

lægger påstand herom, og det efter en afvejning af parternes interesser ikke findes urimeligt, at ansættelsesforholdet opretholdes, jf. ligebehandlingslovens § 16, stk. 1, og ligelønslovens § 3, stk. 3. I praksis forventes Ligebehandlingsnævnet kun sjældent at skulle tage stilling til spørgsmålet om underkendelse af afskedigelse, da arbejdsforholdet i mange tilfælde vil være ødelagt, således at parterne ikke er interesseret i, at ansættelsen fortsætter.

I sager, hvor der ikke sker underkendelse af afskedigelsen, kan der i stedet tilkendes en godtgørelse, hvis størrelse afhænger af lønmodtagerens anciennitet og sagens omstændigheder i øvrigt, jf. ligebehandlingsloven § 16, stk. 2 og 3, og ligelønsloven § 3, stk. 3.

Ved afgørelsen af den enkelte sag er det bevisbyrde reglerne i det pågældende lovgrundlag, der skal finde anvendelse.

Opregningen af Ligebehandlingsnævnets retsmidler er udtømmende. Ligebehandlingsnævnet kan således ikke træffe afgørelse om erstatning. Ligebehandlingsnævnet har ikke mulighed for at annullere eller rette hverken generelle administrative retsfor skrifter eller konkrete forvaltningsakter. En afgørelse fra Ligebehandlingsnævnet, hvorved det konstateres, at der er forekommet ulovlig forskelsbehandling i forbindelse med en forvaltningsafgørelse, vil dog typisk have den konsekvens, at den udstedende forvaltningsmyndighed har pligt til at genoptage sagen og træffe en anden afgørelse i overensstemmelse med almindelige forvaltningsretlige principper herom. Efter omstændighederne kan der også være pligt til at genoptage andre lignende sager end den, der er blevet forelagt Ligebehandlingsnævnet. Forvaltningsmyndigheden har dog også adgang til at indbringe et spørgsmål, som er afgjort af nævnet for domstolene, hvis forvaltningsmyndigheden måtte være uenig i nævnets afgørelse.

### Til § 3

Bestemmelsen indeholder regler for Ligebehandlingsnævnets sammensætning og regler om udpegning af Ligebehandlingsnævnets medlemmer. Bestemmelsen svarer til ligestillingslovens § 18 og er en udvidelse heraf for at tage højde for nævnets bredere kompetence.

Det foreslås i *stk. 1*, at Ligebehandlingsnævnet skal bestå af en formand, 2 næstformænd og 9 øvrige medlemmer.

I *stk. 2* foreslås det, at formanden og næstformændene udpeges af retspræsidenten. Hermed følges retsplejelovens § 47a om udpegning af dommere til of-

fentlige og private nævn og råd. Både formanden og næstformændene skal være dommere, og det forudsættes, at de udpegede dommere har det fornødne kendskab til diskriminationslovgivningen, samt kendskab til arbejdsmarkedets forhold. Det er desuden en betingelse, at begge køn er repræsenteret i Ligebehandlingsnævnets formandskab.

Det foreslås i *stk. 3*, at Ligebehandlingsnævnets øvrige medlemmer udpeges af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra henholdsvis ministeren for flygtninge, indvandrere og integration og ministeren for ligestilling med hver 3 medlemmer. Det følger af bestemmelsen, at de menige medlemmer skal udpeges blandt personer, der har særlig kendskab til enten kønsligestillingslovgivningen, til lovgivningen om ligebehandling uanset race eller etnisk oprindelse eller til lovgivningen om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, samt kendskab til forholdene på arbejdsmarkedet. Det forudsættes, at medlemmerne er uafhængige af den indstillende og udpegende forvaltningsmyndighed. Det forudsættes endvidere, at de udpegede medlemmer sikrer, at Ligebehandlingsnævnet vil være i stand til at udføre sine funktioner både fagligt og tidsmæssigt forsvarligt. Det forudsættes endeligt, at sammensætningen af nævnet med hensyn til de enkelte nævnsmedlemmers kompetence skal være afbalanceret og afspejle Ligebehandlingsnævnets kompetence. Samtidig vil der ved udpegningen af medlemmer kunne tages hensyn til omfanget og karakteren af de sager, der rejses for Ligebehandlingsnævnet. Alle medlemmerne skal have bestået juridisk kandidatksamen. Det er ligeledes et krav, at der skal sikres en ligelig kønsfordeling blandt medlemmerne af Ligebehandlingsnævnet, jf. også princippet i ligestillingslovens § 8 om udpegning til offentlige udvalg, kommissioner o. lign.

Det foreslås i *stk. 4*, at Ligebehandlingsnævnets medlemmer udpeges for tre år ad gangen. Dog udpeges formanden første gang for 4 år, så der sikres en vis kontinuitet i Ligebehandlingsnævnet med forskudte udpegningsperioder, jf. § 14, stk. 2. Alle medlemmerne kan genudpeges.

Det følger af *stk. 5*, at der kan udpeges et antal suppleanter for Ligebehandlingsnævnets medlemmer i overensstemmelse med de udpegningsregler, der er fastsat i *stk. 3*. Udpegning af suppleanter sker efter behov.

Det foreslås i *stk. 6*, at beskæftigelsesministeren efter forhandling med ministeren for flygtninge, indvandrere og integration og ministeren for ligestilling fastsætter en forretningsorden for Ligebehandlingsnævnet. Forretningsordenen skal bl.a. indeholde de nær-