

Udskriftsdato: 18. december 2025

KEN nr 9863 af 02/03/2011 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - uanset handicap - ansættelse - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2500168-10

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - uanset handicap - ansættelse - ej medhold

J.nr. 2500168-10

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at et ministerium undlod at indkalde en klager, til en jobsamtale til en stilling som AC-fuldmægtig og pædagogisk konsulent. Der var ikke formodning for, at den manglende indkaldelse var begrundet i hans handicap.

Klagen drejer sig om forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med jobsøgning.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at Undervisningsministeriet undlod at indkalde klager til jobsamtale i vinteren 2010.

Sagsfremstilling

Klager er en 39-årig mand, der er uddannet cand. mag i historie og medievidenskab.

Indklagede indrykkede en stillingsannonce vedrørende en stilling som AC-fuldmægtig og pædagogisk konsulent.

Klager søgte stillingen og gjorde i denne forbindelse opmærksom på, at han ønskede at gøre brug af sin fortrinsadgang for handicappede til ledige stillinger hos offentlige arbejdsgivere.

Klager blev ikke indkaldt til ansættelsessamtale og modtog den 29. marts 2010 afslag på sin ansøgning.

Parternes bemærkninger

Klager påstår, at han har været udsat for forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med en jobsøgning til indklagede.

Klager har krav på en godtgørelse, der har en "afskrækkende" virkning på indklagede. Nævnet har i en anden sag tilkendt en godtgørelse på 25.000 kroner, hvor klager ikke blev indkaldt til samtale på grund af sin alder. Der er i den konkrete sag tale om skærpende omstændigheder, fordi reglerne om kompensation til handicappede i erhverv foreskriver en pligt til at indkalde til samtale, og fordi klager selv har gjort opmærksom på denne pligt med henvisning til loven.

Den 11. februar 2010 søgte klager en stilling som kombineret AC-fuldmægtig og pædagogisk konsulent hos indklagede. I forbindelse med ansøgningen oplyste klager, at han ønskede at benytte sig af reglerne om fortrinsadgang for personer med handicap.

Den 29. marts 2010 modtog klager et afslag på ansøgning uden at være blevet indkaldt til samtale.

Klager anmodede efterfølgende Beskæftigelsesankenævnet om at vurdere, hvorvidt indklagede i forbindelse med klagers stillingsansøgning havde overholdt de regler, der er fastsat om samtale- og forhandlingspligt i medfør af lov om compensation til handicappede i erhverv.

Beskæftigelsesankenævnet fandt, at reglerne om fortrinsadgang til ledige stillinger hos offentlige arbejdsgivere ikke var overholdt i forbindelse med besættelse af stillingen.

Indklagede havde ikke fulgt de regler, der er fastsat, om pligten til at indkalde klager til en personlig ansættelsessamtale og til efterfølgende at forhandle med jobcenteret. Nævnet lagde til grund, at klager opfyldte de formelle uddannelseskrav til den ledige stilling.

Nævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at klager i sin ansøgning havde gjort opmærksom på, at han ønskede at anvende fortrinsretten, og at han tidligere havde anvendt fortrinsretten med jobcenterets medvirken. Nævnet lagde også vægt på, at indklagede ikke havde indkaldt klager til en personlig samtale før den ledige stilling blev besat. Endelig lagde nævnet vægt på, at indklagede besatte stillingen uden at have orienteret og forhandlet med jobcenteret. Samtale- og forhandlingspligten var derfor ikke overholdt.

Til trods for sit handicap har klager gennemført et akademisk uddannelsesforløb, som samfundet har bekostet. Siden endt uddannelse er han kun blevet mødt med lukkede døre på grund af de barrierer, som reglerne om forbud mod forskelsbehandling skulle hjælpe med at nedbryde. Gennem de sidste fire år har han således søgt mere end 1000 stillinger. Det har mange negative psykiske og økonomiske konsekvenser ikke at kunne få et arbejde.

Klager er uforstående overfor det forhold, at Beskæftigelsesankenævnet entydigt kan udtale, at lov om compensation for handicappede i erhverv er blevet overtrådt, og at Ligebehandlingsnævnet efterfølgende kan statuere, at der ikke er sket en overtrædelse af loven, der kan medføre påtale eller straf. Det er med andre ord "gratis" for de offentlige arbejdsgivere at bryde loven og udvander reglerne om compensation for handicappede i erhverv. Det er klagers fornemmelse, at Ligebehandlingsnævnet har valgt at støtte offentlige arbejdsgivers ret til at se bort fra en lov, som Beskæftigelsesankenævnet klart har sagt, er blevet brudt.

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at "arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse". Indklagede skal blandt andet træffe de foranstaltninger der er beskrevet i reglerne om compensation for handicappede i erhverv. Beskæftigelsesankenævnet har statueret, at det ikke er sket i den konkrete sag. Indklagede har derfor overtrådt reglerne i forskelsbehandlingsloven.

Indklagede påstår frifindelse og afviser, at der har været tale om forskelsbehandling i den konkrete sag.

Indklagede havde opslået en stilling, der var en kombination - AC-fuldmægtig og pædagogisk konsulent. Stillingen var placeret i det kontor, der arbejdede med folkeskolens mål, fag og evaluering.

Indklagede modtog 224 ansøgninger til den ledige stilling. På grund af en beklagelig fejl var indklagede beklageligvis ikke opmærksom på klagers anmodning om, at hans ansøgning skulle behandles efter reglerne om fortrinsret for personer med handicap.

Generelt kan det oplyses, at der ved ansættelse af pædagogiske konsulenter blandt andet lægges vægt på, at medarbejderen har et indgående kendskab til uddannelsessystemet, og at de har gennemgået en læreruddannelse eller anden tilsvarende uddannelse, der kvalificerer til at undervise på det uddannelsesområde, som konsulenterne beskæftiger sig med. Endelig skal man have erfaring fra, og tidligere have været beskæftiget inden for den uddannelsessektor, som afdelingen arbejder med.

Stillingerne som AC-fuldmægtig besættes primært med kandidater, der har en samfundsvidenskabelig baggrund. Hvis ministeriet ansætter kandidater, der ikke har denne baggrund, er det typisk på baggrund af konkret erfaring fra området, eller fordi de har suppleret deres uddannelse med anden relevant erfaring. Indklagede lægger dermed vægt på kendskab til forvaltning eller centraladministrationen generelt, enten teoretisk eller gennem relevant erfaring fra lignende stillinger.

Kendetegnende for udvælgelsen af kandidater til samtale til den ledige stilling var, at de alle havde et solidt kendskab til og/eller erfaring fra undervisningsområdet, enten ved egentlig undervisningserfaring eller ved ansættelse i centraladministrationen at have erhvervet et bredt kendskab til undervisningsområdet. Et andet kendetegn ved de valgte kandidater var et stort erfaringsgrundlag med udarbejdelsen af notater/vejledninger indenfor undervisningsområdet, enten som projektleder eller som koordinator på en uddannelsesinstitution eller ved ansættelse i centraladministrationen, samt udarbejdelse af egentlig uddannelsespolitik eller oplæg hertil.

Indklagede fandt ikke, at klagers henvisning til et mangeårigt studenterpolitisk virke eller deltagelse i de første forsøg på digital prøveafleggelse kunne sidestilles med konkret erfaring fra undervisningsområdet, eller at han havde suppleret sin uddannelse med relevant erfaring. Indklagede fandt heller ikke, at klager ved ansættelse som vikar i en folkeskole, som foredragsholder ved større eller mindre forsamlinger og som tidligere vejleder på et studie, derved havde fået relevant generelt kendskab til forvaltning og centraladministrationen.

Ved valget af kandidat til den ledige stilling lagde indklagede vægt på, at kandidaten havde 2 ½ års erfaring fra centraladministrationen, hvor vedkommende havde haft det overordnede ansvar for grundskole- og børne- og ungeområdet. Derudover havde den pågældende været tovholder på et initiativ om skole-hjem samarbejde med nydanske forældre i grundskolen og havde således allerede et tæt samarbejde med indklagede.

Den pågældende havde også et bredt kendskab til og erfaring med varetagelsen af ministerbetjening indenfor området vedrørende grundskole- og børne- og ungeområdet, udarbejdelse af uddannelsespolitiske opgaver i form af politikforslag til satspuljeforhandlinger, kommissions- og udvalgsarbejde, samt projektledelse, herunder forhandling med kommunerne. Et enigt ansættelsesudvalg fandt derfor kandidaten bedst egnet til stillingen ud af de 224 ansøgere.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Derimod har nævnet ikke kompetence til at behandle klager i henhold til lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget til forskelsbehandlingsloven, at der i praksis opereres med en forståelse af begrebet handicap, hvorefter der, for at man kan tale om et handicap eller en person med handicap må kunne konstateres en fysisk, psykisk eller intellektuel funktionsnedsættelse, som afføder et kompensationsbehov, for at den pågældende kan fungere på lige fod med andre borgere i en tilsvarende livssituation. Det er dog ikke afgørende for beskyttelsen mod forskelsbehandling på grund af handicap, at der er et konkret behov for kompensation.

Uanset om det måtte kunne lægges til grund, at klager er handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand, må nævnet lægge til grund, at indklagede søgte en medarbejder med viden om, og erfaring med, et bestemt område for at kunne varetage de beskrevne arbejdsopgaver. På baggrund af ansøgningen fra klager var det indklagedes indtryk, at klager ikke var den bedst egnede kandidat til jobbet. Klager fik derfor afslag på sin ansøgning.

Klager har ikke påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at indklagede udøvede direkte eller indirekte forskelsbehandling i forbindelse med deres beslutning om at meddele klager afslag på hans jobansøgning.

Det forhold at Beskæftigelsesankenævnet den 29. juli 2010 fandt, at der var sket en overtrædelse af reglerne om fortrinsadgang for handicappede til ledige stillinger hos offentlige arbejdsgivere, kan ikke medføre en ændret vurdering.

Beskæftigelsesankenævnet har i deres afgørelse foretaget en vurdering af, om indklagede overholdt samtale - og forhandlingspligten i forbindelse med besættelsen af stillingen, hvorimod Ligebehandlingsnævnet har vurderet, om klager i forbindelse med ansættelsesprocessen har været udsat for forskelsbehandling på grund af sit handicap. Der er således tale om to forskellige vurderinger efter forskellige juridiske regler, hvorfor de to afgørelser ikke nødvendigvis får det samme udfald.

Ligebehandlingsnævnet skal også bemærke, at reglerne i forskelsbehandlingsloven vedrørende arbejdsgivers pligt til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger har til formål at kompensere den handicappede på en måde, så personen kan varetage stillingen med sit handicap på lige fod med andre. Kravet om kompensation pålægger derimod ikke arbejdsgiver en pligt til at indrømme handicappede en gunstigere stilling end andre ansøgere til en stilling, heller ikke i den situation, hvor ansøgeren påberåber sig reglerne om fortrinsadgang til ledige stillinger hos offentlige arbejdsgivere.

Det vil derimod være i strid med forskelsbehandlingsloven, hvis det er ansøgerens handicap, der er begrundelsen for, at der ikke indkaldes til samtale eller gives afslag på jobansøgningen.

Det var indklagedes vurdering, at der var andre kandidater, der var bedre egnede til at udføre de opgaver, som var indeholdt i stillingen. Nævnet finder ikke grundlag for at tilsidesætte denne vurdering efter reglerne i forskelsbehandlingsloven.

Klager får derfor ikke medhold i sin klage.

<2500168-10>