

kan fungere i stillingen. Afhængig af udgifterne, herunder mulighederne for at få disse dækket af det offentlige, vil arbejdsgiveren skulle vurdere ansøgeren med handicap på lige fod med andre kvalificerede ansøgere. Først når mulighederne er undersøgt, vil arbejdsgiveren have opfyldt sine forpligtelser i henhold til lovforslagets § 2a.

I lov om aktiv beskæftigelsesindsats findes der i dag regler, der giver personer med handicap mulighed for at få tilskud til hjælpemidler. Det er en betingelse for at give tilskud til arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger, at tilskuddet er af afgørende betydning for, at personen kan deltage i tilbuddet, eller at redskabet eller indretningen kompenserer for personens eventuelle begrænsning i arbejdsevnen. Det er en betingelse for at give tilskud til hjælpemidler, at udgiften ligger ud over, hvad arbejdsgiveren forudsættes at afholde, og at hjælpemidlerne dermed heller ikke er sædvanligt forekommende på arbejdspladsen. Hjælpen er uafhængig af personens eller en evt. ægtefælles indtægts- og formueforhold. Tilskuddet til hjælpemidlet bevilliges ud fra den enkelte persons situation og de forhold, der er gældende for ansættelsen.

I bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv findes regler om ordningen vedrørende personlig assistance, der giver en person med handicap mulighed for at få hjælp til at udføre de opgaver, som den pågældende på grund af sit handicap ikke er i stand til at udføre.

Til nr. 12

Det foreslås, at indsætte kriterierne alder og handicap i lovens annonceringsforbud. Forslaget er en konsekvens af indsættelsen af kriterierne alder og handicap i lovens § 1. Forslaget indebærer, at der fremover ikke må annonceres efter ansatte i fx en bestemt aldersgruppe eller efter ansatte uden handicap, jf. dog lovens § 6, stk. 2. Annonceringsforbuddet indebærer ikke, at en virksomhed ikke fortsat som led i en mangfoldighedspolitik må opfordre personer uanset alder eller handicap til at søge ansættelse.

Til nr. 13

Til stk. 3. Direktivet anerkender i artikel 6, at der kan gøre sig særlige vilkår gældende i forbindelse med anvendelsen af alderskriteriet, og bestemmelsen giver medlemsstaterne mulighed for at fastsætte, at ulige behandling i visse situationer ikke udgør forskelsbehandling. Med hjemmel i artikel 6, stk. 1, kan medlemsstaterne tillade ulige behandling på grund af alder, hvis denne ulige behandling er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål indenfor rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigel-

ses- arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige. Artikel 6 angiver, at der bl.a. kan være tale om følgende former for ulige behandling:

- a) tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervs-mæssige integration eller at beskytte dem.
- b) fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervs erfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse.
- c) fastsættelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse, som er baseret på uddannelsesmæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig periode i beskæftigelse før pensionering.

Disse videre rammer for ulige behandling bør også afspejle sig i forskelsbehandlingslovens ugyldighedsbestemmelse. Det foreslås derfor at indsætte en bestemmelse, der giver videre rammer end § 5a, stk. 1, i forhold til kollektive aftaler og overenskomster, der indeholder aldersbestemmelser. Det er en forudsætning, at evt. bestemmelser om alder i overenskomsterne er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål indenfor rammerne af den nationale ret. Det er dermed overenskomstparternes ansvar at sikre, at en evt. ulige behandling begrundet i alderskriteriet kan begrundes objektivt og rimeligt. Dette gør sig efter regeringens opfattelse fx gældende i relation til overenskomstbestemmelser om aflønning af unge under 18 år, jf. direktivets artikel 6, stk. 1 litra a. Er en aftalebestemmelse ikke objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål vil den være ugyldig, jf. § 5a, stk. 1.

Til stk. 4.

Det følger af forbuddet mod forskelsbehandling i § 2, stk. 1, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle i forbindelse med afskedigelse.

Det foreslås imidlertid, at der indsættes en bestemmelse, der udtrykkeligt fastsætter, at lovens forbud mod forskelsbehandling på grund af alder ikke er til hinder for individuelle og kollektive aftaler om pligt-mæssig fratræden ved det 65. år. Sådanne aftalebestemmelser er rimeligt begrundet inden for rammerne af den nationale ret, idet lønmodtagere ved det 65. år er sikret et forsørgelsesgrundlag i form af folkepen-