



Folketingets Udlændinge- og Integrationsudvalg  
lov@ft.dk

Martin Henriksen  
Martin.Henriksen@ft.dk og lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

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

CVR 10172748

21. december 2016

Udlændinge-, Integrations- og Boligudvalget har i brev af 23. november 2016 stillet følgende spørgsmål nr. 207 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Martin Henriksen (DF).

J.nr. 2016-8349

**Spørgsmål nr. 207:**

”Ministeren bedes oplyse, om en arbejdsgiver kan kræve, at en medarbejder tager sin niqab eller burka af i arbejdstiden som forudsætning for ansættelsen?”

**Svar:**

Forskelsbehandlingsloven indeholder et generelt forbud mod direkte og indirekte forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på grund af en række kriterier, herunder fx religion, tro og social eller etnisk oprindelse.

Det lægges sædvanligvis til grund, at en medarbejder bærer niqab eller burka af religiøse årsager.

Efter forskelsbehandlingsloven har en arbejdsgiver 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.

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