



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@ft.dk

Karina Adsbøl  
Karina.Adsbol@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

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

CVR 10172748

21. februar 2017

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 27. januar 2017 stillet følgende spørgsmål nr. 293 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Karina Adsbøl (DF).

J.nr. 2017 - 1226

**Spørgsmål nr. 293:**

”Ministeren bedes redegøre for, om det er i overensstemmelse med forskelsbehandlingsloven (lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.), at spørge til jobsøgendes alder i virksomhedernes rekrutteringssystemer når man søger et arbejde? Der henvises til lovens § 1, stk. 1: ”§ 1. Ved forskelsbehandling forstås i denne lov enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.””

**Svar:**

I forskelsbehandlingsloven gælder der et forbud mod forskelsbehandling på grund af bl.a. alder i forbindelse med ansættelse, under ansættelsen og ved afskedigelse.

Loven forbyder ikke en arbejdsgiver at spørge om en jobansøgers alder i forbindelse med rekruttering. Det vil derimod være i strid med forskelsbehandlingsloven, hvis en arbejdsgiver *anvender* oplysninger om alder *som kriterium* i udvælgelsen af en ansøger til en ledig stilling. Dette gælder også oplysninger herom fra virksomheders rekrutteringssystemer.

Det er således ikke lovligt at lægge vægt på alder i forbindelse med ansættelse, og reglerne fastslår klart, at alder ikke må have betydning for, om man kommer i betragtning til en ledig stilling eller ej.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen