

第3章 ドイツ

1 Sozialgesetzbuch IX

§ 2 Behinderung

(1) Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.

(2) Menschen sind im Sinne des Teils 2 schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.

(3) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 73 nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen).

§ 71 Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

(1) Private und öffentliche Arbeitgeber (Arbeitgeber) mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 73 haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen. Abweichend von Satz 1 haben Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 40 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat einen schwerbehinderten Menschen, Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 60 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat zwei schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

(以下略)

§ 81 Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

(1) Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Sie nehmen frühzeitig Verbindung mit der

1 社会法典第9編

2条 障害

(1) ある人の身体的機能、知的能力又は精神的な健康が、6か月以上にわたり、その年齢に典型的な状態とは異なる確率が高く、そのため社会生活への参加が妨げられている場合、障害があるという。妨げられるおそれのある場合には、障害のおそれがあるという。

(2) ある人の障害程度が50以上であり、かつその住所、通常の滞在場所又は第73条の趣旨による職場での就業場所が、法に則り本法典の適用範囲内にある場合、第二部の趣旨による重度障害である。

(3) 障害程度が30以上50未満であり、前項のその他の前提条件を満たす障害者は、その障害のために、重度障害者との同等取扱いがなければ第73条の趣旨による適切な職場を得る、あるいは保持することができない場合には、重度障害者と同等に扱われる(同等取扱いの障害者)。

71条 重度障害者の雇用に関する使用者の義務

(1) 民間の使用者及び公的機関においては、年間平均で1か月当たり最低20のポストがある場合は、少なくとも5%を重度障害者の雇用にあてなくてはならない。その際、女性の重度障害者に特に配慮しなくてはならない。第1文とは別に、年間平均で1か月あたりのポストの数が40未満の使用者は、1名の重度障害者、年間平均で1か月あたりのポストの数が60未満の使用者は2名の重度障害者を使用しなければならない。

(以下略)

81条 使用者の義務と重度障害者の権利

(1) 使用者は、空いているポストが重度障害者、とりわけ労働エージェントに失業又は求職の申請を行った重度障害者によって充足されうるか、検討する義務を負う。使用者は、適切な時期に労働エージェントと連絡を取る。連邦労働エージェント又は統合専門機関は、使用者に対して適当な重度障害者を推薦する。使用者は推薦を受けた

Sie nehmen frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit auf. Die Bundesagentur für Arbeit oder ein Integrationsfachdienst schlägt den Arbeitgebern geeignete schwerbehinderte Menschen vor. Über die Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen haben die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Bei Bewerbungen schwerbehinderter Richter und Richterinnen wird der Präsidialrat unterrichtet und gehört, soweit dieser an der Ernennung zu beteiligen ist. Bei der Prüfung nach Satz 1 beteiligen die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 und hören die in § 93 genannten Vertretungen an. Erfüllt der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht und ist die Schwerbehindertenvertretung oder eine in § 93 genannte Vertretung mit der beabsichtigten Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe mit ihnen zu erörtern. Dabei wird der betroffene schwerbehinderte Mensch angehört. Alle Beteiligten sind vom Arbeitgeber über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten. Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt.

(2) Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten hierzu die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

(3) Die Arbeitgeber stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass in ihren Betrieben und Dienststellen wenigstens die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann. Absatz 4 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

(4) Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf

1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,
3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
4. behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr,
5. Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung.

ら直ちに重度障害者代表委員及び93条に挙げた代表に斡旋の提案及び重度障害者の応募があることを伝える。重度障害のある裁判官の採用申込みがあった場合には、長官協議会がその任命に関与する限りにおいて、当該委員会に知らせ、その意見を聞く。使用者は、第一文の検討の際には、95条2項にしたがって重度障害者代表委員を加え、93条に挙げた代表に意見を聞く。使用者が雇用義務を履行せず、重度障害者代表委員又は93条に挙げた代表が使用者の意図した決定を了承しない場合には、この決定について理由を説明して代表らと検討しなければならない。その際、当該重度障害者の意見も聞く。使用者は決定を下したら直ちにすべての関係者に対して、理由を挙げて知らせる。重度障害者の応募の際に、重度障害者が明らかに重度障害者代表委員の関与を拒む場合には、重度障害者代表委員は関与しないものとする。

(2) 使用者は重度障害者とその障害を理由として不利な取扱いをしてはならない。これに関する詳細は、一般均等待遇法の規定を有効とする。

(3) 使用者は適切な措置により、その事業所及び官公署で少なくとも規定された数の重度障害者が可能な限り継続的に障害に応じた仕事を見つけることができるよう取り計らう。4項2文及び3文を準用する。

(4) 重度障害者は、障害及び仕事に対する影響を考慮した上で、使用者に対して以下のことを請求する権利を有する。

1. 自らの能力と知識を最大限に活用し、一層発展させることのできる仕事
2. 職業的な進歩を促すための職業教育が企業内措置として実施されるよう特別に配慮する。
3. 職業教育の企業外措置に参加できるように妥当な範囲で便宜を図る。
4. 企業施設、機械、装置並びに職場、労働環境、労働組織及び労働時間の構成を含む事故の危険に配慮した、作業所の設置と整備
5. 必要な技術的作業補助と整備

Bei der Durchführung der Maßnahmen nach den Nummern 1, 4 und 5 unterstützt die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter die Arbeitgeber unter Berücksichtigung der für die Beschäftigung wesentlichen Eigenschaften der schwerbehinderten Menschen. Ein Anspruch nach Satz 1 besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

(5) Die Arbeitgeber fördern die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen. Sie werden dabei von den Integrationsämtern unterstützt. Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist; Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 82 Besondere Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber

Die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber melden den Agenturen für Arbeit frühzeitig frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze (§ 73). Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen solchen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Bundesagentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Einer Integrationsvereinbarung nach § 83 bedarf es nicht, wenn für die Dienststellen dem § 83 entsprechende Regelungen bereits bestehen und durchgeführt werden.

§ 84 Prävention

(1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit

上記1、4、5号による対策を実施する際には、連邦労働エージェンシー及び統合局は、就業にとって重要な重度障害者の特質を考慮し、使用者を支援する。第1文の請求の履行が使用者にとって過大であり、又は極端な出費を強いることになる、又は国若しくは同業者組合の労働者保護規定若しくは公務員法の規定に抵触する限りにおいて、第1文の請求権はないものとする。

(5) 使用者は、パートタイムの職場の設置を促進する。それにあたっては統合局が使用者を助成する。重度障害者は、通常より短い労働時間が、時間の種類と程度にしたがって必要であるなら、パートタイム就業を請求することができる。；前項第3文を準用する。

82条 公的な使用者の特別な義務

公的な使用者の官公署は、秋が出たときに新たに人を雇い入れるポスト並びに新規のポスト(73条)を労働エージェンシーに早めに報告する。重度障害者がこうした職場に応募し、又は連邦労働エージェンシー若しくはその委託を受けた統合専門機関により推薦を受けた場合には、面接に招かれる。ただし、専門的な適性が明らかに不足している場合には、面接に招く必要はない。官公署について83条を満たす規定がすでにあり、実施されている場合には、83条による統合協定は必要ない。

84条 予防

(1) 使用者は、労働関係又はその他の雇用関係において、この関係を脅かす可能性のある人物・行動に起因する、又は企業側に原因のある問題が生じた場合には、できるだけや白寿独活障害者代表委員及び93条に挙げた代表並びに統合局に意見を求め、問題を取り除き、労働関係又はその他の雇用関係を可能な限り長く続けることができるようなあらゆる可能性と助言のために提供されうるすべての援助及び可能な財政的給付についてそれらとともに検討する。

(2) 被用者が、1年間に6週間以上続けて、又は繰り返し就業不能になる場合には、使用者は93条の趣旨による管轄する利益代表と、重度障害者においてはさらに重度障害者代表委員と、該当者の同意と参加の元に就業不能を可能な限り克服し、どのような給付又は援助によって新たな就業不能を予防でき、職場を維持できるか(事業所内統合マネジメント)を明らかにする。必要な限りにおいて、産業医又は工場医の意見を聞く。

vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

(3) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.

§ 93 Aufgaben des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrates

Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat fördern die Eingliederung schwerbehinderter Menschen. Sie achten insbesondere darauf, dass die dem Arbeitgeber nach den §§ 71, 72 und 81 bis 84 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden; sie wirken auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin.

§ 94 Wahl und Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung

(1) In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung durch Abwesenheit oder Wahrnehmung anderer Aufgaben vertritt. Ferner wählen bei Gerichten, denen mindestens fünf schwerbehinderte Richter oder Richterinnen angehören, diese einen Richter oder eine Richterin zu ihrer Schwerbehindertenvertretung. Satz 2 gilt entsprechend für Staatsanwälte oder Staatsanwältinnen, soweit für sie eine besondere Personalvertretung gebildet wird. Betriebe oder Dienststellen, die die Voraussetzungen des Satzes 1 nicht erfüllen, können für die Wahl mit räumlich nahe liegenden Betrieben des Arbeitgebers oder gleichstufigen Dienststellen derselben Verwaltung zusammengefasst werden; soweit erforderlich, können Gerichte unterschiedlicher Gerichtszweige und Stufen zusammengefasst werden. Über die Zusammenfassung entscheidet der Arbeitgeber im Benehmen mit dem für den Sitz der Betriebe oder Dienststellen einschließlich Gerichten zuständigen Integrationsamt.

該当者又はその法定代理人には、事前に事業所内統合マネジメントの目的並びにそのために収集され、使われるデータの種類と範囲を指摘しなければならない。労働生活に参加するための給付又はそれに伴う援助が考慮の対象となるなら、使用者は地域の共同サービス所又は重度障害者の場合には統合局を参加させる。これらは、必要な給付又は援助が遅滞なく申請され、14条2項2文の期限内に提供されるように努める。93条の趣旨による管轄する利益代表、重度障害者の場合にはさらに重度障害者代表委員は、解明を要求することができる。これらは使用者がこの規定にのっとり課される義務を果たすよう監視する。

(3) リハビリテーション担当機関及び統合局は、事業所内統合マネジメントを導入する使用者を報奨金又は奨励金を通じて助成することができる。

93条 経営協議会、職員協議会、裁判官委員会、検事委員会、長官協議会の任務

経営協議会、職員協議会、裁判官委員会、検事委員会、長官協議会は、重度障害者の統合を促進する。これらの委員会は、とりわけ、71条、72条及び81条から84条にのっとり使用者に課せられる義務が果たされるように配慮する。；これらの委員会は重度障害者代表委員選挙の実現に努める。

94条 重度障害者代表委員の選挙と任期

(1) 5人以上の重度障害者が一時的にではなく雇用されている事業所又は官公署においては、利益代表と、当該代表が不在のため又は他の任務を引き受けたために出られない場合に代理を務める一名以上の代理を選ぶ。さらに5人以上の裁判官が所属する裁判所においては、裁判所は1名の裁判かを重度障害者代表委員に選ぶ。第2文は、検察官のために特別な職場代表機関が形成される場合には、検察官にも準用される。第1文の前提条件を満たさない事業所又は官公署は、使用者から場所的に近い事業所又は同一行政機関の同レベルの官公署と統合して選挙を行うことができる。；必要な場合には、異なる裁判分野及び審級の裁判所が統合することができる。統合については、使用者は事業所又は裁判所を含む官公署の所在地を管轄する統合局と協力して決定する。

(2) Wahlberechtigt sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen.

(3) Wählbar sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltage das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder der Dienststelle seit sechs Monaten angehören; besteht der Betrieb oder die Dienststelle weniger als ein Jahr, so bedarf es für die Wählbarkeit nicht der sechsmonatigen Zugehörigkeit. Nicht wählbar ist, wer kraft Gesetzes dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat nicht angehören kann.

(以下略)

§ 95 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

(1) Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt ihre Interessen in dem Betrieb oder der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Sie erfüllt ihre Aufgaben insbesondere dadurch, dass sie

1. darüber wacht, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Arbeitgeber nach den §§ 71, 72 und 81 bis 84 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden,
2. Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, insbesondere auch preventive Maßnahmen, bei den zuständigen Stellen beantragt,
3. Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegennimmt und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinwirkt; sie unterrichtet die schwerbehinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen.

Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt Beschäftigte auch bei Anträgen an die nach § 69 Abs. 1 zuständigen Behörden auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grades und einer Schwerbehinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit. In Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 schwerbehinderten Menschen kann sie nach Unterrichtung des Arbeitgebers das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen, in Betrieben und Dienststellen mit mehr als 200 schwerbehinderten Menschen, das mit der nächsthöchsten Stimmzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied. Die Heranziehung zu bestimmten Aufgaben schließt die Abstimmung untereinander ein.

(2) 選挙権があるのは、その事業所又は官公署に雇用されるすべての重度障害者である。

(3) 被選挙権があるのは、選挙日の時点で満 18 歳に達している、その事業所又は官公署に 6 か月以上所属し、その事業所又は官公署に一時的ではなく雇用されているすべての者である。；その事業所又は官公署が設立後 1 年に満たない場合には、被選挙権については 6 か月の所属を必要としない。法律により経営協議会、職員協議会、裁判官委員会、検事委員会、長官協議会に所属することができない者には被選挙権はない。

(以下略)

95 条 重度障害者代表委員の任務

(1) 重度障害者代表委員は、事業所又は官公署への重度障害者の統合を促進し、事業所又は官公署における重度障害者の利益を代表し、重度障害者の立場に立って助言、援助を行う。重度障害者代表委員はその任務を以下の方法で遂行する。

1. 重度障害者のための法律、命令、賃金協約、事業所協定若しくは職員協定及び管理指令が実施されているかどうか、特に 71 条、72 条及び 81 条から 84 条に則り使用者に課せられている義務が果たされているかどうかを監視する。
2. 重度障害者に役立つ対策、特に予防的措置を所轄機関に申請する。
3. 重度障害者の提案や苦情を受付、それが正当だと思われる場合には、使用者と交渉して解決に努める。；代表は重度障害者に対して交渉の状況及び結果を伝える。

重度障害者代表委員は、69 条 1 項による管轄環境に対して、障害、その程度及び重度障害の認定申請を行う際、並びに労働エージェントに同等取扱いを申請する際に被用者を支援する。重度障害者代表委員は、使用者に知らせた後、通常 100 人以上の重度障害者を有する事業所又は官公署においては最高得票数をもって選ばれた代理に、200 人以上の重度障害者を有する事業所又は官公署においてはさらに二番目に多い得票数をもって選ばれた代理に一定の任務を分担させることができる。一定の任務分担には、相互の調整が必要である。

(2) Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe betreffen, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Beteiligung am Verfahren nach § 81 Abs. 1 und beim Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen der Bundesagentur für Arbeit nach § 81 Abs. 1 oder von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.

(3) Der schwerbehinderte Mensch hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte oder ihn betreffende Daten des Arbeitgebers die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen. Die Schwerbehindertenvertretung bewahrt über den Inhalt der Daten Stillschweigen, soweit sie der schwerbehinderte Mensch nicht von dieser Verpflichtung entbunden hat.

(以下略)

2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz,AGG

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,

(2) 使用者は、個々の重度障害者又はグループとしての重度障害者にかかわるすべての案件において、重度障害者代表に対して遅滞なく包括的な情報を与え、決定の前にその意見を聞かなければならない。第1文による重度障害者代表委員の関与なく下された決定の実施又は施行は、停止されるものとし、7日以内に重度障害者代表委員の関与を事後実施する。；その後に最終決定を下すものとする。重度障害者代表委員は、81条1項による手続に参加する権利を有し、81条1項による連邦労働エージェンシーによる仲介の提案があった場合、又は重度障害者の応募があった場合には、応募書類の決定にかかわる部分を閲覧し、面接に加わる権利を有する。

(3) 重度障害者は、使用者による自身について記録された人事書類又は自身にかかわるデータを閲覧する際には、重度障害者代表委員を立ち合わせる権利を有する。重度障害者代表委員は、重度障害者によってこの義務を免除されない限りは、そのデータの内容について秘密を厳守する。

(以下略)

2 一般均等待遇法⁹

1条 法律の目的

この法律の目的は、人種を理由とする、又は民族的出身、性別、宗教若しくは世界観、障害、年齢又は性的アイデンティティによる不利益待遇を防止し、又は排除することにある。

2条 適用範囲

(1) 第1条に掲げる理由の一による不利益待遇は、以下の各号に掲げる事項に関しては、この法律に定めるところにより許されない。

1. 職業分野及び職業上の地位を問わず、非独立及び独立の職業活動の機会並びに昇進のための、選抜基準及び採用条件を含む諸条件

⁹ 一般均等待遇法については、齋藤純子「ドイツにおけるEU平等待遇指令の国内法化と一般平等待遇法の制定」(外国の立法230号、2006年)掲載の「2006年8月14日の平等待遇原則の実現のための欧州指令を実施するための法律」(108~117頁)より抜粋して引用した。

2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr.1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

2. 労働報酬及び解雇条件を含む就業・労働条件。特に個別法上及び集団法上の合意並びに就業関係の遂行及び終了の際並びに昇進の際の措置におけるもの。
3. あらゆる形態及び水準の職業相談、初期職業教育・継続職業教育及び職業転換教育を含む職業教育並びに職業経験実習の機会
4. 就業者若しくは使用者の団体又は特定の職業集団に属する者で構成される団体への加入及びその団体の活動への参加。これらの団体の行う給付の請求を含む。
5. 社会保障及び医療保健サービスを含む社会的保護
6. 社会的恩典
7. 教育
8. 住居を含む、公衆の利用に供される物品及びサービスの入手及び提供

(2) 社会法典の規定に基づく給付については、社会法典第1編第33c条及び社会法典第4編第19a条の規定を適用する。企業の老齢年金については、企業年金法の規定を適用する。

(3) その他の不利益待遇の禁止及び平等待遇の要請の適用は、この法律によって影響を受けない。特定の人的集団の保護のための公法上の規定についても同様とする。

(4) 解雇については、一般及び特別の解雇保護のための規定のみを適用する。

3条 定義

(1) 直接不利益待遇は、ある人が第1条に掲げる理由の一により、比較可能な状況において他の人が受ける待遇より有利でない待遇を受けている、受けた又は受けるであろう場合に存在する。性別による直接不利益待遇は、第2条第1項第1号から第4号までに関しては、妊娠又は母親であることを理由として女性に対してより不利益な待遇を与える場合にも、存在する。

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

§ 5 Positive Maßnahmen

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

(2) 間接不利益待遇は、外見上中立的な規定、基準又は手続が、第1条に掲げる理由の一により、ある人たちに対し他の人に比べて特別に不利益となるおそれがある場合に、存在する。ただし、当該の規定、基準又は手続が適法な目的によって客観的に正当化され、かつ、この目的を達成するためにその手段が適当かつ必要である場合は、この限りでない。

(3) ハラスメントは、第1条に掲げる理由の一と関連する望まれない行為方法が、該当する者の尊厳を傷つけ、かつ、威圧的、敵対的、侮辱的、屈辱的若しくは不快感を与えるような環境を生み出すことを目的とし、又はこのような作用を持つ場合には、不利益待遇となる。

(4) セクシュアル・ハラスメントは、望まれない性的行動及びその要求、性的意味を有する身体的接触、性的内容の発言並びにポルノグラフィ表現の望まれない提示及び見えるような表示をも含む、望まれない性的意味を有する行為が、該当する者の尊厳を傷つけることを目的とし、又はこのような作用を持つ場合、特に威圧的、敵対的、侮辱的、屈辱的若しくは不快感を与えるような環境が生み出される場合には、第2条第1項第1号から第4号までに関して不利益待遇となる。

(5) 第1条に掲げる理由の一によりある人に対する不利益待遇を指示することは、不利益待遇とみなされる。このような指示は、第2条第1項第1号から第4号までに関して特に、ある者が別の者に、就業者に対して第1条に掲げる理由の一による不利益待遇となる行為又は不利益待遇となるおそれのある行為を取るよう指示する場合に、存在する。

4条 二以上の理由による異なる待遇

第1条に掲げる理由の二以上により異なる待遇がなされる場合、この異なる待遇が第8条から第10条まで及び第20条の規定により正当化されるのは、異なる待遇がなされるすべての理由について正当化されるときに限られる。

5条 積極的是正措置

第8条から第10条まで及び第20条に掲げる理由にかかわらず、異なる待遇は、適切かつ適当な措置により、第1条に掲げる理由の一のために存在する不利益が防止され、又は補償されるものとなる場合にも、許される。

§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten. Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

§ 7 Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

6条 人的適用範囲

(1) この法律にいう就業者とは、次の各号に掲げる者をいう。

1. 被用者
2. 職業訓練生として就業している者
3. その経済的非独立性のために擬似被用者とみなすべき者。家内労働の就業者及びこれに類する者も含む。

就業関係に応募する者及び就業関係が終了している者も、就業者とみなされる。

(2) この節にいう使用者とは、第1項に規定する者を就業させる自然人及び法人並びに法的能力を有する人的会社をいう。就業者が労働給付のために第三者に委ねられる場合には、この第三者もこの節にいう使用者とみなされる。家内労働の就業者及びこれに類する者については、委託者又は仲介者が使用者に相当する。

(3) 就業の機会及び昇進のための条件に関する限り、この節の規定は、独立事業者及び内部の合議機関の構成員、特に業務管理者及び経営役員にも準用する。

7条 不利益待遇の禁止

(1) 就業者が第1条に掲げる理由の一により不利益待遇を受けることは、許されず、不利益待遇を与える者が、不利益待遇の際に第1条に掲げる理由の存在を想定しているにすぎない場合であっても同様とする。

(2) 第1項に定める不利益待遇の禁止に違反する合意中の規定は、無効とする。

(3) 使用者又は就業者による第1項に規定する不利益待遇は、契約義務違反とする。

8条 職業上の要求を理由とする異なる待遇が許される場合

(1) 第1条に掲げる理由の一による異なる待遇は、この理由が、行われる活動の性質又はその活動を行う条件のために本質的かつ決定的に職業上要求される場合に、目的が適法でありかつ要求が適当であるときに限り、許される。

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

(以下略)

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

(5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

(2) 第1条に掲げる理由の一のために同一又は同一価値の労働に対する報酬をより低く定める合意は、第1条に掲げる理由の一のために特別な保護規定が適用されることによって、正当化されない。

(以下略)

第12条 使用者の措置及び義務

(1) 使用者は、第1条に掲げる理由の一による不利益待遇から保護するために必要な措置をとる義務を課せられる。

(2) 使用者は、適当な方式及び方法により、特に初期職業教育及び職業能力向上教育の枠内において、このような不利益待遇が許されないことを指摘し、これらが行われないうように努めるものとする。使用者がその就業者に対し適切な方法により不利益待遇を防止する目的で教育を行った場合には、第1項による義務を果たしたものとみなされる。

(3) 就業者が第7条第1項に定める不利益待遇の禁止に違反した場合には、使用者は、警告、異動、配置転換又は解雇のような、不利益待遇を止めさせるための、個々の場合において適切、必要かつ適当な措置をとらなければならない。

(4) 就業者がその活動を行う際に第三者から第7条第1項に定める不利益待遇を受けた場合には、使用者は、就業者を保護するための、個々の場合において適切、必要かつ適当な措置をとらなければならない。

(5) この法律及び労働裁判所法第61b条並びにこの法律第13条に定める苦情処理機関に関する情報は、事業所内又は勤務所内に公示しなければならない。公示は、適当な場所への掲示若しくは展示により又は当該事業所若しくは勤務所における通常の情報伝達技術を使用して行うことができる。

§ 13 Beschwerderecht

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

13条 苦情申立権

(1) 就業者は、その就業関係において、使用者、上司、他の就業者又は第三者から第1条に掲げる理由により不利益待遇を受けたと感じた場合には、事業所、企業又は勤務所の担当機関に苦情を申し立てる権利を有する。苦情申立ては審査され、その結果は苦情を申し立てた就業者に通知されなければならない。

(2) 被用者代表機関の権利は、影響を受けない。

第14条 勤務拒否権

使用者が職場におけるハラスメント若しくはセクシュアル・ハラスメントを止めさせるための措置をとらず、又は明白に不適切な措置をとる場合には、該当する就業者は、自らの保護のために必要である限りにおいて、労働報酬を失うことなくその活動を停止する権利を与えられる。民法典第273条の規定は、影響を受けない。

第15条 補償及び損害賠償

(1) 不利益待遇の禁止に対する違反があった場合には、使用者は、これによって生じた損害を賠償する義務を課せられる。義務違反の責任を使用者に帰することができない場合は、この限りでない。

(2) 財産損害でない損害について、就業者は、金銭による適切な補償を求めることができる。その補償の額は、不採用については、不利益待遇のない選抜が行われたとしても当該就業者が採用されなかったであろう場合には、3月分の給与の額を超えることは許されない。

(3) 集団法上の合意が適用される場合には、使用者は、故意又は重大な過失による行動をとったときに限り、補償の義務を課せられる。

(4) 第1項又は第2項の規定に基づく請求権は、労働協約の当事者が異なる合意をしていない限り、2月の期間内に文書により主張しなければならない。この期間は、応募又は昇進の場合には拒絶の通知を受け取った時点から、その他の場合には当該就業者が不利益待遇を知った時点から開始される。

(5) その他の点では、他の法規から生じる、使用者に対する請求権は、影響を受けない。

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs.1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 16 Maßregelungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 22 gilt entsprechend.

§ 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot

(1) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die

1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder
 2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben,
- ist unzulässig.

(2) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft ist darüber hinaus auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.

(3) Bei der Vermietung von Wohnraum ist eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig.

(6) 第7条第1項に定める不利益待遇の禁止に対する使用者の違反は、就業関係若しくは職業訓練関係の締結又は昇進に対する請求権が他の法的根拠から生じない限り、これらに対する請求権の根拠とはならない。

第16条 懲戒処分禁止

(1) 使用者は、この節の規定に基づく諸権利を行使したことを理由として又はこの節の規定に違反する指示を実行することを拒否したことを理由として、就業者に対し不利益待遇を与えることは許されない。当該就業者をその際に支持し又は証人として証言する者に対しても、同様とする。

(2) 不利益待遇となる行為方法を該当する就業者が拒絶したこと又は黙従したことを、この者に関係する決定のための根拠として援用することは許されない。第1項第2文を準用する。

(3) 第22条を準用する。

第19条

(1) 以下のような民法上の債務関係の成立、実行及び終了における、人種あるいは民族的出自、性別、宗教、障害、年齢又は性的指向を理由とする不利益取扱いは許されない。

1. 典型的には個人を問題にせず多くの場合に比較可能な条件で成立する債務関係（大量取引）、又は、当該債務関係の性質により個人の意味が劣後し、かつ多くの場合に比較可能な条件で成立する債務関係
2. 私法上の保険を対象とする債務関係

(2) 人種又は民族的出自を理由とする不利益取扱いは、さらに、第2条1項5号ないし8号にいうその他の民法上の債務関係の成立、実行及び終了においても許されない。

(3) 住宅の賃貸について、社会的に安定した住民構造、バランスのとれた住宅地の構造並びにバランスのとれた経済的、社会的及び文化的環境に関する異別取扱いは許される。

(4) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.

(5) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen. Die Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist in der Regel kein Geschäft im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.

§ 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung

(1)

(中略)

1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient,
2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt,
3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt,
4. an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist.

(以下略)

§ 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

(1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.

(4) この節の規定は、家族法上及び相続法上の債務関係には適用しない。

(5) この節の規定は、当事者若しくはその身内の者の特異な近親関係又は信頼関係が成立している民法上の債務関係には適用しない。賃貸関係の場合には、特に当事者若しくはその身内の者が同一の土地にある住居を使用する場合は該当する。一時的目的のために使用されるのではない住居の貸与は、貸与される住宅の合計が50戸を越えない限り、通常、1項1号にいう取引には当たらない。

第20条

(1)

(中略)

1. 異なる待遇が、危険予防、損害防止、又はこれに比肩する性質のその他の目的に資する場合
2. 異なる待遇が、プライバシーの領域又は個人的安全の保護の必要に資する場合
3. 異なる待遇が、特別の恩典を与え、かつ、平等待遇の実現には利害関係がない場合
4. 異なる待遇が、ある人間の宗教と関連し、かつ、宗教の自由の行使、又は宗教共同体、いかなる法的形態をとる者であれ宗教共同体に属する施設、及び宗教の共同体的な涵養を任務とする団体の自己決定権を顧慮し、それぞれの自己理解を**尊重すると、正当化される場合**

第22条 立証責任

訴訟において、一方の当事者が、第1条に掲げる理由の一による不利益待遇を推定させる状況証拠を示した場合には、もう一方の当事者は、不利益待遇からの保護のための諸規定に対する違反がなかったことの立証責任を負う。

第23条 反差別団体による援助

(1) 反差別団体とは、その規約に従って、業としてでなく、かつ、一時的でなく、不利益待遇を受けた人又は人の集団の特異な利益を第1条の規定を規準として代表する人的結合体をいう。反差別団体が75名以上の構成員を有し又は7以上の団体の連合体である場合には、第2項から第4項までの規定による権限が与えられる。

(2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.

(3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.

(4) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.

§ 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung die Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.

(2) Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

§ 26 Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ernennt auf Vorschlag der Bundesregierung eine Person zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie steht nach Maßgabe dieses Gesetzes in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zum Bund. Sie ist in Ausübung ihres Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.

(2) Das Amtsverhältnis beginnt mit der Aushändigung der Urkunde über die Ernennung durch die Bundesministerin oder den Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

(3) Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod

1. mit dem Zusammentreten eines neuen Bundestages,
2. durch Ablauf der Amtszeit mit Erreichen der Altersgrenze nach § 51 Abs. 1 und 2 des Bundesbeamtengesetzes,
3. mit der Entlassung.

(2) 反差別団体には、その規約上の目的の範囲内で、弁護士による代理が法律上定められていない裁判手続において、不利益待遇を受けた者の補佐人として審理に参加する権限が与えられる。その他の点では、手続法の規定、特に補佐人に以後の弁論を禁じることができる諸規定は、影響を受けない。

(3) 反差別団体は、その規約上の目的の範囲内で、不利益待遇を受けた者の法的問題を処理することが許される。

(4) 障害者のための団体の特別の提訴権及び代理権は、影響を受けない。

第25条 連邦反差別局

(1) 連邦家庭高齢者女性青少年省に、ドイツ連邦議会又は連邦政府の特別問題担当者 (Beauftragte) の管轄を害することなく、第1条に掲げる理由の一による不利益待遇を受けた者を保護するための連邦の機関 (連邦反差別局) を置く。

(2) 連邦反差別局には、その任務を遂行するために必要な人員及び物品が提供されなければならない。連邦反差別局は、連邦家庭高齢者女性青少年省の個別予算中に独立の款 (Kapitel) において示されなければならない。

第26条 連邦反差別局長の法的地位

(1) 連邦家庭高齢者女性青少年相は、連邦政府の提案に基づき、連邦反差別局長を任命する。連邦反差別局長は、この法律の規定を規準として、連邦に対し公法上の官職関係を有する。連邦反差別局長は、その官職の遂行にあたっては、独立であり、かつ、法律のみに従う。

(2) 官職関係は、連邦家庭高齢者女性青少年相による任命に関する文書の交付をもって開始する。

(3) 官職関係は、死亡による他、次の各号のいずれかをもって終了する。

1. 新連邦議会の招集
2. 連邦官吏法第41条第1項による年齢上限に達したことによる官職期間の満了
3. 免職

Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entlässt die Leiterin oder den Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf deren Verlangen oder wenn Gründe vorliegen, die bei einer Richterin oder einem Richter auf Lebenszeit die Entlassung aus dem Dienst rechtfertigen. Im Falle der Beendigung des Amtsverhältnisses erhält die Leiterin oder der Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine von der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vollzogene Urkunde. Die Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam.

(4) Das Rechtsverhältnis der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gegenüber dem Bund wird durch Vertrag mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geregelt. Der Vertrag bedarf der Zustimmung der Bundesregierung.

(5) Wird eine Bundesbeamtin oder ein Bundesbeamter zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestellt, scheidet er oder sie mit Beginn des Amtsverhältnisses aus dem bisherigen Amt aus. Für die Dauer des Amtsverhältnisses ruhen die aus dem Beamtenverhältnis begründeten Rechte und Pflichten mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen oder Geschenken. Bei unfallverletzten Beamtinnen oder Beamten bleiben die gesetzlichen Ansprüche auf das Heilverfahren und einen Unfallausgleich unberührt.

§ 27 Aufgaben

(1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere

1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,
2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,
3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.

Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.

連邦家庭高齢者女性青少年相は、連邦反差別局長を、本人の求めにより、又は、終身裁判官についてであればその免官を正当化する理由が存在する場合に、免職する。官職関係の終了の場合には、連邦反差別局長は、連邦家庭高齢者女性青少年相によって執行される文書の交付を受ける。免職は、文書の交付をもって効力を発する。

(4) 連邦反差別局長の連邦に対する法的地位は、連邦家庭高齢者女性青少年省との契約によって定められる。この契約は、連邦政府の同意を必要とする。

(5) 連邦官吏は、連邦反差別局長に選任された場合には、当該官職関係の開始をもって従前の職を辞する。当該官職関係の継続中は、官吏関係に基づく権利及び義務は、職務に関する守秘義務及び報酬又は贈与の受領禁止を除き、停止される。災害により傷害を被った官吏の場合には、治療手続及び災害補償に対する法定の請求権は、影響を受けない。

27条 任務

(1) 第1条に掲げる理由の一により不利益待遇を受けたとの見解を有する者は、連邦反差別局に相談することができる。

(2) 連邦反差別局は、第1項の規定に基づき相談を行った者を、不利益待遇を受けた者の保護のための権利をこの者が行使する際に、独立の方法により援助する。連邦反差別局は、その際に特に次の各号に掲げることを行うことができる。

1. 不利益待遇を受けた者の保護のための法律上の規定の範囲内で、請求権及び法的行為の可能性について情報を提供すること。
2. その他の機関による相談を仲介すること。
3. 関係者間での平和的解決を目指すこと。

連邦政府又はドイツ連邦議会の特別問題担当者が管轄する範囲については、連邦反差別局は、第1項に掲げる者の案件を、本人の同意を得て、この特別問題担当者に回付する。

(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:

1. Öffentlichkeitsarbeit,
2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen,
3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.

(4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.

(5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.

§ 28 Befugnisse

(1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in Fällen des § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr.3 Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich nach § 27 Abs. 1 an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.

(2) Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.

§ 29 Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll bei ihrer Tätigkeit Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen, die auf europäischer, Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes tätig sind, in geeigneter Form einbeziehen.

(3) 連邦反差別局は、連邦政府又はドイツ連邦議会の特別問題担当者の管轄を侵さない限りにおいて、独立の方法により次の各号に掲げる任務を引き受けることができる。

1. 広報活動
2. 第1条に掲げる理由による不利益待遇の防止のための措置
3. これらの不利益待遇についての学術的調査の実施

(4) 連邦反差別局と、管轄範囲が該当する連邦政府及びドイツ連邦議会の特別問題担当者は、共同で、第1条に掲げる理由による不利益待遇についての報告をドイツ連邦議会に4年毎に提出し、これらの不利益待遇の排除及び防止のための勧告を行う。これらの機関は、共同で、不利益待遇についての学術的調査を実施することができる。

(5) 1条に掲げる理由の二以上による不利益待遇については、連邦反差別局と、管轄範囲が該当する連邦政府及びドイツ連邦議会の特別問題担当者が、協力するものとする。

第28条 権限

(1) 連邦反差別局は、第27条第2項第2文第3号の場合に、第27条第1項の規定により連邦反差別局に相談を行った者が同意を表明する限りにおいて、関係者から意見の表明を求めることができる。

(2) 連邦官庁及び連邦領域内にあるその他の公的機関はすべて、連邦反差別局がその任務を遂行する際にはこれを援助し、特に必要な情報を提供することを義務づけられる。個人情報保護に関する規定は、影響を受けない。

第29条 非政府組織及びその他の機関との協力

連邦反差別局は、その活動を行う際には、欧州、連邦、州又は地域の各レベルで第1条に掲げる理由による不利益待遇からの保護のために活動している非政府組織及び機関を、適切な方式により関与させなければならない。

§ 30 Beirat

(1) Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, die sich den Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zum Ziel gesetzt haben, wird der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Beirat beigeordnet. Der Beirat berät die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Vorlage von Berichten und Empfehlungen an den Deutschen Bundestag nach § 27 Abs. 4 und kann hierzu sowie zu wissenschaftlichen Untersuchungen nach § 27 Abs. 3 Nr. 3 eigene Vorschläge unterbreiten.

(2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie den entsprechend zuständigen Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages die Mitglieder dieses Beirats und für jedes Mitglied eine Stellvertretung. In den Beirat sollen Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Gruppen und Organisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen berufen werden. Die Gesamtzahl der Mitglieder des Beirats soll 16 Personen nicht überschreiten. Der Beirat soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.

(3) Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bedarf.

(4) Die Mitglieder des Beirats üben die Tätigkeit nach diesem Gesetz ehrenamtlich aus. Sie haben Anspruch auf Aufwandsentschädigung sowie Reisekostenvergütung, Tagegelder und Übernachtungsgelder. Näheres regelt die Geschäftsordnung.

第30条 顧問会議

(1) 第1条に掲げる理由による不利益待遇からの保護を目的としている社会的集団及び組織との対話を促進するために、連邦反差別局に顧問会議を設置する。顧問会議は、連邦反差別局が第27条第4項の規定に基づいてドイツ連邦議会に報告及び勧告を提出する際に連邦反差別局に対し助言するものとし、このため及び第27条第3項第3号の規定に基づく学術的調査のために顧問会議としての提案を提出することができる。

(2) 連邦家庭高齢者女性青少年省は、連邦反差別局長及び当該管轄の連邦政府又はドイツ連邦議会の特別問題担当者と協議して、この顧問会議の構成員及び各構成員の代理各1名を選任する。顧問会議には、社会的集団及び組織の代表並びに不利益待遇問題の専門家が選任されるものとする。顧問会議の構成員の総数は、16名を超えないものとする。顧問会議は、男女同数で構成されるものとする。

(3) 顧問会議は職務規則を定めるものとし、この職務規則は連邦家庭高齢者女性青少年省の同意を要する。

(4) 顧問会議の構成員は、この法律の規定に基づく活動を名誉職として行う。顧問会議の構成員は、支出補償並びに旅費弁償、日当及び宿泊手当に対する請求権を有する。詳細は、職務規則によって定める。

