

【中文翻譯僅供參考,非官方正式翻譯,如有歧異,請以原文版本為準】

## 德國一般平等待遇法

### 第一章 總則

#### 第 1 條 立法目的

本法目的為防止或消除基於種族、民族本源、性別、宗教或世界觀、身心障礙、年齡或性傾向所生的歧視。

#### 第 2 條 適用範圍

##### 第 1 項

因第 1 條所列事由而造成之歧視，在下列情形中不為本法所允許：

- 1、不論其職業場域或職位，凡從事獨立或非獨立職業活動所需的，包括選擇標準或聘僱要件在內的條件，以及職務升遷的條件；
- 2、包括薪資及解僱要件在內的勞僱與工作條件，特別是在勞僱關係的履行與終結，及升遷的個別或集體協議與措施當中；
- 3、享有各種形式與層級的職業諮商、包括技職訓練在內的職業教育、職業進階培訓、轉職教育、實務的職業歷練；
- 4、加入及參與受僱人或雇主協會，或成員皆屬同一特定職業的協會，且享有此等協會所提供之給付；
- 5、包括社會安全以及健康醫療在內的社會保障；
- 6、社會福利；
- 7、教育；
- 8、享有並取得公眾得享有之物品及服務，也包括住宅在內。

##### 第 2 項

就社會法典所規定之給付，適用社會法典第一編第 33c 條以及第四編第 19a 條之規定。企業退休給付則適用企業年金法。

##### 第 3 項

其他禁止歧視，或要求平等對待之規定，不受本法之影響。其他有助於保障特定人的公法法規，亦同。

##### 第 4 項

有關解僱，僅適用普通以及特別的解僱保障規定。

#### 第 3 條 概念定義

##### 第 1 項

倘若基於第 1 條所列之事由，與他人享有、曾經享有或可能享有的對待相比，在類似的情況下受到較為不利的對待時，遂構成直接歧視。女性因懷孕或基於母性之身分，在第 2 條第 1 項第 1 款至第 4 款的情形下，遭受不利對待時，構成基於性別的直接歧視。

#### 第 2 項

形式上中立之規定、標準或程序，若是基於第 1 條所列之事由，使人與其他人相比後，係以特別的方式受較為不利的對待時，即屬於間接歧視；除非相關之規定、標準或程序，因合法目的屬於實質正當，且所採取的手段對於目的之達成為適當且必要。

#### 第 3 項

倘若涉及第 1 條所列事由的不受歡迎行為意圖造成或實際上造成他人尊嚴之侵害，並且形成具有脅迫、敵意、貶抑、羞辱或詆毀的環境時，此種騷擾即屬歧視。

#### 第 4 項

不受欢迎且帶有性暗示之行為，其中包括帶有性暗示的令人反感之舉動以及相關要求、具有性暗示的身體碰觸、與性有關之言論、令人反感的展示與顯露猥褻物品等，意圖造成或實際上造成當事人尊嚴受到損害，尤其是造成一個含有脅迫、敵意、貶抑、羞辱或詆毀的環境時，此種性騷擾即構成第 2 條第 1 項第 1 至第 4 款所稱之歧視。

#### 第 5 項

基於第 1 條所列事由而指示歧視他人者，該指示構成歧視。此謂之指示，特別是在第 2 條第 1 項第 1 至 4 款的情形下，係指基於第 1 條所列事由要求他人歧視受僱者或從事得以造成歧視之行為。

### 第 4 條 基於多重事由的差別待遇

倘若一差別待遇是出於第 1 條所列的多個不同事由時，惟有在每個事由都具有正當性，且係為了這些正當性而有所差別時，始得根據第 8 條至第 10 條，以及第 20 條之規定，認定為合法之差別待遇。

### 第 5 條 積極措施

基於第 1 條所列事由所產生的差別待遇，得藉由適當且相當之措施加以防止或填補時，即毋庸受到第 8 至 10 條以及第 20 條所列事由之限制，亦將該差別待遇視為合法。

## 第二章 就業歧視之保障

### 第一節 歧視之禁止

#### 第 6 條 人的適用範圍

##### 第 1 項

本法所稱之受僱人係指：

- 1、勞工；
- 2、因職業訓練而受僱者；
- 3、因經濟依附性而被視為類似勞工者；從事家庭勞動之受僱人及其同等者，亦屬之。

欲成立僱用關係之求職者以及僱用關係已經結束者，亦視為受僱人。

##### 第 2 項

本章所稱之雇主，係指聘僱第 1 項之人的自然人、法人以及具有權利能力之人合團體。當其受僱人為第三人提供勞務給付時，該第三人亦為本章所稱之雇主。對於從事家內勞動之人及其同等者而言，定作人或仲介即為其雇主。

##### 第 3 項

凡是涉及從事職業活動及升遷的條件，本章規定亦適用於自營業者，以及特別是身為經理人和董事的組織成員。

#### 第 7 條 歧視禁止

##### 第 1 項

受僱人不得因第 1 條所列各項事由而被歧視；假若僅是假設有第 1 條所列的事由存在，進而實施歧視者，亦同。

##### 第 2 項

在協議當中，該等違反第 1 項禁止歧視的條款，應屬無效。

##### 第 3 項

雇主或受僱人所為的第 1 項之歧視，構成契約義務的違反。

#### 第 8 條 基於職業要求的合法差別待遇

##### 第 1 項

假若基於行為的方式或其實施的條件，第 1 條所列的其中一項事由是屬於基本且重要的職業要求，且其目的合法，要求也合理時，則基於該項事由而為之差別待遇即為合法。

## 第 2 項

就第 1 條所列之事由而對相同或相當之工作，約定較低報酬者，該約定不因其係基於該事由之特別保障規定，即為本法所許。

## 第 9 條 基於宗教或世界觀的合法差別待遇

### 第 1 項

不論第 8 條之規定，假若考量個別宗教團體或協會的自我認知，並基於其自決權或行為模式，認為特定的宗教或世界觀是屬於正當的職業資格時，宗教團體、不分法律形式且隸屬於該宗教團體的機構、及以共同的宗教或世界觀之養成為己任的社群在聘僱中所為基於宗教或世界觀之差別待遇，即為合法。

### 第 2 項

因宗教或世界觀所生差別待遇之禁止，不影響第 1 項所謂的宗教團體、不分法律形式且隸屬於該宗教團體的機構、及以共同的宗教或世界觀之養成為己任的社群在個別的自我認知意義上，要求其受僱人之行為應忠誠且正當之權利。

## 第 10 條 基於年齡的合法差別待遇

不論第 8 條之規定，基於年齡而產生的差別待遇，若客觀且適當，並經由一個合法目標加以正當化時，即為合法。達成目標之手段必須適當且必要。此種合法差別待遇特別是指：

- 1、為促進青年人、中高齡就業者以及負照顧義務之人融入職場，並確保其保障，因此設定進入職場與接受職業教育的特別要件，亦包括確立薪資及僱用關係結束的特殊僱用及勞動條件；
- 2、就被聘僱，或與其相關利益的請求，設定有關年齡、工作經驗、或年資的最低標準；
- 3、基於特定職位的特殊教育要求，或在退休前，仍應適當工作時期的必要性，所設定的聘僱最高年齡上限；
- 4、於企業社會安全體系當中設定年齡上限，作為加入的資格，或請領退休金或失能津貼的要件，其中包括在體系範圍內，對於特定的受僱人或受僱群體，規定不同的年齡上限，以及對於保險統計的計算，於體系範圍內運用不同的年齡準則；
- 5、約定於受僱人因年齡屆至而得申請退休金時，僱傭關係即行消滅，無須事先為解僱通知。社會法典第六編第 41 條之規定不受影響；
- 6、對於企業組織法 (Betriebsverfassungsgesetz) 所稱之社會計畫給付進行差異化處理，亦即若當事人已基於年齡或服務年資訂立資遣費規範，並考量受僱人於勞動市場之就業機會絕大部分受限於其年齡，因而特別強調年齡因素，抑或是因為受僱人於請領失業金後已進而取得請領退休金之資格，致使經濟上已獲確保的前提下，將該受僱人屏除於社會計畫給付之外。

## **第二節 僱主之組織義務**

### **第 11 條 招聘**

不得在違反第 7 條第 1 項的情形下，就一個職位進行招聘。

### **第 12 條 僱主的措施與義務**

#### **第 1 項**

僱主有義務採取必要之措施，以防治因第 1 條所列事由而產生的歧視。此處所謂防治亦包括預防性的措施。

#### **第 2 項**

僱主應以適當的形式與方法，特別是在職業教育及在職訓練中，指明此等歧視行為的違法性，並致力防止其發生。若僱主為減少歧視之發生，以適當的方式培訓員工時，視為第 1 項義務之履行。

#### **第 3 項**

若受僱人違反第 7 條第 1 項禁止歧視的規定，僱主必須採取在個案中適當、必要且相當之措施，例如警告、調職、調動或解職等，以防止歧視行為。

#### **第 4 項**

受僱人在執行職業行為中，遭受第三人為第 7 條第 1 項所稱之歧視時，僱主必須採取在個案中適當、必要且相當之措施，以保障受歧視者。

#### **第 5 項**

僱主應在企業或職務機關中，公告本法、勞動法院法第 61b 條以及依照第 13 條就申訴有管轄權之機關的資訊。公告之方式包括在適當場所張貼布告或說明，抑或使用於企業或職務單位中常見的資訊及通信技術。

## **第三節 受僱人之權利**

### **第 13 條 申訴權**

#### **第 1 項**

當受僱人在與其職務關係有所牽連的情形下，感受到來自僱主、主管、其他受僱人或第三人基於第 1 條所列事由的歧視時，有權向公司、企業或職務機關當中的權責單位提出申訴。對於其所提出之申訴，應進行審查，並將其結果通知申訴人。

#### **第 2 項**

勞工代表的權利不受影響。

## **第 14 條 拒絕履行權**

倘若就職場騷擾或性騷擾，雇主未採取或採取明顯不適當之措施時，只要為了保障自身所必要，該受僱人有權在不減損薪資的情形下，停止其工作。民法第 273 條之規定不受影響。

## **第 15 條 賠償與損害填補**

### **第 1 項**

雇主在違反歧視禁止時負有義務，就因此所生之損害負賠償之責。若不可歸責於雇主時，不適用之。

### **第 2 項**

就非財產之損害，受僱人得請求適當之金錢賠償。假設受僱人在沒有歧視的遴選中，也不會被受到聘僱時，該金錢賠償之數額不得超過三個月之薪資。

### **第 3 項**

適用集體權協議時，雇主僅就故意或重大過失負補償之責。

### **第 4 項**

依據第 1 項或第 2 項規定所行使之請求權，應於兩個月內以書面為之，但團體協約另有約定者，不在此限。遇求職或升遷之情形，係以拒絕通知之到達為起算時點；其他涉及歧視的情形，則是以受僱人知悉時起算。

### **第 5 項**

依其他法規對雇主所有之請求權，不受影響。

### **第 6 項**

雇主違反第 7 條第 1 項歧視禁止時，受僱人不得據此主張僱用關係、職業訓練關係之成立，或請求升遷；若得經由其他法律加以請求時，不在此限。

## **第 16 條 懲處禁止**

### **第 1 項**

若受僱人依據本章規定加以請求，或拒絕履行違反本章規定之指令時，雇主不得加以歧視。對於受僱人提供協助或以證人身分提供陳述者，亦適用之。

### **第 2 項**

受僱人就歧視行為所為之拒絕或容忍，不得成為與該受僱人相關之決定的基礎。第 1 項第 2 句所指之人，亦適用之。

第 3 項

第 22 條之規定亦適用之。

#### **第四節 補充規定**

##### **第 17 條 當事人之社會責任**

第 1 項

團體協約之當事人、雇主、受僱人與受僱人之代表，應在其任務與行為可能性的範圍內，共同實現第 1 條所定之目標。

第 2 項

在符合企業組織法第 1 條第 1 項第 1 句要件的企業當中，若雇主重大違反本章規定時，員工委員會或在企業中代表之工會得依企業組織法第 23 條第 3 項第 1 句之要件，於訴訟程序中主張其權利；企業組織法第 23 條第 3 項第 2 至第 5 句之規定亦適用之。受歧視者本身之請求，不得於此項訴訟程序當中一併主張之。

##### **第 18 條 結社之成員**

第 1 項

本章之規定亦適用於下列結社之成員或參與者：

- 1、團體協約當事人；
- 2、若會員資格之取得具有根本利益，且以特定職業群體為成員，抑或在經濟或社會領域具有明顯優勢之結社；以及該等結社之聯合組織。

第 2 項

當拒絕加入的決定違反第 7 條第 1 項歧視禁止時，得請求加入或參與第 1 項所稱之結社。

### **第三章 私法行為中歧視之保障**

##### **第 19 條 私法中的歧視禁止**

第 1 項

在下列私法債之關係的成立、執行以及終結上，有出於種族、民族本源、性別、宗教、身心障礙、年齡或性傾向的歧視時，禁止該等歧視：

- 1、通常不論個人的身分，而以類似條件大量成立的債之關係〈大宗業務〉；或根據此債之關係的形式，個人身分僅具有輕微意義，且以類似條件大量成立者；  
或
- 2、以私法保險為契約標的。

第 2 項

第 2 條第 1 項第 5 款至第 8 款規定的其他私法債之關係的成立、執行以及終結

上，禁止出於種族或民族本源的歧視。

### 第 3 項

在住宅租賃時，得基於社會穩定的住民構成、衡平的居住結構，以及平衡的經濟、社會和文化條件的建立與維持，容許有差別待遇。

### 第 4 項

本章規定不適用於親屬以及繼承法的債之關係。

### 第 5 項

在私法債之關係中，於當事人或其親屬間建立了一個特別緊密的或信任的關係時，排除本章規定之適用。在租賃關係中，特別是指當事人或其親屬在同一土地上，使用住宅的情形。此種非臨時性的住宅租賃，當出租人總共未出租超過五十戶時，原則上不屬於第 1 項第 1 款所稱之業務。

## 第 20 條 合法的差別待遇

### 第 1 項

當基於宗教、身心障礙、年齡、性傾向或性別的差別待遇具有一個重要事由時，並未違反歧視禁止的規定。尤其是該差別待遇符合下列情形時：

- 1、有助於危險防止、損害預防或其他相似之目的；
- 2、考量私密領域保障之需要，或個人安全之顧慮；
- 3、保障特別的利益，並且欠缺一個實施相同待遇的利益；
- 4、該差別待遇是連結至個人的宗教，除將個別歧視者的自我認知納入考量外，並本於宗教自由的實現，或考量宗教團體、不分法律形式且隸屬於該宗教團體的機構、以共同承擔實踐宗教或信仰為任務的社群的自決權後，得以正當化。

### 第 2 項

因懷孕或母性身分所支出的費用，不得導致不同的保費或給付。在第 19 條第 1 項第 2 款的情形下，基於宗教、身心障礙、年齡或性傾向的差別待遇，惟有在基於被認可的風險適宜計算原則的情形下，特別是以統計調查所計算出來的風險評估為基礎時，始為許可。

## 第 21 條 請求權

### 第 1 項

受歧視者得在違反歧視禁止時，在無損其他請求權的前提下，請求除去該歧視。若擔憂進一步的損害時，得訴請不作為。



#### 第 2 項

歧視者應就違反歧視禁止所生之損害，負擔賠償義務。若義務之違反無法歸責於歧視者時，不適用之。當損害非屬財產損害時，受歧視者得請求適當之金錢賠償。

#### 第 3 項

因侵權行為所生之請求權，不受影響。

#### 第 4 項

抵觸禁止歧視的協議，歧視者不得主張之。

#### 第 5 項

第 1 項及第 2 項所規定之請求權須在兩個月內行使。惟有在不可歸責於自己的情形下，因而無法遵守前述期限時，才得以在期限屆滿後仍加以請求。

### 第四章 權利救濟

#### 第 22 條 舉證責任

在爭議案件中，若一方當事人所提出之間接證據，得以推斷出有基於第 1 條所列事由之歧視存在時，則另一方就未違反歧視保護法規之情事，負有舉證責任。

#### 第 23 條 反歧視團體的協助

##### 第 1 項

反歧視團體係指非營利的、非暫時的人合組織，依據章程係為保護第 1 條所稱受歧視之個人或群體所享有之特別利益。當該組織擁有 75 名以上的成員，或是由至少 7 個團體所組成時，即具有本條第 2 項至第 4 項之權限。

##### 第 2 項

反歧視團體於章程目的範圍內，得於訴訟程序中，於言詞審理時擔任受歧視者之輔佐人。其他訴訟程序之法規，尤其是限制輔佐人陳述之規定，不受影響。

##### 第 3 項

反歧視團體得於章程目的範圍內，為受歧視者處理法律事務。

##### 第 4 項

有利於身心障礙者的團體特殊訴權與代理權限，不受影響。

## 第五章 公法職務關係之特別規定

### 第 24 條 公法職務關係之特別規定

基於下列職務特殊的法律地位，亦適用本法之規定：

- 1、聯邦、邦、鄉鎮市、鄉鎮市聯合、以及其他受到聯邦或邦監督的公法社團、公營造物及公法財團的公務員；
- 2、聯邦以及邦法官；
- 3、服社會役者，以及被徵召服社會役並被承認的拒服兵役者。

## 第六章 反歧視局

### 第 25 條 聯邦反歧視局

#### 第 1 項

在無損聯邦眾議院或聯邦政府專委管轄權的範圍內，於聯邦家庭事務、老年、婦女及青年部下設立聯邦反歧視局，以保障該等基於第 1 條所列事由而遭受歧視者。

#### 第 2 項

應向聯邦反歧視局提供必要的人力及物力資源，以執行其任務。其應在聯邦家庭事務、老年、婦女及青年部的個別預算當中，以獨立章節加以編列。

#### 第 3 項

聯邦反歧視局係由聯邦反歧視獨立專委領導。

### 第 26 條 聯邦反歧視獨立專委之遴選

#### 第 1 項

聯邦反歧視獨立專委係由聯邦眾議院依據聯邦政府的建議選舉產生。

#### 第 2 項

聯邦眾議院就該提案進行表決，毋庸進行辯論。

#### 第 3 項

倘若獲得半數以上的聯邦眾議院法定人數之議員同意，則該被提名人即為當選。

#### 第 4 項

聯邦反歧視獨立專委必須具備必要的資格、經驗和專業知識，尤其是在反歧視領域內的，以履行其任務及執行權限。特別是在反歧視法方面，其具有經相關工作經驗所獲得的專業知識，並擁有在聯邦高級非技術類行政部門任職的資格。

## **第 26a 條 聯邦反歧視獨立專委的法律地位**

### **第 1 項**

依據本法，聯邦反歧視獨立專委與聯邦之間為公法上之職務關係。其獨立履行職務，僅受法律之拘束。

### **第 2 項**

聯邦反歧視獨立專委受聯邦政府之法律監督。

## **第 26b 條 聯邦反歧視獨立專委之任期**

### **第 1 項**

聯邦反歧視獨立專委之任期為五年。

### **第 2 項**

得連選連任一次。

### **第 3 項**

若在任期結束前尚未舉行新任之選擇時，前任之聯邦反歧視獨立專委應聯邦總統之請求，繼續執行職務至新任選舉。

## **第 26c 條 聯邦反歧視獨立專委職務關係的開始與終結；就職宣誓**

### **第 1 項**

依照第 26 條所選出之人由聯邦總統加以任命。聯邦反歧視獨立專委的職務關係始於任命證書的遞交。

### **第 2 項**

聯邦反歧視獨立專委於聯邦總統面前，為如下之宣誓：「我宣誓，將為德國人民之福祉，投入我的精力，增加人民的利益，避免人民之損害，堅守並捍衛基本法以及聯邦法律，盡忠職守，為所有人伸張正義。願上帝幫助我。」此宣誓亦得在沒有宗教信仰的情況下進行之。

### **第 3 項**

職務關係結束於：

- 1、任期屆滿，或
- 2、聯邦反歧視獨立專委被提前解職。

### **第 4 項**

聯邦反歧視獨立專委被免職：

- 1、基於自己的請求，或

2、基於聯邦政府的建議，當聯邦反歧視獨立專委有嚴重的不當行為，或不再符合執行其職務的前提要件。

由聯邦總統將其免職。

#### 第 5 項

聯邦總統於職務關係終結時簽發一份文件。免職自該份文件送達時生效。

### **第 26d 條 聯邦反歧視獨立專委禁止從事之行為和活動**

#### 第 1 項

聯邦反歧視獨立專委不得從事與其職位任務不相符之活動。

#### 第 2 項

聯邦反歧視獨立專委於其任期內以及隨後的事務領導中，均不得從事任何與其職位不相符之活動，無論這些活動為有償或無償，皆然。特別是，聯邦反歧視專委：

- 1、不得擔任受薪的職務、從事營業或職業，
- 2、不得在營利性企業的董事會、監事會或行政委員會，或聯邦或邦的政府或立法機構當中任職，及
- 3、不得有償提供法庭外的鑑定意見。

### **第 26e 條 聯邦反歧視獨立專委的保密義務**

#### 第 1 項

聯邦反歧視獨立專委對於在任職期間或在後續的事務領導中，所知悉的事項負有保密義務。此項義務不適用於職務往來中的通信，或明顯公開或基於其重要性毋庸保密之事實。聯邦反歧視獨立專委依據合義務性之裁量，自行決定是否以及在何種程度上，就此類事項在法庭內或法庭外陳述或發表聲明。

#### 第 2 項

在職務關係或後續的事務領導終結之後，保密義務仍適用之。就適用保密義務之事項，欲在法庭內或法庭外進行陳述以及發表聲明時，必須取得現任聯邦反歧視獨立專委之批准，始得為之。

#### 第 3 項

於自由民主基本秩序受到威脅時，加以捍衛之義務，以及舉發刑事犯罪的法定義務，不受影響。

### **第 26f 條 聯邦反歧視獨立專委之拒絕證言權**

#### 第 1 項

聯邦反歧視獨立專委針對該等基於其身為聯邦反歧視局首長之身分，向其囑託事

務之人，以及針對這些事務本身，有權拒絕證言。在聯邦反歧視獨立專委拒絕證言權的權利範圍內，不得要求其提供或交付檔案卷宗或其他文件。

#### 第 2 項

由聯邦反歧視獨立專委分配任務之職員，在聯邦反歧視獨立專委就拒絕證言權的行使得加以決定的前提下，亦得主張拒絕證言權。

### **第 26g 條 聯邦反歧視獨立專委針對職務薪資、照護及其他給付之請求權**

#### 第 1 項

聯邦反歧視獨立專委依據聯邦公務員俸給法第 39 條至第 41 條之規定，領取相當於 B6 類基本薪資的職務俸給和家庭津貼。

#### 第 2 項

於職務關係開始的當月第一天，直至職務關係結束的當月最後一天之期間內，有請求職務俸給之權。倘若在職務關係結束後，仍持續履行其業務至新任選舉時，則該請求權即持續至結束履行職務的該月最後一天。假使聯邦反歧視獨立專委在領取職務俸給的期間內，從其他公部門獲取勞務報酬時，在其職務俸給的額度內，暫停請求該職務俸給之權利。該職務俸給按月提前給付。

#### 第 3 項

對於補助及照護津貼之請求，在取代聯邦部長法第 15 條第 1 項的四年任期，以聯邦反歧視獨立專員的五年任期替換後，即適用聯邦部長法第 12 條第 6 項、第 13 條至第 18 條以及第 20 條之規定。過渡津貼之請求，最晚可持續至聯邦公務員法第 51 條第 1 項及第 2 項所規定，有關聯邦公務員法定退休年齡的當月月底。在聯邦反歧視獨立專委的職務關係終結，但因為聯邦公務員的公務員關係仍繼續存在，因而不適用聯邦部長法第 18 條第 2 項之規定時，在確認基於聯邦公務員退休而應發放的退休金時，應注意將聯邦反歧視獨立專委之職務期間視為可領取退休金的職務期間。

#### 第 4 項

聯邦反歧視獨立專委依據與聯邦公務員相同之規定，領取差旅及搬遷津貼。

### **第 26h 條 聯邦反歧視獨立專委收受餽贈之運用**

#### 第 1 項

聯邦反歧視獨立專委收到與其職務相關之餽贈時，必須告知聯邦眾議院院長。

#### 第 2 項

聯邦眾議院院長決定該餽贈之用途。聯邦眾議院院長得制定程序性規範。

## 第 26i 條 競業禁止

聯邦反歧視獨立專委在任期或後續的事務管理結束後的十八個月內，從事公職以外自己有意從事的職業活動或其他有償工作時，有義務以書面或電子的方式通知聯邦眾議院院長。倘若公共利益有受損之虞，德國聯邦眾議院院長得禁止聯邦反歧視獨立專委從事自己有意從事的職業活動或其他有償工作。如果有意從事的職業活動或其他有償工作，係聯邦反歧視獨立專委在任期間，或在後續的事務管理時期內所處理的事務或領域的話，則特別會造成公益的損害。此項禁令原則上不應超過任期終結後，或後續的事務管理結束後的一年。若是嚴重損害公益的情形，則禁令可實施至十八個月。

## 第 27 條 聯邦反歧視局之任務

### 第 1 項

凡認為自己因第 1 條所列事由遭受歧視者，得向聯邦反歧視局尋求協助。認為自己因為下列原因而遭受歧視之受僱者，亦得向聯邦反歧視局尋求協助：

- 1、身為父母或照護親屬，根據《聯邦育兒津貼及育兒假法》、《照護時間法》或《家庭照護時間法》，申請或請求休假，或申請或請求調配工作時間，
- 2、根據《照護時間法》第 2 條的遠距上班，或
- 3、如果因為疾病或事故之故，必須人到現場，則依照民法第 275 條第 3 項的緊急家庭事由，拒絕執行其個人工作。

### 第 2 項

針對依照第 1 項尋求協助者，聯邦反歧視局以獨立之方法提供協助，以保障其權利之行使，免受歧視。特別是：

- 1、依照防治歧視之法規，告知其請求權及採取法律措施的可能性，
- 2、引介其他機構之諮詢，
- 3、促成當事人間的和解。

一旦屬於聯邦眾議院或聯邦政府專委之管轄範圍，聯邦反歧視局在徵得依照第 1 項尋求協助之人的同意後，即刻將其案件移送過去。

### 第 3 項

在不涉及聯邦政府或聯邦眾議院專委之管轄權的範圍內，聯邦反歧視局以獨立之方式執行下列任務：

- 1、公眾事務，
- 2、採取措施以減少因本法第 1 條所列事由所生的歧視，以及按照本條第 1 項第 2 句對受僱者所為之歧視，
- 3、針對這些歧視行為進行學術研究。

#### 第 4 項

聯邦反歧視局以及涉及其管轄權的聯邦政府與聯邦眾議院專委，應每隔四年向聯邦眾議院提交有關因本法第 1 條所列事由而生的歧視，以及依本條第 1 項第 2 句對受僱者所為之歧視的報告，並針對如何消滅這些歧視提供建議。上述機構可聯合執行歧視相關的學術研究。

#### 第 5 項

聯邦反歧視局以及涉及其管轄權的聯邦政府與聯邦眾議院專委應合作，以面對因本法第 1 條所列之多項事由而生的歧視。

### **第 28 條 聯邦反歧視獨立專委的職務權限、聯邦機關與其他聯邦公立機構向其提供支援之義務**

#### 第 1 項

聯邦反歧視獨立專委應參與所有涉及其任務的事務。此參與應儘早實行。她或他得向聯邦政府提供建議並發表意見。

#### 第 2 項

聯邦反歧視獨立專委按照其他法律規定，在聯邦各部會的任務受到影響時，應儘早就具有根本政治重要性的事項，通知其他聯邦部會。

#### 第 3 項

有人因為歧視而向聯邦反歧視局尋求協助，且該局也在各相關人士之間力求調解時，倘若該名向聯邦反歧視局尋求協助者同意的話，聯邦反歧視獨立專委得要求相關人士提供聲明。

#### 第 4 項

所有聯邦部會、其他聯邦機關及聯邦所轄的公共機構，皆有義務協助聯邦反歧視獨立專委履行其任務，特別是提供必要的資訊。

### **第 29 條 聯邦反歧視局與非政府組織及其他機構之合作**

聯邦反歧視局於執行事務時，應以適當的形式納入非政府組織，以及其他為保障免於受到因第 1 條所列事由之歧視而設於歐洲、聯邦、邦、或者地方層級的組織。

### **第 30 條 聯邦反歧視局之諮詢會**

#### 第 1 項

聯邦反歧視局為了促進與旨在防止因第 1 條所列其中一項事由而遭受之歧視為目的所成立之社會團體與組織的對話，得設立諮詢會。諮詢會於聯邦反歧視局依第 27 條第 4 項向聯邦眾議院提出報告與建議時，提供諮詢及意見，亦可在聯邦

反歧視局依照第 27 條第 3 項第 3 款從事學術研究時，提交自己的建議。

#### 第 2 項

聯邦家庭事務、老年、婦女及青年部在徵得聯邦反歧視獨立專委，與其他同樣有管轄權之聯邦眾議院或聯邦政府專委的同意後，任命諮詢會之委員及代理人。諮詢會之成員應含括社會團體及組織之代表、歧視爭議的專家。諮詢會的委員不得超過 16 名，且男女比例應相同。

#### 第 3 項

諮詢委員會自訂議事規則，並由聯邦家庭事務、老年、婦女及青年部同意之。

#### 第 4 項

諮詢會之委員以無給職之身分，依據本法執行業務。其有權請求所支出之費用津貼、差旅費、日支費及住宿津貼。細部事項由議事規則訂之。

### 第七章 附則

#### 第 31 條 強制性

不得違反本法之規定以致受保護者之損害。

#### 第 32 條 最終條款

除本法另有規定外，適用一般性規範。

#### 第 33 條 過渡條款

##### 第 1 項

針對民法第 611a 條、第 611b 條以及第 612 條第 3 項所規定的歧視，以及勞工保護法所規定的性騷擾，應適用 2006 年 8 月 18 日前有效之法律。

##### 第 2 項

若是基於種族或民族本源的歧視，則第 19 條至第 21 條之規定並不適用於 2006 年 8 月 1 日前所成立的債之關係。第 1 句不適用於持續性債之關係的嗣後變動。

##### 第 3 項

若是基於性別、宗教、身心障礙、年齡或性傾向的歧視，則第 19 條至第 21 條之規定不適用於 2006 年 12 月 1 日前所成立的債之關係。第 1 句不適用於持續性債之關係的嗣後變動。

##### 第 4 項

倘若債之關係是以私法保險為標的，且是在 2007 年 12 月 22 日以前所成立時，



則無第 19 條第 1 項規定之適用。第 1 句不適用於此類債之關係的嗣後變動。

#### 第 5 項

於 2012 年 12 月 21 日之前成立的保險關係，根據第 19 條第 1 項第 2 款之規定，因為性別而有不同的保費或給付時，僅於經由以相關且精準的精算和統計資訊為基礎的風險評估後，認此差別為決定性因素時，始為合法。因懷孕或基於母性身分所支出之費用，一概不得導致不同的保費或給付。