

tilsyneladende er blevet afskåret fra at få ansættelse.

Jeg kan konstatere, at det omtalte taxaselskab har udsendt en pressemeldelse, hvori det oplyses, at bestyrelsen er bekendt med sin forpligtelse til at medvirke til den generelle integrationspolitik i Danmark, hvorfor bestyrelsen håber at modtage kvalificerede chauffører til ledige chaufførjobs.

Til det af spørgeren anførte om initiativer til retsforfølgelse af den pågældende virksomhed bemærkes, at en eventuel forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på grund af race eller etnisk oprindelse efter omstændighederne vil kunne være omfattet af og i strid med lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, som er omfattet af beskæftigelsesministerens ressortområde.

Sager om overtrædelse af loven kan indbringes for de almindelige domstole, og lønmodtageren kan tilkendes en godtgørelse. Lønmodtagere der er omfattet af en kollektiv overenskomst, som indeholder bestemmelser om beskyttelse mod forskelsbehandling, kan få behandlet klager over forskelsbehandling i det fagretlige konfliktløsningssystem.

Derudover er det politiet og anklagemyndigheden, som på baggrund af en anmeldelse eller som af egen drift må undersøge om den pågældende ansættelsespolitik er strafbar.

#### Spm. nr. S 586

Til integrationsministeren (7/11 03) af:

**Kamal Qureshi (KF):**

»Vil ministeren oplyse, hvorfor den studerende med indvandrerbaggrund, som har valgt at supplere sin SU med taxakørsel i Odenseområdet, ikke skal have mulighed for at indgive en klage til Institut for Menneskerettigheder, når han bliver afvist ansættelse i Odense Mini Taxi, mens han godt kan klage til instituttet, hvis han afvises ved et af de lokale diskoteker?«

#### Begrundelse

Der henvises til begrundelsen for spørgsmål nr. S 585.

#### Svar (19/11 03)

**Integrationsministeren (Bertel Haarder):**

Hvis en virksomhed har en ansættelsespolitik, der diskriminerer chauffører og vognmænd med en anden etnisk baggrund end dansk, vil der være tale om en overtrædelse af § 2, stk. 1, i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., som er omfattet af beskæftigelsesministerens område eller en overtrædelse af chaufførens kollektive overenskomst, i det omfang en tilsvarende beskyttelse følger heraf.

Institut for Menneskerettigheder kan behandle klager over forskelsbehandling på en række områder uden for arbejdsmarkedet, men ikke klager over forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Endvidere kan Institut for Menneskerettigheder i medfør af lov om oprettelse af Center for Internationale Studier og Menneskerettigheder bistå ofre for forskelsbehandling med at få behandlet deres sager. Adgangen til at bistå også gælder for sager om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Spørgsmålet om, hvorvidt instituttet skal kunne behandle klager over forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, har været drøftet i forbindelse med Beskæftigelsesministeriets gennemførelse af EU-direktiverne om forbud mod forskelsbehandling.

Folketinget behandler for øjeblikket to lovforslag (L 37 og L 40) om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Spørgsmålet om etablering af et klagenævn indgår i disse forhandlinger.

#### Spm. nr. S 587

Til integrationsministeren (7/11 03) af:

**Kamal Qureshi (DF):**

»Vil ministeren oplyse, i hvor mange tilfælde det nuværende integrationsministerium (og tidligere indenrigsministerium i den periode, hvor man havde ansvar for udlændingeområdet) har anvendt såkaldt »contract compliance« i kontrakter, aftaler m.v. med leverandører af varer og tjenester til ministeriet, således at man har sikret sig at kunne afbryde et samarbejde, såfremt det viser sig, at den pågældende virksomhed har en diskriminerende politik over for etniske minoriteter som medarbejdere, kunder m.v.?«