

Forslaget indeholder en hjemmel til administrativt at gøre undtagelse for virksomheder, hvor det er af afgørende betydning for disse f.eks. at kunne ansætte personer med en bestemt etnisk oprindelse.

Ved overtrædelse af reglerne kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse.

Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslaget skønnes ikke at have økonomiske og administrative konsekvenser.

Erhvervsøkonomiske konsekvenser

Forslaget har ingen erhvervsøkonomiske konsekvenser.

Miljømæssige konsekvenser

Forslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

Ligestillingsmæssige konsekvenser

Forslaget har ingen ligestillingsmæssige konsekvenser, idet forskelsbehandling p.g.a. køn er reguleret i anden lovgivning.

Forholdet til EU-retten

På Rådsmødet den 5. oktober 1995 blev der vedtaget en resolution vedrørende racisme og fremmedhad. I denne resolution opfordres medlemsstaterne til at sikre mod enhver form for diskrimination på grund af race, farve, religion, national eller etnisk baggrund i særdeleshed på arbejdsmarkedet.

Medlemsstaterne opfordres til at fremme beskæftigelse og erhvervsuddannelse som væsentlige midler til integrering af personer, der opholder sig lovligt i den pågældende medlemsstat under hensyntagen til samfundets forskellige karakterer.

Medlemsstaterne opfordres til at træffe de nødvendige foranstaltninger til at ratificere de internationale instrumenter vedrørende bekæmpelse af race-diskrimination.

Medlemsstaterne opfordres endvidere til at træffe foranstaltninger til en styrkelse af respekten for menneskets mangfoldighed og ligeværd samt fremme af tolerant tankegang i undervisningssystemerne, i institutionerne for erhvervsuddannelse og uddannelse af erhvervslærere og i programmer for uddannelse af embedsmænd og overordnet personale i virksomheder.

Medlemsstaterne opfordres til at træffe foranstaltninger til at støtte græsrodsbevægelser og organisationer, der på demokratisk vis bekæmper racisme og fremmedhad.

Arbejdsmarkedets parter opfordres til, uden at deres selvstændighed herved tilsidesættes, at bidrage til aktivt at nå målene i denne resolution og gennem deres aktioner at støtte de foranstaltninger til bekæmpelse af racisme og fremmedhad, som medlemsstaterne har vedtaget.

Kriteriet »national oprindelse« må ikke forveksles med begrebet »statsborgerskab«. Forskelsbehandling på grund af statsborgerskab er ikke omfattet af loven. Det vil dog efter omstændighederne kunne være omfattet af forbudet mod indirekte diskrimination, hvis en arbejdsgiver stiller krav om f.eks. dansk statsborgerskab i tilfælde, hvor dette ikke er begrundet i hensynet til arbejdets udførelse eller har hjemmel i lov. Det vil f.eks. stride mod loven at kræve, at rengøringsassistenter, der gør rent på hærens område, skal være danske statsborgere.

Både direkte og indirekte diskrimination på grundlag af nationalitet, herunder statsborgerskab, er uforeneligt med EF-traktatens artikel 6. Det gælder dog ikke, hvis forskelsbehandlingen er sagligt begrundet f.eks. i form af krav til sproglige kvalifikationer.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1

Til stk. 1

Bestemmelsen afgrænser lovens anvendelsesområde og definerer begrebet forskelsbehandling, som det skal forstås i denne lov.

Begrebet forskelsbehandling er foretrukket i denne lov fremfor diskrimination, fordi det er et kendt begreb fra ligestillingslovene. Begrebet skal derfor i denne lov fortolkes, ligesom det er blevet fortolket i ligestillingslovene.

Loven indeholder forbud mod både direkte og indirekte forskelsbehandling. Forbudet mod indirekte forskelsbehandling er foreslået medtaget for at forhindre, at der opstilles formelt set neutrale kriterier, der imidlertid fører til forskelsbehandling af f.eks. en bestemt etnisk gruppe. Et tilsvarende forbud findes i ILO-konvention nr. 111 om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv og i lov om ligebehandling af mænd og kvinder.

Direkte forskelsbehandling foreligger f.eks. i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren undlader at ansætte en lønmodtager eller afskediger denne med den udtalte begrundelse, at den pågældende er af en bestemt race, politisk anskuelse m.v.

Indirekte forskelsbehandling foreligger, når en formelt set neutral bestemmelse eller betingelse i praksis får en uforholdsmæssig stor virkning for f.eks. visse etniske grupper, medmindre dette er