Udskriftsdato: 20. marts 2025

LBK nr 942 af 19/07/2024 (Gældende)

Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin., j.nr. 2024-2451

Senere ændringer til forskriften

LOV nr 1470 af 10/12/2024 § 2

Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.[1)]

Herved bekendtgøres lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011 med de ændringer, der følger af § 13 i lov nr. 533 af 18. juni 2012, lov nr. 217 af 5. marts 2013, lov nr. 1709 af 27. december 2018, § 2 i lov nr. 879 af 21. juni 2022 og § 1 i lov nr. 324 af 28. marts 2023.

Kapitel 1

Lovens anvendelsesområde m.v.

§ 1. Ved ligebehandling af mænd og kvinder forstås i denne lov, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling, navnlig under henvisning til graviditet eller til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.

Stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Direkte forskelsbehandling på grund af køn foreligger herunder ved enhver form for negativ forskelsbehandling i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen.

Stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 4. Chikane som defineret i stk. 5 og seksuel chikane som defineret i stk. 6 betragtes som forskelsbehandling på grund af køn og er derfor forbudt. En persons afvisning af eller indvilligelse i en sådan adfærd må ikke anvendes som begrundelse for en beslutning, der vedrører den pågældende.

Stk. 5. Der foreligger chikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Stk. 6. Der foreligger seksuel chikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Stk. 7. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn betragtes som forskelsbehandling.

Stk. 8. Loven er ikke til hinder for bestemmelser om beskyttelse af kvinder, navnlig i forbindelse med graviditet og fødsel, jf. kapitel 3.

Stk. 9. Loven finder ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til ligebehandling følger af en kollektiv overenskomst.

Kapitel 2

Ligebehandling af mænd og kvinder

§ 1 a. Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning på de områder, denne lov omhandler.

§ 2. Enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser, forflyttelser og forfremmelser.

§ 3. Enhver arbejdsgiver, som beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling.

Stk. 2. Pligt til ligebehandling gælder også enhver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed som nævnt i stk. 1.

§ 4. Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.

Stk. 2. Lige arbejdsvilkår, jf. stk. 1, omfatter også forbud mod seksuel chikane, herunder er arbejdsgiveren forpligtet til at stille et chikanefrit miljø til rådighed i forbindelse med udførelsen af arbejdet og til at håndtere tilfælde af seksuel chikane.

§ 5. Pligt til ligebehandling gælder også enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve et selvstændigt erhverv. Dette gælder også oprettelse, indretning eller udvidelse af en virksomhed samt påbegyndelse eller udvidelse af enhver anden form for selvstændig virksomhed, herunder finansiering heraf.

Stk. 2. Pligt til ligebehandling gælder enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om erhvervsuddannelse m.v. og om vilkår for udøvelse af et sådant erhverv.

§ 5 a. Pligt til ligebehandling gælder tillige enhver, der træffer beslutning om medlemskab af og deltagelse i en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation eller i organisationer, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

§ 6. Det må ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse m.v. søges eller foretrækkes personer af et bestemt køn.

Kapitel 3

Graviditet, barsel og adoption

§ 7. (Ophævet)

§ 7 a. (Ophævet)

§ 8. Den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til barselslovens §§ 6-14 a, 23 b eller 23 c, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

§ 8 a. En lønmodtager, der har udnyttet retten til fravær efter barselslovens §§ 6-14 a, 23 b eller 23 c, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for lønmodtageren, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som lønmodtageren ville have været berettiget til under sit fravær.

Stk. 2. En lønmodtager med et eller flere børn under 9 år kan skriftligt anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider eller -mønstre i en nærmere angivet periode. Lønmodtageren har ret til at anmode om at vende tilbage til den oprindelige arbejdstid eller det oprindelige arbejdsmønster inden udløbet af den aftalte periode, hvis ændrede omstændigheder berettiger dette. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare lønmodtagerens anmodninger inden for et rimeligt tidsrum under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov. Arbejdsgiveren skal begrunde afslag på lønmodtagerens anmodninger.

Stk. 3. Retten til at anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider eller -mønstre i stk. 2 omfatter også lønmodtagere, som er sociale forældre, jf. barselslovens § 23 a, stk. 3, med et eller flere børn under 9 år.

§ 9. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, har været fraværende efter barselslovens §§ 6-14 a, 23 b eller 23 c, eller har fremsat anmodning om ændringer efter denne lovs § 8 a, stk. 2, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

§ 10. (Ophævet)

Kapitel 4

Ugyldighed m.v.

§ 11. Bestemmelser i aftaler og i virksomheders reglementer m.v., som er i strid med §§ 2-5, er ugyldige. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv.

Stk. 2. Bestemmelser i aftaler og i virksomheders reglementer m.v., som vedrører mere end een arbejdsgiver, er ligeledes ugyldige, hvis de hjemler forskelsbehandling på grund af køn inden for de i §§ 2-4 nævnte områder. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv.

§ 12. Lovens bestemmelser kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for lønmodtageren.

Kapitel 5

Dispensation

§ 13. Hvis det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelse er afgørende, at udøveren er af et bestemt køn, og dette krav står i rimeligt forhold til den pågældende erhvervsaktivitet, kan den minister, under hvis forretningsområde den pågældende virksomhed hører, fravige bestemmelserne i §§ 2-6.

Stk. 2. Den minister, under hvis forretningsområde en virksomhed hører, kan tillade foranstaltninger, der fraviger §§ 2-6, med henblik på at fremme lige muligheder for kvinder og mænd, navnlig ved at afhjælpe de faktiske uligheder, som påvirker adgangen til beskæftigelse, uddannelse m.v.

Stk. 3. Ministeren for ligestilling kan efter lov om ligestilling af kvinder og mænd fastsætte nærmere regler for, i hvilke tilfælde der kan iværksættes foranstaltninger til fremme af lige muligheder for kvinder og mænd uden tilladelse efter stk. 2.

Stk. 4. De i stk. 1 og 2 nævnte fravigelser skal indberettes til ministeren for ligestilling af vedkommende minister mindst hvert andet år inden den 1. november, første gang i 2002.

Kapitel 6

Godtgørelse, bevisbedømmelse m.v.

§ 14. Personer, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af §§ 2-5, kan tilkendes en godtgørelse.

Stk. 2. Har der været tale om en krænkelse i form af seksuel chikane, kan dette tillægges vægt ved fastsættelsen af godtgørelsen, jf. § 4, stk. 2.

Stk. 3. Personer, der har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med udførelse af deres arbejde, kan tilkendes en godtgørelse for tort fra den medarbejder, der har begået krænkelsen.

§ 15. En lønmodtager, herunder lønmodtagerrepræsentant, der afskediges eller udsættes for anden ufordelagtig behandling eller følge, fordi der er fremsat krav om ligebehandling efter §§ 2-4, skal tilkendes en godtgørelse fra arbejdsgiveren.

Stk. 2. Godtgørelse efter stk. 1, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Stk. 3. Stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse, hvor pligt til ligebehandling følger af kollektiv overenskomst, men hvor der ikke i overenskomsten gives den pågældende adgang til godtgørelse for afskedigelse, der ikke er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller virksomhedens forhold. Kravet behandles ad fagretlig vej.

§ 16. Afskediges en lønmodtager i strid med § 9, skal afskedigelsen underkendes, såfremt der nedlægges påstand herom, medmindre det i særlige tilfælde efter en afvejning af parternes interesse findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet.

Stk. 2. Afskediges en lønmodtager i strid med § 9, uden at afskedigelsen underkendes, eller udsættes denne for anden mindre gunstig behandling, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse.

Stk. 3. Godtgørelsen, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Stk. 4. Såfremt en afskedigelse eller en anden mindre gunstig behandling finder sted under graviditet, fravær efter barselslovens §§ 6-11, 13-14 a eller 23 b og i varslingsperioder efter § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen eller behandlingen ikke er begrundet i disse forhold.

Stk. 5. Afskediges en lønmodtager, som har anmodet om fravær eller har været fraværende i de perioder, der er nævnt i barselslovens §§ 6-14 a, 23 b eller 23 c, har lønmodtageren krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.

§ 16 a. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-5, 9 og § 15, stk. 1, herunder en krænkelse i form af seksuel chikane, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Kapitel 7

Forskellige bestemmelser

§ 17. Beskæftigelsesministeren fastsætter særlige regler for søfarendes barselsorlov m.v.

§ 18. Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution har til opgave at fremme, evaluere og overvåge samt støtte ligebehandling af kvinder og mænd uden forskelsbehandling på grund af køn, herunder ved at bistå ofre for forskelsbehandling med deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder, foretage uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling og offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.

Kapitel 8

Straffebestemmelser

§ 19. Overtrædelse af §§ 2-6 straffes med bøde.

Stk. 2. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Kapitel 9

Ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 20. Loven træder i kraft den 1. maj 1989.

Stk. 2. Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 572 af 28. august 1986, og lov om barselorlov m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 101 af 6. marts 1987, ophæves.

§ 21. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Lov nr. 268 af 2. maj 1990 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelse i Lovtidende og har virkning fra den 2. april 1990.

Stk. 2. § 1, nr. 5, træder dog først i kraft på det tidspunkt, som beskæftigelsesministeren fastsætter.[2)]

Lov nr. 412 af 1. juni 1994 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. oktober 1994.

Lov nr. 416 af 1. juni 1994 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juli 1994.

Lov nr. 1111 af 29. december 1997 om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. (Udvidelse af fædreorloven) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 3

Loven træder i kraft den 1. april 1998 og finder anvendelse i de tilfælde, hvor fødslen eller modtagelsen af barnet har fundet sted den 15. oktober 1997 eller senere.

Lov nr. 388 af 30. maj 2000 om ligestilling af kvinder og mænd indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 24. Loven træder i kraft den 1. juni 2000.
Stk. 2-4. (Udelades)

Lov nr. 440 af 7. juni 2001 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om børnepasningsorlov, lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 6

Loven træder i kraft den 1. juli 2001.

Lov nr. 141 af 25. marts 2002 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og lov om børnepasningsorlov (Udvidelse af barselorloven og ændring af børnepasningsorloven) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 4

Stk. 1. Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende. Loven har virkning fra 1. januar 2002.

Stk. 2. Lov om børnepasningsorlov ophæves den 1. juni 2011.

§ 5

Stk. 1. Forældre i forhold til egne børn, der er født efter den 31. december 2001, men inden lovens ikrafttræden, er fortsat omfattet af de hidtil gældende regler i lov om børnepasningsorlov, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Endvidere er forældre i forhold til adoptivbørn, der er modtaget efter den 31. december 2001, men inden lovens ikrafttræden, fortsat omfattet af de hidtil gældende regler i lov om børnepasningsorlov, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 2. Forældre efter stk. 1, 1. pkt., kan dog inden den 1. juni 2002 i stedet vælge begge at blive omfattet af denne lov ved at give skriftlig meddelelse herom til arbejdsformidlingen. Tilsvarende gælder for forældre efter stk. 1, 2. pkt., hvor de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.

Stk. 3. Forældre, der overgår til den udvidede barselorlov efter stk. 2, får modregnet afholdt børnepasningsorlov forholdsmæssigt i forældreorloven.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om overgang fra børnepasningsorlov til barselorlov og modregning af perioder med børnepasningsorlov.

Stk. 5. For børn født før den 1. januar 2002 finder de hidtil gældende regler om barselorlov i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. samt lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel fortsat anvendelse.

Lov nr. 1385 af 21. december 2005 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. (Definitioner af forskelsbehandling, chikane og seksuel chikane, ophævelse af lofter for godtgørelse m.v.) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.

Lov nr. 566 af 9. juni 2006 om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 55. Loven træder i kraft den 3. juli 2006.
Stk. 2. (Udelades)

Lov nr. 182 af 8. marts 2011 om ændring af lov om etablering af Dansk Center for Internationale Studier og Menneskerettigheder og visse andre love (Udvidelse af Institut for Menneskerettigheders kompetence til også at omfatte køn) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 4

Loven træder i kraft den 15. marts 2011.

Lov nr. 1709 af 27. december 2018 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. (Styrket fokus på omgangstonen på arbejdspladsen i sager om seksuel

chikane og forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane)[3] indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2019.

Stk. 2. § 1, nr. 2, finder ikke anvendelse på godtgørelse i sager om overtrædelse forbuddet mod sexchikane i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., hvor overtrædelsen har fundet sted inden denne lovs ikrafttræden. Ved sådanne overtrædelser finder de tidligere gældende regler anvendelse.

Lov nr. 879 af 21. juni 2022 om ændring af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., lov om aktiv socialpolitik og forskellige andre love (Gennemførelse af orlovsdirektivets bestemmelser om omsorgsorlov, afskedigelsesbeskyttelse m.v. samt fritagelse for rådighed ved orlov, bedre orlovsvilkår for trillingeforældre m.v.)[4] indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 8

Stk. 1. Loven træder i kraft den 2. august 2022, jf. dog stk. 4 og 5.

Stk. 2 og 3. (Udelades)

Stk. 4. § 2, nr. 3, 9 og 12, § 4, nr. 1, 2 og 4, og § 5, nr. 5, 12, 14, 16, 18, 25, 30, 34 og 39, træder i kraft den 1. januar 2023 og finder anvendelse for forældre, der får tre eller flere børn ved samme fødsel den 1. januar 2023 eller senere.

Stk. 5. § 2, nr. 4, 5, 7, 8, 10 og 13, § 4, nr. 5, 9 og 10, og § 5, nr. 6, 13, 15, 17, 19, 26, 31, 35 og 40, træder i kraft den 1. december 2023 og finder anvendelse for forældre til et barn født eller modtaget den 1. januar 2024 eller senere.

Lov nr. 324 af 28. marts 2023 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., lov om arbejdsmiljø og lov om erhvervsuddannelser (Udmøntning af »Trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser« og forlængelse af hjemmel til smileyordningen)[5] indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 5

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. april 2023, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. §§ 1-3 træder i kraft den 1. juli 2023.

Stk. 3. § 1, nr. 3, finder ikke anvendelse på godtgørelse i sager om overtrædelse af forbuddet mod seksuel chikane i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., hvor overtrædelsen har fundet sted inden denne lovs ikrafttræden. Ved sådanne overtrædelser finder de tidligere gældende regler anvendelse.

Stk. 4. § 1, nr. 4, finder ikke anvendelse på sager om overtrædelse af forbuddet mod seksuel chikane i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., hvor overtrædelsen har fundet sted inden denne lovs ikrafttræden.

Beskæftigelsesministeriet, den 19. juli 2024

Tine Nielsen Hertz

/ Christian Andersen-Mølgaard

[1)] Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF), EF-Tidende 1992, nr. L 348, side 1, Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), EU-Tidende 2006, nr. L 204, side 23, og dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU, EU-Tidende 2019, nr. L 188, side 79.

2) Dvs. lovens § 21.
3) Lovændringen vedrører § 4, stk. 2 og § 14, stk. 2.
4) Lovændringen vedrører fodnoten til lovens titel, § 8, § 8 a, § 9, § 16, stk. 4 og 5 og § 17.
5) Lovændringen vedrører § 1, stk. 4 og 6, § 14, stk. 2 og 3, § 4, stk. 2 og § 16 a.