



VEJLEDNING

# VEJLEDNING OM FORSKELSBEHANDLINGSLOVEN 2005





# VEJLEDNING OM FORSKELSBEHANDLINGSLOVEN



**VEJLEDNING OM FORSKELSBEHANDLING**

er udgivet i januar 2006 af:

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

Tlf: 33 92 59 00  
Fax: 33 12 13 78  
[www.bm.dk/ophold](http://www.bm.dk/ophold)

ISBN 87-90962-90-7  
Elektronisk ISBN 87-90962-91-5

Design: Umloud Untd  
Tryk: Center-Tryk

# 0:

## INDHOLD



|  |    |
|--|----|
| 1: FORORD  | 6  |
| 2: INDLEDNING  | 7  |
| 3: HVEM ER OMFATTET AF FORBUDET MOD FORSKELSBEHANDLING PÅ ARBEJDSMARKEDET?                   | 8  |
| 4: INDHOLDET AF FORBUDET MOD FORSKELSBEHANDLING OG LOVENS BESKYTTELSESKRITERIER              | 9  |
| 5: FORSKELSBEHANDLINGSBEGREBET: DIREKTE ELLER INDIREKTE FORSKELSBEHANDLING?                  | 11 |
| 6: HVORNÅR GÆLDER LOVEN?   | 15 |
| 7: TILPASNINGSPLOIGT I FORHOLD TIL LØNMODTAGERE MED HANDICAP                                 | 17 |
| 8: FORBUD MOD REGISTRERING   | 18 |
| 9: ANNONCERING   | 19 |
| 10: KOLLEKTIVE OVERENSKOMSTER OG FORSKELSBEHANDLINGSLOVEN – SÆRLIGT OM ALDER                 | 20 |
| 11: UNDTAGELSE FRA FORBUDET MOD FORSKELSBEHANDLING UNDER HENVISNING TIL VIRKSOMHEDENS ART    | 21 |
| 12: ANDRE UNDTAGELSER FRA FORBUDET MOD FORSKELSBEHANDLING                                    | 22 |
| 13: GODTGØRELSE, SANKTIONER OG KLAGEADGANG   | 24 |
| 14: UDDRAG AF BEKENDTGØRELSE AF LOV OM FORBUD MOD FORSKELSBEHANDLING PÅ ARBEJDSMARKEDET M.V. | 26 |
| 15: ORDLISTE   | 29 |
| 16: STIKORDSREGISTER   | 30 |
| 17: PARAGRAFHENVISNINGER   | 31 |
| 18: LINK   | 32 |

# 1:

## FORORD



Forskelsbehandlingsloven er vigtig. Den sikrer, at mennesker bliver bedømt efter, hvad de kan, og ikke efter hvem de er. Den beskytter det enkelte menneske mod forskelsbehandling. Loven er altså et godt og effektivt værktøj, men det forudsætter naturligvis, at den bliver brugt.

Loven er også vigtig, fordi den sætter kvalifikationer i centrum. På den måde sikrer vi, at ansøgerfeltet udvides, og at arbejdsgiverne får ansat de bedst kvalificerede. Så går det bedre for virksomhederne. Og så går det bedre i Danmark. Man kan vanskeligt overvurdere betydningen af, at vi får udryddet forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Det handler om mennesker og deres kvalifikationer.

Claus Hjort Frederiksen  
Beskæftigelsesminister

København, den 6. januar 2006

# 2:

## INDLEDNING



### **Vejledning om forskelsbehandlingsloven**

Kriterierne ”alder” og ”handicap” kom med et EU-direktiv ind i forskelsbehandlingsloven i 2004. Det er én god grund til at udgive denne vejledning. En anden er, at det nu er tid til at opdatere Beskæftigelsesministeriets vejledning fra 2000 om forskelsbehandlingsloven. Endelig oplever ministeriets medarbejdere stigende efterspørgsel efter information om, hvordan forskelsbehandlingsloven skal forstås og fortolkes.

Vejledningen skal naturligvis også være med til at sikre, at forskelsbehandlingsloven bliver overholdt på det danske arbejdsmarked.

Når man fx ansætter medarbejdere, har man brug for at kende og forstå reglerne om forbud mod forskelsbehandling. Formålet med vejledningen er at give organisationer, arbejdsgivere, lønmodtagere og andre interesserede et redskab til at forstå, hvordan reglerne skal bruges og forstås efter Beskæftigelsesministeriets opfattelse. Domstolene afgør som sædvanligt i sidste instans, hvordan loven skal fortolkes.

Vejledningen kan bruges som et opslagsværk og indeholder også eksempler på, hvordan loven skal forstås. Yderligere oplysninger kan fås i Beskæftigelsesministeriets Arbejdsretscenter: [parcenter@bm.dk](mailto:parcenter@bm.dk) eller på telefon 33 92 99 55/56.

## 3:

## HVEM ER OMFATTET AF FORBUDET MOD FORSKELSBEHANDLING PÅ ARBEJDSMARKEDET?



Af lovens § 2 fremgår det bl.a., at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere. Der er ikke nogen fast definition af en lønmodtager. Forskelsbehandlingsloven beskytter fra den almindelige lønmodtager til den administrerende direktør<sup>1)</sup>. Retspraksis har også anset en folkeskoleelev i erhvervspraktik for at falde inden for loven.

**Eksempel:** En administrerende direktør i et børsnote-ret selskab meddeler ved et bestyrelsesmøde, at han har forladt sin kone og er flyttet sammen med sin mandlige kæreste. Bestyrelsesformanden meddeler dagen efter, at selskabet ikke kan lade sig repræsentere af en homoseksuel. Den administrerende direktør bliver derfor fyret.

Det er ulovligt. Det er direkte forskelsbehandling på grund af seksuel orientering.

### Kan loven fraviges?

§ 1, stk. 6.

*Loven finder ikke anvendelse, i det omfang en tilsvarende beskyttelse mod forskelsbehandling følger af en kollektiv overenskomst, jf. dog stk. 7.*

§ 1, stk. 7

*Loven finder ikke anvendelse, hvis et forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap følger af en kollektiv overenskomst eller aftale, der som minimum svarer til bestemmelserne i det i bilag 1 til loven optrykte direktiv nr. 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.*

Loven anvendes ikke, hvis kollektive overenskomster regulerer området. Det kræves, at de pågældende kollektive overenskomster indeholder en beskyttelse, der svarer til beskyttelsen i forskelsbehandlingsloven.

Hvis overenskomsten gennemfører direktivets forbud mod forskelsbehandling pga. alder og handicap, skal overenskomsten give den samme beskyttelse som direktivet. Hvis det ikke er tilfældet, gælder loven.

Bestemmelsen betyder, at arbejdsmarkedets parter kan indgå aftaler, såkaldte implementeringsaftaler/overenskomster, som forbyder forskelsbehandling pga. alder og handicap. Aftalerne skal leve op til direktivets krav. Muligheden for at indgå aftaler betyder, at der kan være

forskil på den beskyttelse, en person får i kraft af overenskomsten og i kraft af loven.

Det kan især være aktuelt i forbindelse med forskelsbehandling på grund af alder, da direktivet giver mulighed for at tillade ulige behandling (dvs. direkte forskelsbehandling), hvis der er objektive grunde til det.

**Eksempel:** For at gøre det lettere for ledige lønmodtagere over 55 år at komme i gang på arbejdsmarkedet igen, aftaler parterne som et led i implementeringsaftalen, at det skal være muligt at ansætte over 55-årige på særlige vilkår med bl.a. kortere opsigelsesvarsler og lavere løn.

Det er lovligt, selvom det er ulige behandling pga. alder. Det forudsætter, at parterne har gennemført direktivets undtagelsesbestemmelse i overenskomsten.

Se også bemærkningerne til § 5a, stk. 3 og stk. 4 og § 7.

§ 5b.

*Lovens bestemmelser kan ikke fraviges til ugunst for lønmodtageren.*

Loven er ufravigelig, og en eventuel aftale om at give afkald på sine rettigheder er ugyldig jf. dog § 1, stk. 6.

**Eksempel:** En arbejdsgiver aftaler i forbindelse med en medarbejders 60-års fødselsdag, at han/hun går 10 % ned i løn, for det "går jo ikke helt så hurtigt, når man er 60". Medarbejderen fortryder efter nærmere eftertanke aftalen og kræver sin normale løn igen. Arbejdsgiveren afviser med henvisning til, at der er indgået en aftale – for en aftale er en aftale.

Det er ulovligt. Aftalen er ugyldig, fordi den stiller lønmodtageren dårligere, end loven ellers ville gøre. Konsekvensen af aftalens ugyldighed er, at lønmodtageren igen skal have den samme løn udbetalt. Skal lønnen ændres, skal det reelt kunne begrundes med ændrede forhold, fx manglende effektivitet, ændrede arbejdsopgaver eller ændrede ansvarsområder og altså ikke blot lønmodtagerens alder.

<sup>1)</sup> Lovens brede anvendelsesområde skyldes bl.a. EU-retten, idet loven gennemfører Rådets beskæftigelsesdirektiv fra 2000. For direktivets fulde ordlyd se linkoversigt.

## 4:

## INDHOLDET AF FORBUDET MOD FORSKELSBEHANDLING OG LOVENS BESKYTTELSKRITEIRER



## § 1, stk. 1.

*Ved forskelsbehandling forstås i denne lov enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.*

Lovens første paragraf forklarer, hvad loven beskytter imod. Loven angiver, at både direkte og indirekte forskelsbehandling er forbudt (jf. nærmere nedenfor) og opregner de beskyttelseskriterier, som loven omfatter.

Loven beskytter mod enhver form for forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, der er begrundet i en persons:

- Race, hudfarve eller etniske oprindelse
- Religion eller tro
- Seksuelle orientering
- Nationale eller sociale oprindelse
- Politiske anskuelse
- Alder
- Handicap.

Forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på grund af køn er reguleret i bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v.

I forskelsbehandlingsloven er det især kriterierne religion, tro, alder og handicap, der kan give vanskeligheder:

Kriteriet religion beskytter tilhørsforhold til en bestemt anerkendt religion/trosretning. Kriteriet tro beskytter endvidere tilhørsforhold til en nærmere defineret overbevisning eller trosretning, som rækker videre end de anerkendte religioner.

Loven beskytter mod forskelsbehandling på grund af alder. Det vil sige, at alle, uanset alder, er beskyttet mod forskelsbehandling i forbindelse med ansættelse, under ansættelsen og i forbindelse med afskedigelse. Loven giver i visse situationer i begrænset omfang mulighed for at lægge vægt på alder. Se nærmere under § 5a, stk. 4, § 6a og § 9, stk. 3.

Hvornår en person har et handicap, er ikke defineret nærmere i dansk ret. Forskelsbehandlingsloven indeholder heller ikke en præcis definition af handicapkriteriet. Den danske forståelse af begrebet i forskelsbehandlingsloven bygger på FN's Standardregler om lige mulig-

heder for handicappede. I standardreglerne bruger man begrebet funktionsnedsættelse.

Mennesker kan have funktionsnedsættelse på grund af en fysisk, intellektuel eller sansemæssig funktionshæmning, en medicinsk betinget tilstand eller en sindslidelse. Sådanne funktionshæmninger, tilstande eller sygdomme kan være kroniske eller forbigående. Hvis en person med funktionsnedsættelse ikke kan deltage i samfundslivet på lige fod med andre, får personen et handicap.

En person med nedsat hørelse har altså først et handicap i det øjeblik, han/hun ikke kan udføre sit arbejde på lige fod med sine kolleger. Det kan han/hun komme til, hvis der bliver kompenseret for den nedsatte hørelse med diverse hjælpemidler jf. bemærkningerne til § 2a.

Beskyttelsen mod forskelsbehandling på grund af handicap gælder både i de situationer:

- Hvor personen på grund af funktionsnedsættelsen har et konkret behov for, at arbejdspladsen tilpasses den enkelte (se under § 2a) og
- Hvor funktionsnedsættelsen ikke har nogen betydning for at udføre det konkrete arbejde.

Årsagen til funktionsnedsættelsen er uden betydning for beskyttelsen mod forskelsbehandling. Lovens beskyttelse gælder både ved nyansættelser og for allerede ansatte, der fx får et handicap ved en ulykke eller i forbindelse med en sygdom.

Det er vigtigt at være opmærksom på forskellen mellem sygdom og handicap i lovens forstand. I dag regulerer helbredsoplysningsloven arbejdsgiverens adgang til at spørge til en ansøgers eller en allerede ansats helbredsforhold. Arbejdsgiveren kan bede om oplysninger om, hvad lønmodtageren lider af, har lidt af eller har symptomer på, når sygdommen har væsentlig betydning for, om lønmodtageren kan bestride jobbet.

Afgrænsningen mellem sygdom og færdighed i helbredsoplysningsloven er meget vigtig. Arbejdsgiveren kan nemlig frit spørge til lønmodtagerens færdigheder, fordi færdighederne jo har betydning for lønmodtagerens evne til at bestride arbejdet. Det er i første omgang op til arbejdsgiveren at vurdere, hvornår en manglende færdighed skyldes en funktionsnedsættelse (der kræver tilpasning), og hvornår lønmodtageren bare ikke opfylder de (saglige og nødvendige) krav til færdigheder, som



arbejdsgiveren stiller. Som altid er det i sidste instans op til domstolenes vurdering.

Hvis sygdommen fører en funktionsnedsættelse med sig, skal arbejdsgiveren overveje behovet for at tilpasse arbejdspladsen, så lønmodtageren får mulighed for at bestride stillingen, som han/hun bliver kompetent til i kraft af tilpasningen.

Arbejdsgiverens forpligtelse til at tilpasse arbejdspladsen ændrer ikke ved, at en person med et handicap ikke kan kræve at blive ansat, forfremmet mv., hvis han/hun ikke har de kvalifikationer, som jobbet eller uddannelsen kræver.

## 5:

## FORSKELSBEHANDLINGSBEGREBET: DIREKTE ELLER INDIREKTE FORSKELSBEHANDLING?



Lovens § 1, stk. 2, og 3, fastlægger begreberne *direkte* og *indirekte forskelsbehandling*. I praksis er det begrebet *indirekte forskelsbehandling*, der giver anledning til vanskeligheder.

### Direkte forskelsbehandling

*§ 1, stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.*

Direkte forskelsbehandling er forbudt.

Det er fx *direkte forskelsbehandling*, hvis en arbejdsgiver undlader at ansætte en person eller afskediger en medarbejder med den begrundelse, at den pågældende er af en bestemt race, hudfarve, religion, er handicappet m.v. Det er uden betydning, om forskelsbehandlingen sker bevidst eller ubevidst.

**Eksempel:** En arbejdsgiver afviser at ansætte en person med tyrkisk oprindelse, fordi kunderne bedst kan lide at blive betjent af etniske danskere.

Det er ulovligt. Det er direkte forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.

**Eksempel:** En 78-årig kvinde beder kommunen om, at 'hendes' hjemmehjælpere skal være etniske danskere.

Hvis kommunen efterkommer ønsket, overtræder den forskelsbehandlingsloven. Det er nemlig direkte forskelsbehandling pga. etnisk oprindelse, hvis kommunen organiserer arbejdet efter sine ansattes etniske oprindelse og ikke efter deres kvalifikationer. Det er ulovligt.

**Eksempel:** En ansøger til en stilling får at vide, at hun ikke får jobbet, fordi hun er for gammel.

Det er ulovligt. Det er direkte forskelsbehandling på grund af alder.

### Mulighed for at fravige forbuddet mod direkte forskelsbehandling

Forskelsbehandlingslovens § 6, stk. 1 og 2, giver mulighed for at fravige forbuddet mod direkte forskelsbehandling, fordi det i nogle situationer kan være nødvendigt at lægge vægt på fx lønmodtagerens religiøse overbevisning eller etniske oprindelse. Se nærmere med eksempler under § 6.

### Indirekte forskelsbehandling

*§ 1, stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, jf. dog § 2 a.*

Når man vurderer, om der er tale om *indirekte forskelsbehandling*, skal man helt konkret undersøge, hvordan fx et ansættelseskrav virker for en bestemt gruppe. Er kravet proportionalt? Dvs. står kravet i rimeligt forhold til arbejdsopgaven? Og er det sagligt, dvs. rimeligt at opstille kravet?

Et formelt set neutralt krav kan være sprogkrav. Et sådant krav rammer lønmodtagere, der ikke har dansk som modersmål hårdere end dem, hvis modersmål er dansk. Et umiddelbart neutralt sprogkrav kan altså være ulovlig indirekte forskelsbehandling, fordi en gruppe på forhånd sorteres fra pga. deres manglende sprogkunderskaber.

Det afhænger af det konkrete job, om kravet om fx sikker/klar kommunikation på dansk er sagligt og proportionalt.

**Eksempel:** En bank søger en kunderådgiver og kræver, at den nye medarbejder skal kunne formulere sig perfekt på dansk.

Det er lovligt, fordi det er sagligt at forlange, at en rådgiver med tæt kontakt til en masse kunder skal kunne tale og skrive flydende dansk.



**Eksempel:** Et større supermarked søger en kassemedarbejder og kræver, at den nye medarbejder kan tale og skrive et perfekt dansk.

Det er ulovligt. Det er indirekte forskelsbehandling. Kassemedarbejder og kunde i et supermarked taler generelt meget lidt sammen. Ofte er der andre medarbejdere til at tage sig af fx reklamationer. Kravet om perfekt dansk vil være sværere at opfylde for nogle etniske grupper end andre, og det er ikke nødvendigt at kunne tale og skrive perfekt dansk for at bestride jobbet. Derfor er det usagligt at kræve, at kassemedarbejderen kan tale og skrive perfekt dansk.

Spørgsmål om forskelsbehandling kan også opstå under ansættelsen, fx i forbindelse med forfremmelse. Vurderingen vil igen være den samme.

### Uniformskrav

Krav om at bære uniform på arbejdspladsen er et spørgsmål, der de seneste år har skabt en del debat i det danske samfund. De sager, der har været rejst ved domstolene, vedrører muslimske kvinder, der i strid med deres arbejdsgivers anvisninger har ønsket at bære hovedbeklædning.

Der findes ingen fast definition af arbejdstøj og uniform. Derfor kan det være alt fra et slips eller en skjorte til fuld uniform eller beskyttelsesdragt og særligt fodtøj. Hvis de ansatte skal bære uniform, begrundes arbejdsgiveren det ofte med, at kunderne skal kunne genkende de ansatte, eller at de ansatte skal udstråle et bestemt image. Hensyn til hygiejne og/eller sikkerhed kan også være en begrundelse for at kræve, at de ansatte bærer uniform.

I forhold til forskelsbehandlingsloven er det en betingelse, at uniformskravet omfatter alle, der udfører den samme funktion. Hvis uniformskravet kun gælder for en bestemt gruppe af medarbejdere, kan det være forskelsbehandling.

Arbejdsgiveren skal være opmærksom på, at selv om kravet om at bære uniform omfatter alle, der udfører den samme funktion, kan et uniformskrav skabe problemer for visse etniske og religiøse grupper. Dermed kan uniformskravet virke indirekte diskriminerende.

Når man skal vurdere, om et forbud mod for eksempel at bære religiøst begrundet hovedbeklædning er lovligt eller ej, må man se på, om:

- nødvendige saglige hensyn til for eksempel sikkerhed, sundhed eller hygiejne kan begrunde et forbud. Et eksempel på et lovligt forbud og dermed ingen ansættelse til ansøgeren kunne være en sikh, der fastholder, at han vil bære turban, selvom arbejdet kræver, at han bærer sikkerhedshjelm.
- virksomhedens uniform også består af hovedbeklædning. Så kan forbuddet være lovligt, fordi arbejdsgiveren har besluttet, at hans ansatte skal præsenteres på en bestemt måde, der også omfatter hovedbeklædning. Det må dog også indgå i vurderingen, om uniformens hovedbeklædning kan erstattes af medarbejderens religiøse hovedbeklædning, hvis den afpasses i stil og farvevalg med virksomhedens hovedbeklædning.
- arbejdsgiveren kræver, at de ansatte bærer en uniform, der alene består af en skjorte, t-shirt eller lignende, men ingen hovedbeklædning. Hvis de ansatte heller ikke må bære religiøst begrundet hovedbeklædning, er et sådant forbud ulovligt. Arbejdsgiveren må acceptere, at ansatte kan bære religiøst begrundet hovedbeklædning, fordi han ikke har fundet det nødvendigt, at medarbejderne skal være så genkendelige, at hovedbeklædning er nødvendig som en del af uniformen. Hvis en lønmodtager bærer hovedbeklædning, kan arbejdsgiveren kræve, at hovedbeklædningen afstemmes til uniformens stil og i øvrigt opfylder de krav, der stilles til uniformen.

De tre eksempler viser, at det ikke er muligt at opstille faste retningslinier for, hvad en arbejdsgiver/arbejdstager skal acceptere. Hver sag beror på en konkret vurdering, som naturligvis løbende skal tilpasses samfundsudviklingen. En arbejdsgiver kan altså ikke afvise en ansøger, der bærer religiøst begrundet hovedbeklædning, alene ved at sige, at kunderne ikke bryder sig om det.

Nogle virksomheder har selv udformet religiøst begrundet hovedbeklædning, der passer til det øvrige arbejdstøj, selv om de ikke er forpligtede til det.

### Retspraksis

Den 10. august 2000 afsagde Østre Landsret dom i en sag (U2000.2350Ø) om retten til at bære tørklæde. Sagen drejede sig om en folkeskoleelev, der var i erhvervspraktik i Magasin. Pigen blev bortvist fra forretningen, da hun afviste at tage hovedtørklædet af. Landsretten fandt, at bortvisningen af pigen var usaglig. Begrundelsen var, at beklædningsvejledningen var løst



formuleret, fordi der blot stod, at ansatte i kundevedtømråder skulle være forretningsmæssigt og pænt påklædt. Magasin stillede altså ikke krav om, at de ansatte skulle bære uniform, men forventede, at de ansatte skulle klæde sig, så det passede i forhold til den afdeling, hvis kunder de skulle betjene.

Den 21. januar 2005 afsagde Højesteret dom i en sag (U2005.1265H) om retten til at bære hovedtørklæde som ansat i et supermarked. Højesteret slog fast, at det ikke var ulovlig indirekte forskelsbehandling at nægte en ansat at bære religiøst begrundet hovedtørklæde, fordi virksomheden havde en skriftlig formuleret personalepolitik, der klart beskrev beklædningsreglementet, og som arbejdsgiveren konsekvent håndhævede. Formålet med reglementet var at fremstå som en politisk og religiøs neutral virksomhed, hvor medarbejderne fremtræder ens og neutrale.

Dommene er vigtige, fordi de illustrerer, hvad der skal til for, at en arbejdsgiver må afskære en lønmodtager fra at bære religiøst betinget tørklæde. Samtidig gør dommene spillereglerne på arbejdsmarkedet klart for lønmodtageren.

### Krav om statsborgerskab

Forskelsbehandlingsloven har ikke "statsborgerskab" som beskyttelseskriterium. Alligevel er det relevant at nævne, fordi krav om et bestemt statsborgerskabskrav i fx en jobannonce ofte vil være udtryk for indirekte usaglig forskelsbehandling pga. nationalitet/etnisk oprindelse. Kvaliteten af fx en rengøringsassistents arbejde afhænger ikke af statsborgerskabet. I dansk ret findes der ganske få stillinger, hvor der stilles krav om dansk statsborgerskab. Dommergerningen er et eksempel.

### Chikane

§ 1, stk. 4.

*Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til en persons race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskuelse, seksuelle orientering, alder, handicap eller nationale, sociale eller etniske oprindelse finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende eller ubehageligt klima for den pågældende.*

Det er forskelsbehandling, hvis en person chikaneres på grund af ét eller flere af de kriterier, der er omfattet af loven. Heri ligger, at den krænkede person ikke ville være blevet udsat for chikane, hvis personen fx havde været af en anden race eller etnisk oprindelse, havde

haft en anden seksuel orientering, en anden hudfarve etc. Den chikanøse adfærd skal være rettet mod en eller flere konkrete enkeltpersoner. Både tilsigtet og utilsigtet chikane er omfattet af forbuddet og betragtes som forskelsbehandling. Utilsigtet chikane er en adfærd, som ikke finder sted med det formål at krænke en person, men som alligevel krænker personen.

### Hvad er chikane?

Chikane er udtryk for en uønsket adfærd fra kolleger/overordnede, der krænker de personer, der er omfattet af forskelsbehandlingsloven. Adfærden skal have det formål eller den virkning "at krænke en persons værdighed og skabe et truende klima m.v. for den pågældende". Adfærd kan både være af fysisk og psykisk karakter. Handlingerne kan være skriftlige eller mundtlige, ligesom fagter og lign. kan være chikane.

### Hvem har ansvaret?

Det er arbejdsgiverens pligt og ansvar at sikre sine ansatte mod chikane. Hvis en medarbejder chikanerer en anden medarbejder, er arbejdsgiveren forpligtet til at skride ind og stoppe den krænkende adfærd, hvis han ved eller burde vide, hvad der foregår på virksomheden.

Chikane i forskelsbehandlingslovens forstand kræver, at de involverede personer er ansat hos arbejdsgiveren.

Den ansatte, der krænker en kollega, kan efter omstændighederne pålægges at betale en erstatning til den krænkede efter erstatningsansvarslovens § 26. Forholdet mellem kollegaer er altså ikke reguleret i forskelsbehandlingsloven.

**Eksempel:** En homoseksuel mand bliver omtalt som "svansen" af sine kollegaer.

Det er ulovligt. Det er chikane. Og arbejdsgiveren er forpligtet til at skride ind og stoppe den krænkende adfærd, hvis han ved eller burde vide, hvad der foregår på virksomheden.

**Eksempel:** En person af afrikansk oprindelse bliver kaldt "chimpanzen" af sine kollegaer.

Det er ulovligt. Det er chikane. Og arbejdsgiveren er forpligtet til at skride ind og stoppe den krænkende adfærd, hvis han ved eller burde vide, hvad der foregår på virksomheden.



### Instruktion om at forskelsbehandle

§ 1, stk. 5

*En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse betragtes som forskelsbehandling.*

En *instruktion* om at forskelsbehandle en person på grund af fx race eller etnisk oprindelse betragtes som forskelsbehandling.

#### Hvad er en instruktion?

Det er en *instruktion*, når den person, der giver instruktionen, har beføjelse til at instruere den person, der modtager instruktionen. Der skal altså være et hierarki. Det vil typisk være arbejdsgiveren eller den daglige leder, der giver instruktionen.

En arbejdstager, der opfordrer en kollega til at forskelsbehandle en anden kollega, er ikke omfattet af forbuddet, fordi ingen af dem har beføjelser til at instruere den anden.

**Eksempel:** En direktør meddeler en afdelingsleder, at en ansat ikke skal på kursus på grund af sit politiske tilhørsforhold.

Det er ulovligt. Det er direkte forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse.

**Eksempel:** Virksomhedens direktør meddeler personaleansvarlige chefer, at medarbejdere over 58 år ikke skal på kursus, fordi ”de jo sikkert alligevel snart holder op”.

Det er ulovligt. Det er direkte forskelsbehandling på grund af alder.

## 6:

## HVORNÅR GÆLDER LOVEN?



## § 2, stk. 1.

*En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.*

Bestemmelsen forbyder forskelsbehandling ved:

- ansættelse
- afskedigelse
- forflyttelse
- forfremmelse
- løn- og arbejdsvilkår

Forbuddet mod forskelsbehandling betyder, at en arbejdsgiver ikke må lægge vægt på race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse., når han ansætter, afskediger, forflytter, forfremmer eller fastsætter løn- og arbejdsvilkår. (§ 1, stk. 1).

Det er op til at arbejdsgiveren at beslutte, hvad der er væsentligt for stillingen, så længe kravene ikke er udtryk for direkte eller usaglig indirekte forskelsbehandling. Arbejdsgiveren må altså beslutte sig ud fra de kvalifikationer, som er relevante i forhold til det konkrete job. Det betyder, at arbejdsgiveren - med de begrænsninger, der følger af forbuddet mod forskelsbehandling - altid kan vælge den, som, arbejdsgiveren mener, er bedst kvalificeret til jobbet.

**Ansættelse**

Hvis arbejdsgiveren gennem en længere periode konsekvent ikke ansætter personer af fx en bestemt etnisk oprindelse, selvom de har kvalifikationerne, kan det være et tegn på, at arbejdsgiveren forskelsbehandler.

**Afskedigelse**

En arbejdsgiver må ikke begrunde en afskedigelse med den ansattes etniske oprindelse, handicap, alder m.v.

**Eksempel:** En arbejdsgiver afskediger en medarbejder, som er kørestolsbruger, med den begrundelse, at kunderne ikke bryder sig om at blive betjent af en person med handicap. Arbejdsgiveren understreger, at han personligt gerne vil beholde medarbejderen, men hans forretning skal jo køre rundt.

Det er ulovligt. Det er direkte forskelsbehandling. Det er ligegyldigt, at arbejdsgiveren selv er positivt indstillet over for medarbejderen. For arbejdsgiveren

afskediger jo alligevel medarbejderen med handicapet som begrundelse. Det er, hvad man gør, og ikke det, man siger, der tæller.

Ved afskedigelser er det i modsætning til ved ansættelser lettere for lønmodtageren at skaffe beviser for forskelsbehandlingen, fordi han/hun kender arbejdspladsen.

**Lønvilkår**

## § 2, stk. 2.

*Forskelsbehandling med hensyn til lønvilkår foreligger, hvis der ikke ydes lige løn for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.*

Bestemmelsen sikrer lønmodtagere imod lønmæssig forskelsbehandling pga. deres race, etniske oprindelse etc. Der må ikke ske lønmæssig forskelsbehandling for det samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.

Det er muligt at fravige princippet om, at man ikke må forskelsbehandle sine medarbejdere lønmæssigt, hvis særlige forhold gør sig gældende jf. § 9, stk. 2.

## § 2, stk. 3.

*En lønmodtager, hvis løn i strid med stk. 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.*

Bestemmelsen giver lønmodtageren oprejsning for den ulovlige forskelsbehandling. Lønmodtageren har krav på at få udbetalt lønforskellen.

**Uddannelse**

## § 3.

*En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle ansatte, for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling.*

En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle sine ansatte, når det gælder uddannelse. Hverken i interne eller eksterne uddannelsesforløb.



### § 3, stk. 2.

*Forbuddet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed som nævnt i stk. 1, og enhver, der anviser beskæftigelse.*

Virksomheder, der udbyder undervisning, kurser og lignende er også forpligtet til at respektere forbuddet mod forskelsbehandling. Bestemmelsen omfatter fx kursusvirksomheder og universiteter og gælder også rekrutteringsbureauer og andre, der anviser job, fx arbejdsformidlingen (AF).

**Eksempel:** En arbejdsgiver sender alle de ansatte i en afdeling på kursus. På nær én medarbejder, der får at vide, at hun skal passe butikken, mens de andre er væk, og at hun jo i øvrigt nok også snart går på pension, så det vil være spild af penge.

Det er ulovligt. Det er direkte forskelsbehandling på grund af alder.

**Eksempel:** Arbejdsformidlingen får en henvendelse fra en arbejdsgiver, om at AF ikke skal bryde sig om at sende ansøgere ud til virksomheden med anden etnisk baggrund end dansk.

Arbejdsformidlingen må ikke efterkomme virksomhedens ønske. Det er ulovligt. Det er direkte forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse. Det samme gælder for vikarbureauer.

### Selvstændigt erhverv, foreninger og organisationer

#### § 3, stk. 3.

*Forbuddet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve selvstændigt erhverv.*

Bestemmelsen udvider forbuddet mod forskelsbehandling til også at omfatte private foreninger, der giver adgang til at udøve et selvstændigt erhverv, fx Advokatrådet.

**Eksempel:** Brancheforeningen X, som man skal være medlem af for at være i faget, afviser at optage homoseksuelle som medlemmer. Det er ulovligt. Det er direkte forskelsbehandling på grund af seksuel orientering.

#### § 3, stk. 4.

*Forbuddet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der træffer beslutning om medlemskab af og deltagelse i en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, og de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.*

Fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer må ikke lægge vægt på de kriterier, der er omfattet af loven, når en person søger om at blive optaget i foreningen. Beskyttelsen mod forskelsbehandling gælder også under medlemskabet og kunne fx have betydning i forhold til de aktiviteter, foreningen igangsætter.

# 7:

## TILPASNINGSPLIGT I FORHOLD TIL LØNMODTAGERE MED HANDICAP



### § 2 a.

*Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, til at udøve beskæftigelse eller have fremgang i beskæftigelse, eller for at give en person med handicap adgang til uddannelse. Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Lettes denne byrde i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor.*

Det er arbejdsgiverens pligt objektivt og loyalt at vurdere, hvilken tilpasning der skal til for at kunne ansætte en i øvrigt kvalificeret ansøger med handicap i virksomheden. Hvis arbejdsgiveren vurderer, at udgiften til at tilpasse arbejdspladsen er uforholdsmæssig stor, kan arbejdsgiveren afvise ansøgeren med handicap. Det gælder dog ikke, hvis udgiften i tilstrækkeligt omfang betales af det offentlige. Reglerne om støtte til tilpasninger administreres af kommunerne og AF.

**Eksempel:** En mindre virksomhed, der ligger på 1. sal, søger telefonsælgere. En kørestolsbruger kan ikke få jobbet, fordi kørestolsbrugeren kun kan komme op til virksomhedens lokaler, hvis der installeres elevator. At installere en elevator må anses for at være en byrdefuld udgift for virksomheden. Udgiften ligger også over, hvad det offentlige i dag kompenserer for. Da installation af elevator ikke er den eneste mulighed for at skabe adgang for en kørestolsbruger til fx 1.sal, skal det vurderes, om fx en trappelift kan løse problemet. Udgiften til en trappelift er normalt offentligt finansieret, hvis det er en brugbar og økonomisk og realistisk løsning. Hvis det ikke er tilfældet, kan virksomheden lovligt afvise ansøgeren med følgende begrundelse: Da virksomhedens fysiske forhold ikke er egnet til en kørestolsbruger, da virksomheden ikke kan få økonomisk bistand til at installere en elevator eller en trappelift, og da udgiften for virksomheden alene ville være uforholdsmæssig stor, kan en ansættelse ikke komme på tale.

**Eksempel:** En person med betydelig nedsat hørelse søger en stilling som forsikringskonsulent. Særligt IT-udstyr er nødvendigt for, at personen kan løse arbejdsopgaverne. Virksomheden kan ikke uden videre afvise ansøgeren med henvisning til, at de almindelige IT-installationer ikke kan benyttes. Virksomheden skal undersøge, om særligt udstyr kan skaffes, som kan give ansøgeren mulighed for at bestride jobbet. Hvis udgiften er uforholdsmæssig stor for arbejdsgiveren, men i tilstrækkeligt omfang dækkes af det offentlige, vil det være ulovligt at afvise den i øvrigt velkvalificerede ansøger med henvisning til handicapet.

Arbejdsgiverens forpligtelse til at tilpasse betyder altså, at en arbejdsgiver ikke kan afvise en kvalificeret person pga. et handicap. Arbejdsgiveren skal vurdere handicapets betydning i forhold til den opgave, der skal løftes, sammenholdt med muligheden for at afhjælpe handicapet og evt. udgifter forbundet hermed, før arbejdsgiveren evt. kan afvise personen på grund af handicapet.

# 8:

## FORBUD MOD REGISTRERING



### § 4

*En arbejdsgiver må ikke i forbindelse med eller under ansættelsen af en lønmodtager anmode om, indhente eller modtage og gøre brug af oplysninger om dennes race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskuelse, seksuelle orientering eller nationale, sociale eller etniske oprindelse.*

Det er forbudt at indhente, modtage eller gøre brug af oplysninger, der er omfattet af lovens beskyttelsesområde, jf. dog nedenfor om alder og handicap. Arbejdsgiveren må alene lægge vægt på ansøgerens kvalifikationer, når han/hun vurderer, om ansøgeren er en mulig medarbejder. Loven gælder både før og under ansættelsen. Forbuddet imod at bruge oplysningerne gælder uanset, hvordan arbejdsgiveren får oplysningen. Fx ved at lønmodtageren selv refererer til sin "jødiske familie".

**Eksempel:** En stor virksomhed har som led i sin personalepolitik ændret på sin rekrutteringspraksis for at få en bredere sammensætning af medarbejderne. Efter et år vil arbejdsgiveren se, om det har virket. Han/hun sætter sig med en liste over alle medarbejderne og markerer alle dem, der har ikke-danske navne.

Det er ulovligt. Arbejdsgiveren overtræder forbuddet mod at registrere etnisk oprindelse.

Registrering er dog tilladt, når det sker efter en nærmere bestemt metode, kaldet CPR-opgørelsen. Rent praktisk skal arbejdsgiveren kontakte Danmarks Statistik, der på baggrund af lønmodtagernes cpr-numre kan udarbejde en oversigt over medarbejdernes etniske sammensætning. Yderligere oplysninger kan findes på [www.bm.dk/publikationer/2005/CPR/default.asp](http://www.bm.dk/publikationer/2005/CPR/default.asp)

Bestemmelsen forbyder ikke, at virksomheder registrerer de ansattes alder og evt. handicap. Det er oplysninger, som arbejdsgiveren allede har fået oplyst til brug for lønudbetaling eller i forbindelse med indkøb af hjælpemidler til en ansat, der har et handicap.

## 9:

## ANNONCERING



## § 5.

*Det må ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse søges eller foretrækkes en person af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap. Det må ikke angives, at der ikke ønskes en person med de i 1. pkt. nævnte kendetegn.*

Forbuddet mod forskelsbehandling mister sin betydning, hvis det er tilladt at skrive i jobannoncer, at virksomheden fx kun søger eller foretrækker etniske danskere eller personer mellem 25 og 35 år. Annoncer skal altså være neutrale, når det gælder etnisk oprindelse, hudfarve, alder m.v.

Det er også forbudt at skrive i annoncer, at man ikke søger eller ønsker ansøgere af en bestemt etnisk oprindelse, religion eller alder m.v.

Tilsvarende er det forbudt at opstille usaglige krav, der reelt har til formål at afskære en bestemt gruppe fra at søge. Fx at stille krav om at ansøgerne til stillinger som rengøringsassistenter taler og skriver fejlfrit dansk.

Overtrædelse af annonceringsforbuddet straffes med bøde. Medieansvarsloven indeholder regler om annoncørers og redaktørers ansvar for de annoncer, de indrykker i aviser og andre medier.

Hvis arbejdsgiveren har fået dispensation fra forbuddet mod forskelsbehandling jf. § 6, stk. 2, er det lovligt at annoncere efter en person med tyrkisk oprindelse. Det er tilsvarende lovligt at forskelsbehandle, hvis ansøgerens politiske anskuelse eller religiøse overbevisning eller trosretning er af afgørende betydning for virksomheden og jobbet udførelse, jf. § 6, stk. 1. Det er tilladt at skrive i jobannoncer, at alle uanset etnisk oprindelse, religion, alder, handicap m.v. opfordres til at søge stillingen. Det er også tilladt at skrive, at virksomheden tilstræber en afbalanceret personalesammensætning, der afspejler det omkringliggende samfund.

Det er også tilladt at oplyse, at virksomheden har en seniorpolitik/handicappolitik, og at virksomheden i en konkret situation kan vælge at foretrække en ældre ansøger/ansøgere med handicap til en ledig stilling blandt flere lige kvalificerede ansøgere, jf. muligheden for positiv særbehandling af ældre og personer med handicap i § 9, stk. 4.

**Eksempel:** Jobannonce: ”Mindre importvirksomhed søger en frisk person til forefaldende arbejde. Vi handler primært med tyrkiske virksomheder. Vi søger en person med et par års erfaring i en salgsafdeling. Din alder er underordnet, men du skal kunne tale og skrive tyrkisk.”

I dette eksempel lægger virksomheden vægt på erfaring fra et salgskontor, og at ansøgeren behersker tyrkisk. Virksomheden har i sin annonce ikke lagt vægt på det etniske tilhørsforhold, men på den sproglige kvalifikation, tyrkisk. Set i lyset af virksomhedens art er det en relevant kompetence at efterspørge. Erfaring fra en salgsafdeling er ikke omfattet af forskelsbehandlingslovens beskyttelsesområde. Jobannoncen er lovlig.

**Eksempel:** Jobannonce: ”Advokat søges. Vi er et mindre kontor med 8 advokater. Vi søger en ny kollega på mellem 30-40 år med minimum 3-5 års erfaring.”

Eksemplet er i strid med lovens forbud mod at lægge vægt på alder. Jobannoncen er ulovlig.

# 10:

## KOLLEKTIVE OVERENSKOMSTER OG FORSKELSBEHANDLINGSLOVEN – SÆRLIGT OM ALDER



### § 5a, stk. 1.

Bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster og i virksomheders interne reglementer m.v., som er i strid med forbuddet mod forskelsbehandling i §§ 2-5, er ugyldige. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv og for arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer.

Aftaler, der indebærer forskelsbehandling (både direkte og indirekte) på grund af et af de beskyttede kriterier i § 1, er ugyldige. Man kan altså ikke aftale sig ud af lovens beskyttelse mod forskelsbehandling - hverken i en individuel ansættelseskontrakt eller i en kollektiv overenskomst. Virksomheders interne regler, fx i personalehåndbøger, er også omfattet af bestemmelsen. En bestemmelse, der indebærer forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse, jf. § 1, stk. 1, er derfor ugyldig.

Bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv og arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer er også ugyldige, hvis de strider mod forbuddet mod forskelsbehandling.

### § 5a, stk. 3.

Uanset bestemmelsen i stk. 1 er loven ikke til hinder for opretholdelsen af gældende aldersgrænser fastsat i eller aftalt i henhold til kollektive aftaler og overenskomster, forudsat at disse aldersgrænser er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af dansk ret, og midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Bestemmelsen er en undtagelse fra hovedreglen om, at aftalebestemmelser, der strider mod forbuddet mod forskelsbehandling, er ugyldige. Bestemmelsen giver mulighed for at opretholde gældende aldersgrænser i kollektive aftaler og overenskomster. Aldersgrænserne skal være saglige og stå i rimeligt forhold til det formål, aldersgrænsen skal tilgodese.

Hvis aldersgrænsen i en kollektiv aftale eller overenskomst ikke er saglig og proportional, er aldersgrænsen ugyldig jf. § 5a, stk. 1.

Undtagelsen gælder kun aldersgrænser i kollektive aftaler og overenskomster, der gjaldt pr. 28. december 2004, hvor den seneste lovændring trådte i kraft. Derfor kan der ikke i nye overenskomster indgås aftaler om nye

bestemmelser, der indeholder aldersgrænser, medmindre det sker som led i en aftaleimplementering af Beskæftigelsesdirektivet, jf. lovens § 1, stk. 7.

**Eksempel:** En kollektiv overenskomst, der blev indgået før den 28. december 2004, indeholder en bestemmelse om, at medarbejdere har pligt til at fratræde, når de bliver 62 år.

Arbejdsgiveren kan henholde sig til bestemmelsen og kræve, at lønmodtageren fratræder. Hvis lønmodtageren er utilfreds med det, er det op til lønmodtageren at påvise, at aldersgrænsen ikke er saglig og proportional. Det kan enten ske ved fagretlig behandling eller ved de almindelige domstole, hvis fagforeningen ikke ønsker at føre sagen.

### § 5a, stk. 4

Uanset § 2, stk. 1, er loven ikke til hinder for bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren fylder 65 år.

Bestemmelsen er en undtagelse fra forbuddet mod at lægge vægt på en lønmodtagers alder, når man afskediger. Bestemmelsen betyder, at aftaler om, at lønmodtageren skal fratræde, når han/hun fylder 65 år, fortsat er lovlige. Den slags aftaler kan også indgås fremover. Det er uden betydning, om det er individuelle eller kollektive aftaler.

65 års-grænsen er en nedre grænse for, hvad der er tilladt, når det gælder pligt til at fratræde. Derfor er aftaler om pligt til at fratræde fx ved det 67. år også fortsat lovlige.

Bestemmelser om pligt til at fratræde før det 65. år i individuelle aftaler er derimod ugyldige jf. § 5a, stk. 1.

Bestemmelser om pligt til at fratræde før det 65. år i eksisterende kollektive aftaler og overenskomster skal vurderes efter lovens § 5a, stk. 3, jf. ovenfor.

**Eksempel:** En lønmodtager skal ifølge en individuel kontrakt fratræde ved det 62. år. Lønmodtageren fylder 62 år i 2006, og arbejdsgiveren fastholder, at lønmodtageren så skal fratræde.

Lønmodtageren kan med rette afvise at fratræde jf. § 5, stk. 4.

# 11:

## UNDTAGELSE FRA FORBUDET MOD FORSKELSBEHANDLING UNDER HENVISNING TIL VIRKSOMHEDENS ART



§ 6 er en undtagelsesbestemmelse, der er nødvendig, fordi der i nogle virksomheder/job er behov for at lægge vægt på religion, politik, race, handicap m.v.

### § 6, stk. 1.

*Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse, religion eller tro i §§ 2-5 gælder ikke for arbejdsgivere, hvis virksomhed har som sit udtrykte formål at fremme et bestemt politisk eller religiøst standpunkt eller en bestemt trosretning, og hvor lønmodtagerens politiske anskuelse, religiøse overbevisning eller trosretning må anses for at være af betydning for virksomheden.*

§ 6, stk. 1, tager højde for, at det i nogle job er relevant at stille krav om, at lønmodtageren har en bestemt politisk overbevisning eller tilhører en bestemt religion. Det er fx lovligt at kræve, at en ansøger til en stilling som præst i den danske folkekirke er medlem af folkekirken. Et politisk parti kan også lovligt kræve, at en politisk medarbejder i partiets sekretariat er medlem af partiet. En arbejdsgiver kan ikke stille krav om fx politisk tilhørsforhold til alle sine medarbejdere i virksomheden. Alene de medarbejdere, der er beskæftiget med virksomhedens kerneopgave, kan have sådan en forpligtelse. Rengøringspersonale eller en regnskabsmedarbejder er derfor ikke omfattet.

### § 6, stk. 2.

*Såfremt det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelser er af afgørende betydning, at udøveren er af en bestemt race, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller har en bestemt hudfarve, alder eller et bestemt handicap eller tilhører en bestemt religion eller trosretning, og kravet om bestemt tilhørsforhold står i rimeligt forhold til den pågældende erhvervsaktivitet, kan vedkommende minister efter indhentet udtalelse fra beskæftigelsesministeren fravige bestemmelserne i §§ 2-5.*

§ 6, stk. 2, gør det muligt for en virksomhed eller en uddannelsesinstitution at efterspørge personer med en bestemt race, politisk anskuelse, seksuel orientering etc., hvis det kan godtgøres, at det er af afgørende betydning for virksomhedens drift. Hvis man ønsker at fravige lovens forbud mod forskelsbehandling med henvisning til betingelserne i § 6, stk. 2, skal arbejdsgiveren eller uddannelsesinstitutionen henvende sig til den minister, som sagen hører til. Derefter skal anmodningen sendes til beskæftigelsesministeren, som så udtaler sig om sagen.

**Eksempel:** Familienministeriet har anmodet beskæftigelsesministeren om en udtalelse. Et kyllingeslagteri, der afsætter sine produkter til muslimske eksportmarkeder, ønsker lov til at kræve, at en kyllingeslagter skal være muslim.

Hvis kravet ikke blev opfyldt, kunne kyllingerne ikke sælges til alle aftagere i Mellemøsten. Medarbejderens religiøse overbevisning var altså afgørende for virksomhedens mulighed for at kunne afsætte sine varer. Beskæftigelsesministeren anerkendte dette behov.

**Eksempel:** Socialministeriet har anmodet beskæftigelsesministeren om en udtalelse. Personer med handicap, der ansætter hjælpere, ønsker at kunne lægge vægt på hjælperens alder. Begrundelsen er, at personen med handicap og hjælperen tilbringer så meget tid sammen, at ansættelsesforholdet vil fungere bedre, hvis de to er jævnaldrende. Beskæftigelsesministeren anerkendte dette behov.

# 12:

## ANDRE UNDTAGELSER FRA FORBUDET MOD FORSKELSBEHANDLING



### Pension m.v.

#### § 6 a.

*Uanset §§ 2-5 er denne lov ikke til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger eller for anvendelse af alderskriteriet i aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger. Anvendelsen af alderskriteriet må ikke medføre forskelsbehandling på grund af køn.*

§ 6a giver mulighed for, at alderskriteriet fortsat kan anvendes i forbindelse med indtræden i pensionsordninger og i forbindelse med aktuarberegninger inden for rammerne af ordningerne.

Begrebet ”erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger” omfatter arbejdsmarkedspensionsordningerne og tjenestemandspensionsordningerne. Erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger omfatter fx både de overenskomstbaserede pensionsordninger og de firmaaftalte pensionsordninger, uanset om de er frivillige eller obligatoriske.

**Eksempel:** En pensionsordning, hvor indbetalingen ophører ved medarbejderens fyldte 50 år, er lovlige.

Indførelsen af alderskriteriet i forskelsbehandlingsloven ændrer ikke den hidtidige retstilstand for så vidt angår pensioner.

### Mulighed for at fravige forbud mod registrering

#### § 9.

*Stk. 1. § 4 finder ikke anvendelse, i det omfang andet følger af særlig lovgivning.*

Følsomme oplysninger bør kun registreres, hvis det er absolut nødvendigt. Det understreger kravet om, at undtagelser skal vedtages ved lov.

### Særlige initiativer

*§ 9, stk. 2. Loven er ikke til hinder for, at der i medfør af anden lov, i medfør af bestemmelser med hjemmel i anden lov eller i øvrigt ved offentlig foranstaltning iværksættes foranstaltninger, som har til formål at forbedre beskæftigelsesmulighederne for personer af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap.*

§ 9, stk. 2, sikrer, at der ikke opstår konflikter i forhold til anden lovgivning eller konflikter i forhold til offentlige

initiativer. Stk. 2, er altså en særlig adgang til i offentligt regi at iværksætte beskæftigelsesfremmende tiltag af almen karakter.

Bestemmelsen giver hverken den offentlige eller private arbejdsgiver, uanset størrelse, adgang til selv at igangsætte særlige projekter eller tiltag, der indebærer, at man foretrækker en eller flere af de grupper i virksomheden, som loven nævner. Uanset de gode intentioner om at rette op på ubalancen på arbejdspladsen er det ulovlig positiv særbehandling. Det er altså forbudt!

Som eksempel på særlige initiativer kan nævnes, at der i forlængelse af integrationsaftalen af 2002 og arbejdsmarkedsreformen ’Flere i Arbejde’ er etableret fem videnscentre for kompetenceafklaring af flygtninge og indvandrere.

Udgangspunktet er behovet for at styrke og professionalisere arbejdet med konkret kompetenceafklaring og arbejdsprøvning, styrke koordineringen og sprede gode erfaringer i forhold til flygtninge og indvandrere.

Videnscentrene tilbyder gratis rådgivning om de mange forskellige kompetenceafklaringsmuligheder for flygtninge og indvandrere på uddannelsesinstitutioner og i virksomhederne. Ansatte i kommuner og arbejdsformidlinger, som arbejder med flygtninge og indvandrere, kan hente hjælp til at finde de rette tilbud i netop deres område hos videnscentrene.

Videnscentrene indsamler løbende informationer om de mange forskellige målgrupper og myndighedernes behov, så eventuel mangel på bestemte kompetenceafklaringsmuligheder og metoder kortlægges. På den baggrund kan videnscentrene være med til at sikre et passende udbud af kompetenceafklaringsmuligheder hos uddannelsesinstitutioner og virksomhederne. Se også [www.amsdirekt.dk](http://www.amsdirekt.dk)

### Positiv særbehandling for seniorer og personer med handicap

*§ 9, stk. 3. Loven er ikke til hinder for, at der iværksættes foranstaltninger til fremme af beskæftigelsesmuligheder for ældre lønmodtagere og personer med handicap.*

Bestemmelsen giver adgang til positiv særbehandling af ældre og personer med handicap for at fremme disse gruppers beskæftigelsesmuligheder. Positiv særbehandling gør det fx muligt at tilbyde ældre medarbejdere særlige ordninger for at fastholde dem på arbejdspladsen (seniorpolitik). Bestemmelsen giver også den enkel-



te arbejdsgiver adgang til positiv særbehandling, når han/hun ansætter medarbejdere. Arbejdsgiveren kan dog kun vælge den ældre kandidat, hvis den ældre er lige så kvalificeret som den yngre.

**Eksempel:** En arbejdsgiver tilbyder medarbejdere, der fylder 60 år, nedsat tid eller en fridag om måneden med fuld lønkompensation. Formålet er at få medarbejderne til at blive et par år ekstra på arbejdsmarkedet.

Det er lovligt.

**Eksempel:** En arbejdsgiver kan beslutte, at hvis to ansøgere, hvoraf den ene har et handicap, er lige kvalificerede, så skal ansøgeren med handicappet tilbydes stillingen.

Den form for positiv særbehandling skaber mulighed for, at en gruppe, der er underrepræsenteret på arbejdsmarkedet, nemmere kan få en fod indenfor. Det er lovligt.

### Beskyttelse af børn og unge

*§ 9, stk. 4. Med henblik på at beskytte børn og yngre lønmodtagere er forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i lovens §§ 2-5 ikke til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang til beskæftigelse ved lov eller i medfør af lov.*

Lovens § 9, stk. 4, skal beskytte/sikre børn og yngre lønmodtagere. Arbejdsmiljølovens aldersgrænser kan derfor opretholdes.

**Eksempel:** Restaurationslovgivningen fastsætter, at hvor der serveres alkohol, må personer under 18 år ikke være beskæftiget i serveringslokaler, garderobes eller toiletter i åbningstiden. Dørmænd skal være 18 år, fordi arbejdet som dørmænd kræver en vis modenhed, så man fx kan håndtere konflikter, der pludselig opstår.

# 13:

## GODTGØRELSE, SANKTIONER OG KLAGEADGANG



### § 7, stk. 1.

*Personer, hvis rettigheder er krænket ved overtrædelse af §§ 2-4, kan tilkendes en godtgørelse.*

De almindelige domstole afgør, om man skal have en godtgørelse, hvis ens rettigheder er krænket. Om man er berettiget til en godtgørelse afhænger først og fremmest af, hvor grov overtrædelsen af loven er. Godtgørelsen skal dække den ikke-økonomiske skade, man som krænket har lidt.

Hvis forbuddet mod forskelsbehandling følger af en kollektiv overenskomst, skal sager om forskelsbehandling behandles efter de almindelige regler om overenskomstbrud ved de fagretlige instanser. En sag om forskelsbehandling skal rejses ved de almindelige domstole, hvis en lønmodtager ikke er medlem af en fagforening eller af den faglige organisation, som har indgået den overenskomst, ansættelsesforholdet hviler på, eller hvis organisationen ikke ønsker at føre sagen i det fagretlige system.

Som krænket kan man også få erstatning efter de almindelige erstatningsregler. Enten alene eller ved siden af godtgørelsen. Det kan fx være tilfældet, hvis en arbejdsgiver dømmes i en sag om chikane, og hvis den kollega, der har chikaneret, dømmes til at betale erstatning til den krænkede person.

### Beskyttelse mod repressalier

#### § 7, stk. 2.

*En person, der udsættes for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, fordi denne har fremsat krav om ligebehandling efter §§ 2-4, kan tilkendes en godtgørelse.*

Bestemmelsen beskytter mod repressalier. Det vil sige, at en person, der kræver ligebehandling, ikke må udsættes for dårlig behandling. Repressalierne kan være afskedigelse, trussel om afskedigelse, degradering, forflyttelse, chikane eller ingen adgang til efteruddannelse og lign.

Der skal være sammenhæng mellem den ufordelagtige behandling og kravet om ligebehandling.

Hvis man fremsætter krav om ligebehandling af sig selv eller af andre, er man beskyttet mod repressalier. Fremsætter man krav om ligebehandling på en kollegas vegne, er man altså også beskyttet.

Lovens beskyttelse gælder både ved formelle klager til en domstol eller anden myndighed og i de situationer,

hvor et forhold påtales på arbejdspladsen, eller hvor man kontakter sin fagforening. Loven opstiller altså ikke formkrav til, hvordan kravet om ligebehandling rejses.

Domstolene fastsætter godtgørelsen for at overtræde forbuddet mod repressalier.

### Bevisbyrde

#### § 7a.

*Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-4, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.*

Bestemmelsen indfører delt bevisbyrde i sager om forskelsbehandling. Den delte bevisbyrde betyder, at beviskravene for den krænkede lønmodtager lempes, og at der skal mindre til, før bevisbyrden overgår til arbejdsgiveren. Bevisbyrden overgår til arbejdsgiveren, når lønmodtageren har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der sker direkte eller indirekte forskelsbehandling.

Domstolene afgør, hvornår der er ført tilstrækkeligt bevis og dermed ”påvist faktiske omstændigheder”. Der foreligger endnu ikke retspraksis.

Den delte bevisbyrde gælder ikke i sager om repressalier efter § 7, stk. 2.

### Bøde i stedet for godtgørelse

#### § 8, stk. 1.

*Overtrædelse af § 5 straffes med bøde.*

#### § 8, stk. 2.

*Er overtrædelsen begået af et selskab, en forening, en selvejende institution, en fond eller lignende, kan der pålægges den juridiske person som sådan bødeansvar. Er overtrædelsen begået af staten, en kommune eller et kommunalt fællesskab, der er omfattet af § 60 i lov om kommuners styrelse, kan der pålægges staten, kommunen eller det kommunale fællesskab bødeansvar.*

Når bestemmelsen om annoncering i § 5 overtrædes, krænkes en meget bred kreds af lønmodtagere. Næmlig hele den gruppe, der fx udelukkes fra at søge en bestemt stilling. Da det ikke er muligt at give en bred udefineret gruppe en godtgørelse, skal den, der overtræder bestemmelsen, i stedet betale en bøde.



Alle borgere kan anmelde overtrædelser af lovens § 5 om annoncering til politiet.

### Særlig klageadgang i sager om forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse

§ 8a, stk. 1.

*Klager over overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse efter denne lov og over overtrædelse af forbuddet i § 7, stk. 2 mod repressalier som følge af krav om ligebehandling uanset race eller etnisk oprindelse, behandles af Institut for Menneskerettigheder efter reglerne i kapitel 4 i lov nr. 374 af 28. maj 2003 om etnisk ligebehandling.*

Bestemmelsen giver en særlig klageadgang i sager om forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse. Lov om etnisk ligebehandling indeholder de nærmere regler for behandling af klager om forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse.

Institut for Menneskerettigheder har oprettet en særlig klagekomité, nemlig Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling, til at behandle klager over forskelsbehandling. Klagekomitéen kan efter lov om etnisk ligebehandling § 10, stk. 2, behandle en klage over forskelsbehandling og give udtryk for sin opfattelse af, om forbuddet er overtrådt.

Klagekomitéens udtalelse kan ikke indbringes for andre administrative myndigheder. Udtalelsen kan derimod indbringes for de almindelige domstole. Klagekomitéen kan endvidere henstille, at der gives fri proces i en sag om overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling. Klagekomitéen kan også behandle sager om overtrædelse af forbuddet mod repressalier.

*§ 8 a, stk. 2. Institut for Menneskerettigheder kan endvidere efter reglerne i kapitel 4 i lov om etnisk ligebehandling (se nedenfor) behandle klager fra en lønmodtager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster, der indeholder tilsvarende pligt til ligebehandling uanset race eller etnisk oprindelse som efter denne lov, hvis den pågældende godtgør, at vedkommendes faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.*

Hvis et forbud mod forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse følger af en kollektiv overenskomst, skal sager om overtrædelse af den kollektive overenskomst behandles i det fagretlige system. Klagekomitéen er derfor ikke kompetent til at behandle

klager over overtrædelse af den kollektive overenskomst. Hvis lønmodtagerens faglige organisation ikke ønsker at føre en sag om overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling, kan lønmodtageren gå til Klagekomitéen og få sagen behandlet dér. Flere oplysninger om klageadgang findes på [www.klagekomite.dk](http://www.klagekomite.dk)

#### Uddrag af lov om etnisk ligebehandling:

§ 10. Institut for Menneskerettigheder har til opgave at fremme ligebehandling af alle uden forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, herunder ved at bistå ofre for forskelsbehandling med at få behandlet deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder, indlede uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling og offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.

Stk. 2. Institut for Menneskerettigheder kan behandle klager over overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, jf. § 3, og over overtrædelse af forbuddet mod repressalier, jf. § 8, og give udtryk for sin opfattelse af, om der er sket en overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse eller forbuddet mod repressalier. Institut for Menneskerettigheders udtalelser efter denne lov kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 3. Institut for Menneskerettigheder kan henstille, at der i sager efter stk. 2, hvor instituttet finder, at der er sket en overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse eller af forbuddet mod repressalier, meddeles fri proces til klagere, der opfylder betingelserne i retsplejelovens § 330, stk. 1, nr. 2.”

# 14:

## UDDRAG AF BEKENDTGØRELSE AF LOV OM FORBUD MOD FORSKELSBEHANDLING PÅ ARBEJDSMARKEDET M.V.

Herved bekendtgøres lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., jf. lovbekendtgørelsen 756 af 30. juni 2004 med de ændringer, der følger af lov nr. 1417 af 22. december 2004.

### KAPITEL 1

#### Lovens anvendelsesområde

##### § 1.

Ved forskelsbehandling forstås i denne lov enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

##### Stk. 2.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

##### Stk. 3.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, jf. dog § 2 a.

##### Stk. 4.

Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til en persons race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskuelse, seksuelle orientering, alder, handicap eller nationale, sociale eller etniske oprindelse finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.

##### Stk. 5.

En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse betragtes som forskelsbehandling.

##### Stk. 6.

Loven finder ikke anvendelse, i det omfang en tilsvarende beskyttelse mod forskelsbehandling følger af en kollektiv overenskomst, jf. dog stk. 7.

##### Stk. 7.

Loven finder ikke anvendelse, hvis et forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap følger af en kollektiv overenskomst eller aftale, der som minimum svarer til bestemmelserne i det i bilag 1 til loven optrykte direktiv nr. 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

##### § 1 a.

Forsvarsministeren kan efter høring af de berørte organisationer undtage væbnede styrker i aktiv tjeneste fra forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap i denne lov.

### KAPITEL 2

#### Forbud mod forskelsbehandling

##### § 2.

En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

##### Stk. 2.

Forskelsbehandling med hensyn til lønvilkår foreligger, hvis der ikke ydes lige løn for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.

##### Stk. 3.

En lønmodtager, hvis løn i strid med stk. 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

##### § 2 a.

Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, til at udøve beskæftigelse eller have fremgang i beskæftigelse, eller for at give en person med handicap adgang til uddannelse. Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Lettes denne byrde i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor.



### § 3.

En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle ansatte, for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervmæssig videreuddannelse og omskoling.

#### Stk. 2.

Forbuddet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed som nævnt i stk. 1, og enhver, der anviser beskæftigelse.

#### Stk. 3.

Forbuddet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve selvstændigt erhverv.

#### Stk. 4.

Forbuddet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der træffer beslutning om medlemskab af og deltagelse i en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, og de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

### § 4.

En arbejdsgiver må ikke i forbindelse med eller under ansættelsen af en lønmodtager anmode om, indhente eller modtage og gøre brug af oplysninger om dennes race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskuelse, seksuelle orientering eller nationale, sociale eller etniske oprindelse.

### § 5.

Det må ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse søges eller foretrækkes en person af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap. Det må heller ikke angives, at der ikke ønskes en person med de i 1. pkt. nævnte kendetegn.

#### § 5 a.

Bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster og i virksomheders interne reglementer m.v., som er i strid med forbuddet mod forskelsbehandling i §§ 2-5, er ugyldige. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv og for arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer.

#### Stk. 2.

Bestemmelser i aftaler og i virksomheders reglementer m.v., som vedrører mere end én arbejdsgiver, er ligeledes ugyldige, hvis de hjemler forskelsbehandling på grund af et af de i § 1, stk. 1, omfattede kriterier inden for de i §§ 2-5 nævnte områder. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv.

#### Stk. 3.

Uanset bestemmelsen i stk. 1 er loven ikke til hinder for opretholdelsen af gældende aldersgrænser fastsat i eller aftalt i henhold til kollektive aftaler og overenskomster, forudsat at disse aldersgrænser er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af dansk ret, og midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

#### Stk. 4.

Uanset § 2, stk.1, er loven ikke til hinder for bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren fylder 65 år.

#### § 5 b.

Lovens bestemmelser kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for lønmodtageren.

## KAPITEL 3 Undtagelser

### § 6.

Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse, religion eller tro i §§ 2-5 gælder ikke for arbejdsgivere, hvis virksomhed har som sit udtrykte formål at fremme et bestemt politisk eller religiøst standpunkt eller en bestemt trosretning, og hvor lønmodtagerens politiske anskuelse, religiøse overbevisning eller trosretning må anses for at være af betydning for virksomheden.

#### Stk. 2.

Såfremt det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelser er af afgørende betydning, at udøveren er af en bestemt race, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller har en bestemt hudfarve, alder eller et bestemt handicap eller tilhører en bestemt religion eller trosretning, og kravet om bestemt tilhørsforhold står i rimeligt forhold til den pågældende erhvervsaktivitet, kan vedkommande minister efter indhentet udtalelse fra beskæftigelsesministeren fravige bestemmelserne i §§ 2-5.



### § 6 a.

Uanset §§ 2-5 er denne lov ikke til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger eller for anvendelse af alderskriteriet i aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger. Anvendelsen af alderskriteriet må ikke medføre forskelsbehandling på grund af køn.

## KAPITEL 4

### Godtgørelse, bevisbedømmelse m.v.

#### § 7.

Personer, hvis rettigheder er krænket ved overtrædelse af §§ 2-4, kan tilkendes en godtgørelse.

Stk. 2. En person, der udsættes for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, fordi denne har fremsat krav om ligebehandling efter §§ 2-4, kan tilkendes en godtgørelse.

#### § 7 a.

Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-4, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

#### § 8.

Overtrædelse af § 5 straffes med bøde.

Stk. 2. Er overtrædelsen begået af et selskab, en forening, en selvejende institution, en fond eller lignende, kan der pålægges den juridiske person som sådan bødeansvar. Er overtrædelsen begået af staten, en kommune eller et kommunalt fællesskab, der er omfattet af § 60 i lov om kommunernes styrelse, kan der pålægges staten, kommunen eller det kommunale fællesskab bødeansvar.

#### § 8 a.

Klager over overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse efter denne lov og over overtrædelse af forbuddet i § 7, stk. 2, mod repressalier som følge af krav om ligebehandling uanset race eller etnisk oprindelse behandles af Institut for Menneskerettigheder efter reglerne i kapitel 4 i lov nr. 374 af 28. maj 2003 om etnisk ligebehandling.

#### Stk. 2.

Institut for Menneskerettigheder kan endvidere efter reglerne i kapitel 4 i lov om etnisk ligebehandling behandle klager fra en lønmodtager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster, der indeholder tilsvarende pligt til ligebehandling uanset race eller

etnisk oprindelse som efter denne lov, hvis den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.

## KAPITEL 5

### Ikrafttræden og forhold til anden lovgivning m.v.

#### § 9.

§ 4 finder ikke anvendelse, i det omfang andet følger af særlig lovgivning.

#### Stk. 2.

Loven er ikke til hinder for, at der i medfør af anden lov, i medfør af bestemmelser med hjemmel i anden lov eller i øvrigt ved offentlig foranstaltning iværksættes foranstaltninger, som har til formål at forbedre beskæftigelsesmulighederne for personer af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap.

#### Stk. 3.

Loven er ikke til hinder for, at der iværksættes foranstaltninger til fremme af beskæftigelsesmuligheder for ældre lønmodtagere og personer med handicap.

#### Stk. 4.

Med henblik på at beskytte børn og yngre lønmodtagere er forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i lovens §§ 2-5 ikke til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang til beskæftigelse ved lov eller i medfør af lov.

Beskæftigelsesministeriet, den 12. januar 2005

Claus Hjort Frederiksen

/E. Edelberg

# 15:

## ORDLISTE



**Arbejdsretten** er en specialdomstol, der tager sig af overtrædelser og fortolkning af hovedaftalen og af overtrædelser af overenskomster. Arbejdsretten afgør også, om varslede konflikter er lovlige, om der er en overenskomst, og om en konflikt kan bruges til at støtte et krav om at få en overenskomst. Rettens afgørelser er endelige og kan ikke ankes.

**Aftaleimplementering** betyder, at arbejdsmarkedets parter indgår en kollektiv overenskomst/kollektiv aftale og dermed gennemfører direktiver, der er vedtaget af EU.

**Beskyttelsesområde** er de situationer på arbejdsmarkedet, hvor man har krav på at blive beskyttet mod forskelsbehandling.

**Beskyttelseskriterier** betyder i loven, at man er beskyttet mod forskelsbehandling på det danske arbejdsmarked på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk overbevisning, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

**CPR-opgørelse** er en metode til at opgøre, hvordan medarbejdernes etniske sammensætning er på en arbejdsplads. Metoden er udviklet i et samarbejde mellem Institut for Menneskerettigheder og Beskæftigelsesministeriet. Metoden giver virksomheder mulighed for at se sammensætningen af deres medarbejders etniske oprindelse uden at overtræde forskelsbehandlingslovens annonceringsforbud.

**Direktiv** er en retsforord, som er udstedt af EU's ministerråd evt. i samarbejde med Europaparlamentet. Direktivet er bindende for medlemslandene. Det er dog op til den enkelte medlemsstat at gennemføre direktivet inden for direktivets rammer.

**EU's beskæftigelsesdirektiv** hedder formelt "Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv" (EF-Tidende 2000 nr. L 303, s. 16) og skal gennemføre princippet om ligebehandling på arbejdsmarkedet jf. beskyttelseskriterierne.

**Faglig voldgift** nedsættes, når overenskomstparterne er uenige om, hvordan en overenskomst skal fortolkes.

**Fagretlige system** er arbejdsmarkedets parters system til at løse konflikter. Afhængig af konfliktens karakter kan en sag løses ved Arbejdsretten eller ved faglig voldgift.

**Forskelsbehandling** betyder, at lønmodtagere enten vælges til eller fra på arbejdsmarkedet på grund af deres race, hudfarve, religion eller tro, politisk overbevisning, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

**Direkte forskelsbehandling** er, når en arbejdsgiver siger lige ud, at han/hun ikke vil ansætte en person på grund af fx hudfarve eller handicap. Det samme gælder, hvis en arbejdsgiver af samme grund afskediger en person eller giver personen lavere løn end en anden person i tilsvarende jobfunktion.

**Indirekte forskelsbehandling** betyder, at en arbejdsgiver stiller krav, der er sværere at opfylde for én gruppe end for en anden, fx i en ansættelsessituation. Det kan dog være krav, som er lovlige. Det beror på en konkret vurdering. Man skal vurdere, om kravet er proportionalt, og om det er sagligt.

**Proportional** betyder, at det krav, man stiller til en ansøger, er rimeligt/nødvendigt i forhold til de kvalifikationer, stillingen kræver.

**Saglighedskravet** betyder, at man skal sikre, at kravet til en ansøger er sagligt/rimeligt i forhold til det formål, man ønsker at tilgodese.

**Godtgørelse** er en økonomisk kompensation, som lønmodtageren får udbetalt af arbejdsgiveren, hvis arbejdsgiveren er blevet dømt for at have krænket lønmodtageren.

**Implementeringsaftale.** Se aftaleimplementering.

**Implementeringsoverenskomst.** Se aftaleimplementering.

**Individuel aftale** er en aftale mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager. Aftalen fastlægger vilkårene for ansættelsen.

**Kollektiv overenskomst** er en aftale mellem en arbejdsgiver og mindst to lønmodtagere. Den kollektive overenskomst fastlægger vilkårene for ansættelse.

**Positiv særbehandling** betyder, at det i nogle tilfælde er tilladt at lægge vægt på ét evt. flere af de kriterier, som loven ellers beskytter imod forskelsbehandling på grund af. Positiv særbehandling giver én gruppe fortrinsret frem for en anden.

## 16:

## STIKORDSREGISTER



|                              |        |   |        |
|------------------------------|--------|---|--------|
| 62 år                        | 20     | Klagekomitéen for                                     |        |
| 65 år                        | 20     | Etnisk Ligebehandling                                 | 25     |
| 67 år                        | 20     | Kollegaer   | 13     |
| Afskedigelse                 | 15     | Kollektive overenskomster                             | 8, 20  |
| Alder                        | 9      | Lønforskkel   | 15     |
| Aldersgrænse                 | 20, 22 | Lønmæssig forskelsbehandling                          | 15     |
| Annoncering                  | 19     | Lønmodtager   | 8      |
| Ansættelse                   | 15     | Lønvilkår   | 15     |
| Arbejdsformidlingen          | 16     | Medieansvarsloven                                     | 19     |
| Arbejdsgiverorganisationer   | 16     | Nedsat tid  | 23     |
| Arbejds miljøloven           | 23     | Nyansættelser   | 9      |
| Arbejdsretten                | 29     | Offentlig foranstaltning                              | 22     |
| Beskæftigelsesdirektiv       | 8      | Offentlige initiativer                                | 22     |
| Beskæftigelsesministeren     | 21     | Overenskomst  | 8, 20  |
| Beskæftigelsesmuligheder     | 22     | Pension   | 22     |
| Beskyttelseskræfter          | 9      | Pensionsordning                                       | 22     |
| Bevis                        | 24     | Personalehåndbøger                                    | 20     |
| Bevisbyrde                   | 24     | Personalepolitik                                      | 13, 18 |
| Bøde                         | 24     | Personalesammensætning                                | 19     |
| Børn                         | 23     | Politisk tilhørsforhold                               | 21     |
| Chikane                      | 13     | Positiv særbehandling                                 | 19, 22 |
| Delt bevisbyrde              | 24     | Private arbejdsgiver                                  | 22     |
| Direkte                      | 11     | Registrering  | 18     |
| Direkte forskelsbehandling   | 11     | Religion  | 9      |
| Elevator                     | 17     | Rengøringspersonale                                   | 21     |
| Erstatning                   | 13     | Repressalier  | 24     |
| Erstatningsansvarsloven      | 13     | Selvstændigt erhverv, foreninger<br>og organisationer | 16     |
| Etnisk ligebehandling        | 25     | Seniorpolitik   | 19, 22 |
| Fagforeninger                | 16     | Sprogkrav   | 11     |
| Faglig voldgift              | 29     | Statsborgerskab                                       | 13     |
| Fagretlige system            | 24, 25 | Sygdom  | 9      |
| Faktiske omstændigheder      | 24     | Tilpasning  | 17     |
| Fejlfrit dansk               | 19     | Tilpasningspligt                                      | 17     |
| Folkekirke                   | 21     | Tjenestemandspensionsordning                          | 22     |
| Folkeskoleelev               | 8      | Tro   | 9      |
| Følsomme oplysninger         | 22     | Uddannelse  | 15     |
| Formkrav                     | 24     | Udgift  | 17     |
| Funktionsnedsættelse         | 9      | Udtalelse   | 21     |
| Godtgørelse                  | 24     | Uforholdsmæssig stor                                  | 17     |
| Handicap                     | 9      | Ufravigelig   | 8      |
| Handicaphjælpere             | 21     | Ugyldig   | 8      |
| Helbredsoplysningsloven      | 9      | Ulige behandling                                      | 8      |
| Hovedbeklædning              | 12     | Ulovlig positiv særbehandling                         | 22     |
| Implementeringsaftale        | 8      | Undervisning, kurser                                  | 16     |
| Implementeringsoverenskomst  | 8      | Undtagelser   | 21     |
| Indirekte forskelsbehandling | 11     | Unge  | 23     |
| Individuelle aftaler         | 20     | Uniformskrav  | 12     |
| Instruktion                  | 14     | Vedtægter   | 20     |
| Interne regler               | 20     | Virksomhedens drift                                   | 21     |
| Jobannoncer                  | 19     |   |        |
| Klageadgang                  | 24, 25 |   |        |

# 17:

## PARAGRAFHENVISNINGER



|               |        |
|---------------|--------|
| § 1, stk. 1   | 9, 20  |
| § 1, stk. 2   | 11     |
| § 1, stk. 3   | 11     |
| § 1, stk. 4   | 13     |
| § 1, stk. 5   | 14     |
| § 1, stk. 6   | 8      |
| § 1, stk. 7   | 8, 20  |
| § 2           | 8      |
| § 2, stk. 1   | 15     |
| § 2, stk. 2   | 15     |
| § 2, stk. 3   | 15     |
| § 2 a         | 17     |
| § 3           | 15     |
| § 3, stk. 2   | 16     |
| § 3, stk. 3   | 16     |
| § 3, stk. 4   | 16     |
| § 4           | 18     |
| § 5           | 19, 24 |
| § 5 a, stk. 1 | 20     |
| § 5 a, stk. 3 | 20     |
| § 5 a, stk. 4 | 20     |
| § 5 b         | 8      |
| § 6           | 21     |
| § 6, stk. 1   | 19, 21 |
| § 6, stk. 2   | 19, 21 |
| § 6 a         | 22     |
| § 7, stk. 1   | 24     |
| § 7, stk. 2   | 24     |
| § 7 a         | 24     |
| § 8, stk. 1   | 24     |
| § 8, stk. 2   | 24     |
| § 8 a, stk. 1 | 25     |
| § 8 a, stk. 2 | 25     |
| § 9           | 22     |
| § 9, stk. 1   | 22     |
| § 9, stk. 2   | 22     |
| § 9, stk. 3   | 9, 22  |
| § 9, stk. 4   | 23     |

# 18:

LINK

**Forskelsbehandlingsloven**

[www.retsinfo.dk/DELFIN/HTML/A2005/0003129.htm](http://www.retsinfo.dk/DELFIN/HTML/A2005/0003129.htm)

**Beskæftigelsesdirektivet**

[www.retsinfo.dk/DELFIN/HTML/A2005/0003129.htm](http://www.retsinfo.dk/DELFIN/HTML/A2005/0003129.htm) (klik på bilag 1.)

**CPR-opgørelsesmetoden**

[www.bm.dk/publikationer/2005/CPR/default.asp](http://www.bm.dk/publikationer/2005/CPR/default.asp)

**Lov om etnisk ligebehandling**

[www.retsinfo.dk/DELFIN/HTML/A2003/0037430.htm](http://www.retsinfo.dk/DELFIN/HTML/A2003/0037430.htm)

**Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling**

[www.klagekomite.dk/](http://www.klagekomite.dk/)

**FN's standardregler om lige muligheder for handicappede**

[www.dch.dk/fnregl/fnregl.pdf](http://www.dch.dk/fnregl/fnregl.pdf)

