbejdsgruppens vurdering, at brug af burka, niqab og lignende beklædning generelt er uforeneligt med at løse offentlige opgaver, der indebærer direkte borgerkontakt. Hensynet til at sikre en åben og troværdig kommunikation med borgeren gør det nødvendigt, at den ansatte har synligt ansigt i mødet med borgeren.

Dette hensyn gælder for ansatte i kommunale dagtilbud og private pasningsordninger samt mere generelt for ansatte i den offentlige sektor med direkte borgerkontakt [...]

Hvis stillingen ikke medfører direkte kontakt med borgeren, vil der være andre hensyn, der efter en konkret vurdering vil kunne anses som saglige, og som vil kunne begrunde, at offentligt ansatte ikke vil kunne bære burka, niqab eller lignende beklædning. Det gælder for eksempel hensyn til sikkerhed, sundhed og hygiejne. Men det gælder også hensyn til at deltage i den interne dialog på arbejdspladsen i forbindelse med for eksempel mødeaktiviteter eller dialog med eksterne samarbejdspartnere.

[...]”

Personalestyrelsen er enig i det, som arbejdsgruppen har anført vedrørende spørgsmålet om en offentlig myndigheds adgang til at afvise at ansætte en kvinde, der insisterer på at bære burka, niqab eller lignende beklædning, og det er i den forbindelse ikke en betingelse for at afvise at ansætte en kvinde i den nævnte situation, at den offentlige myndighed har fastsat beklædningskrav. Det afgørende er, at de hensyn, der er nævnt af arbejdsgruppen, gør sig gældende i relation til den pågældende stilling.”