



Folketingets Ligestillingsudvalg  
Christiansborg  
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

T 72 20 50 00  
E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)  
[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748  
EAN 5798000398566

30. januar 2014

Sagsnr. 2014-201

Ligestillingsudvalget har i brev af 18. december 2013 stillet følgende spørgsmål nr.8 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet af ikke-medlem af Ligestillingsudvalget Karsten Lauritzen (MFU).

**Spørgsmål nr. 8:**

”Vil ministeren redegøre for, i hvilket omfang alder alene bør være et kriterium for at udelukke personer fra at beklæde et offentligt hverv?”

**Endeligt svar:**

Som udgangspunkt er det ikke lovligt at lægge vægt på alder i forbindelse med ansættelse eller ved ansættelsens ophør. Jeg synes, at det er et godt udgangspunkt.

Forskelsbehandlingsloven giver imidlertid mulighed for fx at aftale en pligt til at fratræde ved en bestemt alder. Det kan være aftalt i det enkelte ansættelsesforhold eller ved kollektiv aftale eller overoverenskomst. Det er et krav efter forskelsbehandlingsloven, at disse aldersgrænser har en saglig begrundelse.

Det er min klare holdning, at man som udgangspunkt skal have lov til at arbejde, så længe man har lyst til det. Jeg er derfor også villig til at se på, om der er behov for at justere bestemmelsen om, at man kan aftale ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren fylder 70 år. I den forbindelse vil jeg gerne understrege, at jeg ikke agter at blande mig i de aftaler, som arbejdsmarkedets parter allerede har indgået om pligtmæssig fratrædelse.

Hvis der i øvrigt er regler i andre ministeriers lovgivning om aldersgrænser, er det det pågældende ministeriums ansvar at påse, at aldersgrænsen er sagligt begrundet. Hvis der er tale om overenskomstaftaler, er det arbejdsmarkedets parter, der selv skal kunne begrunde behovet for eventuelle aldersgrænser.

Venlig hilsen

Mette Frederiksen