

## Økonomi- og Indenrigsministeriet

Slotsholmsgade 10-12  
DK-1216 København K

T +45 7228 2400  
F +45 7228 2401  
M [im@im.dk](mailto:im@im.dk)  
W [oim.dk](http://oim.dk)

Folketingets Kommunaludvalg

Dato: 12. december 2011  
Enhed: Forvaltningsjura  
Sagsbeh.: DEPMKG  
Sags nr.: 1113033  
Dok nr.: 728719

Folketingets Kommunaludvalg har den 17. november 2011 stillet følgende spørgsmål nr. 14 (alm. del) til økonomi- og indenrigsministeren, som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Hans Kristian Skibby (DF).

Spørgsmål nr. 14:

"Ministeren anmodes om at beskrive de gældende regler omkring ansættelse af medarbejdere i landets kommuner og i den forbindelse oplyse, om det på nogen måde er lovligt at fravælge en ansøger med den begrundelse, at man ønsker stillingen besat med en ansøger med en bestemt etnisk oprindelse."

Svar:

Økonomi- og Indenrigsministeriet har til brug for besvarelsen indhentet et bidrag fra Beskæftigelsesministeriet, der har oplyst følgende:

"Ifølge § 2 i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, jf. lovbekendtgørelse nr. 1349 af 16. december 2008, må en arbejdsgiver ikke forskelsbehandle ansøgere til ledige stillinger på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Loven beskytter både mod direkte og indirekte diskrimination, chikane samt instruktion om at forskelsbehandle. I praksis betyder det, at en arbejdsgiver i en ansættelsessituation ikke må lægge vægt på for eksempel en ansøgers etniske herkomst. Det gælder også de kommunale arbejdsgivere.

Der gælder enkelte undtagelser fra hovedreglen i lovens § 2, som har betydning for spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse:

*Der er tale om et regulært erhvervsmæssigt krav – lovens § 6, stk. 2*

Hvis det fx er af afgørende betydning for jobbet udførsel, at den ansatte er af en bestemt race, politisk anskuelse, seksuel orientering mm., og kravet står i rimeligt forhold til den pågældende erhvervsaktivitet, kan en arbejdsgiver få dispensation fra forbuddet mod forskelsbehandling. Dette følger af lovens § 6, stk. 2. Dispensationen skal søges hos den minister, der er ansvarlig for det område, som erhvervsaktiviteten hører ind under. Som eksempel kan nævnes, at en ansøgning om dispensation inden for hospitalsvæsenet ville skulle søges i Sundhedsministeriet, der tager stilling til dispensationsansøgningen efter indhentet udtalelse fra beskæftigelsesministeren. Bestemmelsen skal fortolkes snævert, og ministeriet kan oplyse, at der i praksis kun er givet ganske få dispensationer.

*Mulighed for positiv særbehandling efter lovens § 9, stk. 2*

Efter lovens § 9, stk. 2, er loven ikke til hinder for, at der i medfør af anden lov, i medfør af bestemmelser med hjemmel i lov eller i øvrigt ved offentlig foranstaltning iværksættes foranstaltninger, der har til formål at forbedre beskæftigelsesmulighederne for personer af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Følgende fremgår af bemærkningerne til § 9, stk. 2 i lovforslag nr. L 181(Folketingssamlingen 1995-96):

*”Bestemmelsen har til formål at forhindre, at der opstår konflikt mellem denne lov og allerede planlagte og fremtidige projekter til fremme af ligebehandling, der iværksættes af en offentlig myndighed eller i øvrigt med hjemmel i anden lov. Der eksisterer i dag en række af den slags projekter, og det er ikke hensigten med lovforslaget at bremse disse projekter.*

*Der tænkes især på ministerielle projekter til opkvalificering og integration af indvandrere. Som eksempel kan nævnes foranstaltninger, som Indenrigsministeriet iværksætter som led i ministeriets integrationspolitik samt Arbejdsministeriets Barrierehandlingsplan.*

*Barrierehandlingsplanen består af 18 initiativer, der inden for arbejdsmarkeds- og uddannelsessystemet har til formål at nedbryde barrierer for beskæftigelse af indvandrere og flygtninge. Dette projekt er et vigtigt led i regeringens arbejde med at modvirke etnisk diskrimination på arbejdsmarkedet, og det er vigtigt at lovforslaget ikke er til hinder for gennemførelsen af dette og lignende projekter.”*

*Klageadgang*

Ministeriet kan i øvrigt oplyse, at hvis en ansøger til en ledig stilling mener sig forskelsbehandlet, har han eller hun mulighed for at indgive en klage til Ligebehandlingsnævnet. Det følger af lov om Ligebehandlingsnævnet, jf. lov nr. 387 af 27. maj 2008. Nævnet vurderer så, om der har været tale om en ulovlig forskelsbehandling, og har i bekræftende fald mulighed for at tilkende en godtgørelse.”

Økonomi- og Indenrigsministeriet kan henholde sig til det, Beskæftigelsesministeriet har oplyst.

Med venlig hilsen

Margrethe Vestager / Christina Ekmann