

## Ministeren

Udlændinge- og Integrationsudvalget  
Folketinget  
Christiansborg  
1240 København K



## Udlændinge- og Integrationsministeriet

Udlændinge- og Integrationsudvalget har den 20. juli 2021 stillet følgende spørgsmål nr. 670 (alm. del) efter ønske fra Peter Skaarup (DF) til udlændinge- og integrationsministeren, som hermed besvares endeligt.

### Spørgsmål nr. 670:

Vil ministeren kommentere artiklen "Ny EU-dom: Nu må din arbejdsgiver bede dig om at smide tørklædet" udgivet på politiken.dk den 15. juli 2021 og redegøre for dommen, herunder om det vil være muligt for Folketinget at forbyde tørklæder i alle eller visse offentlige stillinger i Danmark, og om regeringen i givet fald vil støtte et sådant forslag?

### Svar:

Til brug for besvarelsen af spørgsmålet har Udlændinge- og Integrationsministeriet anmodet om bidrag fra Beskæftigelsesministeriet, som kan oplyse følgende:

"EU-Domstolen (Domstolen) har den 15. juli 2021 afsagt dom i de forenede sager C-804/18 (IX) og C-341/19 (MJ). Sagerne angik foreneligheden af nogen virksomheders interne regler om ansattes brug af synlige symboler på deres politiske, ideologiske eller religiøse holdninger med direktiv 2000/78 af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (beskæftigelsesdirektivet).

Den første sag udsprang af, at virksomheden WABE, der drev daginstitutioner, vedtog en tjenesteinstruks om overholdelse af neutralitetsprincippet, hvor de ansatte blev pålagt ikke at bære synlige symboler på deres politiske, ideologiske eller religiøse holdninger over for børnene, forældrene m.v. på arbejdspladsen. En omsorgsmedarbejder fik herefter to advarsler og blev midlertidigt bortvist, fordi hun nægtede at tage sit hovedtørklæde af.

Domstolen fastslog hertil, at en virksomheds interne regel, der forbyder de ansatte at bære nogen form for synlige symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger på arbejdspladsen, i forhold til ansatte, der som

6. september 2021

Udlændinge- og  
Integrationsministeriet

Ministersekretariatet (VPE)  
Slotsholmsgade 10  
1216 København K

Tel. 6198 4000  
Mail uim@uim.dk  
Web www.uim.dk

CVR-nr. 36977191

Sags nr. 2021 - 14225  
Akt-id 1729914

følge af religiøse krav følger bestemte beklædningsregler, ikke udgør en direkte forskelsbehandling på grund af religion eller tro, når denne regel anvendes generelt og udifferentieret.

Domstolen lagde på baggrund af den forelæggende rets oplysninger til grund, at reglen skabte ulige behandling indirekte baseret på religion, og forholdt sig herefter til om den var objektivt begrundet i et legitimt mål, og om midlerne til at opfylde det var hensigtsmæssige og nødvendige.

Domstolen udtalte, at en arbejdsgivers ønske om over for såvel offentlige som private kunder at give udtryk for en politik, hvor der lægges vægt på politisk, filosofisk og religiøs neutralitet, kan anses for at være legitimt, da et sådant ønske vedrører friheden til at oprette og drive egen virksomhed, der er anerkendt i EU's charter om grundlæggende rettigheder artikel 16, og det har i princippet en legitim karakter, navnlig når det alene er de ansatte, der forventes at komme i kontakt med kunderne, som berøres af arbejdsgiverens bestræbelse på at opnå dette mål. Domstolen udtalte desuden, at et legitimt formål ikke er tilstrækkeligt til objektivt at begrunde en ulige behandling.

Domstolen udtalte herefter, at en sådan regel kun kan begrundes, hvis tre betingelser er opfyldt: For det første skal arbejdsgiverens politik om politisk, ideologisk og religiøs neutralitet i forhold til kunder eller brugere opfylde et reelt behov hos arbejdsgiveren, hvilket arbejdsgiveren skal godtgøre under hensyntagen til bl.a. de berettigede forventninger hos de pågældende og konsekvenserne for arbejdsgiveren uden en neutralitetspolitik, henset til arten af arbejdsgiverens aktiviteter eller den sammenhæng, hvori de indgår. For det andet skal den ulige behandling være egnet til at sikre en ordentlig gennemførelse af neutralitetspolitikken, hvilket forudsætter, at den forfølges sammenhængende og systematisk. For det tredje skal forbuddet være begrænset til det strengt nødvendige, henset til, hvor store og alvorlige de ugunstige konsekvenser, som arbejdsgiveren tilsigter at undgå, reelt er.

I den anden sag udvidede virksomheden sine interne retningslinjer, som forbød medarbejderne at bære religiøse, politiske eller ideologiske iøjnefaldende fladedækkende symboler på arbejdspladsen, til alle virksomhedens filialer. En medarbejder, som bar islamisk hovedtørklæde, blev herefter pålagt ikke at bære sådanne symboler på arbejdspladsen.

Domstolen udtalte i sagen, at en intern regel i virksomheden, der forbyder medarbejderne at bære synlige symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger med det formål at sikre neutralitetspolitik i virksomheden, kun kan være begrundet indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro, hvis forbuddet omfatter alle synlige former for udtryk for politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger. Domstolen udtalte endvidere, at et forbud, der kun vedrører det forhold, at der bæres iøjnefaldende

fladedækkende symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger, kan udgøre direkte forskelsbehandling på grund af religion eller tro, som under alle omstændigheder ikke kan begrundes.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at Domstolen i de to domme præciserer og udbygger sin hidtidige praksis på området, og at dommene således ikke er udtryk for en grundlæggende ændring af retstilstanden.

En arbejdsgiver, herunder en offentlig arbejdsgiver, vil således efter en konkret vurdering kunne håndhæve en arbejdspladspolitik, der stiller krav om, at medarbejderne skal fremstå neutrale og ikke bære synlige symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger. Det er en forudsætning for at kunne håndhæve en sådan arbejdspladspolitik, at forbuddet omfatter alle synlige former for udtryk for politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger.

Det er endvidere vurderingen, at det ikke vil være muligt at indføre et forbud, der alene omfatter tørklæder, i alle eller visse offentlige stillinger.”

Jeg kan i det hele henholde mig til det af Beskæftigelsesministeriet anførte.

Jeg vil dog for en god ordens skyld understrege, at der allerede i dag gælder visse begrænsninger for religiøs påklædning – herunder det muslimske tørklæde – i visse offentlige stillinger, og at regeringen støtter disse begrænsninger.

De nuværende regler er kommet til efter en langvarig debat i samfundet om religionens rolle og den tvivl, der potentielt kan blive rejst i situationer, hvor der træffes indgribende beslutninger, hvis en offentlig ansat under udøvelsen af offentlig myndighed bærer markante symboler, der – berettiget eller uberettiget – kan rejse tvivl om den ansattes neutralitet.

Den debat er vi næppe færdige med. Hverken i Danmark eller i en række andre vestlige lande, hvor religionens plads i samfundet har fået fornyet aktualitet og kraft efter en meget stor indvandring fra især MENAP-lande og Tyrkiet.

Regeringen står vagt om danske og demokratiske værdier. Regeringen vil derfor altid se med interesse på forslag, der inden for rammerne af grundloven og vores forpligtelser i øvrigt kan medvirke hertil.

Mattias Tesfaye

/

Louise Michaëlis