

skal behandles lige med ansatte på en anden virksomhed, dækket af den samme overenskomst, og hvor dennes ansatte ikke har dette tilsvarende tilhørsforhold. Forslaget udvider dermed sammenligningsgrundlaget i sager om forskelsbehandling.

Til nr. 9

*Til stk. 1*

Det følger af beskæftigelsesdirektivets artikel 4, stk. 2, at medlemsstaterne i forbindelse med kirker og andre offentlige eller private organisationer, hvis etik er baseret på religion eller tro, kan fastsætte eller opretholde bestemmelser om, at ulige behandling på grund af en persons religion eller tro ikke udgør forskelsbehandling, når denne religion eller tro, under hensyntagen til disse aktiviteters karakter eller den sammenhæng de indgår i udgør et regulært, legitimt og erhvervsmæssigt berettiget krav på baggrund af organisationens etik. På den baggrund foreslås den gældende lovs § 6, stk. 1, ændret, således at proportionalitetsprincippet lovfæstes.

Det vil sige, at spørgsmålet om lovligheden af et krav om et bestemt religiøst tilhørsforhold eller overbevisning skal vurderes på baggrund af formålet med fastsættelsen af kravet. Det afgørende ved proportionalitetsvurderingen er, om kravet står i fornuftigt forhold til det formål, der forfølges.

Det fremgår endvidere af beskæftigelsesdirektivets artikel 4, stk. 2, at den ulige behandling, der tillades i medfør af undtagelsesbestemmelsen, ikke kan berettige til forskelsbehandling med anden begrundelse. Den foreslåede bestemmelse skal fortolkes i overensstemmelse hermed.

Bestemmelsens nugældende sidste punktum om overensstemmelse med EU-retten ophæves, da loven med forslaget implementerer et EF-direktiv og dermed er i overensstemmelse hermed.

*Til stk. 2*

Det følger af direktivet om etnisk ligebehandling artikel 4 og af beskæftigelsesdirektivets artikel 4, stk. 1, at der kan fastsættes regler om, at ulige behandling, som er baseret på en egenskab i forbindelse med race eller etnisk oprindelse eller de i beskæftigelsesdirektivet beskyttede kriterier, ikke udgør forskelsbehandling, hvis den pågældende egenskab på grund af karakteren af bestemte erhvervsaktiviteter eller den sammenhæng, hvori disse aktiviteter udøves, udgør et regulært erhvervsmæssigt krav, forudsat at formålet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil. Begge direktivers bestemmelser svarer i høj grad til

den gældende bestemmelse i forskelsbehandlingslovens § 6, stk. 2, og giver mulighed for at opretholde denne bestemmelse.

Forslaget indebærer, at proportionalitetsprincippet lovfæstes. Det vil sige, at spørgsmålet om det afgørende og regulære erhvervsmæssige krav lovlighed skal vurderes på baggrund af formålet med fastsættelsen af kravet. Det afgørende ved proportionalitetsvurderingen er, om kravet er objektivt begrundet og står i rimeligt forhold til det formål, der forfølges.

Forslaget giver i lighed med den nugældende bestemmelse adgang til administrativt at meddele undtagelser fra lovens bestemmelser i tilfælde, hvor det på grund af beskæftigelsens eller uddannelsens karakter er af afgørende betydning, at udøveren er af en bestemt race, politisk anskuelse, seksuel orientering, national, social eller etnisk oprindelse, eller har en bestemt hudfarve eller tilhører en bestemt religion eller tro. Som det fremgår af bemærkningerne til den nugældende lov, må det kræves, at det regulære erhvervsmæssige krav er et objektivt, sagligt og relevant krav, der relaterer sig til erhvervsudøvelsens art eller de forhold, under hvilke den udføres.

Den gældende bestemmelse i forskelsbehandlingsloven er fx relevant i situationer, hvor man ønsker, at der blandt de ansatte i social- og sundhedsforvaltningen eller i politiet også er personer med en særlig etnisk baggrund, eller hvor en person i en bestemt stilling yder personlig service til en specifik etnisk gruppe med det formål at fremme disses velfærd, og hvor denne service bedst ydes af en person fra den pågældende etniske gruppe.

Da der er tale om en undtagelsesmulighed fra forbudet mod forskelsbehandling, skal bestemmelsen i lighed med den nugældende lovs § 6, stk. 2, fortolkes snævert.

Bestemmelsens nugældende sidste punktum om overensstemmelse med EU-retten ophæves, da loven med lovændringen implementerer et EF-direktiv og er i overensstemmelse hermed.

Til nr. 10

Ændringen af overskriften til kapitel 4 er en følge af forslagene under nummer 11 og 12.

Til nr. 11

Bestemmelsen er nødvendig til opfyldelsen af artikel 9 i direktivet om etnisk ligebehandling og artikel 11 i beskæftigelsesdirektivet. Bestemmelsen svarer tilnærmelsesvis til § 15 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og § 3 i lov om ligeløn til mænd og