



Folketingets Udlændinge- og Integrationsudvalget
lov@ft.dk

Morten Messerschmidt
Morten.Messerschmidt@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 - 754
22. april 2022

Udlændinge- og Integrationsudvalget har i brev af 25. marts 2022 stillet følgende spørgsmål nr. 329 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Morten Messerschmidt (DF).

Spørgsmål nr. 329:

”Vil ministeren redegøre for hvilke muligheder, der er inden for EU-reglerne for at ændre den danske ligestillingslov til i højere grad at inkludere respekt for dansk skik og kultur? Kan ministeren i den forbindelse give eksempler på andre EU-lande, som har denne type beskyttelse af national skik og kultur i deres ligestillingsregler inden for rammerne af EU-reglerne? Spørgsmålet stilles i forlængelse af besvarelsen af UUI alm. del – samrådsspørgsmål L.”

Svar:

Jeg skal indledningsvist bemærke, at jeg forstår, at spørgsmålet er stillet i forlængelse af samråd L, der blev afholdt i Udlændinge- og Integrationsudvalget den 22. marts 2022. Samrådet omhandlede to afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet af 15. december 2021. I de to afgørelser fandt Ligebehandlingsnævnet, at en kommune havde handlet i strid med forskelsbehandlingsloven ved at ophæve to kvindelige lærerstuderendes praktikaftaler på en folkeskole, fordi de af religiøse årsager ikke ønskede at give håndtryk til en mandlig praktikvejleder.

Som jeg også tilkendegav på samrådet, har jeg fået oplyst, at Ligebehandlingsnævnets afgørelser vil blive indbragt for domstolene. Når domstolene har truffet afgørelse i sagerne, vil regeringen studere afgørelserne og vurdere, hvad de måtte give anledning til af overvejelser.

Jeg kan i forhold til spørgerens spørgsmål om ”national skik og kultur” og om andre landes lovgivning inden for rammerne af EU-reglerne bemærke, at EU’s ligebehandlingsdirektiv (2006/54/EF) har til formål at sikre gennemførelsen af princippet om lige muligheder for og lige behandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv. Derudover har EU’s beskæftigelsesdirektiv (2000/78/EF) til formål at fastlægge en generel ramme for bekæmpelse af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Jeg kan i forlængelse heraf oplyse, at der er domme fra EU-Domstolen, der har anerkendt arbejdsgiveres forbud mod at bære religiøse symboler. Dommene har taget stilling til, om det konkret var sagligt og proportionalt for arbejdsgiverne at stille krav om ikke at bære religiøse symboler ud fra et ønske om at fremtræde religiøst neutralt. Domstolen har således anerkendt, at det kan være et legitimt hensyn, der kan begrænse personer i deres konkrete trosudøvelse.

Jeg kan oplyse, at Beskæftigelsesministeriet ikke er bekendt med EU-lande, der har indført særlige beskyttelsesregler for ”national skik og kultur” i deres nationale lovgivning inden for rammerne af EU-reglerne. Beskæftigelsesministeriet vil indhente oplysninger fra udvalgte EU-lande (Frankrig, Spanien, Italien, Sverige, Tyskland og Nederlandene). Jeg vil vende tilbage til udvalget, når disse oplysninger foreligger.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard
Beskæftigelsesminister