



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Hans Andersen
Hans.Andersen@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

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

CVR 10172748

J.nr. 2022 - 3359
18. maj 2022

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 20. april 2022 stillet følgende spørgsmål nr. 288 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Hans Andersen (V).

Spørgsmål nr. 288:

”Vil ministeren redegøre for, hvad staten gør for at få afdækket omfanget af mobning og chikane i forbindelse med fagforeningsvalg samt oplyse, hvor mange, der har været udsat for det i staten?”

Svar:

Indledningsvist vil jeg gerne slå fast, at mobning og chikane er fuldstændig uacceptabelt på danske arbejdspladser. Det gælder uanset hvilke motiver og årsager, der ligger bag.

Det er arbejdsgiverens ansvar at forebygge krænkende handlinger, og derfor har jeg til brug for besvarelsen indhentet bidrag fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsen (MEDST), der oplyser følgende:

”Mobning og chikane er uanset årsag ikke acceptabelt på de statslige arbejdspladser, da et godt arbejdsmiljø præget af trivsel og tillid er forudsætningen for en opgaveløsning præget af både kvalitet og effektivitet.

Foreningsfrihed er et grundlæggende princip på det statslige arbejdsmarked. Statslige arbejdsgivere må ikke spørge medarbejdere om deres fagforeningsmedlemskab, da statslige arbejdsgivere ikke sagligt kan lægge vægt på oplysninger om medlemskab af en fagforening ved ansættelsesretlige afgørelser. Oplysninger om en ansats fagforeningsmæssige tilhørsforhold er desuden personoplysninger, som er omfattet af databeskyttelsesreglerne og betragtes som følsomme oplysninger. En arbejdsgiver kan i konkrete tilfælde være bekendt med ansattes fagforeningsmæssige tilhørsforhold, men udelukkende hvis den ansatte selv har oplyst herom.

I forhold til mobning og chikane har de statslige arbejdsgivere et lokalt ansvar for, at arbejdsmiljøet på arbejdspladsen opfylder kravene i arbejdsmiljøloven. Det betyder, at de statslige arbejdspladser skal sørge for, at arbejdet planlægges, tilrettelæg-

ges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder gælder også en sikring af det psykiske arbejdsmiljø, som mobning, chikane og krænkende handlinger mv. er omfattet af.

Mobning og chikane indgår således i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde, hvor arbejdsmiljøproblemer bl.a. afdækkes og håndteres i forbindelse med udarbejdelse af den lovpligtige arbejdspladsvurdering. Denne afdækning sker lokalt på de statslige arbejdspladser.

Til understøttelse af det lokale arbejde med at drøfte tillid, samarbejde og trivsel, har parterne på det statslige arbejdsmarked indgået en aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten. Formålet med Samarbejdsaftalen er at udgøre en operationel og brugervenlig ramme for et konstruktivt, tillidsfuldt og dialogbaseret samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i de lokale samarbejdsudvalg.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har ikke kendskab til omfanget af eventuelle sager om mobning og chikane på statens arbejdspladser.”

Jeg henholder mig til MEDST's oplysninger.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard
Beskæftigelsesminister