



Folketingets Lovsekretariat
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

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

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Folketingsmedlem Bent Bøgsted (DF) har den 10. august 2011 stillet følgende spørgsmål nr. S 2018, som hermed besvares.

22. august 2011

Sagsnr. 2011-0011648

Spørgsmål nr. S 2018:

”Idet det er spørgerens opfattelse, at det er ulovligt alene at ansætte personer med anden etnisk baggrund end dansk, idet man dermed diskriminerer danskere, finder ministeren, at det forhold, at virksomheden EuroCode betragter anvendelsen af udelukkende personale af anden etnisk herkomst end dansk kan retfærdiggøres ved, at virksomheden betragter sine vagtopgaver som en integrationsopgave?”

Endeligt svar:

Jeg synes, at det er vigtigt at holde fast i, at udgangspunktet selvfølgelig er, at det ikke er tilladt at forskelsbehandle ansøgere til ledige stillinger på grund af bl.a. national eller etnisk oprindelse.

Forskelsbehandlingsloven åbner imidlertid op for, at en virksomhed kan søge om dispensation fra forbuddet mod forskelsbehandling, hvis det er af afgørende betydning for arbejdets udførsel, at den ansatte er af en bestemt race, national eller etnisk oprindelse mv. Det er i den forbindelse en betingelse, at kravet om bestemt tilhørsforhold står i rimeligt forhold til den pågældende erhvervsaktivitet.

I forarbejderne til bestemmelsen er da også anført, at der skal være tale om et objektive, sagligt og relevant krav, der relaterer sig til erhvervsudøvelsens art eller de forhold, under hvilke den udføres. Som eksempel nævnes, at der eventuelt kunne være tale om, at der blandt de ansatte i social- og sundhedsforvaltningen eller i politiet er personer med en særligt etnisk baggrund.

Jeg kan godt se, at det i det konkrete job kan være relevant med medarbejdere med en særlig etnisk baggrund for at skabe dialog med de unge.

Der er dog ingen tvivl om, at hvis virksomheden ønsker at lægge vægt på en ansøgers etniske baggrund i forbindelse med ansættelse, så skal der søges om dispensation fra lovens forbud mod forskelsbehandling.

Jeg kender ikke til den konkrete virksomheds forhold eller ansættelsespolitik, og jeg har heller ikke kendskab til, om virksomheden rent faktisk har søgt om en dispensation. Jeg kan i den forbindelse oplyse, at kompetencen til at meddele dispen-

sation ligger hos det ministerium, der varetager forholdene for det pågældende erhverv.

Venlig hilsen

Inger Støjberg