

Udskriftsdato: 15. december 2025

KEN nr 9618 af 12/03/2014 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - ansættelse - afskedigelse - sprog - kommuner - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2013-6810-13337

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - ansættelse - afskedigelse - sprog - kommuner - ej medhold

J. nr. 2013-6810-13337

En kvinde af udenlandsk oprindelse kom ikke i betragtning til en fast stilling som socialrådgiver hos indklagede kommune. Kvinden var først i virksomhedspraktik og efterfølgende i en tidsbegrænset ansættelse som socialrådgiver i en jobrotationsordning hos kommunen. Klager bad i en mail til klager om en forklaring på, hvorfor en af de nyansatte, som ingen erfaring havde, var bedre egnet til stillingen end klager. Klager mente, at hun var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af hendes etniske oprindelse. Efterfølgende blev klager sygemeldt på ubestemt tid og senere afskediget. Nævnet fandt, at indklagede havde foretaget en saglig vurdering af klagers udfordringer i forhold til jobbet som socialrådgiver.

Klager fik derfor ikke medhold.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med manglende tilbud om fastansættelse som socialrådgiver i den indklagede kommune og under sin ansættelse i øvrigt.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Indklagede har ikke handlet i strid med forskelsbehandlingsloven.

Sagsfremstilling

Klager er 55 år. Hun er af udenlandsk oprindelse og har boet i Danmark i 34 år.

Den 15. oktober 2012 søgte klager en stilling som socialrådgiver til familiegruppen i Center A hos den indklagede kommune

I mail af 27. oktober 2012 fik klager meddelelse om, at hun på grund af manglende erhvervserfaring inden for området ikke ville blive indkaldt til samtale. Hun blev i stedet indkaldt til samtale med henblik på midlertidig ansættelse i jobrotation.

I mail af 31. oktober 2012 skrev indklagede til klager blandt andet:

"...

Og som aftalt hermed bekræftelse på, at vi er enige om at arbejde hen mod en midlertidig ansættelse via jobrotationsordningen.

[...]

Som aftalt, skal vi have drøftet alle detaljer endeligt, men udgangspunkterne på baggrund af vores dialog er:

-en opstartsperiode (muligvis via løntilskud) fx 2 måneder, hvor målet er:

-Ansættelse i tidsbegrænset socialrådgiverstilling på 12 måneder via jobrotationsordningen i [center A] - løn og ansættelsesvilkår forventes at være som nyuddannet (dette afklares nærmere)

- I ansættelsen vil du skulle indgå på arbejdspladsen på lige vilkår med andre nyuddannede socialrådgivere, hvilket fx betyder: introforløb, opgavetilpasning pba. Faglige kompetencer, deltagelse i generelle kompetenceudviklende forløb, interne møder etc.

..."

Den 26. november 2012 startede klager virksomhedspraktik hos indklagede af en måneds varighed. Klager skulle "deltage i administrativt arbejde i center A og have mulighed for at opleve socialrådgiverarbejde med erfarne rådgivere med henblik på at oparbejde erfaring fra arbejdet på børne- og ungeområdet". Klager skulle opøve sine socialfaglige kompetencer.

Klager fik efterfølgende tidsbegrænset ansættelse som socialrådgiver fra 1. januar til 31. december 2013 hos indklagede i en jobrotationsordning.

Indklagede opslug efterfølgende flere ledige, faste socialrådgiverstillinger.

I mail af 5. februar 2013 oplyste indklagede, at man blandt andet havde ansat en 33-årig nyuddannet socialrådgiver.

I mail af 8. februar 2013 skrev klager til den socialfaglige leder blandt andet

"...

Jeg har tænkt meget, faktisk rigtig meget over den sidste ny ansættelse, fastansættelsen af [navn på nyansat medarbejder].

Da jeg spurgte dig, for nogen tid siden, om du kan overføre mig til en af de opslåede ledige stillinger, forklarede du mig i dit afslag, at du vil KUN ansætte i disse ledige stillinger socialrådgiver med socialrådgivererfaring.

Så vidt jeg kan læse ud fra mailen, har hun ingen erfaring - i socialfaglige arbejde.

Jeg vil gerne bede dig, at forklare mig, hvorfor [navn på nyansat medarbejder] er bedret egnet til den ledige faststilling end jeg.

..."

Den socialfaglige leder svarede klager i mail af 10. februar 2013 blandt andet:

"...

Som du sikkert mindes tilbage fra den første kontakt vi to havde i efteråret, har jeg hele tiden været helt åben omkring de udfordringer jeg vurderer du står overfor, inden du bliver klar til selvstændigt, at udfylde en rolle her i [center A] som socialrådgiver i børne- og familiesager.

Udfordringer omkring:

Sprog

Fortolkning af indtryk under samtaler

Kulturelt betingede udfordringer omkring forståelse af sociale sammenhænge

Manglende erfaring fra arbejdsområdet

Modsat har du erfaringer fra og udvist god forståelse for administrative opgaver på området.

Som nævnt - senest ved personlige samtaler den 27/12-12 og 16/1-13 - vurderer jeg tillige, at du har brug for at arbejde med din tålmodighed i opgaveløsningen og tilgang til kollegaer. Fx ved at du husker at give "tid/plads" til at andre kan tale ud og/eller nå at tænke og kommentere, inden du kommenterer eller konkluderer på deres vegne - I øvrigt også noget jeg gjorde dig opmærksom på ifb. med konkrete oplevelser under arbejdet i fredags (8/2-13).

Samlet set er der ikke ændret ved min vurdering af dine muligheder for ansættelse i [center A]. Det betyder, at jeg fortsat vurderer du skal arbejde på de udfordringer jeg hele tiden har påpeget med henblik på at opøve dine kompetencer til de konkrete opgaver. Dette vil jeg - og dine kollegaer i [center A] - gerne støtte dig i, gennem din nuværende midlertidige ansættelse. Som nævnt håber jeg dette vil støtte dig i din udvikling, således du på sigt bliver i stand til at varetage opgaverne som socialrådgiver i børne- og familiesager, som du giver udtryk for er dit ønske.

For at sikre du kan holde fokus, har du her et bud på de konkrete emner jeg oplever du med fordel kan starte med at arbejde videre på:

- Sikre rettidig omhu i arbejdet - dvs. sikre at du har arbejdet dig frem til tilstrækkelig indsigt i emne/sag, inden andre spørges (så spørgsmål bliver så kvalificerede som mulig)

"give tid/plads" til at kollegaer/leder kan tale ud og/eller nå at tænke og kommentere, inden du kommenterer eller konkluderer på deres vegne (og stil gerne åbne spørgsmål, frem for slutninger)

- Lytte og "afkode" usagte oplysninger (stil evt. forsigtige nysgerrige spørgsmål til samtalepartner/kollegaer)

- Skriftlige fremstillinger til dokumentation i sagerne - på baggrund af mødedeltagelse

I forhold til dit ønske om en bestemt "sparringsperson" - har jeg for nuværende ikke mulighed for at prioritere en kollegas tid til dette, henset det arbejdspress vi har pga. sagsgenopretning.

I relation til dit ønske om beskrivelse af opgaveløsning, vil det den kommende tid fortsat være gennem administrative opgaver, at jeg kan støtte dig i din udvikling. Som nævnt er det min forventning, at du over tid kan blive i stand til på relevant vis, at "byde ind" på flere opgaver og dermed opnå flere kompetencer på området.

..."

Den 12. februar 2013 blev klager sygemeldt.

Den 15. februar 2013 holdt parterne en opfølgningssamtale med en medarbejderrepræsentant som bisidder.

Den 28. februar 2013 sygemeldte klager sig på ny.

Den 5. marts 2013 blev klager indkaldt til tjenstlig samtale den 8. marts 2013. Dagsordenen var en evaluering af klagers ansættelse, herunder stillingtagen til det fremtidige samarbejde. Samtalen skulle blandt andet have baggrund i mailkorrespondancen om ansættelsen af den nye socialrådgiver. Klager meldte afbud den 6. marts 2013. Klager meddelte samtidig, at i tilfælde af yderligere spørgsmål, stod hun gerne til disposition gennem mail eller telefonsamtale.

Den 8. marts 2013 sendte indklagede et brev om påtænkt afskedigelse til klager. Baggrunden var, at klagers sygefravær havde skabt en situation, der var uforenelig med arbejdspladsens drift.

Da Dansk Socialrådgiverforening (DSRF) gjorde opmærksom på, at brevet ikke var blevet afsendt rettidigt i forhold til partshøringsfristen, blev der forhandlet en fratrædelsesaftale. Klager ønskede ikke at indgå aftalen. Indklagede forlængede herefter partshøringsfristen til den 26. marts 2013.

Indklagede har oplyst, at man ikke modtog indsigelser vedrørende den påtænkte opsigelse.

Den 27. marts 2013 blev klager opsagt.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med manglende tilbud om fastansættelse ved indklagede samt under sin ansættelse i øvrigt. Klager ønsker en godtgørelse.

Klager afviser, at hun ikke var færdiguddannet på tidspunktet for sin tiltræden ved indklagede. Klager søgte stillingen som socialrådgiver hos indklagede efter forslag fra studievejlederen, der oplyste klager om, at hun var færdiguddannet, når hun havde bestået alle faglige eksaminer. Hun kunne derfor søge stillinger som socialrådgiver på dette tidspunkt. Klager oplyste indklagede om datoen for bachelorprojektet, og hun fik fri til forberedelse og eksamen den 27. januar 2013..

Klager blev ansat i en midlertidig stilling hos indklagede. Til jobsamtalen gjorde klager det klart, at hun kun tog imod stillingen, fordi hun gerne ville have noget faglig erfaring hurtigst muligt. Indklagede forsikrede klager om, at jobindholdet i stillingen i al væsentlighed blev det samme som den stilling, hun havde søgt.

Klager mener, at hun mest af alt blev betragtet som gratis arbejdskraft af indklagede. Hun fik ikke lov til at arbejde som rådgiver. Hun havde hverken borgersager eller det samme normale arbejdsforløb, som de andre nyuddannede rådgivere med dansk oprindelse havde fået i forbindelse med tiltrædelsen. Klager blev ansat til at assistere den socialfaglige leder med kontoropgaver i form af arkivering, søgning af information til genopretningssager til andre rådgivere, fremsendelse af akter efter anmodning fra borgere samt sortering af dokumenter i borgerens sager.

De danske rådgiverkollegaer betragtede til sidst ikke klager som en jævnbyrdig kollega, men kun som en serviceperson. Hun deltog ikke i de professionelle samtaler om sagsbehandling eller i andre faglige drøftelser. Klager deltog heller ikke i et kursus i kompetenceudvikling med eksternt konsulentfirma. Det var kun for medarbejdere, der havde arbejdet med konkrete sager. Samtidig med klager var der flere midlertidige vikarer ansat af dansk oprindelse. De fik alle lov til at deltage i det nævnte kursus, fordi de arbejdede med konkrete sager. Klager skulle derimod være der i et år.

I januar/februar måned 2013 opstod der seks ledige stillinger i center A. Klager spurgte den socialfaglige leder, om hun kunne blive overført til en af stillingerne, men hun fik afslag. Klager fik et svar på sin forespørgsel i en mail. Hun blev nedgjort personligt, menneskeligt og professionelt på grund af sin anden etniske oprindelse end dansk. Sådan en mail ville aldrig være blevet sendt til en 55-årig medarbejder af dansk oprindelse med 25 års erfaring fra det private erhvervsliv.

Klager fik meget bestemt at vide, at hun ikke kunne blive overført til en fast stilling på grund af manglende rådgivererfaring, og at hun ikke skulle søge stillingen, for hun ville ikke få den. Klager fik heller ikke besked om at sende en ansøgning til en af de ledige stillinger. Havde det været tilfældet, havde hun sendt en ansøgning.

Da indklagede efterfølgende ansatte uerfarne og nyuddannede rådgivere, der alle var af dansk oprindelse, i de ledige stillinger rettede klager atter henvendelse til den socialfaglige leder og bad om en forklaring.

Indklagede ansatte blandt andet en 33 årig nyuddannet socialrådgiver, som kun havde erfaring fra arbejdet som kok og medlem af forældrebestyrelsen på en skole og i en børnehave. Klager forstår ikke, hvordan denne medarbejder kunne være bedre kvalificeret end klager.

Den socialfaglige leders forklaring var farvet af hans dybfølte opfattelse af klager som "udlænding" og uviljen til at miste klager som "gratis" arbejdskraft. Han forsøgte med sin forklaring at fastholde klager i en position, hvor han kunne manipulere med hende ved at henvise til "sprog og kulturelt betingede udfordringer". Det skete kun, fordi klager er af anden etnisk oprindelse end dansk.

I forbindelse med afslag på den søgte faste stilling gav den faglige leder ikke engang et mundtligt løfte til klager om, at hun havde en mulighed for at få en fast stilling ved indklagede efter et år i jobrotation.

Klager bestrider, at der var flere medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk ansat i center A i en rådgiverfunktion. Efter at rådgiver 1 blev tvunget til at fratræde sin stilling, og klager blev afskediget, var der kun en rådgiver tilbage af anden etnisk oprindelse end dansk. Det var en 22-årig person af asiatisk oprindelse, der var født i Danmark. Tilsvarende var de seks nyansatte medarbejdere af dansk oprindelse.

Klager forstår ikke indklagedes henvisning til "sprog og kulturelt betingede udfordringer". Betyder det, at en socialrådgiver af dansk oprindelse ikke har kompetence til at behandle borgere af anden etnisk oprindelse, når den danske socialrådgiver ikke har sproglig og kulturel forståelse for de pågældende borgere?

Klager forstår heller ikke, at indklagede har henvist til hendes "manglende kvalifikationer". Klager var ansat en måned, og indklagede besluttede herefter, at man gerne ville ansætte klager i en længere periode. Klager er 57 år og har masser af menneskelig og erhvervsmæssig erfaring. Begge dele blev i den grad nedgjort af den socialfaglige leder.

Klager er enig i, at hun sygemeldte sig den 12. februar 2013, hvilket var dagen efter, at hun modtog mailen af 10. februar 2013 fra den faglige leder. Klager mødte atter på arbejde dagen efter.

Samtalen den 15. februar 2013 med den faglige leder gik dårligt. Han afbrød hele tiden og var meget aggressiv i sin fremtoning. Efter en time var klager nødt til at afbryde mødet, da hun var psykisk udmattet, og parterne end ikke havde diskuteret halvdelen af mailen.

Sygemeldingen den 28. februar 2013 skyldtes angsten for at være på arbejdspladsen. Klager var blandt andet bange for de "kammeratlige" samtaler bag lukkede døre med grænseløse belæringer og ordrer om at holde munden lukket og høre efter, hvad den socialfaglige leder havde at sige. Den nedladende tale og tone fra den socialfaglige leder i arbejdssamtaler og arrogante holdning til klagers spørgsmål og anmodninger omkring hendes stilling og opgaver. Klager begyndte at få grædeanfald, rystende hænder, koldsved på grund af skrækken for at blive kaldt til en samtale, spasmer i brystregion og mavesmerter.

Den 4. marts 2013 kontaktede klager sin læge, der sygemeldte klager fra den følgende dag. Samme dag modtog klager indkaldelsen til tjenstlig samtale. Hun svarede straks, at hun ikke var i stand til at deltage af helbredsmæssige årsager og oplyste, at hun stod til rådighed gennem mail eller telefonsamtale. På baggrund af den efterfølgende korrespondance mellem indklagede og klagers forbund er det klagers vurdering, at indklagede helt fra begyndelsen havde påtænkt at afskedige klager. Sygdommen blev blot brugt som et påskud til afskedigelsen.

Klager har aldrig hørt om en arbejdsplads, der afskedigede en medarbejder på grund af sygdom efter otte sammenhængende sygedage. Klager har kendskab til en anden medarbejder ved indklagede af dansk oprindelse, der var sygemeldt i lang tid, og hun fik en masse tid, til hun igen magtede at komme på arbejde. Indklagede havde både tid og tålmodighed til at holde møder med hende og havde forståelse for

hendes sygdom, så hun fik lov til at starte nogle timer om dagen og fik al den støtte, hun havde brug for. Her var der ingen, der talte om, at hendes fravær "havde skabt en situation, der var uforenelig med arbejdspladsens drift".

Klager bestrider også, at indklagede var opsat på at mødes med klager og DSRF, og at det var klager, der ikke var interesseret i en dialog eller et møde. Klager modtog et brev fra indklagede med tilbud om en dialog og hun svarede, at hun var villig til dialog. Indklagede kom efterfølgende aldrig tilbage med en dato for denne dialog. Da klager modtog afskedigelsen den 27. marts 2013, spurgte hun til den planlagte dialog. Indklagede svarede hertil, at det ikke længere gav mening at mødes, da klager jo allerede havde modtaget afskedigelsen. Herefter sendte klager et brev til kommunaldirektøren, som der i sidste ende heller ikke blev fulgt op på.

Den nævnte personalegennemstrømning var skabt af indklagede selv, blandt andet ved ansættelsen af den socialfaglige leder. Klager har fremlagt en rådgiverklage over ledelsen fra flere af medarbejderne.

Klager bestrider, at det af indklagede fremlagte støttebrev til fordel for ledelsen fra andre rådgivere skulle være skrevet under af fire medarbejdere. Den tilbageværende medarbejder af anden etnisk oprindelse end dansk har fortalt klager, at hun ikke har underskrevet brevet, og at det blev skrevet under af de andre medarbejdere i hendes fravær. Klager forstår i øvrigt ikke, hvad det fremlagte støttebrev har at gøre med, at klager oplevede at blive forskelsbehandlet af den socialfaglige leder.

Indklagede gør principalt gældende, at sagen skal afvises, da der er behov for parts- og vidneforklaring. Skriftvekslingen i sagen viser, at der er uenighed om indholdet af samtalen mellem klager og den socialfaglige chef. Sagen bør derfor afvises. Subsidiært gøres det gældende, at klager ikke har dokumenteret, at hun er blevet forskelsbehandlet på grund af etnicitet i relation til ansættelsen ved indklagede.

Omkring arbejdssituationen i Center A faldt der i foråret 2012 dom i en sag om misbrug af børn. Som en udløber af sagen blev samtlige af center A's sager gennemgået, hvilket viste en fejlprocent på 80. Der blev efterfølgende iværksat en genopretningsplan, som der fortsat arbejdes på at gennemføre. Planen medførte fokus på øget faglighed, bedre tværfagligt arbejde, korrekt og systematisk sagsbehandling, kvalitetssikring og kompetenceudvikling. Dertil kom en stor politisk opmærksomhed med afskedigelse af flere ledende medarbejdere.

Socialrådgiverne var derfor under stort arbejdspress med store krav til deres kompetencer i forhold til faglighed, samarbejde, selvstændighed, stabilitet og omstillingsevne. Dertil kom, at der havde været en stor personalegennemstrømning blandt socialrådgiverne.

Det var derfor vigtigt for indklagede at ansætte medarbejdere med erfaring i de ledige stillinger. Når man alligevel ansatte to nyuddannede socialrådgivere, hang det sammen med ansøgerkredsen, og at de to medarbejdere havde erfaring fra bestyrelsesposter eller tidligere beskæftigelse.

Siden november 2011 var der løbende ansat to - fire socialrådgivere med anden etnisk baggrund end dansk i myndighedsdelen af center A.

Med gennemsnitlig 26 medarbejdere ansat var andelen af medarbejdere med anden etnisk baggrund mindst 7 procent. Det var markant højere end resten af den indklagede kommune og højere end måltallet på 1-5 procent for ansættelse af medarbejdere af anden etnisk baggrund.

Klager blev først færdiguddannet som socialrådgiver den 23. januar 2013. Klager havde i sin ansøgning givet urigtige oplysninger, da hun i ansøgningen fra oktober 2012 skrev, at hun havde færdiggjort sin uddannelse. Klager havde ingen uddannelse eller dokumenteret erfaring som socialrådgiver, da hun blev ansat ved indklagede.

Klagers jobrotation blev etableret i overensstemmelse med lov om aktiv beskæftigelsesindsats. Det fremgår af mails af 27. og 30. oktober 2013 fra indklagede, at ansættelsen af klager var betinget af, at der kunne etableres jobrotation, og at der forud herfor ville være en opstartsperiode. Klager var bekendt med disse vilkår.

Indklagede bestrider, at man ville udnytte klager som gratis arbejdskraft, og at man havde en økonomisk gevinst ved ikke at omplacere klager til en fast stilling. Hvis klager var blevet ansat i en anden stilling, eller hun af anden grund fratrådte, havde indklagede mulighed for at ansætte en ny medarbejder i jobrotation, løntilskud eller lignende.

Indklagede bestrider også klagers beskrivelse af arbejdsopgaverne. Forud for ansættelsen blev klager tilbudt introforløb, opgavetilpasning på baggrund af faglige kompetencer, deltagelse i generelle kompetenceudviklende forløb og interne møder. Hun deltog i de kompetenceudviklingsforløb, der blev afholdt som led i genopretningen af centret. Derudover deltog klager i teammøder og personalemøder på lige fod med de øvrige ansatte.

Nyansatte og nyuddannede socialrådgivere fik tilbudt opgaver på baggrund af deres faglige kompetencer. Det betød, at de overtog egne sager i takt med udviklingen af deres kompetencer. Klager løste i sin ansættelse de administrative opgaver, der var tilknyttet socialrådgiverarbejdet. Med hensyn til borgerkontakt og egne sager var kommunens vurdering på det tidspunkt, hvor klager blev sygemeldt, at hun endnu ikke havde kompetencerne til at løse disse selvstændigt.

Indklagedes ansættelsespolitik gav ikke mulighed for at give medarbejdere i ikke-ordinære stillinger fortrinsret til ordinære stillinger. Disse medarbejdere skulle derfor søge de opslåede stillinger på lige fod med de øvrige ansøgere. Klager søgte ikke nogen af de ledige stillinger, og hun har derfor heller ikke fået afslag på fastansættelse. Indklagede bestrider, at klager fik besked om, at hun ikke måtte søge de ledige stillinger. Klager fik heller ikke besked om, at hun ikke ville blive ansat, hvis hun søgte.

Under ansættelsen blev klager også vejledt om en række faglige udfordringer med henblik på at opnå den erfaring som socialrådgiver, der kunne have været medvirkende til fastansættelse. I den fremlagte mail af 10. februar 2013 afslog den socialfaglige leder ikke en fastansættelse af klager. Indklagede skrev tværtimod, at man gerne ville støtte klagers fortsatte udvikling, så hun på sigt blev i stand til at varetage opgaverne som socialrådgiver.

På dette tidspunkt havde klager været ansat i 5 ½ uger, og det var første ansættelse, hvor hun arbejdede med socialfagligt arbejde, ligesom hun var nyuddannet. Klager manglede knap 11 måneder af den tidsbegrænsede ansættelse. Der var derfor god tid til at arbejde med udfordringerne og vise, at hun kunne leve op til de skitserede fokuspunkter. Beklageligvis sygemeldte klager sig efter kort tid.

Henvisningen til "sprog og kulturelt betingede udfordringer" i mail af 10. februar 2013 var begrundet i klagers opgaveløsning. Den socialfaglige leder oplevede, at klager havde svært ved at forstå beskeder og opgaver, selvom hun gav udtryk for, at hun havde forstået dem. Det medførte, at opgaverne ikke blev udført korrekt. Desuden havde klager to gange været med en kollega til samtaler med borgere, hvor hun skulle skrive referat. Oplevelsen var, at referaterne manglede væsentlige socialfaglige informationer, at formuleringerne var uhensigtsmæssige, og at klager ikke havde opfanget ordenes betydning i konteksten. Kollegaen måtte derfor genskrive referaterne.

Sprog og kulturel forståelse var også vigtige elementer i arbejdet som socialrådgiver i center A. I forbindelse med arbejdet med familiesager vil man ofte have kontakt til socialt svage borgere eller borgere, som befinder sig under massivt pres, der ikke altid kan give udtryk for deres behov. Det er derfor nødvendigt at kunne aflæse konteksten og stille spørgsmålstejn ved det, der forekommer usædvanligt. Der kræves

en sproglig forståelse helt ned til de små nuancer. Indtrykkene fra mødet med borgerne skal omsættes til skrift, og socialrådgiveren skal være tovholder i samarbejdet med de parter, som skal igangsætte eventuelle udredninger og foranstaltninger. Samtidigt blev indklagedes mail skrevet i en tid, hvor der ikke var plads til fejltagelser.

I sagsbehandlerarbejdet med udsatte børn og familier er det også nødvendigt at forstå det danske samfund, det kulturelt betingede samspil mellem mennesker og de kulturelt betingede normer. Når en socialrådgiver med dansk baggrund skal være sagsbehandler for borgere med anden etnisk baggrund, foregår det stadig i en kontekst, som er præget af de danske kulturelt betingede normer, dog med respekt for de værdier, som stammer fra borgerens hjemland.

Klager har i brev af 7. marts 2013 til direktør X henvist til dårligt psykisk arbejdsmiljø. Center A bestræbte sig på at behandle medarbejderne ordentligt, men der var store krav til medarbejdernes faglighed, selvstændighed, evne til at samarbejde og omstillingsevne. Det medførte blandt andet, at flere socialrådgivere valgte at fratræde deres stillinger.

Indklagede valgte alene at afskedige klager, fordi hun var sygemeldt og ikke kunne komme med et tidspunkt for forventet tilbagevenden til arbejdspladsen. Dette forhold skulle ses i lyset af klagers korte ansættelse, at der var aftalt prøvetid, samtidig med at der var et massivt behov for stabilitet blandt medarbejderne på arbejdspladsen for at kunne nå målene i genopretningsplanen.

Efter afskedigelsen af klager har DSRF efterfølgende ikke benyttet sig af muligheden for at kræve forhandling af afskedigelsen efter bestemmelserne i overenskomsten for socialrådgivere indgået mellem KL og DSRF.

Der er af klager henvist til, at flere fratrådte medarbejdere i januar 2013 har klaget over den socialfaglige leder. På samme tidspunkt skrev fire af de socialrådgivere, som fortsat var ansat i Center A, til Børne- og Ungdomsudvalget og til DSRF. Medarbejderne gav udtryk for en ledelse, "der tager ansvar, en ledelse, der møder os med anerkendelse og påskønnelse, og en ledelse, der gør hvad de kan for, at opgaven bliver løftet i fællesskab". Brevet var blandt andet underskrevet af en medarbejder af anden etnisk oprindelse end dansk, der refererede til den socialfaglige leder.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet finder, at sagen er tilstrækkelig oplyst til, at nævnet kan behandle klagen. Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af etnicitet efter forskelsbehandlingsloven.

Det følger af loven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved blandt andet ansættelse, afskedigelse og med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Hvis klageren påviser faktiske omstændigheder, der taler for, at der kan være udøvet forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at princippet om ligebehandling ikke er blevet krænket.

Klager blev med virkning fra den 26. november 2012 ansat hos indklagede, først i virksomhedspraktik af en måneds varighed og herefter tidsbegrænset i et år som led i en jobrotationsordning. Forud for ansættelsen havde indklagede over for klager oplyst, at hun på grund af manglende erfaring inden for området ikke ville blive indkaldt til samtaler om stillinger som fastansat socialrådgiver.

I mail af 8. februar 2013 bad klager indklagede oplyse, hvorfor man tilsyneladende havde fastansat en socialrådgiver uden erfaring i en fast stilling.

Ved mail af 10. februar 2013 besvarede den socialfaglige leder henvendelsen. Svaret omhandlede i al væsentlighed de udfordringer, som klager efter indklagedes opfattelse skulle arbejde med, herunder sprog, fortolkning af indtryk under samtaler, kulturelt betingede udfordringer omkring forståelse af sociale sammenhænge og tålmodighed i opgaveløsningen.

Henvisningen til klagers sprog og kulturelt betingede udfordringer kan udgøre indirekte forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.

Nævnet finder, at indklagede har løftet bevisbyrden for, at disse krav var objektivt begrundede i et sagligt formål. Der er hermed lagt vægt på, at indklagede i mailen af 10. februar 2013 har foretaget en overordnet og saglig vurdering af klagers udfordringer i forhold til jobbet som socialrådgiver. Det er tillige indgået i nævnets vurdering, at klager var ansat i en jobrotationsstilling, og at indklagede overfor klager gav udtryk for, at hun skulle arbejde med de af indklagede oplyste udfordringer, hvis hun selvstændigt skulle blive klar til et job i afdelingen som socialrådgiver.

Klager får derfor ikke medhold i sin klage.

<2013-6810-13337>