

# Employment & Labor Law in Germany

Schuster / von Steinau-Steinrück / Mengel

5. Auflage 2025  
ISBN 978-3-406-74286-6  
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei  
[beck-shop.de](https://beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://beck-shop.de) steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

[beck-shop.de](https://beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird [beck-shop.de](https://beck-shop.de) für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

(4) <sup>1</sup>A claim pursuant to subsections (1) or (2) must be asserted in writing within a period of two months unless the parties to the collective bargaining agreements have agreed otherwise. <sup>2</sup>This period shall begin to run in the case of a job application or a promotion upon receipt of the rejection and in the other cases of adverse treatment at the time at which the employee obtains knowledge of the adverse treatment.

(5) Otherwise, claims against the employer arising from other legal provisions shall remain unaffected.

(6) A violation of the prohibition of adverse treatment pursuant to § 7 sub. (1) by the employer shall not create a claim to the formation of an employment relationship, a trainee relationship, or a promotion, unless such a claim arises on other grounds.

#### § 16

##### Prohibition of disciplinary action

(1) <sup>1</sup>The employer may not subject employees to adverse treatment due to their exercising of rights under this Chapter or refusal to carry out instructions which are in violation of this Chapter. <sup>2</sup>The same shall apply to persons who support the employees against such treatment or testify as witnesses.

(2) <sup>1</sup>The rejection or toleration of conduct involving adverse treatment by the affected employees may not be invoked as a basis for a decision involving these employees. <sup>2</sup>Subsection (1) sentence 2 applies *mutatis mutandis*.

(3) § 22 applies *mutatis mutandis*.

#### Subchapter 4

##### Supplementary provisions

#### § 17

##### Social responsibility of the parties

(1) Parties to collective bargaining agreements, employers, employees and their representative bodies are called upon to contribute to the realization of the purpose defined in § 1 to the extent they are able in the course of carrying out their tasks.

(4) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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.

(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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

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

(3) § 22 gilt entsprechend.

#### Unterabschnitt 4

##### Ergänzende Vorschriften

#### § 17

##### Soziale Verantwortung der Beteiligten

(1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.

## II. General Equal Treatment Act

(2) <sup>1</sup>In workplaces in which the prerequisites set forth in § 1 sub. (1) sentence 1 Works Constitution Act are met, and where the employer is grossly in violation of provisions in this Chapter, the works council or a trade union represented in the workplace may, if the prerequisites set forth in § 23 sub. (3) sentence 1 Works Constitution Act are met, assert the rights mentioned therein before a court; § 23 sub. (3) sentence 2 to 5 Works Constitution Act apply *mutatis mutandis*. <sup>2</sup>Claims of victims of adverse treatment may not be asserted by such bodies.

### § 18

#### Membership in associations

(1) The provisions of this Chapter shall apply *mutatis mutandis* for membership or participation in

1. a party to a collective bargaining agreement,
2. an association whose members belong to a certain professional group or which holds a dominant position of power in the economic or social realm, if a fundamental interest in the acquisition of membership exists,

as well as their respective combinations.

(2) If a rejection constitutes a violation of the prohibition of adverse treatment pursuant to § 7 sub. (1), a claim for membership or participation in the associations set forth in subsection (1) shall exist.

## Chapter 3

### Protection against adverse treatment under civil law

#### § 19

#### Prohibition of adverse treatment under civil law

(1) Adverse treatment on the grounds of race or ethnic origin, gender, religion, a disability, age or sexual identity is impermissible in the formation, performance and termination of civil law contractual relationships which

1. typically come about under comparable conditions without distinction as to person in a great number of cases (bulk transactions) or where, given the type of contractual relationship involved, a distinction as to person is only of secondary importance, and such contractual relationships come about under comparable conditions in a great number of cases or

(2) <sup>1</sup>In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. <sup>2</sup>Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

### § 18

#### Mitgliedschaft in Vereinigungen

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer

1. Tarifvertragspartei,
2. Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören oder die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehat, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht,

sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.

(2) Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 darstellt, besteht ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen.

## Abschnitt 3

### Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

#### § 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

## § 20 Permissible differences in treatment

2. involve private law insurance.

(2) Moreover, adverse treatment on the grounds of race or ethnic origin is also impermissible in the formation, performance and termination of all other civil law contractual relationships within the meaning of § 2 sub. (1) no. 5 to 8.

(3) In connection with the letting of housing, a difference in treatment with a view to the creation and maintenance of socially stable residential structures and well-balanced settlements, as well as well-balanced economic, social and cultural conditions shall be permissible.

(4) The provisions of this Chapter shall have no application to contractual relationships governed by family law or dealing with inheritances.

(5) <sup>1</sup>The provisions of this Chapter shall have no application to civil law contractual relationships which create a special relationship of trust between the parties or their relatives. <sup>2</sup>This can particularly be the case with leases if the parties or their relatives use housing space on the same property. <sup>3</sup>The letting of housing space for not merely temporary use is, as a rule, not a transaction within the meaning of subsection (1) no. 1 if the does not rent out more than 50 residences in all.

### § 20

#### Permissible differences in treatment

(1) <sup>1</sup>A difference in treatment due to religion, a disability, age, sexual identity or gender shall not constitute a violation of the prohibition of adverse treatment if there are objective grounds for such treatment. <sup>2</sup>This can in particular be the case if the difference in treatment

1. serves to avoid danger, to prevent damage or serves other purposes of a comparable nature,
2. takes the need for protection of privacy or personal security into account,
3. grants special benefits and there is no interest in enforcing equal treatment,

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.

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

(5) <sup>1</sup>Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. <sup>2</sup>Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. <sup>2</sup>Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung

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,

## II. General Equal Treatment Act

4. is linked to the religion of a person and is justified in view of the exercise of religious freedom or the right to self-determination of a religious community or the institutions attributed to it, regardless of their legal form, as well as associations which have set themselves the task of collectively cultivating a religion taking into account their self-conception.
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.

(2) <sup>1</sup>Costs related to pregnancy or maternity shall under no circumstances lead to differences in premiums and benefits. <sup>2</sup>A difference in treatment due to religion, a disability, age or sexual identity shall only be permissible in the cases set forth in § 19 sub. (1) no. 2 if this is based on recognized principles of risk-adjusted calculations, in particular an assessment of risk based on an actuarial calculation, taking statistical data into account.

(2) <sup>1</sup>Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. <sup>2</sup>Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.

### § 21 Claims

(1) <sup>1</sup>In the event of a violation of the prohibition of adverse treatment, the disadvantaged party may, irrespective of further claims, demand the removal of the impairment. <sup>2</sup>If further impairments are to be feared, he or she may file a cease and desist action.

(2) <sup>1</sup>In the event of a violation of the prohibition of adverse treatment, the offender shall be obligated to compensate the victim for the damage resulting from his or her actions. <sup>2</sup>This shall not apply if the offender is not responsible for the breach of duty. <sup>3</sup>Where the damage does not involve a financial loss, the disadvantaged person may demand appropriate monetary compensation.

(3) Tort claims remain unaffected.

(4) The offender may not invoke an agreement which derogates from the prohibition of adverse treatment.

(5) <sup>1</sup>A claim pursuant to subsections (1) and (2) must be asserted within a period of two months. <sup>2</sup>After this period, a claim may only be asserted if the disadvantaged person was prevented from adhering to this time period due to circumstances beyond his or her control.

### § 21 Ansprüche

(1) <sup>1</sup>Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. <sup>2</sup>Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.

(2) <sup>1</sup>Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligende verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. <sup>2</sup>Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligende die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. <sup>3</sup>Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

(3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.

(4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligende nicht berufen.

(5) <sup>1</sup>Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

## Chapter 4 Legal protection

### § 22 Burden of proof

If one party to a dispute proves the existence of indications that would give rise to an assumption of adverse treatment based on one of the grounds set forth in § 1, it shall be for the other party to prove that no violation of the provisions for the protection against adverse treatment occurred.

### § 23 Support from anti-discrimination organizations

(1) <sup>1</sup>Anti-discrimination organizations are associations of persons which represent the special interests of victims of adverse treatment or groups of such persons as defined in § 1 on a non-commercial and ongoing basis in accordance with their bylaws. <sup>2</sup>They are entitled to the powers set forth in subsections (2) to (4) if they have at least 75 members or form a combination of at least seven organizations.

(2) <sup>1</sup>Anti-discrimination organizations are authorized, within the scope of their purpose as set forth in their bylaws, to appear in court proceedings as a legal advisor to victims of adverse treatment. <sup>2</sup>In all other respects, the provisions of the procedural statutes remain unaffected, in particular those pursuant to which legal advisors can be prohibited from continuing with their arguments.

(3) Anti-discrimination organizations shall be permitted to handle the legal affairs of victims of adverse treatment as permitted within the scope of their purpose as set forth in their bylaws.

(4) The special rights of organizations supporting disabled persons to file suit and their powers of representation remain unaffected.

## Chapter 5 Special regulations for civil service positions

### § 24 Special regulations for civil service positions

Taking their special legal position into account, the provisions of this Act shall apply *mutatis mutandis* for

## Abschnitt 4 Rechtsschutz

### § 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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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.

(2) <sup>1</sup>Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. <sup>2</sup>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.

## Abschnitt 5 Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

### § 24 Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für

## II. General Equal Treatment Act

1. civil servants working for the federal government or the federal states, the municipalities, the municipal associations and the other public law bodies, institutions and foundations that are subject to the supervision of the federal government or a federal state,
  2. federal and state judges,
  3. conscientious objectors, to the extent that their assignment to perform civilian alternative service is affected.
1. Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
  2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder,
  3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist.

### **Chapter 6 Federal Anti-Discrimination Agency and Federal Anti- Discrimination Commissioner**

#### **§ 25**

#### **Federal Anti-Discrimination Agency**

(1) Notwithstanding the competence of the commissioners of the lower house of the German parliament or the federal government, a federal authority for protection against adverse treatment based on one of the grounds set forth in § 1, the Federal Anti-Discrimination Agency shall be established within the Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth.

(2) <sup>1</sup>The Federal Anti-Discrimination Agency shall be provided with the personnel and equipment necessary for it to perform its tasks. <sup>2</sup>It shall be posted as its own item in the section of the budget for the Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth.

(3) The Federal Anti-Discrimination Agency shall be headed by the Independent Federal Anti-Discrimination Commissioner.

#### **§ 26**

#### **Election of the Independent Federal Anti-Discrimination Commissioner; requirements**

(1) The Federal Anti-Discrimination Commissioner shall be elected by the German Bundestag on a proposal of the federal government.

(2) The German Bundestag shall vote without discussion.

### **Abschnitt 6 Antidiskriminierungsstelle des Bundes und Unabhängige Bundesbeauftragte oder Unabhängiger Bundesbeauftragter für Antidiskriminierung**

#### **§ 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) <sup>1</sup>Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. <sup>2</sup>Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird von der oder dem Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung geleitet.

#### **§ 26**

#### **Wahl der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung; Anforderungen**

(1) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung wird auf Vorschlag der Bundesregierung vom Deutschen Bundestag gewählt.

(2) Über den Vorschlag stimmt der Deutsche Bundestag ohne Aussprache ab.

(3) The proposed person shall be elected if more than half of the statutory number of members of the German Bundestag have voted for him or her.

(4) <sup>1</sup>The Federal Anti-Discrimination Commissioner must possess the qualification, experience and expert knowledge, in particular in the area of anti-discrimination, that are necessary to fulfill his/her tasks and exercise his/her powers. <sup>2</sup>In particular, she or he must have obtained knowledge of anti-discrimination law through relevant professional experience and be qualified for a career in the higher non-technical administrative service of the federal government.

**§ 26a**

**Legal position of the Independent  
Federal Anti-Discrimination  
Commissioner**

(1) <sup>1</sup>The Independent Federal Anti-Discrimination Commissioner shall be in a public law official relationship with the federal government pursuant to this Act. <sup>2</sup>He or she shall be independent in the performance of his or her office and only subject to the law.

(2) The Independent Federal Anti-Discrimination Commissioner shall be subject to the legal supervision of the federal government.

**§ 26b**

**Term of office of the Independent  
Federal Anti-Discrimination  
Commissioner**

(1) The terms of office of the Independent Federal Anti-Discrimination Commissioner shall be five years.

(2) He or she may be reelected one time.

(3) If a new election is not held before the term expires, the current Independent Federal Anti-Discrimination Commissioner shall, at the request of the Federal President, continue operations up to the new election.

(3) Die vorgeschlagene Person ist gewählt, wenn für sie mehr als die Hälfte der gesetzlichen Zahl der Mitglieder des Deutschen Bundestages gestimmt hat.

(4) <sup>1</sup>Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung muss zur Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben und zur Ausübung ihrer oder seiner Befugnisse über die erforderliche Qualifikation, Erfahrung und Sachkunde insbesondere im Bereich der Antidiskriminierung verfügen. <sup>2</sup>Insbesondere muss sie oder er über durch einschlägige Berufserfahrung erworbene Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts verfügen und die Befähigung für die Laufbahn des höheren nichttechnischen Verwaltungsdienstes des Bundes haben.

**§ 26a**

**Rechtsstellung der oder des  
Unabhängigen Bundesbeauftragten für  
Antidiskriminierung**

(1) <sup>1</sup>Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung steht nach Maßgabe dieses Gesetzes in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zum Bund. <sup>2</sup>Sie oder er ist bei der Ausübung ihres oder seines Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.

(2) Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung untersteht der Rechtsaufsicht der Bundesregierung.

**§ 26b**

**Amtszeit der oder des Unabhängigen  
Bundesbeauftragten für  
Antidiskriminierung**

(1) Die Amtszeit der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung beträgt fünf Jahre.

(2) Eine einmalige Wiederwahl ist zulässig.

(3) Kommt vor Ende des Amtsverhältnisses eine Neuwahl nicht zustande, so führt die oder der bisherige Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung auf Ersuchen der Bundespräsidentin oder des Bundespräsidenten die Geschäfte bis zur Neuwahl fort.



§ 26c

**Beginning and end of the official position of the Independent Federal Anti-Discrimination Commissioner; oath of office**

(1) <sup>1</sup>The person elected pursuant to § 26 shall be appointed by the Federal President. <sup>2</sup>The official position of the Independent Federal Anti-Discrimination Commissioner shall commence with the handing over of the certificate of appointment.

(2) <sup>1</sup>The Independent Federal Anti-Discrimination Commissioner shall swear the following oath before the Federal President: "I swear that I will dedicate my efforts to the well-being of the German people, promote their welfare, protect them from harm, uphold and defend the Basic Law and the laws of the Federation, perform my duties conscientiously and do justice to all. So help me God." <sup>2</sup>This oath can also be taken without religious affirmation.

(3) The official position shall end

1. on a regular basis upon expiration of the term or
2. if the Independent Federal Anti-Discrimination Commissioner is prematurely removed from the office.

(4) <sup>1</sup>The Independent Federal Anti-Discrimination Commissioner shall be removed from office

1. at his or her own request or
2. at the proposal of the federal government if the Independent Federal Anti-Discrimination Commissioner is guilty of grave misconduct or no longer meets the requirements for carrying out his or her tasks.

<sup>2</sup>The removal shall be carried out by the Federal President.

(5) <sup>1</sup>Should the official position be terminated, the Federal President shall execute a certificate. <sup>2</sup>The removal shall enter into force upon hand-over of the certificate.

§ 26c

**Beginn und Ende des Amtsverhältnisses der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung; Amtseid**

(1) <sup>1</sup>Die oder der nach § 26 Gewählte ist von der Bundespräsidentin oder dem Bundespräsidenten zu ernennen. <sup>2</sup>Das Amtsverhältnis der oder des Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung beginnt mit der Aushändigung der Ernennungsurkunde.

(2) <sup>1</sup>Die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung leistet vor der Bundespräsidentin oder dem Bundespräsidenten folgenden Eid: „Ich schwöre, dass ich meine Kraft dem Wohl des deutschen Volkes widmen, seinen Nutzen mehren, Schaden von ihm wenden, das Grundgesetz und die Gesetze des Bundes wahren und verteidigen, meine Pflichten gewissenhaft erfüllen und Gerechtigkeit gegen jedermann üben werde. <sup>2</sup>So wahr mir Gott helfe.“ Der Eid kann auch ohne religiöse Beteuerung geleistet werden.

(3) Das Amtsverhältnis endet

1. regulär mit dem Ablauf der Amtszeit oder
2. wenn die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung vorzeitig aus dem Amt entlassen wird.

(4) <sup>1</sup>Entlassen wird die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung

1. auf eigenes Verlangen oder
2. auf Vorschlag der Bundesregierung, wenn die oder der Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung eine schwere Verfehlung begangen hat oder die Voraussetzungen für die Wahrnehmung ihrer oder seiner Aufgaben nicht mehr erfüllt.

<sup>2</sup>Die Entlassung erfolgt durch die Bundespräsidentin oder den Bundespräsidenten.

(5) <sup>1</sup>Im Fall der Beendigung des Amtsverhältnisses vollzieht die Bundespräsidentin oder der Bundespräsident eine Urkunde. <sup>2</sup>Die Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam.