



Folketingets Udlændinge- og Integrationsudvalg
lov@ft.dk

Martin Henriksen
martin.henriksen@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

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

CVR 10172748

20. marts 2017

J.nr. 2016-8349

Udvalget for udlændinge og integration har i brev af 23. november 2016 stillet følgende spørgsmål nr. 208 (alm. del), som hermed besvares endeligt. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Martin Henriksen (DF).

Spørgsmål nr. 208:

”Vil ministeren oplyse, om et jobcenter kan kræve af en borger, som modtager offentlig ydelse, at vedkommende skal tage sin niqab eller burka af under en ansættelse samt samtalen hertil, for at være arbejdsmarkedsparat?”

Endeligt svar:

Ja, et jobcenter kan efter en konkret vurdering nå frem til, at den ledige ikke har en rimelig grund til at afvise et job, hvis jobcenteret har henvist en modtager af integrationsydelse, uddannelses- eller kontanthjælp eller arbejdsløshedsdagpenge til et konkret job, og borgeren siger nej til jobbet, fordi borgeren ikke kan bære fx niqab eller burka i forbindelse med det arbejde. I så fald skal personen have en sanktion. Sanktionen vil i givet fald være nedsættelse eller ophør af hjælpen i en periode.

Religiøse, kulturelle eller moralske hensyn er som udgangspunkt ikke rimelige grunde til at blive fritaget for rådighedsforpligtelsen.

Det forhold, at en borger bærer niqab eller burka, hindrer dog ikke i sig selv eller generelt, at en modtager af integrationsydelse eller uddannelses- eller kontanthjælp er arbejdsmarkedsparat (jobparat), eller at en modtager af arbejdsløshedsdagpenge står til rådighed for arbejdsmarkedet.

Jeg har anmodet Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering om at undersøge, om kommunerne har truffet afgørelser om sanktioner til personer, der har afvist et arbejde eller tilbud på grund af, at den pågældende ikke kan bære niqab eller burka.

Styrelsen har oplyst følgende:

”Styrelsen har hørt de 10 største kommuner, om de har kendskab til at have truffet afgørelser vedrørende denne problemstilling, da kommunerne ikke har registerbaserede oplysninger om, hvorvidt kommunen har truffet afgørelse om sanktion til en person, der bærer niqab eller burka.

To kommuner har angivet, at de har truffet afgørelse om sanktion til personer, der har afslået arbejde eller tilbud på grund af, at de ikke kunne bære niqab eller burka på arbejdet eller i tilbuddet.

De otte øvrige kommuner oplyser, at de ikke har haft sådanne sager om personer, der bærer niqab eller burka.”

Jeg vil desuden snarest sende et brev til alle landets borgmestre med fokus på håndhævelse af sanktioner på kontanthjælpsområdet – blandt andet for at sikre klarhed omkring disse forhold.

Der henvises i øvrigt til min besvarelse af 21. december 2016 af spørgsmål nr. 207 (alm. del) fra udvalget. Det fremgår heraf, at en arbejdsgiver efter forskelsbehandlingsloven har mulighed for at kræve, at en medarbejder tager sin niqab eller burka af, hvis det er sagligt begrundet. Det er arbejdsgiveren, som skal foretage denne saglighedsvurdering.

Arbejdsgiverens krav kan fx være sagligt begrundet, hvis det er en del af virksomhedens ansigt udadtil, at de ansatte skal bære uniform eller en bestemt beklædning, og hvis det er et konsekvent krav, der stilles til alle ansatte i samme stillinger.

Et andet eksempel er, hvor sikkerheds- og/eller hygiejnehensyn kræver en bestemt beklædning.

Jeg vil i den forbindelse også nævne den netop afsagte dom fra EU-Domstolen af 14. marts 2017, som bl.a. slår fast, at et forbud mod at bære islamisk hovedtørklæde, der følger af en intern regel i en privat virksomhed, som forbyder personalet at bære synlige politiske, filosofiske eller religiøse symboler på arbejdspladsen, ikke udgør direkte forskelsbehandling på grund af religion eller tro.

Det vil i sidste ende være op til domstolene at vurdere, om det i en given situation er sagligt at kræve, at en medarbejder tager sin niqab eller burka af som forudsætning for ansættelsen.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen