

anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse.

Det vil fx være indirekte forskelsbehandling, hvis en arbejdsgiver stiller krav til påklædning, fremtoning mv., som kun rammer visse grupper. Det er fortsat tilladt at kræve, at de ansatte bærer uniform eller en bestemt beklædning, hvis dette er en del af virksomhedens præsentation udadtil, og hvis det er et konsekvent krav, der stilles til alle ansatte i samme stillinger.

Det vil stride mod loven, hvis en virksomhed udarbejder et reglement, som alene forbyder de ansatte at bære tørklæde eller turban eller tøj med politiske symboler.

Det må også antages, at et klart beklædningsreglement vedtaget i overensstemmelse med samarbejdsreglerne, der gør en arbejdsplads til en politisk og religiøs frizone, hvor der ikke fremvises politiske og religiøse symboler af nogen art, næppe vil kunne underkendes. Spørgsmålet henhører i øvrigt under domstolene, som endnu ikke har taget stilling til problemstillingen.

Samtidig er det dog også sådan, at indirekte diskrimination i form af chikane er forbudt. Det er arbejdsgiveren, der skal påse at de ansatte ikke chikanerer hinanden. En beklædning som indeholder politiske symboler eller udsagn kan af andre ansatte opfattes som chikane. Det må bero på en konkret vurdering også af forholdene på den enkelte arbejdsplads, hvilke ytringer af denne karakter, der må anses som tilladte chikane og hvilket, der må anses som tilladte politiske tilkendegivelser, som man alene kan komme udenom i form af et beklædningsreglement, jf. foran.

Svar (3/6 02)

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Det vil ofte være indirekte forskelsbehandling, hvis en arbejdsgiver stiller krav til påklædning, fremtoning mv., der kun rammer visse grupper, jf. besvarelsen til spørgsmål S 2189.

Men det er tilladt at kræve, at de ansatte bærer uniform eller en bestemt beklædning, hvis dette er en del af virksomhedens præsentation udadtil, og hvis det er et konsekvent krav, der stilles til alle ansatte i samme stillinger.

Det vil derimod stride mod loven, hvis en virksomhed udarbejder et reglement, som alene forbyder de ansatte at bære politiske symboler, men som i øvrigt stiller de ansatte frit med hensyn til beklædning. Et sådant reglement vil udelukke enkelte grupper og dermed være udtryk for indirekte forskelsbehandling.

I den danske forskelsbehandlingslov behandles forskelsbehandling på grund af religion og politisk anskuelse ens. En arbejdsgiver kan formodentlig ikke gøre forskel på politiske og religiøse symboler og forbyde politiske symboler, men tillade religiøse symboler.

Virksomhederne har to lovlige muligheder, at tillade et hvilket som helst religiøst eller politisk symbol i de ansattes beklædning eller at forbyde et hvilket som helst religiøst eller politisk symbol.

Det er ikke muligt at opstille faste retningslinier for, hvad en arbejdsgiver/lønmodtager skal acceptere. Hver sag beror på en konkret vurdering, som løbende skal tilpasses samfundsudviklingen.

Spm. nr. S 2190

Til beskæftigelsesministeren (22/5 02) af:

Ole M. Nielsen (KRF):

»Kan ministeren oplyse, om arbejdspladsens ledelse har mulighed for at forbyde beklædning, der er diskriminerende i forhold til medarbejdere med indvandrerbaggrund, selv om det ikke strider mod loven om at bære beklædning med diskriminerende tekst (jf. spørgsmål nr. S 2189)?«

Spm. nr. S 2191

Til beskæftigelsesministeren (22/5 02) af:

Ole M. Nielsen (KRF):

»Hvilke midler vil ministeren, i forhold til ønsket om at integrere flere indvandrere på arbejdsmarkedet, tage i brug for at forhindre konkret diskriminering fra danskere, der ikke ønsker indvandrere beskæftiget på deres arbejdsplads?«