



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
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

9. marts 2015

J.nr. 20150013789

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 10. februar 2015 stillet følgende spørgsmål nr. 136 (BEU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Karsten Lauritzen (V).

**Spørgsmål nr. 136:**

”Vil ministeren redegøre for begrebet ”bagatelgrænser”, som er en del af Arbejdstilsynets ”Arbejds miljøstrategi 2020” og herunder redegøre for, hvordan Arbejdstilsynet i praksis bruger ”bagatelgrænser” under deres kontrolbesøg?”

**Endeligt svar:**

Det er vigtigt, at Arbejdstilsynet bruger ressourcerne rigtigt og koncentrerer sig om de væsentligste arbejdsmiljøproblemer på virksomhederne. Derfor blev der i forbindelse med strategien for arbejdsmiljøindsatsen frem med 2020 indført en ”bagatelgrænse”, så Arbejdstilsynet ikke giver påbud for arbejdsmiljøproblemer, som er bagateller. Dette gør samtidig, at virksomhederne får større forståelse og respekt for Arbejdstilsynets reaktioner, når de kun giver påbud i situationer, hvor det er nødvendigt.

I forhold til spørgsmål har jeg indhentet en udtalelse fra Arbejdstilsynet, som oplyser følgende:

”Bagatelgrænsen er et udtryk for, at Arbejdstilsynet ikke giver påbud om minimale overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Virksomheden får således kun påbud, hvis der er tale om væsentlige problemer.

Bagatelgrænsen betyder, at Arbejdstilsynet – når man konstaterer et arbejdsmiljøproblem på virksomheden – i hvert enkelt tilfælde vurderer, om der er tale om et væsentligt problem eller om en bagatel. Det gør Arbejdstilsynet bl.a. ved at se på, hvor alvorligt problemet er, hvor tit de ansatte er udsat for problemet, og hvor længe de ansatte er udsat for problemet.

Arbejdstilsynet har udarbejdet retningslinjer, der beskriver de hensyn der skal overvejes, fx overtrædelsens art, omfang og alvor, og som skal indgå i de tilsynsførendes vurdering af, om et arbejdsmiljøproblem kan anses for en bagatel, eller om problemet er så væsentligt, at der skal reageres med påbud.”

Jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets oplysninger.

Venlig hilsen

Henrik Dam Kristensen