



## JUSTITSMINISTERIET

Folketinget  
Retsudvalget  
Christiansborg  
1240 København K  
DK Danmark

Dato: 26. januar 2021  
Kontor: Straffuldbyrdselskonto-  
ret  
Sagsbeh: Malte Hansen  
Sagsnr.: 2021-0030-5392  
Dok.: 1781862

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 466 (Alm. del), som Folketingets Retsudvalg har stillet til justitsministeren den 5. januar 2021. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Karina Lorentzen Dehnhardt (SF).

Nick Hækkerup

/

Mette Kjølby Miller-Harris

Slotsholmsgade 10  
1216 København K.

T +45 3392 3340  
F +45 3393 3510

[www.justitsministeriet.dk](http://www.justitsministeriet.dk)  
[jm@jm.dk](mailto:jm@jm.dk)

### Spørgsmål nr. 466 (Alm. del) fra Folketingets Retsudvalg:

”Vil ministeren opliste gældende arbejdsmiljølovgivning, der gælder for Kriminalforsorgens institutioner, herunder udslusningspensioner, samt redegøre for om der er enkeltdele, der ikke overholdes?”

#### Svar:

Justitsministeriet har til brug for besvarelsen af spørgsmålet indhentet et bidrag fra Direktoratet for Kriminalforsorgen, der har oplyst følgende:

”Lov om arbejdsmiljø, jf. senest lovbekendtgørelse nr. 674 af 25. maj 2020, gælder for arbejde, der udføres for en arbejdsgiver – i dette tilfælde kriminalforsorgen. På de fleste områder stiller arbejdsmiljøloven kun meget overordnede krav til, hvordan reglerne for arbejdsmiljøet skal være. Typisk foreskriver loven, at arbejdet skal være sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvaret. Loven overlader det til beskæftigelsesministeren at fastsætte de nærmere regler for, hvordan det skal ske.

På de områder, hvor selve arbejdsmiljøloven ikke er detaljeret, suppleres arbejdsmiljøloven med en lang række bekendtgørelser. Ifølge Arbejdstilsynets opgørelse (opgjort på hjemmesiden [www.arbejdstilsynet.dk](http://www.arbejdstilsynet.dk) den 6. januar 2021) er der 297 bekendtgørelser og 30 love- og EU-forordninger, der regulerer arbejdsmiljøområdet. Kriminalforsorgens virksomhed har en bredde og et opgaveomfang, der gør, at det ikke er muligt specifikt at udfiltrere, hvilke bekendtgørelser, love og forordninger der er relevante i forhold til arbejdsmiljøet på kriminalforsorgens institutioner. Afhængig af den konkrete opgaveløsning og arbejdsopgave kan alle dele af retsgrundlaget være relevant. Af ressourcemæssige årsager er der ikke foretaget en opstilling af samtlige retskilder.

Kriminalforsorgen har naturligvis som fundament i forhold til opgaveløsning og arbejdstilrettelæggelse, at det skal ske inden for rammerne af den gældende lovgivning. Og at lovgivningen skal overholdes. Viser det sig konkret ikke at være tilfældet, bliver der altid fulgt op, og opgaveløsningen tilrettelægges således, at lovgivningen overholdes.”