

RIGSPOLITIET

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

6609-0037
- 2 FEB. 2007

POLITI

BILAG

DOK. NR.

1 FEB. 2007 hj

Beskæftigelsesministeriet
Att. Trine Hougaard
Ved Stranden 8
1061 København K

67 J.nr.: 2007-000-7
Sagsbehandler: JLU

ADMINISTRATIONS-
AFDELINGEN

Polititorvet 14
1780 København V

Telefon: 3314 8888
Direkte: 3391 0910
Lokal: 5502
Telefax: 3343 0018

Web: www.politi.dk

Ved e-mail af 15. januar 2007 har Beskæftigelsesministeriet anmodet om Rigspolitiets eventuelle bemærkninger til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling.

Rigspolitiet har ingen bemærkninger til det fremsendte udkast.

Med venlig hilsen



Erik Justesen
vicerigspolitichef





Landsorganisationen i Danmark

Danish Confederation of Trade Unions

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

6609-0037

- 2 FEB. 2007

Islands Brygge 32 D
Postboks 340
2300 København S

Telefon 3524 6000
Fax 3524 6300
E-mail lo@lo.dk

Sagsnr. 07-303
Vores ref. HJE/nbr
Deres ref.

Beskæftigelsesministeriet
Att.: Trine Hougaard
Ved Stranden 8
1061 København K

BILAG

DOK. NR.

66

Den 1. februar 2007

Forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling.

Beskæftigelsesministeriet har den 15. januar 2007 sendt ovennævnte lovforslag i høring bl.a. til Landsorganisationen i Danmark, og LO skal hertil knytte følgende bemærkninger:

I. Overordnede betragtninger:

Forslaget indebærer oprettelse af et fælles klageorgan til behandling af alle former for klager over diskrimination efter gældende lovgivning. Klageorganets sammensætning og kompetence er inspireret af det nuværende Ligestillingsnævn.

Forslaget tilsigter at ligestille alle grupper under ligebehandlingslovgivning, herunder at sikre disse en nem og billig adgang til at få deres sag prøvet, et formål som LO helt og fuldt kan tilslutte sig. Således er det en del af LO's værdigrundlag at gøre en særlig indsats for de svagest stillede på arbejdsmarkedet og i samfundet generelt.

På den baggrund kan LO varmt støtte oprettelsen af et sådant fælles klagenævn til behandling af alle forskelsbehandlingssager uden for arbejdsmarkedet.

For sager relateret til arbejdsmarkedet, eller sager der udspringer af et ansættelsesforhold, findes et sådant alternativt tvistløsningssystem imidlertid allerede og er blevet videreudviklet og forbedret gennem mere end 100 år. Det fagretlige system er effektivt, nemt og billigt for den enkelte krænkede.

Beskæftigelsesministeriet synes nu med dette forslag at tage det afgørende skridt væk fra denne danske model. En situation som LO allerede ved oprettelsen af Ligestillingsnævnet advarede mod. LO finder dette stærkt alarmerende, idet der er tale om et særdeles velfungerende system, som efterhånden har vundet anerkendelse også uden for Danmarks grænser.

LO må på den baggrund fastholde, at arbejdsrelaterede konflikter altid har været og fortsat skal håndteres af arbejdsmarkedets parter primært i det fagretlige system, og LO må derfor helt overordnet tage afstand fra forslaget.

II. Specifikke bemærkninger til forslaget:

Ad § 1, stk. 2-4

Der er tale om en voldsom udvidelse af Klagenævnets kompetence, som i dag kun kan afgøre sager relateret til kønsmæssig forskelsbehandling. Da klagenævnet må forventes helt overvejende at skulle behandle sager af ansættelsesretlig karakter, må LO betragte dette som et forsøg på at skabe et administrativt, skattefinansieret alternativ til det fagretlige system. LO er uforstående over for behovet herfor, som er uomtalt i bemærkningerne.

Ad § 1, stk. 5

Særligt bekymrende er det, at Nævnet, som træffer beslutning på skriftligt grundlag, får kompetence til at afgøre sager, som kan bero på fortolkning af gældende overenskomster. Praksis fra Ligestillingsnævnet har da også vist, at Nævnet i nogle sager har lagt en anden fortolkning af overenskomsten til grund end den gængse mellem overenskomstparterne. Tilsvarende kan der være branchemæssige kutyper, som Nævnet ikke er bekendt med. At der kan opstå forskellig praksis, afhængigt af hvilket afgørelsesorgan en sag afgøres i, er helt uacceptabelt, navnlig når henses til, at den danske model jo netop er bygget op omkring parternes respekt for de indgåede aftaler og forudsætningerne herfor.

I relation hertil er det et særligt problem, at der ikke i loven lægges op til udpegning af dommere med særligt kendskab til overenskomstfortolkning og kollektiv arbejdsret (se under § 2), og at Nævnet ikke har pligt til at indhente overenskomstparternes fortolkningsbidrag forud for afgørelse i disse sager, jf. det under § 6 anførte.

Endelig skal LO ikke undlade at pege på, at erfaringen har vist, at den konstruktion, som der her lægges op til, indebærer en uacceptabel forskelsbehandling mellem medlemmer af overenskomstbærende og ikke-overenskomstbærende organisationer. LO mener derfor, at ikke-overenskomstbærende organisationer, som fører sager for deres medlemmer efter denne bestemmelse, bør pålægges udgifter svarende til omkostningerne ved en faglig voldgift. Tilsvarende diskrimineres organiserede i forhold til ikke-organiserede, hvorfor det bør overvejes, om Nævnet ikke bør operere med et minimumssalær.

Ad § 1, stk. 6

Allerede da man etablerede Ligestillingsnævnet, påpegede arbejdsmarkedets parter, at der ikke var behov for et alternativt afgørelsesorgan i de arbejdsmarkedsrelaterede sager, idet dette var etableret. Desuagtet foreslås det, at dette Nævns afgørelseskompetence, som hjemler såvel genansættelse som godtgørelse, nu udbredes til alle ligebehandlingsager.

LO og DA pegede allerede dengang på muligheden af at etablere en slags ombudsmandslignende institution på området, som kunne supplere det fagretlige system. En sådan konstruktion kendes allerede fra beskyttelsen mod forskelsbehandling p.g.a. race og etnisk oprindelse. En særlig gevinst ved en sådan institution er jo også, at myndigheden har kompetence til at tage sager op på eget initiativ. LO skal derfor på

ny appellere til, at et eventuelt fælles klageorgan i stedet etableres med udgangspunkt i reglerne for Klagekomiteen, jf. § 10 i Lov om etnisk ligebehandling.

Tilsvarende kunne indsatsen til sikring af ligebehandling langt mere kvalificeret styrkes ved oprettelsen af et bredt sammensat politisk organ, som kan overvåge indsatsen og komme med forslag til tiltag på området. Herved kunne regeringen tillige sikre en korrekt implementering af direktivet om Ligebehandling af mænd og kvinder.

Ad § 2

Nævnet foreslås sammensat af en række eksperter med speciale i ligebehandlings-spørgsmål, mens eksperter i arbejdsret og overenskomstforhold er uomtalt. Dette på trods af at erfaringen fra Ligestillingsnævnet viser, at langt hovedparten af sagerne, vel 90-95 %, vil tage afsæt i en ansættelsesretlig relation. LO er derfor fortsat af den opfattelse, at repræsentanter fra henholdsvis DA og LO bør have sæde i Nævnet i sager vedrørende arbejdsmarkedsforhold.

Erfaringen fra fx Arbejdsmarkedets Ankenævn vedrørende Ansættelsesbeviser og Ferielovsspørgsmål viser, at det er overordentligt vanskeligt at forlade sig på arbejdsgivers og lønmodtagers oplysninger om, hvorvidt et spørgsmål er overenskomstreguleret, hvilket arbejdsmarkedets parter kan bidrage med.

Tilsvarende kan der være branchemæssige kutyper, som Nævnet ikke er bekendt med.

Ad § 5, stk. 1

Hvis arbejdsmarkedets parter skal sikres plads i Nævnet ved behandling af arbejdsmarkedsrelaterede sager vil det være nødvendigt, at der i disse sager deltager en formand/næstformand og 4 nævnsmedlemmer.

Ad § 6

Det er af afgørende betydning, at der her indføres et stk. 2, som pålægger Nævnet pligt til at indhente erklæringer fra overenskomstens parter i alle sager, som behandles efter § 1, stk. 5.

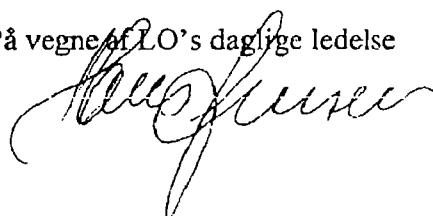
Ad § 11, stk. 3

Bestemmelsen forstærker den i § 1, stk. 5, omtalte diskriminering, idet sagsførelse i dette system er 100 % skattefinansieret, mens organiserede i overenskomstbærende organisationer skal finansiere sagsførelse ved faglige voldgifter og Afskedigelsesnævnet gennem deres kontingent.

III. Afsluttende bemærkninger:

Afslutningsvis skal LO bemærke, at de skønnede økonomiske ressourcer til etableringen af et sådant Nævn synes stærkt underdrevne. Forudsætningen for, at Nævnet skal kunne vinde almindelig respekt om sit virke er jo, at de fornødne ressourcer er til stede fra etableringen.

På vegne af LO's daglige ledelse





Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6009-0037
- 2 FEB. 2007

Dansk Arbejdsgiverforening
Vester Voldgade 113
1790 København V

Telefon 33 38 90 00
Telefax 33 12 29 76
Kontortid 8.30-16.30
E-mail: da@da.dk
Ciro 5 40 08 99

BILAG

DOK. NR. 65

1. februar 2007
FLD/LRG/LA/0858
07-02-01 - Høring -
Klagenævn_FLD.LRG.0858.doc

Høring over udkast til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling

Klageorgan må ikke berøre sammenhængskraften i den danske model

DA kan ikke acceptere, at det foreslåede klagenævn kan behandle klager, der udspringer af et ansættelsesforhold, og dermed sætter det fagretlige system ud af kraft.

Klagenævnet skal efter DA's opfattelse ikke behandle sådanne klager. Klager, der vedrører ansættelse og afskedigelse, løn- og ansættelsesvilkår, eller forhold, som vedrører kollektive overenskomster eller aftaler, skal dermed fortsat behandles i enten det fagretlige system eller de almindelige domstole uden mulighed for klagenævnsbehandling.

Retsbeskyttelsen ved anvendelsen af det fagretlige system er nemt, effektivt og billigt og matches kun af de civile domstole.

Forslaget vil ensidigt tilgodese den såkaldte uorganiserede del af arbejdsmarkedet og dermed ramme sammenhængskraften i den danske model.

Underminerer den danske model

Kompetence til et fælles klagenævn vedrørende spørgsmål, der udspringer af et ansættelsesforhold eller ansættelsesdimension, vil efter DA's opfattelse underminere det fagretlige system og dermed bidrage til at udhule overenskomstsysteet og aftalemodellen som en bærende pille i den danske flexicurity-model, som nyder international anerkendelse.

Det fagretlige system er en integreret og velfungerende del af overenskomsterne, den danske model og det danske tvistløsningssystem. Klagenævnet vil skabe en parallel og konkurrerende retsdannelse vedrørende overenskomster, løn- og ansættelsesspørgsmål m.v. i forhold til det fagretlige system og Arbejdsretten.

DA har naturligvis bemærket, at de foreslåede rammer for klagenævnet som udgangspunkt er hentet fra Ligestillingsnævnet, men dels har DA aldrig støttet Ligestillingsnævnet, og dels skifter problemstillingerne karakter, når der etableres et fælles klagenævn med kompetence vedrørende alle forskelsbehandlingskriterier. Erfaringerne fra Ligestillingsnævnet dokumenterer netop, at et klagenævn vil anlægge en særegen fortolkning af kollektive overenskomster. Erfaringerne fra Ligestillingsnævnet – uanset at dette nævn har bred kompetence – viser også,

at klagenævnet hovedsageligt må formodes at behandle sager, der vedrører en ansættelsesretlig dimension.

Det fagretlige system er adækvat

På det organiserede arbejdsmarked er der velfungerende procedurer – herunder procedurer til behandling af forskelsbehandlingsspørgsmål. Det fagretlige system er effektivt og hurtigt, og de juridiske opmandsfunktioner i det fagretlige system varetages næsten udelukkende i regi af Arbejdsrettens juridiske dommere. Herudover er der i det fagretlige system indbygget en sammenhængskraft gennem hele den behandling, som en klage vil blive genstand for via løkale forhandlingsmøder, mæglingsmøder m.v.

I det omfang en klage ikke kan behandles i det fagretlige system, er det domstolene, der suverænt bør være kompetente til at behandle uoverensstemmelser.

DA kan ikke acceptere, at der i behandlingen ved et navn om kollektive overenskomster ind sættes juridiske dommere eller nævnsmedlemmer, der ikke har forankring hos arbejdsmarkedets parter.

Et af de bærende elementer i det fagretlige system – herunder Arbejdsretten – er, at parterne selv og en uafhængig juridisk dommer på højt niveau endeligt afgør retstvister. Afgørelserne kan ikke ankes. Dette sikrer ikke alene stor sammenhæng i retsdannelse og fortolkning på arbejdsmarkedet, men også et stabilt arbejdsmarked i kraft af parternes egen deltagelse i retsafgørelserne. Herunder er der en høj grad af fortsat beståen af ansættelsesforholdet under en løbende konflikt mellem klager og virksomhed til forskel fra tilfælde, hvor sager søges løst ved navn eller domstole. Her indtager den danske fagretlige behandling en særstatus i forhold til f.eks. andre lande.

Såfremt en sag om kollektiv overenskomst eller aftaler, løn- og ansættelsesvilkår ikke behandles eller kan behandles i fagretlige systemer, skal borgerne have adgang til at gå direkte til de almindelige domstole, der er det eneste system, som matcher det fagretlige system.

Spørgsmål, som udspringer af ansættelsesretlig relation, indtager en særstilling i forhold til andre spørgsmål om forskelsbehandling. Der vil her i modsætning til mange andre diskriminationstilfælde som altovervejende udgangspunkt bestå et (skriftligt) retsgrundlag mellem parterne i form af en ansøgning/ansættelseskontrakt/ansættelsesbevis og eventuelt kollektiv overenskomst.

På dette grundlag finder DA ikke, at der er behov for en klagenævnsbehandling vedrørende forskelsbehandling vedrørende denne del af arbejdsmarkedet. Under alle omstændigheder ønsker arbejdsmarkedets parter, at dette i givet fald etableres af parterne selv og som en del af arbejdsmarkedets samlede konfliktløsningssystem.

DA skal henlede opmærksomheden på, at DA og LO allerede har aftalt, at Afskedigelsesnævnet i henhold til Hovedaftalen kan behandle alle sager om afskedigelse – herunder diskriminationslovgivning – og at sådanne sager kan behandles, uden at de sædvanlige anciennitetskriterier skal opfyldes.

Forslag til ny bestemmelse

Lovforslaget skal have en bestemmelse, der fastslår, at i det omfang, et forhold udspringer af et ansættelsesforhold – dvs. involverer kollektive overenskomster, løn- og ansættelsesvilkår m.v. – kan klagen ikke indbringes for klagenævnet, men (direkte for) de almindelige domstole, og at man via kollektiv overenskomst via f.eks. Hovedaftalen altid kan aftale, at klager skal behandles i det fagretlige system.

Lovforslagets § 1, stk. 5, er utilstrækkelig.

DA skal derfor foreslå følgende supplerende bestemmelser indsat i loven i stedet for den foreslåede § 1, stk. 5, således at det nævnte i skarp parentes er hentet fra lovforslaget § 1, stk. 5:

"Klagenævnet kan ikke behandle klager fra en lønmodtager eller ansøger om kollektive overenskomster eller aftaler eller ansættelse, løn- eller ansættelsesvilkår, eller afskedigelse og lignende, ligesom nævnet ikke kan behandle klager [om brud på kollektive overenskomster, der indeholder tilsvarende pligt til ligebehandling eller lige løn som lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., jf. denne lovs § 1, stk. 9, lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. denne lovs § 1, stk. 5, eller lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger, jf. denne lovs § 2, eller pligt til ikke-forskelsbehandling, jf. lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., jf. denne lovs § 1, stk. 6 og 7, <medmindre> den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisationer ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.]

Klagenævnet kan ikke behandle klager fra en lønmodtager, der er omfattet af en kollektiv overenskomst eller aftale, hvorefter tvister behandles i henhold til norm for regler for behandling af faglig strid."

Personel forankring i det fagretlige system er nødvendig

DA lægger ligeledes stor vægt på, at hvis forslaget uanset DA's indvendinger vil blive søgt fremmet til skade for det arbejdsretlige system, skal dommersammensætningen have sammenhæng med det arbejdsretlige system for at sikre, at sager, der vedrører kollektive overenskomster, løn- og ansættelsesvilkår m.v., får en forankring i det arbejdsretlige system. Dette skal sikre ensartethed i retsdannelsen.

Formandskabet

DA finder det afgørende, at der ved udpegningen af formanden og næstformændene sikres sammenhæng med det fagretlige system. Dette kan ske ved anvendelse af samme procedure, som der er skitseret i forligsmandslovens § 1, stk. 3, og § 7, stk. 1, der er anerkendt af alle arbejdsmarkedets parter som hensigtsmæssig og velfungerende.

Nævnsmedlemmerne

DA vil finde det naturligt, at arbejdsmarkedets parter via DA og LO får plads i nævnet, og mere subsidiært at parterne får en indstillingsret og mest subsidiært alene for så vidt angår klager, der udspringer af et ansættelsesforhold.

Ved udpegningen må det i øvrigt ubetinget sikres, at alle medlemmerne har den helt nødvendige indsigt i de særlige mekanismer, der fungerer på arbejdsmarkedet. Som et minimum må

de nævnsmedlemmer, som deltager i sager, der vedrører arbejdsmarkedet, have disse forudsætninger. Ved at tildele en plads til arbejdsmarkedets parter sikres dette forhold og paralleliteten til de afgørelser, der træffes i det fagretlige system.

Fremme af klagekultur

DA finder endvidere, at et klagenævn vil øge risikoen for at fremme klager, der ikke er tilstrækkeligt funderet til at burde bære en klagebehandling, men alene er båret af den lette klageadgang.

Lovforslaget må forudses at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet.

En virksomhed vil allerede fra en klages begyndelse være nødsaget til uanset grundlag at tage sådanne sager meget alvorligt og søge juridisk bistand, da der på disse retsområder er delt bevisbyrde. Alene det at beskæftige sig med en sag, indtil nævnets sekretariat f.eks. henlægger den som grundløs, vil kunne kræve betydelige ressourcer.

Konkurrencen i forhold til det fagretlige system vil også komme af, at klagenævnet på klagers vegne vil indbringe sin afgørelse for de civile domstole. Det fagretlige system er imodsætning hertil også uden særlige omkostninger for det offentlige eller klageren, men hviler på medlemskontingent.

DA mener ikke, at en klagenævnshandling og efterfølgende behandling bør være gratis og dermed pålignes de øvrige skattebetalere.

Ikke en EU-retlig nødvendighed

En oprettelse af et klagenævn er ikke betinget af de direktiver, der ligger bag de danske regler. Forslaget er en klar, unødvendig overimplementering i forhold til EU-retten.

Forhandling

DA ser med stor alvor på dette initiativ. Det er DA's vurdering, at såfremt lovforslaget bliver søgt gennemført, sådan som det foreligger, vil det gøre stor skade på den sammenhængende konfliktløsning, der fungerer på det danske arbejdsmarked.

Derfor skal DA, hvis regeringen ikke imødekommer vore primære synspunkter, anmode om en forhandling.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Flemming Dreesen

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSSENTERET
SAG NR. 6609-0037

- 1 FEB. 2007

BILAG

DOK. NR. 62



**amnesty
international**

Dansk Afdeling
Gammeltorv 2, 5. sal
1457 København K

Tlf.: 33 45 65 65
Fax: 33 45 65 66
E-mail: amnesty@amnesty.dk
Web: www.amnesty.dk
Giro: 4079470

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

København, den 30. januar 2007.

Vedrørende udkast til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling.

Ved e-mail af 15. januar 2007 har Beskæftigelsesministeriet fremsendt udkast til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling, idet ministeriet har anmodet om eventuelle bemærkninger til udkastet.

I. Generelle bemærkninger til udkastet.

Det er efter Amnesty Internationals opfattelse positivt, at man med nærværende udkast vil styrke beskyttelsen mod forskelsbehandling på grund af social oprindelse, alder og handicap i forhold til de nuværende regler, hvor personer, som mener sig forskelsbehandlet af disse grunde, i langt de fleste tilfælde er henvist til at anlægge civil retssøgsmål.

Det er ligeledes positivt, at det påtænkte Klagenævn efter forslaget får en mere vidtgående kompetence i behandlingen af konkrete sager om diskrimination på grund af race eller etnisk oprindelse end den nuværende Klagekomité for etnisk ligebehandling.

I forhold til de klageinstanser, som det fremtidige Klagenævn tænkes at skulle erstatte, er der således tale om en styrkelse af beskyttelsen mod diskrimination, som Amnesty International hilser velkommen.

Samtidig indeholder udkastet dog en række bestemmelser - særligt om de personalemæssige ressourcer og om adgangen til at tage sager op af egen drift - som betyder, at man må frygte, at der i praksis alene bliver tale om en beskeden styrkelse af beskyttelsen mod forskelsbehandling.

Samlet finder Amnesty International, at man med udkastet har valgt at nøjes med en ringere beskyttelse mod forskelsbehandling end nødvendigt, og end man kunne have håbet på.

II. Konkrete bemærkninger.

Vedrørende nævnets saglige kompetence.

Det er positivt, at det nye klageorgan får mulighed for at tilkende godtgørelse i sager om overtrædelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet i sager om en lang række diskriminationsgrunde, som tidligere kun kunne behandles ved de almindelige domstole.

Det er ligeledes positivt, at det nye klagenævn skal kunne træffe en egentlig afgørelse og tilkende klageren en godtgørelse, hvor den nuværende Klagekomité for Etnisk Ligebehandling – i sager om forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse – alene kan afgive en udtalelse og henstille, at klageren blev meddelt fri proces til anlæggelse af et civilt søgsmål.

Vedrørende den manglende kompetence til at behandle sager af egen drift.

Men det er beklageligt, at det nye klagenævn – ifølge bemærkningerne s. 13 - ikke skal kunne tage sager op af egen drift. Når tanken med at samle alle sager vedrørende de vigtigste diskriminationsgrunde ét sted for at gøre det enkelt for – også for udsatte grupper – at tage retlige skridt mod forskelsbehandling, er det at modarbejde det overordnede mål, hvis klagenævnet ikke skal kunne reagere af egen drift, når eller hvis det identificerer forskelsbehandling, enten som individuelle tilfælde eller på strukturelt niveau.

Sager hvor mundtlig behandling ville være mest hensigtsmæssig. Nævnetsbehandling i stedet for behandling i det fagretlige system.

Det fremgår af bemærkningerne til forslaget, at klagenævnet alene skal kunne behandle sager på skriftligt grundlag, og at sager, som findes at forudsætte mundtlige forklaringer og egentlig bevisvurdering, skal afvises jf. bemærkningerne til § 7.

Amnesty International skal opfordre til, at forslaget ændres, således at der gives mulighed for, at klagenævnet kan beslutte at undergive en klage mundtlig behandling.

Efter Amnesty Internationals opfattelse er det uheldigt, at forslaget ikke giver mulighed for mundtlig behandling af klagesagerne. Da der ikke er tale om strafferetlige sanktioner, eller om at de indklagede eller vidner ved at afgive forklaring for nævnet ville risikere at pådrage sig et strafferetligt ansvar, ville det efter Amnesty Internationals opfattelse være både hensigtsmæssigt og ubetænkeligt at give det kommende klagenævn kompetence til at gennemføre mundtlig behandling af sagerne, herunder til at indkalde vidner til at afgive forklaringer.

I sager om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, hvor klageren er ansat på en virksomhed og klager over forskelsbehandling *i et ansættelsesforhold*, enten som forhold, der er konkret rettet mod klageren eller som forhold, der er udslag af generelt diskriminerende procedurer eller strukturer *i det daglige arbejde*, vil det være hensigtsmæssigt, at der kan gennemføres vidneafhøringer.

Særligt hvor klagenævnet efter forslagets § 1, stk. 5, træder i stedet for behandling i det fagretlige system er det beklageligt, at man ikke vil give mulighed for mundtlig behandling. Det er positivt, at man vil give arbejdstagere, som mener sig udsat for ulovlig forskelsbehandling i strid med kollektive overenskomster, denne mulighed, når deres faglige organisation/stedlige tillidsrepræsentant ikke vil tage skridt til at anlægge en sag i det fagretlige system. Men det er ærgerligt, at man ikke vil sikre en behandling, som lever op til det fagretlige system, ved at give mulighed for mundtlig behandling. Både i arbejdsretten og i diverse voldgiftsretter er der mundtlig behandling af sagerne. Klagenævnets skriftlige behandling er på den baggrund ikke en fuldgod erstatning for det fagretlige system.

Om bemanningen af klagenævnets sekretariat og konsekvenserne for nævnets virksomhed.

Det fremgår af bemærkningerne side 14, at man forventer, at der vil indgå ca. 250 sager om året, og at der til forberedelse og efterbehandling af sagerne vil blive ansat et sekretariat på to (2) medarbejdere.

Det er efter Amnesty Internationals opfattelse en alt for ringe bemanning, hvis Klagenævnet skal kunne udføre sit arbejde med en rimelig effektivitet og inden for en rimelig sagsbehandlingstid.

Amnesty International skal derfor anbefale, at angivelsen af en forventet bemanning på to sekretariatsmedarbejdere, jf. bemærkningerne side 14, suppleres med en bemyndigelsesbestemmelse, hvor beskæftigelsesministeren bemyndiges til at ansætte *et efter sagsmængden passende antal sekretariatsmedarbejdere*, og at det udtrykkeligt angives i bemærkningerne, at ministeren skal have mulighed for en fleksibel tilpasning af sekretariatet til den enhver tid foreliggende sagsmængde.

For det første skal det erindres, at dette nye sekretariat skal erstatte *to sekretariaer*, som tidligere lå hos Ligestillingsnævnet og Klagekomiteen for Etnisk Ligebehandling.

For det andet kan det forventes, at flere borgere ville benytte sig af den nye klagemulighed på grund af den udvidede kompetence i sager om forskelsbehandling på grund af etnicitet (til at tilkende bod), som Klagenævnet får i forhold til den nuværende Klagekomité, som alene kan afgive en udtalelse og henstille, at der meddeles klageren fri proces.

For det tredje må man efter Amnesty Internationals opfattelse forvente, at den *saglige* udvidelse af Klagenævnets kompetence – til også at omfatte diskrimination på grund af *handicap* og *alder* – vil medføre en endog meget væsentlig stigning i antallet af klagesager. I forhold til personer, som udsættes for forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse, vil de borgere, som kan forskelsbehandles på grund af især alder, men også handicap, udgøre en ressourcestærk "gruppe", som kan forventes i høj grad at ville benytte sig af retten til at klage.

Man må derfor frygte, at det vil svække behandlingen af de sager, som vedrører mere ressourcetsvage grupper af borgere, fordi tilkomsten af de "nye" sagskategorier må forventes at lægge beslag på en meget stor del af de i forvejen begrænsede ressourcer.

I bemærkningerne, side 11, anføres det, at sekretariatet skal kunne rådgive borgere, virksomheder, organisationer og myndigheder om, på hvilken måde en sag om forskelsbehandling kan indbringes, og om nævnets praksis.

Det anføres videre i bemærkningerne, side 18, at klagenævnet som en administrativ instans vil være underlagt de sædvanlige forvaltningsretlige forpligtelser til at oplyse sager af egen drift og vejlede sagens parter og sikre partshøring og til at begrunde afgørelserne, herunder også afslag på at tage klager under realitetsbehandling.

Allerede disse sagsbehandlingsskridt betyder efter Amnesty Internationals opfattelse, at en bemanning på to fuldtidsmedarbejdere, som udover de forvaltningsretlige forpligtelser også skal forestå den praktisk betjening af nævnet, er helt utilstrækkelig, og betyder, at man på forhånd har svækket klagenævnets muligheder for at arbejde effektivt og på forhånd må påregne lange sagsbehandlingstider.

Endelig betyder den svage bemanning, at det ikke bliver muligt for sekretariatet at oparbejde en egentlig ekspertise/sagkundskab inden for de enkelte diskriminationsområder, herunder til at identificere forskelsbehandling på de forskellige områder.

Samlet må man frygte, at klagenævnets gennemslagskraft på forhånd må anses for at blive beskeden, allerede fordi nævnet efter forslaget vil blive hæmmet af de ringe ressourcer. Man risikerer, at den ringe gennemslagskraft og de lange sagsbehandlingstider vil virke selvforstærkende og få borgerne til at fravælge denne mulighed for at tage til genmæle over for forskelsbehandling – til skade for det overordnede arbejde for ligestilling i det danske samfund.

Om offentliggørelse af nævnets afgørelser i anonymiseret form.

Det fremgår af udkastets § 8, stk. 2, at nævnets afgørelser protokolleres og offentliggøres i anonymiseret form. Amnesty International anerkender, at der kan være hensyn til enkeltpersoner, som taler for anonymisering, men finder, at reglerne for offentliggørelse af nævnets afgørelse ellers bør følge retsplejelovens regler om offentlighed i borgerlige sager.

Efter Amnesty Internationals opfattelse vil afgørelsernes vejledende effekt være betydeligt større, hvis man kan læse, hvilken privat virksomhed, forretning eller faglig organisation, branche eller fag en afgørelse omhandler. Ved at anonymisere afgørelserne går man glip af en vigtig del af den opdragende virkning, som sådanne afgørelser ellers kunne have på forretninger, virksomheder og offentlige myndigheder. Der er ikke i bemærkningerne anført nogen begrundelse for at fravælge denne pædagogiske effekt af afgørelserne. Man kan sammenligne med Smiley-ordningen for butikker, restauranter og andre detailvirksomheder, som netop benytter åbenhed og offentliggørelse som incitament til at få de erhvervsdrivende til at arbejde hen mod en bedre praksis (code of conduct).

Efter Amnesty Internationals opfattelse er der næppe noget vægtigt hensyn til private virksomheder, faglige organisationer eller offentlige myndigheder i denne sammenhæng, som kan begrunde anonymisering på netop dette område (ulovlig forskelsbehandling).

Om klagerens pligt til at godtgøre, at klagerens faglige organisation ikke har ønsket at starte en sag i det fagretlige system.

Det fremgår af udkastets forslag til § 1, stk. 5, at klagenævnet kan behandle klager fra lønmodtagere om forskelsbehandling i strid med kollektive overenskomster, som har bestemmelser om ligebehandling svarende til den eksisterende lovgivning, *hvis lønmodtageren/klageren kan godtgøre, at lønmodtagerens faglige organisation ikke agter at iværksætte en fagretlig behandling af kravet.*

Efter Amnesty Internationals opfattelse vil der forekomme situationer, hvor lønmodtagerens faglige organisation ikke vil iværksætte en fagretlig behandling af klagen, og hvor organisationen/den stedlige repræsentant *heller ikke* vil udstede dokumentation for, at man ikke agter at støtte lønmodtageren i klagen. På den baggrund kan det være vanskeligt for lønmodtageren at godtgøre, at hans eller hendes faglige organisation ikke vil iværksætte en fagretlig klagesag. Amnesty International skal derfor foreslå, at der skabes mulighed for, at klagenævnet på foranledning af klageren retter henvendelse til den faglige organisation og anmoder organisationen om at oplyse, om man agter at tage initiativ til en fagretlig behandling af klagen, idet nævnet så i benægtende fald eller ved manglende svar kan beslutte at behandle klagen.

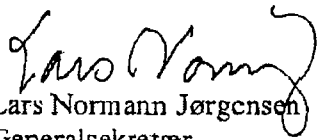
Ad § 10, om ophør af en klagesag ved efterfølgende intervention fra lønmodtagerens faglige organisation.

Det fremgår af udkastets § 10, at klageren til enhver tid kan tilbagekalde sin klage. Det fremgår af bemærkningerne til bestemmelsen, at det kan ske, hvor klagerens faglige organisation efterfølgende beslutter *alligevel* at tage skridt til anlæggelse af en sag i det fagretlige system.

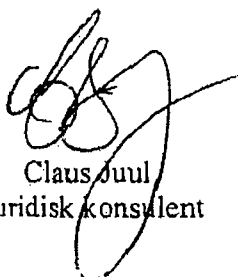
Amnesty International er selvsagt enig i, at klageren på et hvilket som helst tidspunkt skal kunne trække en klage tilbage. Amnesty International finder imidlertid, at der kan være klagesager, som vedrører generelle forhold i en virksomhed eller en branche, som det vil være rigtigst at få påtalt, *uanset at den konkrete klage er trukket tilbage.* Amnesty International tænker her på den situation, hvor en faglig organisation ikke har ønsket at hjælpe sit medlem i første omgang, men siden hen går ind i sagen, og hvor organisationen primært er motiveret af ønsket om at undgå en afgørelse fra klagenævnet, som statuerer ulovlig forskelsbehandling – og dermed også at den faglige organisation har forsømt sit ansvar for at beskytte sit medlems ret til ligebehandling.

I sådanne sager, som vedrører de faglige organisationers ansvar for at identificere ulovlig og overenskomststridig forskelsbehandling, ville det være nyttigt, om klagenævnet fik kompetence til at fremsætte en principiel udtalelse uden retsvirkninger på grundlag af klagesagen, selv om den konkrete klage er trukket tilbage.

Med venlig hilsen



Lars Normann Jørgensen
Generalsekretær



Claus Juul
Juridisk konsulent

THO

Foreningen for Mediation/Konfliktmægling

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6609-0037
30 JAN. 2007

BILAG

DOK. NR. 60

København, den 29. januar 2007

Vedr. Fælles klagenævn for ligebehandling - høring

Foreningen for mediation/konfliktmægling er en interesseorganisation, der samler mediatorer/konfliktmæglere og personer med interesse for mediation/konfliktmægling i Danmark. Foreningen medvirker bl.a. til at udbrede kendskabet til mediation/konfliktmægling; se også hjemmesiden www.ffmk.dk. Foreningen er ikke på den officielle høringsliste, men finder det naturligt at udtale sig, da lovforslaget berører foreningens område.

Foreningen for Mediation/Konfliktmægling (FFMK) har i forbindelse med det fremsatte lovforslag noteret sig, at der inden for klagenævnet ikke vil være en mulighed at løse konflikter ved hjælp af mægling. Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling, som det nye klagenævn bl.a. vil afløse, har etableret denne mulighed, hvilket betyder at muligheden for mægling overvejes i hver enkelt klagesituation. Klagekomitéen afholder udgifter forbundet med mæglingen. (www.klagekomite.dk/?ID=254).

Det er FFMKs klare overbevisning, at lovforslaget i den nuværende udformning forringer klageres nuværende stilling i og med, at der inden for ovennævnte område ikke længere vil være en etableret og udgiftsfri ordning for mægling. Mægling vinder frem som mulighed på mange andre områder, at det forekommer besynderligt, at man i forbindelse med ligebehandling går den modsatte vej. Hvis det bl.a. skyldes, at der ikke er fremkommet overbevisende resultater af mæglingsordningen i den nuværende klagekomité, bør der iværksættes en forsøgsordning i forbindelse med det nye klagenævn for derigennem at tage stilling til behovet for mægling på ligebehandlingsområdet.

Mægling vil være nyttigt i forbindelse med andre klager angående ligebehandling end klager over racediskrimination. Som eksempel kan nævnes handicapområdet, hvor man både i Sverige og England har en mulighed for mægling (http://www.humanrights.dk/upload/application/7c52b734/udredn_nr3_05_rev.pdf).

Som oplagte eksempler på tilfælde, hvor mægling vil være at foretrække, kan bl.a. nævnes situationer, hvor klager og indklaget fortsat skal omgås hinanden, eller situationer hvor klagen er baseret på misforståelser. Under alle omstændigheder vil det ofte opleves positivt for parterne at have en samtale om det passerede med en neutral tredjepart til stede. Det kan løse op for

frustrationer og evt. medvirke til at parterne opnår en øget forståelse for hinanden, og det som er sket. Det kan i sig selv danne grundlaget for en mindelig løsning på konflikten.

Afslutningsvist skal det bemærkes, at FFMK gerne stiller sig til rådighed for uddybning af synspunkterne ovenfor.

På vegne af Foreningen for Mediation/konfliktmægling

Lin Adrian
Formand

www.ffmk.dk
Monrads Allé 31
2500 Valby

mail: ffmk@ffmk.dk

Connie Dorthe Hansen

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

6609-0037
31 JAN. 2007

Fra: Kate Falsing/FTF [kate.falsing@ftf.dk]
Sendt: 30. januar 2007 17:11
Til: Postkasse ARCenter
Cc: Jeanette Werner/FTF; Marianne Heide/FTF
Emne: Høring - udkast til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling
Vedhæftede filer: 15436 høringssvar.doc

BILAG

DOK. NR.

58

Hermed følger FTF's høringssvar vedr. forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling.

(Se vedlagte fil: 15436 høringssvar.doc)

Venlig hilsen

Kate Falsing
Advokatsekretær
+45 33 36 88 34

FTF - Hovedorganisation for 450.000 offentligt og privat ansatte
Postboks 1169 · Niels Hemmingsens Gade 12 · DK-1010 København K.
Tlf. +45 33 36 88 00 · Fax +45 33 36 88 80 · www.ftf.dk
Nyheder, Journalistik, Perspektiv - læs FTF's netmagasin resonans.ftf.dk



6609-0037
Dok 58

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

30.1.2007

15436
JEWE

att. Trine Hougaard

Høring over Forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling

Beskæftigelsesministeriet har ved e-mail af 15. januar 2007 sendt ovenstående lovforslag i høring og bedt om FTF's bemærkninger.

Indledende betragtninger

Vi mener det er væsentligt, at der er klagemuligheder for mennesker, der føler sig udsat for diskrimination, og støtter på den baggrund ideen med oprettelsen af et fælles klagenævn.

Men efter vores opfattelse undergraver lovforslaget i den foreliggende form den danske aftalemodel. Da Klagenævnet – i lighed med erfaringer fra det nuværende Ligestillingsnævn – må forventes i helt overvejende grad at skulle behandle sager af ansættelsesretlige karakter, er der, som vi ser det, reelt tale om etablering af et parallelt klagesystem til det fagretlige system, der favoriserer en anden organisering af det danske arbejdsmarked.

Således vil lovforslaget som udgangspunkt udelukkende få virkning for de ikke-overenskomstdækkede, for hvem både nævnsbehandling og en efterfølgende retssag er gratis, hvilket medfører en utilsigtet forskelsbehandling mellem medlemmer af overenskomstbærende og ikke-overenskomstbærende organisationer.

Derfor har vi en række bemærkninger og forslag der efter vores mening forbedrer det fremsatte forslag.

Specifikke bemærkninger

Vi vurderer, at det er nødvendigt at Klagenævnet ses i sammenhæng med det fagretlige system og anbefaler derfor, at klagenævnet styrkes med repræsen-

FTF
Niels Hemmingsens Gade 12
Postboks 1163
1010 København K

Telefon 33 36 88 00
Telefax 33 36 88 80

E-mail ftf@ftf.dk
www.ftf.dk

tanter fra arbejdsmarkedets parter, når der behandles sager inden for overenskomstområderne på arbejdsmarkedet.

Ad § 1, stk. 5

Ifølge lovforslaget får klagenævnet kompetence til at behandle og afgøre klager inden for de kollektive overenskomster, jf. § 1, stk. 5.

Dette rejser for det første det problem, at Klagenævnet kan lægge en anden fortolkning af overenskomsten til grund, end den der er gældende mellem overenskomstens parter. Med den kompetence som Klagenævnet har til at indbringe en klage for domstolene, må det betyde, at fagretlige sager i videre omfang overlades til domstolene, hvis overenskomstparten ikke efterlever Klagenævnets afgørelse.

Vil man fastholde lovforslaget, foreslår FTF derfor, at der som minimum pålægges Klagenævnet pligt til at indhente overenskomstparternes fortolkningsbidrag forud for, at man træffer afgørelse i disse sager.

For det andet er det uoplyst, hvordan Klagenævnet afklarer, om klager er blevet afvist af sin faglige organisation. Det bemærkes i den forbindelse, at FTF allerede tilbage i 2003, da Ligestillingsnævnet blev gjort permanent, efterlyste en evaluering af de behandlede og afviste sager i Ligestillingsnævnet med henblik på bl.a. at få dette præciseret. FTF skal derfor foreslå at denne problematik afklares inden der evt. lovgives.

Ad § 2 og § 5

Ifølge § 2 foreslås Klagenævnet – ud over to dommere – sammensat af en række personer, som skal have bestået juridisk embedseksamen samt have speciale indenfor forskelsbehandlingslovgivningen. Arbejdsmarkedets parter er derimod uomtalte i lovforslaget og bemærkningerne.

FTF vil derfor foreslå, at jurister fra arbejdsmarkedets parter er repræsenteret blandt Klagenævnets medlemmer i klager om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, for eksempel således, at hovedorganisationerne, jf. lovforslagets § 5 deltager i behandling af de klager, der naturligt henhører under det pågældende hovedorganisationsområde.

Med venlig hilsen

Bente Sorgenfrey
Formand

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6609-0037
30 JAN. 2007

Tanja Skov

Fra: Dorete Dandanell [DD@ac.dk]

BILAG

DOK. NR. 55

Sendt: 30. januar 2007 11:36

Til: Tanja Skov

Cc: Jens Harboe; Dot Bresdahl

Emne: Høring/klagenævnet for ligebehandling

Beskæftigelsesministeriet/Tania Skov

Høring vedr. udkast til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling.

AC har ikke bemærkninger til udkastet, men henviser til høringssvar fra KTO og StK.

Med venlig hilsen
Dorete Dandanell, AC
Chefkonsulent
33 69 40 98
dd@ac.dk

Advokatrådet

ADVOKAT



SAMFUNDET

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG. NR.

30 JAN. 2007

BILAG

DOK. NR.

53

KRONPRINSESSEGADE 28
1306 KØBENHAVN K
TLF. 33 96 97 98
FAX 33 36 97 50

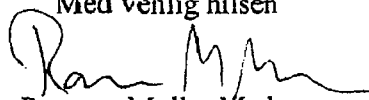
DATO: 29. januar 2007
J.NR.: 04-013202-07-0176
REF: mst-hfe

Høring over udkast til forslag til lov om Klagenævnet for ligebehandling

Ved e-mail af 15. januar 2007 har Beskæftigelsesministeriet anmodet om Advokatrådets bemærkninger til ovennævnte udkast.

Udkastet har været behandlet i Advokatrådets Erhvervsudvalg. Advokatrådet har ingen bemærkninger til udkastet.

Med venlig hilsen


Rasmus Møller Madsen

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

6609-0037
30 JAN. 2007

BILAG

DOK. NR.

51



AOF Danmark
Teglværksgade 27
DK-2100 København Ø

Telefon 39 29 60 66
Telefax 39 29 49 96

www.aof-danmark.dk
aof@aof-danmark.dk

29. januar 2007
JMJ/kw

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K.

Vedr.: udkast til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling.

AOF Danmark har med tak modtaget udkast til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling til høring og skal i den anledning udtale følgende:

AOF Danmark hilser med tilfredshed, at der nu oprettes et fælles klagenævn for en række ligebehandlingsområder, som dels vil gøre det langt lettere for en borger at finde frem til klageinstansen, dels vil sikre en ensartet både klagesagsbehandling og ensartet klagesagsafgørelse på det samlede ligebehandlingsområde.

Vi finder dog sammensætningen af klagenævnet uhensigtsmæssig og skal derfor foreslå følgende sammensætning:

Formand og næstformand udpeget af Beskæftigelsesministeren blandt Højesterets- og Landsretsdommerne

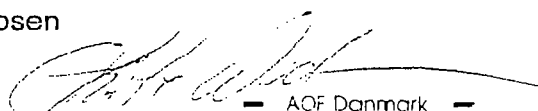
- 1 medlem udpeget af Integrationsministeren
- 1 medlem udpeget af Ligestillingsministeren
- 1 medlem udpeget af interesseorganisationer/etniske minoriteter
- 1 medlem udpeget af interesseorganisationer/kvinder
- 1 medlem udpeget af interesseorganisationer/ældre
- 2 medlemmer udpeget af Dansk Folkeoplysnings Samråd/den brede befolkning

En sådan sammensætning vil sikre, at nævnets arbejde forankres i befolkningen og i de grupper, som kan blive udsat for manglende ligebehandling. Samtidigt vil sammensætningen sikre, at nævnet består af et ulige antal nævnsmedlemmer, så stemmelighed ikke opstår.

Den juridiske indsigt forankres med vores forslag i formand/næstformand samt sekretariatet.

Med venlig hilsen
AOF Danmark

John Meinert Jacobsen


— AOF Danmark —

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSSENTERET
SAG NR.

6609-0037
30 JAN. 2007



RIGSADVOKATEN

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

BILAG

DOK. NR.

50

DATO 26. januar 2007

JOURNAL NR.

RA-2007-890-0020

BEDES ANFØRTE VED SVARSKRIVELSE

SAGSBEHANDLER: LYS

RIGSADVOKATEN

FREDERIKSHOLMS KANAL 16

1220 KØBENHAVN K

TELEFON 33 12 72 00

FAX 33 43 67 10

Ved e-mail af 15. januar 2007 har Beskæftigelsesministeriet anmodet om en udtalelse vedrørende udkast til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling.

I den anledning skal jeg meddele, at udkastet til lovforslag ikke giver rigsadvokaturen anledning til bemærkninger.

På rigsadvokatens vegne


Hanne Schmidt



SAMMENSLUTNINGEN
AF
LANDBRUGETS
ARBEJDSGIVERFORENINGER

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K
Att.: Trine Hougaard

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRÆTSCENTRET
SAG NR.

6609-0037
30 JAN. 2007

BILAG

DOK. NR.

45

Vester Farimagsgade 1
Postboks 367
1504 København V

Tlf. 3313 4655
Fax 3311 8953
E-mail: info@sala.dk

29.01.2007
Sag nr.: 8.02 BD/IN
Direkte tlf.: 3370 2018 BD
E-mail: dember@sala.dk

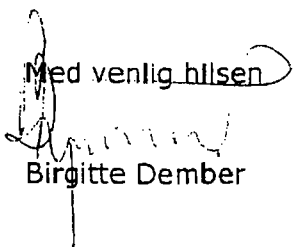
Høringssvar oprettelse af klagenævn for ligebehandling

Vi henviser til ministeriets mail af den 15. januar d.å. vedrørende lovforslag om oprettelse af klagenævn. SALA har følgende kommentarer til forslaget:

Ved udpegning af dommere (formand og næstformand for nævnet) finder vi det afgørende, at dommerne har kendskab til det arbejdsretlige system, idet det må formodes, at et antal af sagerne for nævnet vedrører dette område. Det kunne ske ved, at dommere udpeges på samme måde som mæglingmænd i henhold til forligsmandsloven, eller således at dommere udpeges af arbejdsrettens formand.

Vi finder ligeledes, at arbejdsmarkedets parter bør udpeges som menige dommere i nævnet i sager, der vedrører ansættelsesforhold.

Med venlig hilsen


Birgitte Dember

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

6609-0037
30 JAN. 2007

Finanssektorens
Arbejdsgiverforening
Store Kongensgade 81 C
Postboks 9010
1022 København K
Telefon 33 91 47 00
Telefax 33 91 17 66
E-mail: fa@fanet.dk



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BILAG

DOK. NR.

44

29. januar 2007

Udkast til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling

FA har med tak modtaget Beskæftigelsesministeriets udkast til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling i høring.

FA skal indledningsvis præcisere, at vi anser ligebehandling for et generelt særdeles vigtigt indsatsområde. FA arbejder derfor i mange sammenhænge med det formål at styrke ligestilling – det gælder såvel den kønsmæssige ligestilling, hvor FA er engageret i ligelønsprojekter, kvinder i ledelsesprojekter mv., samt anden ligestilling, fx etnisk ligestilling, hvor FA har været initiativtager til betydelige og særdeles succesrige integrationsprojekter i den finansielle sektor.

FA kan imidlertid ikke støtte lovforslaget om Klagenævnet for Ligebehandling. Det er generelt FA's opfattelse, at ligebehandling opnås via konkrete indsatser på virksomhederne – og ikke via et nævn som foreslået.

Det er FA's opfattelse, at Klagenævnet for Ligebehandling ikke er egnet til at sikre, at sagerne behandles med den fornødne indsigt, kompetence og erfaring med arbejdsmarkedsforhold, og at nævnsbehandlingen – i og med at nævnets afgørelser efterfølgende kan indbringes for de almindelige domstole og i øvrigt ikke er eksigible – blot vil komme til at udgøre et fordyrende og tidsmæssigt forhalende led i en sag.

Endelig er det FA's vurdering, at oprettelsen af Klagenævnet for Ligebehandling er udtryk for en overimplementering af EU-rettens krav om uafhængige organer til fremme af ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse, idet dette krav allerede er gennemført med etableringen af Dansk Center for Internationale Studier og Menneskerettigheder – og idet der ingen krav er om at etablere klagenævn til behandling af sådanne sager. Ifølge lovforslaget skal MenneskerettighedsCentret bibeholdes – om end med nogle ændrede kompetencer. Det bidrager imidlertid efter FA's opfattelse – foruden overimplementeringselementet – kun til

Dok. nr. 50973
S. nr. 50834
MP/aa

yderligere uklarhed og usikkerhed m.h.t. kompetenceforholdene, hvortil kommer at den indsigt og erfaring, som MenneskerettighedsCentret besidder på de angivne områder efter lovforslaget, vil blive unddraget klagesagerne.

FA skal mere konkret bemærke:

Ad §§ 1 og 2

Klagenævnet skal ifølge lovforslaget have kompetence til at behandle klager over forskelsbehandling – først og fremmest på arbejdsmarkedet, jf. § 1, stk. 3, 4 og 5.

Denne kompetence genspejles imidlertid ikke i sammensætningen af nævnsmedlemmer.

Sager, som omhandlet i lovforslagets § 1, stk. 3, 4 og 5, vil normalt skulle behandles i det fagretlige system, i særdeleshed når det drejer sig om brud på kollektive overenskomster, hvor kompetencen ifølge Arbejdsretsloven tilkommer Arbejdsretten. Både faglig voldgiftsret og Arbejdsretten er karakteriseret ved en høj grad af faglig indsigt, kompetence og erfaring i sager vedrørende arbejdsmarkedsforhold. En sådan indsigt, kompetence og erfaring er ikke tilsikret med den foreslåede sammensætning af Klagenævnet, der alene stiller krav om, at retsformanden skal være dommer og de øvrige nævnsmedlemmer jurister. Det er efter FA's opfattelse et betydeligt problem.

Ad §§ 4

Også sagsbehandlingen i Klagenævnet er efter FA's opfattelse et klart udtryk for et retssikkerhedsproblem.

Sagerne skal efter lovforslaget behandles på skriftligt grundlag, det vil sige uden almindelig bevisførelse, herunder vidneafhøringer, jf. bemærkningerne til bestemmelsen. Hermed negligeres et centralt processuelt element – og en almindelig retsgaranti.

Ad § 9

Adgangen for Klagenævnet til at genoptage en sag bør efter FA's opfattelse ikke kunne ske ex officio – men kun på begæring af en af parterne.

Ad § 10

Der er ikke overensstemmelse mellem ordlyden af § 10 og bemærkningerne til § 10.

Ifølge ordlyden af § 10 kan klageren "til enhver tid tilbagekalde sin klage...".

Bemærkningen til denne bestemmelse taler derimod om, at "En klager kan altid trække sin klage tilbage og derved stoppe nævnsbehandlingen, såfremt klageren ønsker, at sagen skal behandles i andet forum".

Den sidste del af sætningen fører til en diskrepans mellem ordlyd og bemærkninger, som vil kunne give anledning til tvivl.

Hvis der i overensstemmelse med ordlyden af bestemmelsen gives en tilsyneladende ubegrænset – og sanktionsløs – adgang til at hæve en indbragt klage, er dette efter FA's opfattelse særdeles betænkeligt.

Ad § 11

Det gælder efter denne bestemmelse, at "Når Klagenævnet har truffet en afgørelse i en klagesag, kan hver af parterne indbringe sagen for domstolene". Samme kompetence tilkommer Klagenævnet, i det omfang nævnets afgørelser ikke efterleves.

Bestemmelsen er efter FA's opfattelse udtryk for, at Klagenævnets afgørelser ingen reel betydning har. Ingen af parterne har pligt til at efterleve afgørelsen, afgørelsen kan ikke eksekveres – og det betyder reelt, at nævnsbehandlingen blot bliver et fordyrende og tidsmæssigt forhalende element i sagen. Noget sådant hverken kan eller vil FA bakke op om.

FA har for nogle år siden foretaget en undersøgelse af, hvor mange af de afgørelser, som det nuværende Ligestillingsnævnet har truffet, der er blevet efterlevet. Det var et fåtal – og det var i særdeleshed et fåtal af de afgørelser, der vedrørte lidt mere tunge sager, så som afskedigelse af gravide o.lign.

FA er på det grundlag ikke optimistisk med hensyn til betydningen af Klagenævnet for Ligebehandling.

Ad § 14, 15 og 16

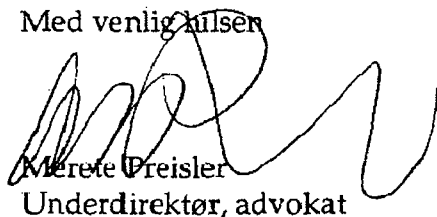
Ændringsforslagene vedrørende de forskellige diskriminationslove er formuleret som ufravigelige regler om, at klager over overtrædelse af de respektive love behandles af Klagenævnet for Ligebehandling", jf. formuleringerne "Klage over ...behandles af Klagenævnet for Ligebehandling".

Denne formulering stemmer ikke med bemærkningerne til bestemmelserne, hvor det til § 14 er anført, "at klager over forskelsbehandling... *kan* behandles af Klagenævnet for Ligebehandling" (min kursivering).

Denne diskrepans bør under alle omstændigheder afklares.

På det grundlag er det sammenfattende FA's opfattelse, at lovforslaget om Klagenævnet for Ligebehandling ikke bør fremmes.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Merete Preisler', written over the typed name and title.

Merete Preisler

Underdirektør, advokat

Beskæftigelsesministeriet

BILAG

DOK. NR. 47

HØRINGSSVAR

Dato:

Kontor:

Sagsbeh.:

Fil-navn:

Sekretariatet

STN/JCO

REM/Høringssvar/Samlet

klagenævn

Høringssvar til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling

Hermed fremsender Rådet for Etniske Minoriteter svar på forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling.

Rådet for Etniske Minoriteter er positivt indstillet over for oprettelsen af et fælles klagenævn, da det efter det oplyste vil lette klageadgangen for den enkelte borger. Det er ligeledes meget positivt, at det foreslåede Klagenævn for Ligebehandling vil kunne tildele en godtgørelse til ofre for diskrimination i stedet for den nuværende ordning, hvor det er nødvendigt at gå til domstolene.

Rådet for Etniske Minoriteter har ingen bemærkninger til selve lovteksten.

Rådet finder dog lejlighed til at anbefale, at der i det informationsmateriale, som Rådet forudsætter, vil blive udarbejdet - gerne på flere sprog - gøres en stor indsats for at informere borgerne om det forhold, at Institut for Menneskerettigheder har til opgave at bistå ofre for forskelsbehandling med at få behandlet deres klager. Denne information er væsentlig for en række borgere med anden etnisk baggrund end dansk, som ikke nødvendigvis kender det danske retssystem og ikke mestrer det danske sprog, herunder især medborgere som er kommet til landet for nylig.

Med venlig hilsen

Muhsin Türkyilmaz

Formand for Rådet for Etniske Minoriteter

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6009-6037
29 JAN. 2007

Att.: Trine Hougaard

BILAG

DOK. NR. 41

København
den 29. januar 2007

Forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling

Ledernes Hovedorganisation hilser lovforslaget om oprettelse af Klagenævnet for Ligebehandling velkomment.

Ledernes Hovedorganisation mener, at med oprettelse af Klagenævnet for Ligebehandling vil det blive lettere og mindre bekosteligt for den enkelte at klage over forskelsbehandling. Samtidig sikrer man med oprettelsen af klagenævnet, at der bliver ensartethed i behandlingen af klager over forskelsbehandling.

Det fremstår ikke klart, efter hvilke kriterier formandskabet skal udpeges. Lederne finder anledning til at påpege, at det er af afgørende vigtighed, at nævnets dommere har en ballast i forhold til det arbejdsretlige system, herunder kendskab til de særlige forhold, der gør sig gældende på arbejdsmarkedet.

For at sikre dette, kan formændene udpeges efter samme system som udpegningen af mæglingsmænd. Alternativt kan Arbejdsrettens formandskab indstille til udpegning af nævnets formænd.

Med venlig hilsen

Rikke Kallesøe Raecke

**Ledernes
Hovedorganisation**

Vermlandsgade 65
2300 København S

Telefon 3283 3283
Telefax 3283 3284

E-mail: lh@lederne.dk
www.lederne.dk

29. januar 2007

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6609-0037
29 JAN. 2007

Beskæftigelsesministeriet
Ved stranden 8
1061 København K.

BILAG

DOK. NR. 40

fax. 33 12 13 78

Kvinderådets høringssvar vedr. Forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling.

Generelle kommentarer

For Kvinderådet er det helt afgørende, at et fælles klagenævn for ligebehandling bliver et instrument, der formår at styrke ligestillingen mellem kvinder og mænd. De landvindinger i forhold til kønsligestilling, der blev opnået med etableringen af Ligestillingsnævnet, skal bibeholdes, og derfor skal kønsligestilling have en central placering i et nyt fælles klagenævn.

Vi ønsker at gøre opmærksom på risikoen for, at fokus på kønsligestilling mindskes med etableringen af et fælles klagenævn. Derfor er det helt afgørende, at der afsættes sekretariatsmæssige ressourcer til at dække området kønsligestilling, samt at de udpegede medlemmer af klagenævnet er i besiddelse af ekspertise på dette område.

Betænkelighederne i forhold til det konkrete forslag til trods ser vi positivt på princippet om lige klageadgang/muligheder inden for alle diskriminationsområder.

Kvinderådet mener, at det foreslåede klagenævn er en minimumsløsning, hvilket også understreges af det årlige budget på 1,7 millioner kr. Vi har tidligere påpeget, at det eksisterende Ligestillingsnævn er for lidt synligt og at der er behov for, at nævnet aktivt følger ligebehandlingen og af egen drift påpeger problemer (ombudsfunktion) (jf. Kvinderådets høringssvar til Beskæftigelsesministeriet af 29. august 2005). Da Ligestillingsnævnet er model for det foreslåede fælles klagenævn ser det ikke ud til, at disse problemer bliver løst.

Vi vil foreslå, at der i tilknytning til klagenævnet etableres en informationsenhed, der kan synliggøre klagenævnet over for borgere og virksomheder, informere om de forskellige diskriminationsområder samt samle op på erfaringer med klagenævnets sager og afgørelser og sikre løbende information til pressen. Endvidere mener vi, der bør etableres regionale kontorer, hvor man kan henvende sig vedr. diskriminationssager, få vejledning i klageprocedurer mm.

Kommentarer til de enkelte paragraffer

§ 2 For at opnå at nævnet får den højst mulige juridiske kompetence vil Kvinderådet foreslå, at nævnet alene består af en formand og 2 næstformænd, som skal være juridiske dommere, samt suppleanter for disse. Derudover skal der i nævnets behandling af sager inddrages sagkyndige eksperter, således at det sikres, at der er særlig faglig ekspertise at trække på inden for alle

diskriminationsområder. Begge køn skal være repræsenteret i nævnet og mindst en af nævnets medlemmer skal have særligt kendskab til kønsligestillingslovgivningen.

§ 12. En årlig rapport er ikke nok til at synliggøre nævnets arbejde. Der bør være krav om løbende offentliggørelse af afgørelser i sager og afsættes ressourcer til vidensopsamling og informationsarbejde.

Kommentarer til bemærkninger til lovforslaget

På s. 7 og 8 redegøres der for Ligestillingsnævnet og den omorganisering af det statslige ligestillingsarbejde, som Ligestillingsnævnet var et resultat af. Imidlertid nævnes det ikke, at omorganiseringen også medførte etableringen af et Videnscenter for Ligestilling, som sammen med et klagenævn og et selvstændigt ministerområde for ligestilling skulle fremme ligestillingen mellem kvinder og mænd. Videnscentret er som bekendt nedlagt og med den foreslåede nedlæggelse af Ligestillingsnævnet er der kun det selvstændige ministerområde tilbage af den oprindelige struktur. Set i det lys er det særlig vigtigt at sikre, at kønsligestillingen får en central placering i et eventuelt fælles klagenævn.

På s. 9 og 10 beskrives de EU-retlige forpligtelser om uafhængige organer til fremme af ligebehandling. Kvinderådet nævnes som et af de organer, der er med til at sikre Danmarks opfyldelse af artikel 12 i EU direktiv 2004/113/EF "Kvinderådet overvåger ligestillingen mellem kvinder og mænd og yder rådgivning". Vi er glade for at blive nævnt i denne sammenhæng og vi udfylder denne rolle efter bedste evne (jf. selvstændigt brev herom).

Vi mener, man kan tale om en underimplementering af direktivets artikel 12.

S. 11: "Klagenævnet får ikke adgang til at tage sager op af egen drift". Vi er uenige i denne begrænsning af nævnets arbejde.

S. 13: Det fremgår, at klagenævnet skal placeres i Ankestyrelsen. Da vi mener, at klagenævnets uafhængighed er helt afgørende, vil vi stille spørgsmålstegn ved denne placering.

S. 14: "Den samlede årlige udgift til klagenævnet er skønnet til 1,7 millioner kr." Dette beløb er uacceptabelt lavt og kan under ingen omstændigheder finansiere et sekretariat, der har kompetence inden for alle områder. Beløbet afspejler, at forslaget er uambitiøst. Ser man på andre sammenlignelige landes klageorganer ville en 10-dobling af beløbet ikke være for meget.

Venlig hilsen

for
Randi Iversen
forkvinde

/ Randi Theil Nielsen
ssekretariatsleder

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
Att.: Trine Hougaard
1061 København K

29. januar 2007
13957.13 HJO/LBR

Høring over udkast til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling

Beskæftigelsesministeriet har den 15. januar 2007 fremsendt udkast til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling i høring.

Forslaget indebærer, efter CFU's opfattelse, en række problemer:

- Ifølge forslaget skal en række arbejdsretlige problemstillinger kunne afgøres administrativt uden omkostninger for den enkelte. Dette er i modsætning til det fagretslige system.
- Ifølge forslaget skal der også være fri adgang for organisationer til at få afgjort sager omkostningsfrit. Er kravet baseret på overenskomster, vil dette dog kun gælde ikke-overenskomstbærende organisationer.
- Til trods for at klagenævnet også skal behandle tvister baseret på overenskomstforhold, lægger forslaget ikke op til udpegning af repræsentanter med særligt kendskab til overenskomstforhold.
- Ifølge forslaget får klagenævnet ikke pligt til at konsultere de overenskomstbærende parter om tolkningen af en relevant overenskomstbestemmelse.

Forslaget lægger således op til at overføre en række kerneydelser fra det fagretslige system til det offentlige, sådan som man kender det fra lande med lav organisationsgrad. Det er CFU's vurdering, at det ikke harmonerer særlig godt med

'den danske model' og at det på sigt kan være med til at underminere den. CFU tager derfor afstand fra forslaget.

Det er CFU's udgangspunkt, at et Klagenævn om ligebehandling kun skal kunne træffe afgørelser i sager om diskrimination uden for arbejdsmarkedet.

Alternativt bør følgende sikres:

- At organiserede i de overenskomstbærende organisationer og disse organisationer ikke diskrimineres
- At arbejdsmarkedets parter er repræsenteret i nævnet i alle sager der vedrører arbejdsmarkedsforhold
- At nævnet har pligt til at høre de overenskomstbærende organisationer i alle sager der vedrører overenskomstforhold.

Da AC er blevet tilskrevet som selvstændig organisation, skal vi henvise til evt. høringssvar fra AC.

Med venlig hilsen
f. Helmut Madsen


Jens Henning Ravnsmed



Dansk Flygtningehjælp
Giv flygtninge en fremtid

Doc 38

Beskæftigelsesministeriet
Trine Hougaard
Juridisk, Arbejdsretligt og Internationalt Center
Ved Stranden 8
1061 København K

Dato 29-01-2007
Ref.

Høring. Forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling

Dansk Flygtningehjælp har modtaget ovennævnte lovforslag i høring d. 16. januar 2007.

Vi har desværre ikke haft tidsmæssig mulighed for at udarbejde nærmere kommentarer til forslaget. Dansk Flygtningehjælp vil imidlertid gerne udtrykke generel tilfredshed med forslaget om at oprette et fælles klagenævn. Et fælles klagenævn kan styrke beskyttelsen mod forskellige diskriminationsgrunde, herunder beskyttelsen mod diskrimination på grund af etnisk oprindelse.

Med venlig hilsen

Bente Bondebjerg, chefkonsulent

Dansk Flygtningehjælp / Frivilligafdelingen
Bente.Bondebjerg@drc.dk
Direkte telefon 33735244



KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE
LØNGANGSTRÆDE 25, 1
1468 KØBENHAVN K
TLF. 33 11 97 00 - FAX 33 11 97 07
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 60609-0037
29 JAN. 2007

BILAG

DOK. NR.

37

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

E-mail: PARCenter@bm.dk

Sagsnr.: 929.3

HH

Direkte tlf.nr.: 3347 0624

29. januar 2007

Vedr.: Høringssvar på udkast til forslag til lov om klagenævn for Ligebehandling

KTO har modtaget Beskæftigelsesministeriets e-mail af 15. januar 2007, hvorved ovenstående udkast til lovforslag sendes i høring.

Med udkastet til lovforslag etableres ét klagenævn for ligebehandling, som kan behandle klager over forskelsbehandling på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

KTO kan ikke anbefale gennemførelsen af det fremsendte udkast til lovforslag.

Den foreslåede model er, som angivet i forslaget, en videreførelse af modellen fra ligestillingsnævnet. Den indebærer bl.a., at nævnet skal kunne træffe endelige administrative afgørelser, og at i det omfang afgørelsen ikke efterleves, skal Klagenævnet på begæring fra klagerne indbringe sagen for domstolene.

Når dette kombineres med, at Klagenævnet foreslås - også - på tilsvarende vis som Ligebehandlingsnævnet, at skulle kunne behandle klager fra en lønmodtager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster, der indeholder tilsvarende pligt til ligebehandling m.v., hvis den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet, finder KTO det bekymrende, at der nu på yderligere områder indføres et sådant system.

Dels foreslås Klagenævnet tillagt en yderligere kompetence, end den, som Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling har haft, i det Klagekomitéen alene har haft adgang til at udtale sig og henstille, at der blev givet fri proces.

Og dels foreslås det, at Klagenævnet får adgang til at behandle klagesager i forhold til overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af de øvrige kriterier i forskelsbehandlingsloven, dvs. religion, seksuel orientering, alder, handicap, social eller national oprindelse og politisk anskuelse.

Disse nye områder skønnes i forslaget at forøge sagsmængden fra ca. 70 om året til ca. 250 sager om året.

I udgangspunktet er det en sympatisk tanke, at ville lette borgernes adgang til at forfølge deres rettigheder.

Men når der samtidig ligger en adgang til også at behandle klager over brud på kollektive overenskomster, der indeholder tilsvarende rettigheder, finder KTO at der er tale om en uhensigtsmæssig undergravning af det etablerede fagretlige system, at udvide de områder, hvor et offentligt nævn kan træffe afgørelser, der vedrører kollektive overenskomster, og dermed etablere et parallelt, offentligt finansieret system.

Uagtet ovenstående bemærkninger, skal KTO imidlertid bemærke, at såfremt Klagenævnsmodellen vedtages med udgangspunkt i det fremsendte udkast til lovforslag, finder KTO at adgangen til også at træffe afgørelser om brud på kollektive overenskomster tilsiger, at repræsentationen i Klagenævnet også bør sikre repræsentation fra de overenskomstbærende faglige organisationer.

KTO skal i øvrigt i det hele henvise til høringssvar fra LO, FTF og AC.

Med venlig hilsen


Jørgen Holst


Henrik Højrup Hansen

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6609-0037
29 JAN. 2007

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BILAG

DOK. NR. 36

Den 29. januar 2007
J.nr. 3947.274 [24.TEL.OTN] MR/ck

DSI's høringssvar til høring over udkast til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling

Indledende bemærkninger

DSI er meget positiv overfor et forslag om at nedsætte Klagenævnet for Ligebehandling. DSI mener, det vil styrke ligebehandlingen af mennesker med handicap, at det nu er muligt at få sager om forskelsbehandling afgjort administrativt, og at man ikke alene er nødsaget til at gå til domstolene, som det er tilfældet i dag.

DSI mener, at klagenævnets beføjelser bliver for indskrænkede, hvis klagenævnet kun kan forholde sig til diskrimination i forhold til dansk ret. Danmark indgår i internationale sammenhænge, f.eks. i EU, som har mulighed for at beslutte regler/forordninger om forbud mod diskrimination, som er gældende og forpligtende for Danmark. Det er vigtigt, at et klageorgan også skal kunne varetage behandlingen af klager i forhold til sådanne regler. Der findes allerede i dag forordninger fra EU, som har til formål at beskytte mennesker mod diskrimination. Hvis ikke det sikres, vil der være mennesker som udsættes for forskelsbehandling i forhold til kvaliteten af behandlingen af deres klager over diskrimination.

Ligeledes finder DSI det nødvendigt, at også kommende dansk lovgivning om forskellige former for diskrimination skal være omfattet af klagenævnets kompetence – f.eks. som følge af den kommende FN konvention. Det er nødvendigt, at kompetencen samles ét sted. Hvis ikke det sker, vil det blive vanskeligt for de enkelte mennesker, som oplever sig diskrimineret, at finde ud af, hvor de evt. skal klage, og hvordan en klage skal indgives.

DSI mener samtidig, at det fremsendte udkast til lovforslag rummer en række alvorlige mangler, som kan få store konsekvenser for mennesker med handicap, som netop er en gruppe, der er tiltænkt gavn af klagenævnet. I organiseringen af klagenævnet er det bl.a. nødvendigt at medtænke, at nogle mennesker med handicap ikke har de samme ressourcer – f.eks. kognitive ressourcer – som andre mennesker er i besiddelse af.

Ligebehandling - også i forhold til at kunne indgive en klage

DSI mener, klagenævnet skal gives mulighed for, efter begæring, at foretage mundtlig behandling (§ 4) – både i sekretariatets forberedelse af sagen, som det bl.a. kendes fra Ankestyrelsen (jf. bekendtgørelse om forretningsorden for Ankestyrelsen, § 14 stk. 3), og i selve nævnet. Personer, der er direkte involveret i den enkelte sag, skal kunne høres ved fremmøde for sekretariatet og nævnet. Der er grupper af mennesker med handicap, der vil blive hørt bedst muligt ved en mundtlig behandling.

Det er DSI's erfaring, at der behov for at kunne forklare sig for det klagenævn, som skal behandles ens sag, da nævnet ofte ikke har de fornødne forudsætninger for at kunne sætte sig ind i, på hvilke måder en person er diskrimineret på baggrund af sit særlige handicap i sin særlige livssituation. Det kan f.eks. dreje sig om personer, som har vanskeligt ved at formulere sig skriftligt.

Ligeledes er der nogle grupper af mennesker med handicap, der har problemer med selv fuldt ud at forstå, identificere og efterfølgende skriftligt eller mundtligt klage over at være blevet diskrimineret. Det drejer sig bl.a. om personer med hjerneskade, autisme eller udviklingshæmning. Det er DSI's holdning, at også disse mennesker skal sikres en lige adgang til at klage. DSI ønsker derfor, at det tilføjes i lovforslaget, at organisationer skal kunne indgive klage på vegne af de mennesker, som de repræsenterer. Organisationernes ret til at klage skal også sikres, fordi de ofte er i stand til at identificere typiske sager, som kun ses, når man ser på tendenser og ikke alene på individuelle diskriminerende krænkelser.

Endelig mener DSI, at klagenævnets sekretariat skal kunne tilbyde hjælp til egentlig udformning af en konkret klage, og ikke alene rådgive generelt, som det fremgår af de almindelige bemærkninger (side 11). Der er mange mennesker med handicap, som ikke selv er i stand til at formulere og rejse en sag om diskrimination. Det er endvidere således, at mange personer kan have svært ved at se, hvorvidt en krænkelse er omfattet af regler, som beskytter mod diskrimination.

Set i det lys, mener DSI, der er behov for mere end to årsværk til sekretariatet. DSI er meget bekymret for betydningen af, og risikoen ved, at give klagenævnet så få ressourcer. I øvrigt mener DSI, at det på nuværende tidspunkt ikke er muligt at bedømme, hvor mange sager der vil blive rejst. Men det er vigtigt, at de økonomiske ressourcer tillader en hurtig og samtidig kvalificeret sagsbehandling. I den sammenhæng skal man erindre, at der allerede i dag føres mange sager i forhold til loven om forbud mod forskelsbehandling på arbejdspladsen pga. handicap.

Alene af den grund mener DSI, at det er for få ressourcer, som afsættes til klagenævnets sekretariat.

DSI foreslår endvidere, at der indføres kvalitetsstandarder, herunder minimumsgrænser for sagsbehandlingstid, og at det løbende vurderes, om de tildelte ressourcer står mål med muligheden for at opfylde kvalitetsstandarderne.

Manglende deltagelse fra en parts side (§ 4)

Manglende svar fra en part må ikke kunne føre til, at nævnet opgiver at behandle en sag. I bemærkningerne til § 4 side 24, kan man læse at "...Klagenævnet [vil] kunne beslutte, at sagen vil blive afgjort på det foreliggende grundlag eller bortfalde". At en sag vil kunne bortfalde, hvis man ikke bidrager til dens oplysning, har en oplagt urimelig virkning. Denne regel kunne føre til, at alle indklagede med dårlig samvittighed eller en svag sag nægter at svare!

Nægter en part at svare, må dette komme vedkommende til skade, idet modpartens fremstilling da bør lægges til grund ved sagens afgørelse. DSI tillægger det afgørende vægt, at § 4, stk. 2 bliver ændret.

Kendskab til handicap

DSI er meget bekymret for, om nævnets sekretariat får det nødvendige kendskab til de forhold, der gør sig gældende for mennesker med handicap. Der er langt fra tale om en homogen gruppe, hvilket forstærker behovet for en sagsbehandling, der ikke blot *kan*, men *skal* indhente sagkyndig viden i sagsbehandlingen. Dette ønsker DSI ændret i lovforslagets § 6. Det er vigtigt, at personer med handicap også sikres de samme rettigheder i forhold til forberedelse af deres sag, som f.eks. ydes via en forberedende involvering af institut for menneskerettigheder i forhold til visse sager.

Ligeledes er det vigtigt enten at gøre en klagers organisation til part i sagen, hvis klager ønsker dette, eller at nævnet benytter organisationer, bl.a. handicaporganisationerne, som sagkyndige med ret til at ytre sig inden for hver deres område.

Yderligere kan DSI pege på, at sager, der drejer sig om mennesker med handicap, skal til udtalelse i Center for Ligebehandling af Handicappede (CLH) eller tilsvarende instanser, der har den nødvendige viden.

Inddragelse af organisationsrepræsentanter

DSI mener ikke, det er rimeligt og hensigtsmæssigt at stille krav om, at alle 9 menige nævnsmedlemmer skal være jurister (§ 2). Formænd og sekretariat bør kunne præstere den fornødne jura, ganske som man kender det i de sociale nævn, Ankestyrelsen og Beskæftigelsesankenævne. DSI mener, der også i dette klagenævn skal inddrages lægmænd for at sikre, at den rette viden er til stede, når nævnet træffer afgørelser. DSI foreslår derfor, at

lovforslaget ændres på dette punkt, således at der anvendes lægfolk med kendskab til de forskellige diskriminationsområder, f.eks. særlige viden om handicap i sager om handicap og diskrimination, samt anvendelse af repræsentanter fra henholdsvis arbejdsgivers og arbejdstagers side.

Her er det vigtigt at understrege behovet for, at de lægfolk som anvendes, skal udvælges i forhold til sagens fokus, og ved udpegningen skal der tages højde for, om der evt. at tale om diskrimination på baggrund af mere end én årsag til diskrimination.

Yderligere er det ikke muligt med fuldstændig ligelig kønsfordeling blandt 9 menige | nævnsmedlemmer, og det bør derfor hedde, at det "tilstræbes" og ikke "sikres".

Diskrimination – bedst at forebygge

Set i et historisk perspektiv er rettighedstilgangen i forhold til handicap mv. forholdsvis ny, og dermed drejer det sig i høj grad om 'ubetrådt' land. I forhold til det konkrete forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet pga. handicap, er der derfor et stort behov for at lære af de sager, som klagenævnet behandler og afgør. I det lys mener DSI, det er nødvendigt, at organiseringen af klagenævnets arbejde indrettes, så også forebyggelsesdelen og en aktiv formidlingsdel indgår.

Etablering af en følgegruppe

DSI foreslår, at det tilføjes, at klagenævnet skal aflægge beretning (§ 12) til en følgegruppe, der nedsættes af Beskæftigelsesministeren i samråd med Ligestillings- og integrationsministeren. Beretningen skal give et grundigt indblik i udviklingen på forskellige diskriminationsområder og være offentlig tilgængelig.

Følgegruppen skal bestå af repræsentanter fra de grupper, som klagenævnet behandler klager fra (herunder DSI) samt arbejdsmarkedets parter. Følgegruppens rolle er at forholde sig til klagenævnets beretning og være initiativtager i forhold til udarbejdelse af yderligere analyser af ligebehandlingsområdet, iværksætte forebyggende tiltag, skabe synlighed om problemstillingerne f.eks. gennem kampagner og oplysning til arbejdsgivere, borgere mv. Det kan give forebyggelsen en langt mere fremtrædende rolle samt skabe et medansvar blandt de involverede parter, hvilket langt er at foretrække frem for klagesager.

Klagenævnet skal selv kunne rejse sager

DSI finder, at klagenævnet skal have mulighed for selv at rejse sager (egendriftskompetence), da der på ligebehandlingsområdet er behov for en proaktiv indsats. Der er ligebehandlingsproblemstillinger, der er så komplekse og netop har karakter af tendenser, at det er nødvendigt at undersøge, hvorledes problemet hænger sammen, samt foreslå muligheden

for en mere overordnet og helhedsorienteret løsning af problemet. Det kunne f.eks. dreje sig om en lov eller et offentligt tilbud, der viser sig at være diskriminerende.

Det er derfor meget beklageligt at konstatere, at dette lovforslag er et tilbageskridt i forhold til de muligheder, som i dag findes for klager som følge af racediskrimination. Dette nævn har i dag kompetence til af egen drift at sætte undersøgelser i værk. Sådan skal det også være med det nye samlede klagenævn.

Klagenævnets muligheder for sanktioner

Klagenævnet kan ifølge lovforslaget tildele den forurettede en godtgørelse (§ 1). DSI er enig i, at klagenævnet i tilfælde af retsbrud bør kunne tilkende klager en skønsmæssig godtgørelse, også for ikke-økonomisk skade. Eksempelvis bør et menneske med et handicap, der får medhold i en sag om at manglende ansættelse er forskelsbehandling pga. pågældendes handicap, have mulighed for at få tilkendt en erstatning. Hvis et økonomisk tab kan bevises, bør klager herudover have tilkendt erstatning for et sådant tab.

Hvis der i praksis udvikles forskellige takster for godtgørelse for forskellige typer af retsbrud, bør sådanne takster ikke absorbere økonomisk tab.

Klagenævnet som mægler

Endelig mener DSI, det er vigtigt, at klagenævnet kan spille en aktiv mæglende rolle og ønsker derfor, at det tydeligt af lovforslaget fremgår, at Klagenævnet har en forpligtelse til at forsøge at skabe forlig mellem parterne. (I § 11 stk. 3 omtales "*Klagenævnets afgørelse og forlig*", men DSI mener ikke det er klart, at Klagenævnet kan indgå forlig).

Hvis dette svar giver anledning til spørgsmål, er ministeriet naturligvis velkommen til at henvende sig til DSI for supplerende oplysninger. Kontaktperson i DSI, arbejdsmarkedspolitisk konsulent, Mette Raun, kan træffes på tlf.: 3638 8570 eller e-mail: mr@handicap.dk.

Med venlig hilsen



Stig Langvad
formand

Tanja Skov

Fra: Naja Munk-Petersen [NMP@domstol.dk]
Sendt: 29. januar 2007 12:06
Til: Tanja Skov
Cc: Andreas Bøgsted-Møller
Emne: høring om forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling

DOMMERFULDMÆGTIGFORENINGEN

Beskæftigelsesministeriet
Bestyrelsesmedlem
Naja Munk-Petersen
c/o Retten i Hjørring
Åstrupvej 15
9800 Hjørring
tlf. 9623 4600
e-mail nmp@domstol.dk

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NH. 6609-0037
29 JAN. 2007

DILAG

DOK. NR.

35

J.nr. 6/07

Høring om forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling

Beskæftigelsesministeriet har ved brev af 16. januar 2007 anmodet om en udtalelse til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling.

Jeg skal meddele, at Dommerfuldmægtigforeningen ikke har nogen bemærkninger til forslaget.

Fremtidige høringen bedes venligst sendt til min mailadresse.

Dette svar sendes kun pr. e-mail.

Med venlig hilsen

Naja Munk-Petersen

Den 1. januar 2007 trådte den nye retskredsreform i kraft i byretterne. Alle bruger- og funktions email postkasser er ændret fra at indeholde byrettens bynavn til en fælles navngivning.

For bruger email postkasser vil det betyde at f.eks. aa@glostrup.byret.dk vil hedde aa@domstol.dk

For funktionspostkasserne vil det betyde at f.eks. post@glostrup.byret.dk vil hedde glostrup@domstol.dk

Det er muligt at kontakte byretterne på de gamle email adresser indtil den 12. februar 2007. Derefter vil kun email adresser med domstol.dk fungere.

Connie Dorthe Hansen

DESKRET FOLKESKOLEN
ARBEJDSRETSSENTERET
SAG NR

6609-0037

29 JAN 2007

Fra: Jytte Nielsen [jytte.nielsen@kvinfo.dk]

Sendt: 29. januar 2007 10:13

BILAG

DOK. NR.

Til: Postkasse ARCenter

Emne: Høringssvar vedr. lovforslag om Klagenævn for Ligebehandling

34

Vedhæftede filer: Høringssvar vedr. Klagenævnet for ligebehandling januar 2007.doc

Herved fremsendes KVINFOs høringssvar vedr. lovforslag om oprettelse af et Klagenævn for Ligebehandling.

Venlig hilsen
Jytte Nielsen
KVINFO

29-01-2007

Beskæftigelsesministeriet

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.Att.:
Trine Hougaard

29 JAN 2007

BILAG

DOK. NR.

København, 29.1.2007

Høringssvar vedr. Forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling

KVINFO er overordnet set positivt indstillet overfor oprettelsen af et fælles klagenævn for ligebehandling under den klare forudsætning, at den eksisterende viden og kompetence om kønsligestilling opretholdes.

De primære fordele ved lovforslaget er:

- at det fælles klagenævn fremover vil gøre det muligt at håndtere diskriminationssager, hvor flere forskellige typer af diskrimination optræder samtidigt.
- at oprettelsen af et fælles klagenævn kan blive et første skridt til at de forskellige diskriminationstyper på sigt bliver løftet op på samme niveau og sidestillet lovgivningsmæssigt, så lovgivningen vedr. samtlige diskriminationsområder både dækker forhold inden for og uden for arbejdsmarkedet.

Øvrige kommentarer til lovforslaget:

Sammensætningen af Klagenævnet:

I § 2 stk. 3 fremgår det at der skal sikres en ligelig kønsfordeling blandt medlemmerne af Klagenævnet. Udover en ligelig kønsrepræsentation vil vi foreslå, at man derudover også tager hensyn til andre parametre end køn, som fx etnisk oprindelse, handicap mv.

Klagenævnets mulighed for at rejse sager af egen drift:

Ifølge bemærkningerne til lovforslaget har Klagenævnet ikke hjemmel til at rejse sager af egen drift. Da vi anser det for en samfundsmæssig opgave og et samfundsmæssigt ansvar at sikre den enkelte borger mod diskrimination, finder vi det vigtigt, at Klagenævnet får en udvidet beføjelse som muliggør, at det i særlige tilfælde kan tage sager op af en mere principiel karakter og prøve disse ved domstolene.

Sekretariatets og Klagenævnets brug af sagkyndige

I § 6 fremgår det at Klagenævnet kan indhente erklæringer fra sagkyndige i forbindelse med behandlingen af en klage. Samtidig fremgår det af bemærkningerne til lovforslaget, at det forventes at sekretariatet kommer til at bestå af i alt 2 årsværk.

For at sikre at både rådgivningsfunktionen i sekretariatet og den efterfølgende sagsbehandling bliver varetaget på et højt, vidensbaseret grundlag inden for alle diskriminationsområderne, vil vi foreslå, at der bliver oprettet en følgegruppe bestående af personer med faglig ekspertise indenfor enkelte eller flere diskriminationsområder. Medlemmerne af følgegruppen bør udpeges af ngo'ere, organisationer eller institutioner, som arbejder inden for fagområdet. Og følgegruppens primære arbejdsopgaver

bør være at stille sig til rådighed for såvel sekretariat som Klagenævn med konkret faglig viden og derudover efter en årrække at bidrage med en evaluering af Klagenævnets virksomhed.

Oplysningskampagne

For at sikre at Klagenævnet bliver kendt i offentligheden, vil vi foreslå, at Klagenævnet får sin egen hjemmeside og at der udarbejdes pjecer mv. som distribueres bredt via fx folkebiblioteker, foreninger og organisationer mv.

Venlig hilsen

Elisabeth Møller Jensen
Direktør

Gitte Frederiksen

Fra: Ghita Blix på vegne af Postkasse Politisk Sekretariat
Sendt: 26. januar 2007 12:07
Til: Gitte Frederiksen
Emne: VS: Høringssvar vedrørende lov om Klagenævn for Ligebehandling

Vedhæftede filer: Høringssvar vedrørende ud.doc



Høringssvar
vedrørende ud.doc

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

6609-0037
26 JAN. 2007

BILAG

DOK. NR.

33

-----Oprindelig meddelelse-----

Fra: Alle Betjente På vegne af BM Postkasse
Sendt: 25. januar 2007 16:28
Til: Postkasse Politisk Sekretariat
Emne: VS: Høringssvar vedrørende lov om Klagenævn for Ligebehandling

LEDELSESSEKRETARIATET
SAG NR.

26 JAN. 2007

-----Oprindelig meddelelse-----

Fra: Imp@clh.dk [mailto:Imp@clh.dk]
Sendt: 25. januar 2007 16:06
Til: BM Postkasse
Emne: Høringssvar vedrørende lov om Klagenævn for Ligebehandling

DOK. NR.

BILAG

Hermed sendes Det Centrale Handicapråd og Center for Ligebehandling af Handicappedes høringssvar vedrørende udkast til forslag om lov om Klagenævn for Ligebehandling.

Vi vil gerne bede om en beskæftigelse på, at ministeriet har modtaget høringssvaret

Venlig hilsen

Lene Maj Pedersen

Center for Ligebehandling af Handicappede Bredgade 25, opg. F, 4 1260 Kbh. K

tlf.: +45 3311 1044 fax.: +45 3311 1082 teksttelefon: +45 3311 1081 <http://www.clh.dk>

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K
Mail sendt til: bm@bm.dk

Den 25. januar 2007
Ref.
D.nr.2006/00393-016

Det Centrale Handicapråd og Center for Ligebehandling af Handicappede har med tak modtaget til høring udkast til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling.

Både rådet og centret har siden implementeringen af forbudet mod forskelsbehandling på grund af handicap i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. trådt i kraft, argumenteret for nødvendigheden af en administrativ klageadgang. Rådet og centret er derfor overordentlig tilfredse med, at en sådan mulighed nu foreligger.

Fælles klageorgan – særligt kendskab til personer med funktionsnedsættelser

Rådet og centret kan se fordelene ved et samlet klageorgan for alle diskriminationsgrundene, idet et sådan klageorgan vil kunne håndtere situationer, der involvere flere beskyttelseskriterier. Men rådet og centret kan også være bekymret for, at et samlet klageorgan ikke er i besiddelse af den ekspertise, der er nødvendig for at kunne håndtere klager over diskrimination på grund af handicap. Rådet og centret ønsker derfor, at man ved udpegningen og sammensætningen af nævnsmedlemmer er særlig opmærksom på dette. Dette gælder i forhold til lovforslagets § 2 og § 5.

Lovforslagets § 1

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslagets § 1, at opregningen af Klagenævnets retsmidler er udtømmende. Rådet og centret undrer sig over, at opregningen ikke inkluderer muligheden for, at overtrædelse af loven § 5, jf. lovens § 8 giver mulighed for at straffe med bøde.

Lovforslagets § 4

Rådet og centret skal foreslå, at sekretariatet pålægges at forsøge at indgå forlig mellem sagens parter. Det fremgår af lovforslagets § 11, stk. 3 "*at hvis Klagenævnets afgørelser og forlig*", herved kan rådet og centret se, at der er mulighed for at indgå forlig, hvorfor det også bør nævnes i lovforslagets § 4. Det er rådets og centrets vurdering, at man ved at indgå

forlig oftere vil opnå en positiv "læringsproces", der kan være med til at forebygge efterfølgende overtrædelser af diskriminationslovgivningen.

Det fremgår af de almindelige bemærkninger, at Klagenævnets sekretariat, på samme måde som Ligestillingsnævnet i dag er forpligtet, skal kunne rådgive borgere, virksomheder, organisationer, myndigheder m.v. med hensyn til, hvor og hvorledes en sag om forskelsbehandling kan indbringes samt yde rådgivning om Nævnets praksis. Rådet og Centret skal forslå, at det i forbindelse med vejledningsforpligtelsen understreges, at der ikke er egentlige formkrav til klagens udformning, men Klagenævnets sekretariat har mulighed for hjælp med en egentlig udformning af klagen. Dette forudsætter dog, at der er afsat de nødvendige økonomiske ressourcer til sekretariatets betjening.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslagets § 4, stk. 2, at såfremt en af parterne ikke efterkommer opfordringen til at svare, så kan Klagenævnet beslutte, at sagen kan afgøres på det foreliggende grundlag eller bortfalde. Rådet og centret mener, at konsekvensen af, at en af sagens parter ikke ønsker at medvirke til sagen oplysning må være at sagen afgøres på det foreliggende grundlag, hvilket også fremgår af teksten til lovforslagets § 4 og ikke at konsekvensen er, at sagen helt kan bortfalde.

Lovforslagets § 6

I forhold til lovforslagets § 6 om nævnets mulighed for at indhente sagkyndig bistand i forbindelse med en klage, har rådet og centret med glæde konstateret, at der i bemærkningerne nævnes et eksempel med arbejdsgiverens forpligtigelse til at tilpasse arbejdspladsen til en person med handicap. Det kan også være nødvendigt, at nævne relevante institutioner m.v. hvor en sådan viden findes. Her kunne fx nævnes Center for Ligebehandling af Handicappede.

Lovforslagets § 7

Rådet og centret finder det uheldigt, at Klagenævnet ikke kan foranstalte bevisførelse, herunder afhøring af parter og vidner. Det betyder, som det fremgår af bemærkningerne, at sådanne sager må afvises. Rådet og centret er opmærksomme på, at det er "normalt", at en sådan bevisførelse ikke finder sted ved administrative klageorganer. Men det er uheldigt idet afhøring af parter og vidner kan være vigtige forudsætninger for at afgøre sagen på et reelt grundlag. Netop i spørgsmålet om overtrædelser af lov om forbud mod forskelsbehandling må der kunne rettes en parallel til Arbejdsretten, hvor det er muligt at foretage afhøring af parter og vidner.

Under sagens forberedelse bør det være muligt, at parterne kan fremsætte bemærkninger skriftligt eller *mundtligt* ved et møde med sekretariatet, jf. bekendtgørelse for forretningsorden for Ankestyrelsen, § 14, stk. 3. Det er vigtigt at understrege, at sekretariatet under parts-høringen foretager denne på en måde, så der tages hensyn til, at nogle personer med funkti-

onsnedsættelser kan have svært ved at anvende den "almindelige" formidlingsform, men fx har større mulighed for at udtrykke sig mundtligt end skriftligt.

Rådet og centret er undrende overfor, at Klagenævnet kan afvise at behandle en klage, hvis det må anses for åbenbart, at der ikke kan gives klageren medhold i sagen, jf. lovforslagets § 7, stk. 2. Der bør være mulighed for at indbringe en afgørelse efter lovforslagets § 7, stk. 2 til Klagenævnet, på samme måde som tilfældet er i lovforslagets § 7, stk. 1.

Egen drift undersøgelser

Det fremgår af punkt 2.2. i de almindelige bemærkninger, at Klagenævnet ikke får adgang til at tage sager op af egen drift. Det finder rådet og centret uheldigt, idet en sådan adgang kan være med til at sikre, at der ikke sker overtrædelser af diskriminationsforbuddene og sikre, at der tilvejebringes viden om, hvordan bl.a. lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet fungerer i praksis. Rådet og centret er opmærksom på, at Klagenavnets afgørelser skal offentliggøres i anonymiseret form. Men rådet og centret mener ikke, at dette er tilstrækkeligt til at sikre "overvågningen". Rådet og centret mener, at der kan trækkes en parallel til Ankestyrelsen, der bl.a. også har til opgave at tilvejebringe viden om den socialpolitiske udvikling blandt andet gennem analyser og statistik. Ved muligheden for egen drift undersøgelser kombineret med den årlige beretning fra Klagenævnet, jf. lovforslagets § 12, sikres en større grad af sikker for, at ligebehandlingsproblemstillingerne overvåges og følges tæt. Sådan at man løbende har mulighed for at sikre og justere forholdene.

Lovforslagets § 12

Det fremgår af lovforslagets § 12, at Klagenævnet skal afgive en årlig beretning om sin virksomhed. Spørgsmålet er, hvem beretningen skal afgives til? Det er ikke præciseret i lovforslaget eller i bemærkningerne, hvem der har det endelige ansvar for Klagenævnet. Det er i "Notat om beskrivelse af regeringens forslag om oprettelse af Fælles Klageorgan for Ligebehandling", understreget, at Klageorganet er uafhængigt og derfor skal placeres adskilt fra ministerierne. Rådet og centret formoder, at beretningen på samme måder som afgørelserne offentliggøres.

Rådet og centret kan ikke undlade at bemærke, at det er uheldigt at placere sekretariatet for klagenævnet fysisk sammen med Ankestyrelsen.. Uheldigt fordi Ankestyrelsen, så vidt rådet og centret er orienteret, i dag har til huse i en bygning, der ikke umiddelbart er tilgængelig for personer med fysiske funktionsnedsættelser. Det kan evt. give anledning til spørgsmål om overtræde af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Med venlig hilsen

Lene Maj Pedersen

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6609-0037
29 JAN. 2007

BILAG

DOK. NR.

32

København d. 29. januar 2007

Vedr. høring om udkast til forslag til lov om Klagenævn for Ligebehandling

Rådet for Frivilligt Socialt Arbejde har modtaget forslag til lov om Klagenævn for Ligebehandling i høring.

Rådet finder det positivt at der oprettes et Klagenævn for Ligebehandling.
Rådet for Frivilligt Socialt Arbejde har ingen yderligere bemærkninger.

Med venlig hilsen

Terkel Andersen, formand

Rådet for Frivilligt Socialt Arbejde



Ældremobiliseringens sekretariat Suomisvej 3, 1927 Frederiksberg C
Tlf. 35 35 26 99 - Fax: 35 35 26 44
www.aeldremobiliseringen.dk

29. januar 2007

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Vedrørende høring om udkast til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling

Vi har med mail den 15. januar 2007 modtaget ovenstående med anmodning om eventuelle bemærkninger senest 29. januar 2007.

Ældremobiliseringen hilser med tilfredshed forslaget om at oprette et klagenævn for ligebehandling, så alle former for klager på grund af forskelsbehandling, herunder forskelsbehandling på grund af alder, kan behandles på samme måde inden for det administrative system. Ældremobiliseringen har noteret sig og finder det væsentligt og positivt, at Klagenævnet får kompetence til at behandle klager over forskelsbehandling både uden for arbejdsmarkedet og på arbejdsmarkedet.

Efter forslaget skal formanden og de 2 næstformænd være dommere, og de 9 øvrige medlemmer af nævnet have juridisk kandidateksamen. Ældremobiliseringen finder ikke, at de 9 medlemmer nødvendigvis skal være jurister. Det vil give større bredde, såfremt dette krav blev opgivet og dermed større sandsynlighed for, at nævnet på tilfredsstillende måde kunne dække de områder for forskelsbehandling, hvor der er få sager.

Ressourcetildelingen til sekretariatet forekommer meget beskedent. Ældremobiliseringen går ud fra, at der kan ske justering i bemandingen, såfremt antallet af sager eller kompleksiteten af disse bliver større end skønnet.

Klagenævnet er efter forslaget et snævert juridisk sagsbehandlingsorgan. Der er ikke i forslaget lagt op til at nævnet selv kan rejse sager, foretage informations- og forskningsvirksomhed – selvom nævnet dog skal udgive en årsberetning – eller lægge op til diskussioner. Det bør overvejes, om nævnet selv skal kunne rejse sager. De øvrige nævnte funktioner vil nok ikke naturligt kunne indpasses i Ankenævnet, hvor Klagenævnet foreslås placeret.

CVR 26 13 90 31 Bank 53 01-09 12 356 Giro 16 89 14 36

Ældremobiliseringen består af: Sammenslutningen af Pensionistforeninger i Danmark - Den fynsk/jyske Sammenslutning af Pensionistforeninger - Omsorgsorganisationernes Samråd - LO Faglige Seniorer og Pensionisternes Samvirke

Ældremobiliseringen foreslår, at der sker en gennemgang af alle områder for forskelsbehandling med henblik på, at der over alt skabes rimelige muligheder for at dække informations- og forskningsvirksomhed og dermed skabe debat, så der gives lige muligheder på dette område, ligesom der er skabt lige muligheder for administrativ klageadgang. En realisering af en sådan idé vil formentlig også kunne have en positiv nationaløkonomisk effekt, idet det vil give større mulighed for at alle grupper, herunder ældre, kan få et positivt livsindhold og blive aktive deltagere i det danske samfund.

Med venlig hilsen

Knud Kingo Christensen
Formand for Ældremobilisering



29 JAN. 2007

BILAG

DOK. NR.

30

København, den 29. januar 2007

Høringssvar fra Foreningen for Etnisk Ligestilling til forslag til lov om klagenævn for ligebehandling.

Det er ikke ofte at et høringssvar fra Foreningen for Etnisk Ligestilling giver anledning til at rose regeringen for dens lovgivningsinitiativer. Dette er ikke desto mindre tilfældet denne gang alt efter som, at forslaget til lov om klagenævn for ligebehandling generelt set er et skridt i den rigtige retning på hele ligebehandlingsområdet – og specifikt i forhold til ligebehandlingen af etniske minoriteter – giver disse et klart forbedret klageorgan.

Efter disse indledningsvise positive tilkendegivelser, er det imidlertid vigtigt for foreningen for etnisk ligestilling at slå fast, at succesen af et klageorgan som bl.a. behandler klager om diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse, alene kan afgøres af hvorvidt klageorganet enten direkte eller indirekte formår at gøre en forskel i praksis, dvs. om klagenævnet ikke alene af navn, men også af gavn formår at gøre en forskel.

Foreningen for Etnisk Ligestilling vil derfor gerne henlede opmærksomheden på en række faktorer som kan være med til at afgøre succesen og ikke mindst legitimiteten af et klagenævn:

Kendskab og tilgængelighed

- Kendskab til klagenævnet. Det er absolut en betingelse for klagenævnets "succes" eller "fiasko" at målgruppen, i vores henseende de etniske minoriteter, er bevidste om at der eksisterer en sådan mulighed for at klage over ulovlig forskelsbehandling. Dette sætter naturligt fokus på klagenævnets synlighed eller usynlighed og derfor dets evne til at formidle budskabet om sin eksistens til målgruppen.

- Let og tilgængelig klageadgang. Hvis det er for besværligt at klage, dvs. hvis klageproceduren er for indviklet, langtrukket eller utilgængelig, så vil dette afholde en del fra at klage og dermed vil klageorganets legitimitet også af den grund være minimeret.

Effektivitet og gennemslagskraft

Der skal være en fornuftig balance mellem effektivitet og grundighed således, at klageorganet på den ene side ikke opfattes som en syltekrukke hvor afgørelser trækker ud i evigheder, for til sidst at blive overhalet af virkeligheden, men også hvor, på den anden side, f.eks. afslag på at behandle en klage or fyldestgørende begrundet, og hvor sager ikke hastes igennem uden at alle centrale aspekter af sagen er kommet for dagen.

- Gennemslagskraft og opsættende virkning. Diskrimination er en alvorlig forseelse i et samfund som bryster sig af at bygge på ligebehandlingens principper. Derfor er det vigtigt at denne alvor afspejles i de sanktionsmuligheder som står klagenævnet til rådighed. Det er med andre ord ikke nok med formaninger, påtaler og henstillinger, hvis klageorganets afgørelser skal have nogen som helst præventiv effekt. Ligeledes er det vigtigt at klagenævnets afgørelser på så mange niveauer får opsættende virkning, således at rådet via dets afgørelser kan bidrage til mainstreaming ud fra ligebehandlingens principper. Og ligesom det er vigtigt med kendskab til klagenævnets eksistens blandt mulige klagere, er det mindst lige så vigtigt at klagenævnets afgørelser bliver kommunikeret ud til potentielle krænkere af ligebehandlingslovgivningen som f.eks. offentlige og private virksomheder, organisationer osv. 1

Afslutningsvis vil Foreningen for Etnisk Ligestilling gerne tilbyde sin assistance i det videre arbejde med at med opbygge klagenævnet og udbrede kendskabet om klagenævnet.

>> **For yderligere kommentarer** kontakt venligst formanden for Foreningen for Etnisk Ligestilling
Uzma Ahmed Andresen, telefon: 5176 5917 / e-mail: uzma@get2net.dk

>> www.etniskligestilling.dk

>> *Foreningen for Etnisk Ligestilling arbejder for etnisk ligestilling og bekæmpelse af diskrimination.
Foreningen arbejder for at sikre enhver – uanset etnisk baggrund, race, nationalitet, tro eller religion
– lige adgang til og lige muligheder for at deltage og bidrage som medborger i det danske samfund.*



Beskæftigelsesministeriet
 Att.: Tanja Skov
 Holmens Kanal
 1016 København K

4400

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
 ARBEJDSRETSCENTRET
 SAG NR. 0609-0037
 26 JAN. 2007

BILAG

DOK. NR. 27

Randers, den 26. januar 2007
 4400/459-6300/2002-2529
 ERB

Engboulvarden 30
 8900 Randers
 Tlf. 8911 2233
 Fax 7227 7200

pol.sekr@krifa.dk
 www.krifa.dk

Åbningstider:
 mandag: 9-16.30
 tirsdag-torsdag: 9-15
 fredag: 9-14

Høring om forslag til lov om Klagenævn for Ligebehandling

Kristelig Fagbevægelse takker for modtagelse af lovforslaget om oprettelse af et fælles klagenævn til behandling af ligebehandling.

Med oprettelse af klagenævnet bliver alle klager om forskelsbehandling samlet et sted, hvilket vi anser for meget positivt. Det vil gøre det lettere at finde ud af hvor en klage skal behandles.

Nævnsmedlemmer

For at understøtte nævnets respekt er det en forudsætning, at medlemmernes kompetencer er i orden. Sammensætningen af nævnet med dommere og jurister er derfor nødvendig, for at fastholde det høje niveau, som Ligestillingsnævnet har.

Det er en forudsætning, at disse personer skal have særlig kendskab til lovgivningen inden for ligebehandling, etnisk ligestilling mv. Vi må gå ud fra, at det sikres, at alle områder i Klagenævnet for Ligebehandlings kompetence tilgodeses ved udnævnelsen af de menige medlemmer.

Når der udnævnes 9 menige medlemmer ud over formand og næstformænd, og der som udgangspunkt kun deltager 2 af de øvrige medlemmer i nævnshandlingen, giver dette mulighed for, at det er repræsentanterne inden for de forskellige områder, der deltager.

Kristelig Fagbevægelse har som tværfaglig organisation en bred kompetence på de områder det nye nævn skal behandle. Vi stiller gerne vores kompetence til rådighed når der skal udpeges nævnsmedlemmer.

Kristelig Fagbevægelse støtter op om, at nævnets afgørelser skal offentliggøres, som det er tilfældet for nævnet allerede nu.

Rent praktisk, som ikke vedrører lovforslaget, opfordres til, at der ved offentliggørelse af kendelser laves en bedre fritekst søgning en tilfældet er i offentliggørelse fra Ligestillingsnævnet. Det vil fremme en læring af tidligere afgørelser.

Generelle bemærkninger

De lovene, der ligger til grund for Klagenævnet for Ligebehandlings behandling, er forskellige mht. rækkevidden. Fx begrænser lov om ligebehandling, lige løn og barselloven sig til at vedrøre forhold på arbejdsmarkedet, mens lov om ligestilling og lov om etnisk ligebehandling også vedrører forhold uden for arbejdsmarkedet.

Kristelig Fagbevægelse
 er en fællesbenævnelse
 for:
 Kristelig Fagforening
 og Kristelig A-kasse



Denne forskel kan give problemer i forhold til borgernes forståelse for behandlingen i nævnet, og også for nævnsmedlemmernes behandling. Det vil derfor være oplagt på sigt at gøre lovene ensartede, så rækkevidden er den samme.

Der er forsat et væsentlig område der sker forskelsbehandling på, som ikke kan behandles i nævnet. Nemlig den helt urimelige diskrimination der sker på grund af fagforenings tilhørsforhold. Det er ikke medtaget i forskelsbehandlingsloven og er dermed ikke under nævnets kompetence område. Der opleves forsat en væsentlig diskrimination på såvel det private som offentlige arbejdsmarked, som bør indføres i lovene.

Mange vælger jo fagligt tilhørsforhold ud fra politisk overbevisning. Det er der forbudt at diskriminere omkring. Men fagligt tilhørsforhold kan der forsat lovligt diskrimineres og forskelsbehandles om.

Venlig hilsen

Søren Fibiger Olesen
landsformand

Erik Bertelsen
politisk konsulent

FLYGTNINGENÆVNET

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSSENTHET
SAG NR. 6609-0037
25 JAN. 2007

BILAG

DOK. NR. 21

Dato: 25 JAN. 2007
J. nr.: 7000-23
Sagsbeh.: awh

Ved e-post af 15. januar 2007 har Beskæftigelsesministeriet anmodet Flygtningenævnet om eventuelle bemærkninger til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling.

I den anledning skal Flygtningenævnet meddele, at nævnet ikke finder anledning til at fremkomme med bemærkninger, da lovforslaget ikke vedrører nævnets virksomhed.

Med venlig hilsen


B.O. Jørgensen

JOB RÅDGIVERNES BRANCHEFORENING

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6609-0037
25 JAN. 2007

Beskæftigelsesministeriet
Att: Tanja Skov

BILAG

DOK. NR. 17

Bemærkningerne er som ønsket fremsendt til følgende mail adresser:

PARCenter@bm.dk og tbi@bm.dk

Århus, den 25. januar 2007

Høringssvar: udkast til forslag til Lov om Klagenævnet for Ligebehandling.

Vi har i Brancheforeningen modtaget Beskæftigelsesministeriets høring vedrørende forslag til Lov om Klagenævnet for Ligebehandling.

Brancheforeningen har med interesse læst materialet igennem og har umiddelbart ingen supplerende bemærkninger.

Med venlig hilsen
Jobrådgivernes Brancheforening

Allan Gross-Nielsen
Formand
Tlf. 21 70 33 31



European Network Against Racism
Réseau européen contre le racisme
Europäisches Netzwerk gegen Rassismus

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6609-0037
25 JAN. 2007

BILAG

DOK. NR. 13

Socialministeriet
Integrationsministeriet
Beskæftigelsesministeriet

København, den 23. januar 2007

Ref. Høringssvar på Fælles klagenævn for ligebehandling

ENAR er det største anti-racistiske NGO-netværk (ca. 800 medlemmer) i EU med hovedkvarter i Bruxelles og koordinationer i alle EU-medlemslande, inklusiv Danmark, se: www.enar-eu.org.

ENAR-DK, den danske koordination, har 24 medlems-NGO'er med stor kontaktflade blandt etniske minoriteter, og arbejder med artikel 13, hvilket vil sige, at vi dækker alle diskriminationsområder. Derfor var det skuffende for os, at ENAR-DK ikke blev orienteret om regeringens initiativ mht. oprettelse af et fælles klagenævn for ligebehandling. Heldigvis er ENAR medlem af Rådet for Institut for Menneskerettigheder og dettes Ligebehandlingsudvalg, og derved blev vi informeret.

ENAR har gennem sit arbejde som rådgiver for EU-Kommissionen længe ønsket og arbejdet for et stærkt klageorgan med muligheder for praktisk hjælp til ofre for racisme. Derfor værdsætter vi, at regeringen nu har taget initiativ til at oprette et fælles klagenævn for ligebehandling, som er meget vidtrækkende, og vil være til hjælp for minoriteter på en række områder.

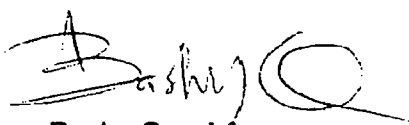
Efter gennemlæsning af Beskæftigelsesministeriets notat af 2. oktober 2006 med beskrivelse af regeringens forslag til oprettelse af det fælles klagenævn for ligebehandling, inviterede ENAR-DK medlems-NGO'er samt andre interesserede aktører til et stormøde i november 2006. Deltagerne i stormødet udtrykte deres tilfredshed med initiativet, og diskuterede forslag dertil i detaljer. Vi fandt ikke grund til at være uenige om lovteksten, men har en række generelle kommentarer og forslag til forbedringer. Vi håber, at ministeriet vil se positivt herpå. Vi vedlægger mødereferat.

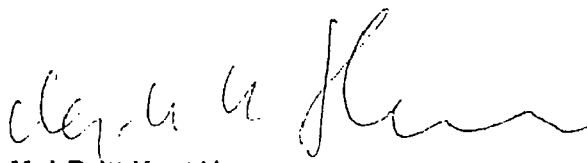
Vi har bemærket, at regeringen har formuleret mange fornuftige forslag vedr. etniske minoriteters integration i det danske samfund samt beskyttelse af deres rettigheder, men må med beklagelse konstatere, at information herom ikke er kommet de etniske minoriteter i hænde.

Vi ser frem til at blive orienteret og indbudt til høringer og møder vedr. etniske minoriteters forhold i Danmark, så vi i fællesskab kan være hinanden behjæpelige.

Vores kontakt er: ENAR - DK, Nørre Allé 7, 2200 København N

Venlig hilsen


Bashy Quraishy


Maj-Britt Kent Hansen

43 rue de la charité
B-1210 Bruxelles
Belgium
phone: 00 32 (0) 2 229 35 70
fax: 00 32 (0) 2 229 35 75
e-mail: info@enar.eu.org
website: www.enar-eu.org

**Referat af stormøde i ENAR-DK,
lørdag den 18. november 2006, Nørre Allé 7, København**

**Åbent møde med inviterede foreninger og enkeltpersoner for
at høre, hvad Danmark er i gang med vedrørende et fælles
klageorgan mod diskrimination**

Traditionen tro holdt ENAR-Danmark sit årsmøde i november måned. Emnet for årsmødet var at diskutere et kommende fælles klageorgan, som den danske regering uventet havde foreslået. Før regeringens eget forslag blev offentliggjort, inviterede Institut for Menneskerettigheder, NGO'er som har arbejdet med emnet, til møde. ENARs bestyrelsesmedlem Bjarne Overmark og sociolog Mustafa Hussain deltog i Instituttets møde på vegne af ENAR, og på baggrund heraf besluttedes det at lade årsmødet handle herom.

Bashy bød velkommen og informerede om den eksisterende klagekomite og et kommende fælles klageorgan. ENAR har længe sammen med andre NGO'er gjort regeringen opmærksom på, at den nuværende klagekomite er uden magt og de etniske minoriteter føler sig ikke trygge ved de hidtidige resultater. ENAR har også informeret EU-kommissionen om klagekomiteens tandløse virksomhed og mangel på kontakt med NGO'erne. Det samme har DRC og andre institutioner gjort - uden at regeringen har lyttet. Derfor er det en overraskelse, hvad Beskæftigelsesministeriets notat af 2. oktober 2006 med beskrivelse af regeringens forslag om oprettelse af et "fælles klagenævn for ligebehandling" går ud på.

Notatet blev uddelt for at mødedeltagerne kunne sætte sig ind i det, inden advokat Bjarne Overmark og sociolog Mustafa Hussain rapporterede fra mødet den 13. november 2006 på Institut for Menneskerettigheder, hvor hovedpunkterne var følgende:

- Det er et godt initiativ, der nu er kommet fra regeringen. Det sker nok pga. af internationalt pres og tilsvarende fra store organisationer som ældre- og handicap-organisationerne. Det er godt, at det foreslåede fælles klageorgan handler om alle seks diskriminationsområder, dvs. race/etnicitet, køn, handicap, ældre, seksuel orientering, religion/tro. Det er glædeligt, at forslaget går langt videre end artikel 13 i EU-traktaten og også inkluderer national og social oprindelse samt politisk anskuelse.

- Da den eksisterende klagekomité var ganske tandløs, er det nødvendigt med et slagkraftigt fælles klageorgan.
- Danmark skal implementere EU-lovgivningen, og man skal gå længere end minimumskriterierne, hvad der hidtil kun har været tilfældet.
- Det er godt med fælles diskriminationslovgivning, som inkorporerer internationale konventioner. I Danmark er det kun den Europæiske menneskeretskonvention, der er inkorporeret.
- Det er vigtigt at sikre armslængdeprincip ift. staten, dvs., at politikken ikke skal bestemme over lov og ret, hvilket har været tilfældet med den eksisterende klagekomite, der var så svag i sit mandat og embede, fordi regeringen lyttede for meget til Dansk Folkeparti.
- Med et fælles klageorgan er der risiko for, at de etniske diskriminationssager vil drukne, men også chance for at få mere ud af det.
- Det fælles organ får de beføjelser, som klageorganerne før har haft.
- På det organisatoriske plan vil det fælles organ være mere slagkraftigt, men have de svagheder, som er indbygget i den eksterne lovgivning.
- Formanden bliver nok en dommer eller en advokat. De øvrige skal have en juridisk uddannelse.
- Der bliver offentlighed om det fælles klageorgan: hjemmeside, afgørelse af førte sager, årsberetning.

Efter Bjarnes og Mustafas beretning blev der åbnet for debat. De vigtigste synspunkter og spørgsmål var:

- Læg-elementet mangler. Der skal være andre med end jurister, f.eks. sociologer og forskere. Der skal også være deltagelse fra de etniske minoriteter. Det er vigtigt, at udpegning sker fra en liste over personer, der er kvalificerede og kompetente samt bidrager aktivt - og samtidig er valgte af deres bagland. Der må ikke opstå tvivl om, hvem der repræsenterer hvem.
- Når det gælder, hvem der har indstillingsret, er det vigtigt at sikre, at det er det fælles klageorgan, der udpeger, og ikke regeringen.
- Beklagevis har regeringen ikke hørt alle NGO'er. Menneskerettighedscenteret og DRC bliver hørt, men det er ønskeligt, at andre aktører også høres. Måske bliver der offentlig høring. Det konstateredes, at høringsfristen var kort, men at vi så må tage slagsmålet bagefter.
- Der blev peget på, at der i nogle andre lande er store budgetter til opgaver, som et sådant organ skal have. I Danmark har midlerne hidtil været meget begrænsede. En sådan mangel på ressourcer medfører, at der ikke kan ansættes tilstrækkeligt antal medarbejdere til at løse opgaverne. Det medfører dårlig betjening, et minimum af sager, der kan tages op, manglende

mulighed for PR rettet mod ofrene for diskrimination. Det har været den eksisterende klagekomité's vilkår. Der skal også være penge til lokal rådgivning og promovering og neutral evaluering af organets funktion.

- Det fælles klageorgan skal have mulighed for egen-drift-undersøgelser, dvs. at organet ikke behøver at få en henvendelse for at tage sager/emner op.
- Det blev understreget, at det fælles klageorgan på eget initiativ burde foretage "mapping-exercise" af forskellige diskriminationsområder.
- Der skal være mulighed for at anke det fælles klageorgans afgørelser.
- Det fælles klageorgan skal sikre, at der er praktikpladser til studerende fra de etniske minoriteter, så de etniske minoriteter ikke bare ansættes som rengøringspersonale i organet eller benyttes som studieobjekter.

Det blev besluttet, at ENAR sender overvejelserne fra mødet til Institut for Menneskerettigheder og Beskæftigelsesministeriet, idet notatet om det fælles klageorgan er modtaget herfra.

Maj-Britt, den 5. januar 2007

Tanja Skov**Fra:** Torben Møller-Hansen [tmh@foreningen-nydansker.dk]**Sendt:** 17. januar 2007 15:14**Til:** Postkasse ARCenter**Emne:** SV: Høring over lovforslag

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSSENTERET
SAG NR. 6609-0037
19 JAN. 2007

BILAG

DOK. NR. 10

Hej Trine

Tak for muligheden for at afgive høringssvar på denne meget interessante lov.

Efter gennemlæsning finder jeg blandt småting kun anledning til fra vores side at fokusere på en væsentlig anke.

Klagenævnets sammensætning.

Den i loven beskrevne sammensætning af klagenævnet inkluderer en helt klassisk problemstilling. Nævnet sammensættes udelukkende af personer med juridisk kandidateksamen.

Med dette krav lukker lovforslaget sig om en, i forhold til Lovens virke, meget lille gruppe relevante personer, der ikke repræsenterer den mangfoldighed som lovforslaget netop tilsigter at sikre. Personer der har juridisk kandidat eksamen er deres forskellighed til trods ens i netop uddannelse. Denne ensbed er muligvis bidragende til samarbejdet i nævnet, men den demonterer en mangfoldig repræsentation og dermed en demokratisk forankring.

Der kan sagtens føres overbevisende argumentation for, at personer der ikke levet op til dette krav kan bidrage både positivt og konstruktivt til den opgave som skal løses – evt. ledsaget af netop juridisk ekspertise. Dermed er kravet om juridisk eksamen en unødvendig kvalifikation, idet ekspertisen ofte vil, men ikke altid er knyttet denne. Ligeledes må det siges at være betænkeligt, at viden om de relevante arbejdsmarkeds- og samfundsforhold er sekundær.

Kompetencerne er det relevante, ikke hvordan de er opnået. Må jeg foreslå en reformulering.

M.v.h.

Torben MH
Nydansker

Fra: Vesna Nikolic [mailto:vn@foreningen-nydansker.dk]**Sendt:** 17. januar 2007 12:10**Til:** Hanne Fuglbjerg; Helle Thorbøl Hansen; Human Shojæe; Susie Skov; Torben Moeller-Hansen**Emne:** VS: Høring over lovforslag

Til orientering.

Kh
Vesna

Fra: Postkasse ARCenter [mailto:PARCenter@bm.dk]**Sendt:** 15. januar 2007 15:16

Til: ac@ac.dk; samfund@advocom.dk; amnesty@amnesty.dk; ast@ast.dk; AOF@AOF-DANMARK.DK; POSTKASSE ARBEJDSMARKEDSSTYRELSEN; clh@clh.dk; info@cfu-net.dk; da@da.dk; info@flygtning.dk; dfs@dfs.dk; post@danskoplysning.dk; bjorn.elmquist@advokathca.dk; info@drk.dk; ds@socialrdg.dk; regioner@regioner.dk; dt@datatilsynet.dk; dsi@handicap.dk; post@korsoer.byret.dk; dch@dch.dk; drc@drcenter.dk; hg@dommerfm.dk; fa@fanet.dk; mail@finansraadet.dk; fln@inm.dk; info@fof.dk;

18-01-2007

politimesterforeningen@mail.dk; rikke.aller@rk.dk; meavi@statsamt.dk; ringkoebing@statsamt.dk;
dennis@dadman.dk; kontakt@etniskligestilling.dk; nydansker@foreningen-nydansker.dk; ftf@ftf.dk;
center@humanrights.dk; info@jobraadgivere.dk; kl@kl.dk; kkf@sociology.ku.dk; kaf@kaf.dk;
pol.sekr@krifa.dk; kto@kto.dk; kvr@kvinderaad.dk; kvininfo@kvininfo.dk; foreningen@adoptionogsamfund.dk;
lh@lederne.dk; lof@lof.dk; naevn@lige.dk; lo@lo.dk; ms@ms.dk; kontakt@nemm.dk; koebenhavn@politi.dk;
dp@politiforbund.dk; rpchc@politi.dk; post@retssikkerhedsfonden.dk; rigsadvokaten@ankl.dk;
rpche@politi.dk; rem@inm.dk; info@frivilligraadet.dk; info@sala.dk; post@vestrelandsret.dk;
ae@aeldremobiliseringen.dk; aeldresagen@aeldresagen.dk; post@oestrelandsret.dk

Emne: Høring over lovforslag

Til rette vedkommende

Beskæftigelsesministeriet sender hermed udkast til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling i høring. Fristen for at komme med bemærkninger til lovudkastet er mandag den 29. januar 2007.

Høringsliste og udkast til lovforslag med bemærkninger vedhæftes.

Ønsker De at modtage høringen i papirform eller har De problemer med at åbne vedhæftede filer, bedes De rette henvendelse til Tanja Skov, tlf. 72205080 (tbi@bm.dk).

Hvis De for fremtiden ønsker høringer fra Beskæftigelsesministeriet rettet til en anden e-mail adresse end den benyttede, bedes De venligst gøre os opmærksom på dette.

Med venlig hilsen

Trine Hougaard

Gitte Frederiksen

Fra: Ghita Blix på vegne af Postkasse Politisk Sekretariat

Sendt: 26. januar 2007 12:10

Til: Gitte Frederiksen

Emne: VS: Svar på høring om forslag til lov om Klagenævn for Ligebehandling

Fra: Alle Betjente **På vegne af** BM Postkasse

Sendt: 25. januar 2007 16:32

Til: Postkasse Politisk Sekretariat

Emne: VS: Svar på høring om forslag til lov om Klagenævn for Ligebehandling

Fra: Marianne Sinding [mailto:mas@ast.dk]

Sendt: 25. januar 2007 15:46

Til: BM Postkasse

Emne: Svar på høring om forslag til lov om Klagenævn for Ligebehandling

Se høringssvaret nedenfor:

Beskæftigelsesministeriet

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6609-0037
22 AUG. 2007

BILAG

DOK. NR. 93

Om høring om udkast til forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling

Ankestyrelsen har følgende bemærkninger:

Ad § 1, stk. 1:

Det kunne overvejes at lade det fremgå af loven, at Ankestyrelsen er sekretariat for nævnet.

I den forbindelse kan vi eksempelvis henvise til formuleringen i § 100, stk. 11, i lov om arbejdsløshedsforsikring mv., hvorefter sekretariatsbetjeningen af Ankenævnet varetages af Ankestyrelsen.

Vi kan desuden henvise til offentlighedslovens § 10, nr. 3, hvorefter dokumenter, der udveksles i forbindelse med, at en myndighed udfører sekretariatsopgaver for en anden myndighed, ikke er omfattet af retten til akindsigt. Hvis det er anført i loven, at Ankestyrelsen er sekretariat for nævnet, vil der ikke kunne opstå

26-01-2007

fortolkningstvivl omkring denne bestemmelse.

Ad § 2:

Det kan overvejes, under hensyn til Klagenævnets karakter, at indføje en bestemmelse om, at nævnsmedlemmerne er uafhængige og ikke kan modtage eller søge instruktion fra den beskikkende eller indstillende myndighed om afgørelserne.

Ad § 4:

Klagerne behandles på skriftligt grundlag, men vi går ud fra, at selve afgørelserne træffes i et møde i nævnet. Derved er der parallelitet til de øvrige udvalg og nævn, som Ankestyrelsen er sekretariat for. Dette bør fremgå af loven/forretningsordenen for at undgå uklarhed.

Ad § 5, stk. 1:

Vi går ud fra, at formanden beslutter fordelingen af sager mellem formand og næstformand, samt hvilke medlemmer der skal deltage i behandlingen af en sag. Dette bør fremgå af loven/forretningsordenen for at undgå uklarhed.

Ad de almindelige lovbemærkninger, økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige:

Ankestyrelsen har ingen bemærkninger til vurderingen af antallet af klagesager, der skal mødebehandles, og tyngen af sagerne.

Ankestyrelsen skal imidlertid bemærke, at de henvendelser og forespørgsler, der ikke fører til mødebehandling, også kræver en sagsbehandling af et vist omfang. Der er blandt andet tale om sager efter § 7, stk. 1, hvorefter sekretariatet kan afvise klager, der ikke skønnes egnet til behandling ved nævnet, og sager efter § 7, stk. 2, i det omfang sekretariatet bemyndiges til det, hvorefter en sag kan afvises, hvis det må anses for åbenbart, at der ikke kan gives klager medhold. Begge afvisninger skal begrundes. Desuden kan der være tale om afvisninger på grund af manglende kompetence og lignende. Det er alt sammen henvendelser, der vil kræve en vis sagsbehandling.

Endeligt fremgår det af § 11, stk. 3, at Klagenævnet på klagers anmodning og vegne skal indbringe sagen for domstolene, hvis nævnets afgørelse ikke efterleves. I den forbindelse kan der blive udgifter til retssager og herunder til Kammeradvokaten. Da vi ikke kender retsudviklingen, er det ikke muligt at give en præcis vurdering af omfanget af udgifter på nuværende tidspunkt.

Venlig hilsen
Marianne Sinding
kontorchef