

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Dette lovforslag har Folketinget, som det har været gentaget flere gange, behandlet før. Det lykkedes os desværre ikke at nå til enighed i sidste folketingssamling, så regeringen har besluttet at genfremsætte lovforslaget i uændret form.

Kl. 16.30

De helt centrale bestemmelser i lovforslaget er indførelse af delt bevisbyrde i sager om forskelsbehandling, beskyttelse mod repressalier og præcisering af forskelsbehandlingsbegrebet.

Når det er magtpåliggende for regeringen at få vedtaget netop dette lovforslag, skyldes det, at vi har at gøre med to EF-direktiver, hvor vi rent faktisk for det ene direktivs vedkommende befinder os i en traktatkrænkelsessituation. Det er efter regeringens opfattelse uholdbart.

Netop det forhold, at lovforslaget udspringer af en EU-forpligtelse, gør, at regeringen står fast på, at direktiverne alene skal gennemføres ved minimumsimplementering. En udvidelse af lovforslaget til også at introducere et nyt klageorgan mener jeg er uhensigtsmæssigt af principielle årsager.

Minimumsimplementering er den model, vi normalt vælger i Folketinget, når vi har at gøre med arbejdsmarkedsdirektiver. Fordelen ved en minimumsimplementering er, at den tilgodeser den danske model, idet arbejdsmarkedets parter ved, hvad de har at holde sig til i forhold til kommende EU-krav, og de undgår hermed, at direktiverne bruges som løftestang for at få gennemført mere vidtgående regler eller mere restriktive regler.

Minimumsimplementering respekterer parternes autonomi mest muligt. Ønsker parterne at gå videre, end et direktiv kræver, må dette krav rejses som led i de almindelige overenskomstforhandlinger.

Rent faktisk er det jo den tidlige regering, der har forhandlet, og som fik mandatet i Europaudvalget til de to direktiver, som danner baggrund for lovforslaget i dag.

Ud fra et parlamentarisk synspunkt mener jeg, at den manglende støtte til regeringens lovforslag er problematisk, idet den destabiliserer kontinuiteten i EU-lovgivningsprocessen. Det synes jeg er højst beklageligt, og jeg tror faktisk ikke, at det er det, nogen i Tinget vil.

Det er ud fra den synsvinkel, at jeg anmoder Socialdemokratiet om, når det kommer til stykket, at stemme for lovforslaget, idet de herved sender et vigtigt signal til Folketinget om, at EU-

beslutningsprocessen i sin nuværende form skal bibeholdes, og til arbejdsmarkedets parter om, at den danske model fungerer og bakkes op af Folketinget, idet det alene sker med de lovgivningsmæssige tilretninger, som EU-retten gør nødvendige.

Hvis et flertal i Folketinget så på et senere tidspunkt måtte bestemme sig for alligevel at supplere loven med et klagenævn, er der selvsagt ikke noget til hinder for det. Så er der imidlertid tale om et rent nationalt anliggende uden konsekvens for EU-beslutningsprocessen.

(Kort bemærkning).

Per Dalggaard (DF):

Nu har jeg desværre ikke kunnet følge debatten fra starten, idet der foregår andre ting her i huset, men jeg håber, det, jeg vil spørge om, er yderst relevant. Jeg synes, det er yderst relevant.

I den skriftlige fremsættelse står der, at med lovforslaget indføres et nyt diskriminationskriterium i loven, således at der fremover ikke må forskelsbehandles på grund af tro.

Der er ingen, heller ikke i Dansk Folkeparti, som kunne forestille sig at diskriminere folk på grund af deres tro, men det, der er problemet, er, hvad den tro egentlig giver sig udtryk i. Hvis den tro giver sig udtryk i, at f.eks. muslimske kvinder skal gå klædt, som de gør, i store gevandter, og hvis de vil have et job eller har et job, hvor de så påfører sig de påklædninger, kan de jo hele tiden sige, at det gør de på grund af deres tro, de vil ikke diskrimineres. Hvilke problemer vil det egentlig ikke give for dansk erhvervsliv og for forretninger osv.? Har ministeren forholdt sig til den problemstilling?

(Kort bemærkning).

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Jeg vil godt sige lidt om beklædningsdiskussionen. Som den foregår i dag, vedrører den jo alene adgangen til at bære tørklæde.

Ministeriets fortolkning af forskelsbehandlingsloven i relation til beklædningsreglementer og hovedbeklædninger er følgende:

En arbejdsgiver, der ønsker, at de ansatte skal bære uniform, hvor der ikke indgår hovedbeklædning, må acceptere medarbejderes ønske om at bære religiøst begrundet hovedbeklædning. Arbejdsgiveren kan dog kræve, at hovedbeklædningen tilrettes virksomhedens farver og i øvrigt er ren og pæn. Afviser arbejdsgiveren