

5. I § 3 indsættes som stk. 4:

»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.«

6. I § 4 indsættes efter »religion«: »eller tro«.

7. I § 5 indsættes efter »religion«: »eller tro«.

8. Efter § 5 indsættes i kapitel 2:

»§ 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 ét 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.

§ 5 b. Lovens bestemmelser kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for lønmodtageren.«

9. § 6 affattes således:

»§ 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 uddannelse 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 eller tilhører en bestemt religion eller trosretning, og kravet om et bestemt tilhørsforhold står i rimeligt forhold til den pågældende erhvervsaktivitet, kan vedkommende minister efter indhentet udtalelse fra beskæftigelsesministeren fravige bestemmelserne i §§ 2-5.«

10. I overskriften til Kapitel 4 indsættes efter »»Gødtgørelse«: », bevisbedømmelse«.

11. I § 7 indsættes som stk. 2:

»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.«

12. Efter § 7 indsættes:

»§ 7 a. Hvis en person, der anser sig for krænk- et, 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 krænk- et.«

13. Efter § 8 indsættes som nyt kapitel:

»Kapitel 4 a

Nævnet for Ligebehandling på Arbejdsmarkedet

§ 8 a. Nævnet for Ligebehandling på Arbejdsmarkedet består af en formand og 4 andre medlemmer, der sammen med suppleanter for disse udpeges af beskæftigelsesministeren for 3 år ad gangen. Formanden udpeges dog første gang for en periode på 4 år. Genudpegning kan finde sted. Formanden skal være dommer. 2 af de øvrige medlemmer skal have bestået juridisk kandidatsamen, og 1 af disse medlemmer skal have særlig viden om ligebehandling i henhold til kriterierne i § 1, stk. 1. De 2 andre medlemmer skal have særlig viden om arbejdsmarkedsforhold og udpeges tillige med deres suppleanter af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra henholdsvis Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren udpeger et antal næstformænd samt yderligere medlemmer, hvis dette skønnes nødvendigt.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter nævnets forretningsorden.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren stiller sekretariat til rådighed for nævnet.

§ 8 b. Nævnet kan behandle sager om påstået forskelsbehandling efter denne lov. Nævnet kan endvidere behandle sager om overtrædelse af § 7, stk. 2. Nævnet kan tilkende godtgørelse, jf. § 7, stk. 1 og 2.