



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

دليل حول القانون العام للمعاملة بالمساواة

شروح وأمثلة حول القانون العام
للمعاملة بالمساواة



دليل حول القانون العام للمعاملة بالمساواة

شروح وأمثلة حول القانون العام
للمعاملة بالمساواة

مقدمة

القارئات والقراء الأعزاء،

كل إنسان على نفس القدر من الأهمية وله نفس الحقوق – بصرف النظر عن الأصل العرقي والجنس والإعاقة والدين والعقيدة والسن أو التوجه الجنسي . نود إقناع المواطنين والمواطنين بأننا جميعاً نستفيد من التنوع. إن مجتمع خال من التمييز ليس مجتمع أكثر ملاءمة للعيش فقط بل إنما مجتمع أكثر كفاءة أيضاً. يجب أن تصبح ألمانيا دولة تتميز بثقافة خالية من التمييز.




ووضع القانون العام للمعاملة بالمساواة الذي دخل حيز التنفيذ في عام 2006 م الإطار القانوني الموحد لوقاية خالية تماماً من التمييز. لقد تغير منذ ذلك كثيراً في الوعي الاجتماعي – ولكن هذا لا يكفي. إن التغلب على التحيز وتغيير المواقف ووجهات النظر هو عملية طويلة وتحتاج إلى أكثر من قانون فقط. وتتمثل رغبتنا الرئيسية في تحقيق القانون العام للمعاملة بالمساواة وتطبيقه في الحياة اليومية.

يقدم هذا الكتيب لمحة أولى عن الحماية المقدمة من قبل القانون العام للمعاملة بالمساواة للناس الذين يعانون من التمييز أو يريدون الاطلاع على حقوقهم. ويشير القانون إلى كل من مكان العمل والوظيفة فضلاً عن إجراءات الحياة اليومية أو البحث عن سكن. لدى أصحاب العمل إمكانية الاطلاع على الإجراءات الواجب اتخاذها من أجل منع التمييز وإمكانات ردود الفعل في حالة ظهور التمييز في شركتهم.

يسعدنا أن نقدم تقييماً قانونياً لمرتجاكم. يرجى الاتصال بنا هاتفياً على الخط

الساخن أو مباشرة عبر البريد الإلكتروني على موقعنا في الإنترنت.

أتمنى لكم الإفادة.



Christine Lüders

كريستينه ليودرس

رئيسة مكتب مكافحة التمييز لجمهورية ألمانيا الاتحادية

المحتويات

7	الشروط القانونية للوقاية من التمييز في ألمانيا .	1
	حقوق الإنسان في الدستور الألماني (القانون الأساسي):	1.1
7	الحق الأساسي في المعاملة بالمساواة في ألمانيا	
8	احترام حقوق الإنسان في الاتحاد الأوروبي	2.1
10	التطبيق في ألمانيا: القانون العام للمعاملة بالمساواة	3.1
11	مفهوم الظلم وفقاً للقانون العام للمعاملة بالمساواة .	2
11	عدم المعاملة بالمساواة بصورة مبررة	1.2
12	عدم المعاملة بالمساواة بصورة غير مبررة	2.2
12	الظلم المباشر	
12	الظلم غير المباشر	
13	المضايقة	
13	التحرش الجنسي	
14	المضايقة النفسية (Mobbing)	
14	التكليف بالظلم	
14	مسؤولية توفير الأدلة	
15	مجالات التطبيق	3
15	مجال التطبيق الشخصي – من يهمله القانون؟	1.3
15	التمييز العنصري / الأصل العرقي	
16	الجنس	
17	الدين / العقيدة	
18	الإعاقة	
19	السن	
20	التوجه الجنسي	
20	التمييز المتعدد	

	2.3.	مجال التطبيق الموضوعي - في أي حالات ينطبق
21	القانون العام للمعاملة بالمساواة؟
21	1.2.3.	مكان العمل والوظيفة.....
	1.1.2.3.	الاختلاف في المعاملة المسموح والاستثناءات فيما يتعلق
25	بمكان العمل والوظيفة
27	2.2.3.	إجراءات الحياة اليومية.....
28	1.2.2.3.	الاختلاف في المعاملة المسموح والاستثناءات في القانون المدني
	4.	إمكانيات التصرف في حالة المخالفات القائمة
31	أو المهددة للقانون العام للمعاملة بالمساواة.....
31	1.4.	منع الظلم.....
32	2.4.	تجنب الظلم.....
33	3.4.	إجراءات إيجابية.....
35	5.	مجالات أخرى للحماية.....
35	الحماية الاجتماعية.....
36	التعليم.....
37	6.	العلاقة بين المواطنين / المواطنين والدولة....
	7.	تقديم الدعم في حالة التمييز: مكتب
38	مكافحة التمييز لجمهورية ألمانيا الاتحادية.....
40	الملحق.....
59	فهرس حسب المواضيع.....

1.

الشروط القانونية للوقاية من التمييز في ألماني ا

1.1. حقوق الإنسان في الدستور الألماني (القانون الأساسي): الحق الأساسي في المعاملة بالمساواة في ألمانيا

تتمتع مبادئ المعاملة بالمساواة ومنع التمييز في القانون الدولي والقانون
الدستوري بأولوية عالية .

لقد تم تبني الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة
في 10 ديسمبر 1949م. ويكفل هذا الإعلان لكل إنسان نفس الحقوق .

أدرجت جمهورية ألمانيا الاتحادية مبادئ المساواة الأساسية للإعلان العالمي
لحقوق الإنسان في القانون الأساسي (الدستور الألماني) الذي تم إصداره في عام
1949م .

تلتزم الدولة في المادة الأولى من القانون الأساسي باحترام كرامة الإنسان
وحمايتها وتؤمن بحقوق الإنسان كقاعدة أساسية للتعايش ضمن أي مجموعة
بشرية .

إن المساواة بين كل البشر منصوص عليها في المادة الثالثة من القانون الأساسي . ويتم تنظيم المساواة بين النساء والرجال في فقرة منفصلة تمت تكملتها في عام 1949م بمبدأ التشجيع . ووفقاً لذلك المبدأ تشجع الدولة التطبيق الحقيقي للمساواة بين النساء والرجال وتعمل على إزالة المساوئ القائمة . أما الفقرة الثالثة فتشير إلى خصائص متنوعة وتقول إنه لا يجوز تفضيل أي شخص أو ظلمه لأسباب عنصرية أو بسبب الجنس أو النسب أو اللغة أو الوطن والأصل أو الإيمان أو وجهات النظر الدينية أو السياسية . تم تعديل منع الظلم هذا في عام 1949م بمنع ظلم المعاقين .

يتم ذكر بعض الحقوق الأساسية المركزية في هذه المواد للقانون الأساسي ذات أعلى أولوية وتلتزم الدولة الألمانية بمنع النيل من هذه الحقوق .

وعلى أساس حقوق المساواة تطور في ألمانيا تشريع المساواة ومناهضة التمييز .

2.1. احترام حقوق الإنسان في الاتحاد الأوروبي

من خلال معاهدة أمستردام تم تحويل مجلس الاتحاد الأوروبي في عام 1999م لاتخاذ الإجراءات المناسبة بالإجماع من أجل مكافحة التمييز لأسباب عنصرية أو بسبب الجنس أو الأصل العرقي أو الدين أو العقيدة أو الإعاقة أو السن أو التوجه الجنسي .

وأصدر المشرع الأوروبي أربعة توجيهات على أساس المادتين (13) و (141) من المعاهدة المنشئة للمجموعة الأوروبية (المساواة المهنية بما في ذلك مساواة الرواتب بين النساء والرجال) :

1. التوجيه رقم 43/2000/ المجموعة الأوروبية المؤرخ في 29 يونيو عام 2000م حول تطبيق مبدأ البمعاملة بالمساواة بدون تفرقة العرق أو الأصل العرقي (توجيه مناهضة العنصرية) .

2. التوجيه رقم 78/2000/ المجموعة الأوروبية المؤرخ في 27 نوفمبر عام 2000م حول تحديد شروط عامة لتحقيق المساواة في مكان العمل والوظيفة . من خلال التوجيه العام للعمل يهدف الاتحاد الأوروبي إلى وضع شروط عامة من أجل مكافحة التمييز في مكان العمل والوظيفة بسبب الدين أو العقيدة أو الإعاقة أو السن أو التوجه الجنسي .

3. التوجيه رقم 113/2004/ المجموعة الأوروبية للمجلس المؤرخ في 13 ديسمبر عام 2004م حول تحقيق مبدأ المساواة بين النساء والرجال فيما يتعلق بالتوصل إلى البضائع والخدمات وتوفيرها (توجيه بخصوص الجنسين للقانون المدني) .

4. التوجيه رقم 73/2002/ المجموعة الأوروبية المؤرخ في 23 سبتمبر عام 2002م لتعديل توجيه المجلس رقم 207/76/ المجموعة الاقتصادية الأوروبية حول تحقيق مبدأ المساواة بين النساء والرجال فيما يتعلق بالتوصل إلى العمل والتعليم المهني والتطور في الوظيفة وشروط العمل (توجيه بخصوص الجنسين لقانون العمل) .

ومن خلال توجيهات الاتحاد الأوروبي حول المساواة يعتبر الأشخاص المذكورون فيها محتاجين إلى الحماية بصورة خاصة. وينبغي اندماجهم في سوق العمل بصورة أفضل كما ينبغي منع وإزالة عدم المعاملة بالمساواة في إجراءات الحياة اليومية.

3.1. التطبيق في ألمانيا: القانون العام للمعاملة بالمساواة

يطبق القانون العام للمعاملة بالمساواة هذه التوجيهات الأوربية الأربعة في القانون الألماني. في القانون المدني، يعني التوصل إلى البضائع والخدمات وتوفيرها، يتجاوز منع الظلم التابع للقانون العام للمعاملة بالمساواة عن هذه العوامل ويمتد - إلى جانب خصائص التمييز العنصري / الأصل العرقي والجنس - أيضاً إلى الدين / العقيدة والسن والإعاقة والتوجه الجنسي.

وأشار البرلمان الألماني في مقدمة القانون العام للمعاملة بالمساواة إلى أنه، في ألمانيا، ليس كل الناس لديهم نفس الفرص. لذلك يهدف القانون العام للمعاملة بالمساواة إلى منع أو إزالة المساوئ. وتمتد الحماية المقدمة من قبل القانون العام للمعاملة بالمساواة أيضاً إلى عدم المعاملة بالمساواة بسبب خصائص متعددة، وهو ما يسمى تمييز متعدد.

2.

مفهوم الظلم وفقاً للقانون العام للمعاملة بالمساواة

يعالج القانون الظلم ولا التمييز لأنه ليست كل معاملة مختلفة تؤدي إلى ضرر، تأثيره تمييزي. وليس من المسموح بأعمال الظلم في حالة عدم وجود أي سبب مبرر. وفيما يتعلق بالأسباب للتبرير، أي الظروف التي تسمح بعدم المعاملة بالمساواة في حياة العمل والحياة اليومية استثنائياً فيذكرها أيضاً القانون العام للمعاملة بالمساواة.

1.2. عدم المعاملة بالمساواة بصورة مبررة

من المسموح بالاختلاف في المعاملة في حياة العمل وبصورة محدودة جداً إذا كانت الصيغة المطلوبة تشكل ركيزة لتنفيذ العمل ولا غنى عنها تقريباً.

في إطار دراسة علمية ينبغي القيام بمقابلة مع نساء مهاجرات. ولتنفيذ هذا العمل من المسموح باستخدام نساء ذات أصل عرقي معين لأن الجنس والأصل العرقي تمثلان الشروط المهنية الأساسية والحاسمة.

كما أنه من المسموح بعدم المعاملة بالمساواة في إجراءات الحياة اليومية في حالة وجود سبب موضوعي .

لا تقدم امرأة حامل أو شخص ذو إعاقة شهادة طبية تؤكد الصلاحية للطيران . من الممكن أن يكون رفض حجز الرحلة الجوية مبرراً لأنه يتم كوقاية من أخطار أو أضرار محتملة أثناء الرحلات الجوية .

2.2. عدم المعاملة بالمساواة بصورة غير مبررة

يذكر القانون العام للمعاملة بالمساواة خمسة أنواع من الظلم :

نتحدث عن الظلم المباشر (الظاهر) إذا يشعر شخص بمعاملة أقل جودة من المعاملة التي يشعر أو شعر أو سيشعر الشخص المقارن به .

تكسب امرأة في نفس العمل أموال أقل بكثير من زميلها الذكر . وذلك هو الظلم المباشر القائم على الجنس .

تمتد الوقاية من التمييز التابعة للقانون العام للمعاملة بالمساواة أيضاً إلى **الظلم غير المباشر** . وهذه قواعد محايدة، في الظاهر، تظلم أشخاص بسبب خاصية تابعة للقانون العام للمعاملة بالمساواة .

ينص نظام المرتبات والأجور على أن الذين يعملون بدوام جزئي لا يستفيدون من ميزات معينة وذلك بدون أي تبرير مبني على ساعات العمل . وإذا كانت أغلبية الذين يعملون بدوام جزئي من النساء فهناك ظلم غير مباشر متعلق بالجنس .

أما **المضايقة** بسبب خاصية مذكورة في القانون العام للمعاملة بالمساواة فهي غير مسموحة أيضاً . ولتلبية العناصر القانونية من المضايقة يجب أن تتوفر الشروط التالية :

1. إن السلوك غير المرغوب فيه يهدف إلى أو يسبب انتهاك كرامة الشخص المعني .
2. وتخلق المضايقة ظروف تتميز بالتخويف والمعاناة والإذلال والتدهور أو الإهانة .

أما **التحرش الجنسي** فهو أفعال جنسية غير مرغوب فيها تهدف إلى أو تسبب انتهاك الكرامة . وعلى النقيض من المضايقة ليس من الضروري للغاية أن يخلق التحرش الجنسي ظروف مهينة .

ييدي الموظفون الذكور في حضور زميلتهم ملاحظات تلميحية بأسلوب فاضح وإضافة إلى ذلك يرسلون إليها رسائل البريد الإلكتروني بمحتوى إباحي .

فيما يتعلق بالمضايقة النفسية (Mobbing) فهي مضايقة بفحوى القانون العام للمعاملة بالمساواة إذا حدث بسبب خاصية للتمييز مذكورة في القانون .

تعتبر الملاحظات العنصرية المستمرة أو الشتائم بسبب أصل عرقي معين من طرف الزميلات والزملاء أو الرؤساء في مكان العمل مضايقة نفسية .

كما يعتبر التكاليف بالظلم أيضاً ظلماً . ويهدف ذلك إلى توفير وقاية مستديمة من عدم المعاملة بالمساواة . إذا لا يجب على الضحية المحتملة انتظار الظلم بل لديها إمكانية اتخاذ إجراءات ضد هذا التكاليف .

تكلف صاحبة العمل مدير الموظفين بعدم استخدام أشخاص ذوي إعاقة .

بالنسبة للدليل على أنه تم ظلم وفقاً للقانون العام للمعاملة بالمساواة فيتوجب على المتضرر(ة) أن يوفره . ولكنه من المخطط تيسير الأدلة لأن المتضررين لن يكونوا دائماً قادرين على إثبات عدم المعاملة بالمساواة تماماً . لذلك من الكافي في الوقت الحاضر تقديم أسناد تشير إلى عدم المعاملة بالمساواة . ومن ثم يتوجب على الطرف الآخر توفير الأدلة على أنه لم يتم عدم المعاملة بالمساواة أو أنه كان مبرراً استثنائياً .

3.

مجالات التطبيق

يميز القانون العام للمعاملة بالمساواة بين مجال التطبيق الشخصي ومجال التطبيق الموضوعي .

1.3. مجال التطبيق الشخصي – من يهمله القانون؟

يقدم القانون العام للمعاملة بالمساواة الحماية للأشخاص الذين يتم ظلمهم لأسباب عنصرية أو بسبب الأصل العرقي أو الجنس أو الدين أو العقيدة أو الإعاقة أو السن أو التوجه الجنسي . ولكل شخص في كل من هذه الحالات جنس و سن . ولكنه لا يتأثر جميع الناس في نفس الطريقة بالظلم .

قام المشرع بتوسيع منع الظلم المتعلق بالقانون المدني وفقاً للتوجيهات الأوروبية لتوجيه مناهضة العنصرية لخاصية التمييز العنصري / الأصل العرقي فقط . ويمتد هذا المنع إلى كافة العقود التي تنظم التوصل إلى البضائع والخدمات بما في ذلك السكن . فيما يتعلق بالخصائص الأخرى التي لا توجد لها مثل هذه التوجيهات الأوروبية أو ليس على نفس الدرجة، فيقتصر منع الظلم على ما يسمى بالالتزامات الكبيرة . وسنناقشها بالتفاصيل في سياق مجال التطبيق الموضوعي .

لا تعد جنسية الشخص من الخصائص المحمية من خلال القانون العام للمعاملة بالمساواة. ولكنه في حالة عدم المعاملة بالمساواة المتعلق خارجياً بالجنسية يتوفر في كثير من الأحيان تمييز مباشر بسبب الأصل العرقي .

إذا قال صاحب (أو صاحبة) العمل إنه لا يود استخدام الجزائريين نتحدث عن تمييز قائم على الأصل العرقي .

تمتد وقاية القانون العام للمعاملة بالمساواة من التمييز فيما يتعلق بخاصية الجنس إلى النساء والرجال وأيضاً – وفقاً لقضاء المحكمة الأوروبية – إلى مصححي الجنس (المتحولين جنسياً) والأشخاص ثنائيي الجنس (الإنترسكس) . يسعى مصححو الجنس (المتحولون جنسياً) إلى تغيير جسمهم من خلال الهرمونات والعمليات الجراحية من أجل العيش في الجنس المعاكس للجنس المحدد لهم في الولادة . أما الأشخاص ثنائيي الجنس فهم أشخاص تظهر أجسامهم خصائص للجنسين الذكر والأنثى .

كما ينظم القانون العام للمعاملة بالمساواة بوضوح الحماية الخاصة للموظفات أثناء الحمل والأمومة . في حالة معاملة المرأة أقل جودة بسبب الحمل والأمومة فتحدث عن الظلم المباشر بسبب الجنس . في حالة ظلم المرأة بسبب رغبتها في الحمل فيمثل ذلك أيضاً الظلم بسبب الجنس .

بعد إنهاء الأمومة، لدى النساء الحق في العودة إلى مكان عملهن السابق أو مكان عمل متساو تحت شروط ليست أقل جودة لهن من الشروط للأشخاص المقارنين. إضافة إلى ذلك لا بد من إمكانية استفادتهن من كافة تحسينات شروط العمل التي كان لديهن الحق فيها أثناء غيابهن.

في حالة رفض تمديد العمل المؤقت للموظفة بسبب الحمل يعتبر ذلك ظلماً مباشراً بسبب الجنس.

يلخص نص القانون العام للمعاملة بالمساواة خصائص التمييز "الدين أو العقيدة". حسب تحديد المحكمة الدستورية العليا الاتحادية يميز الدين والعقيدة من خلال اليقين من أقوال حول الكون برمته وأصل حياة البشر وهدفها.

ويفترض الدين في هذا السياق واقعاً متعال ويتجاوز الإنسان. أما العقيدة فتقتصر على العلاقات داخل الدنيا.

لا يقدم القانون العام للمعاملة بالمساواة الوقاية من الظلم بسبب العقيدة إلا في قانون العمل بينما تمتد حماية خاصة الدين إلى قانون العمل والقانون المدني.

وفيما يتعلق بالتمييز بسبب الدين لا يمكن أن نميز دائماً بين ما إذا حدث الظلم بسبب الأصل العرقي أو الدين.

وغالباً ما يأتي معاً على حد سواء، على سبيل المثال فيما يخص مسلماً إفريقيًا. في حالة وجود نزاع هذه التفرقة مهمة لأن الوقاية من عدم المعاملة بالمساواة بسبب الأصل العرقي المبنية على القانون المدني والمذكورة في القانون العام للمعاملة بالمساواة، هذه الوقاية أشمل وأكبر من الحماية القانونية في حالة التمييز بسبب الدين أو العقيدة.

تحت شروط معينة من المسموح للمجموعات الدينية ومنشأتها في حياة العمل بعدم المعاملة بالمساواة. لكنه لم تقم المحاكم بتحديد المدى المسموح بعدم المعاملة بالمساواة مؤخراً.

على سبيل المثال من المسموح لمدرسة بروتستانتية بتحديد العضوية في الكنيسة البروتستانتية شرطاً للتوظيف لمعلمة التعليم الديني / معلم التعليم الديني.

أما مفهوم الإعاقة فيستخدم القانون العام للمعاملة بالمساواة تحديد قانون الأحوال الاجتماعية. «نتحدث عن المعوقين إذا كان من المحتمل جداً أن وظيفة جسمهم أو القدرة العقلية أو الصحة النفسية تختلف عن الحالة العادية للسن لمدة أطول من ستة شهور وإذا كانت لذلك مشاركتهم في الحياة في المجتمع محدودة» (الفقرة الأولى من المادة (2) لقانون الأحوال الاجتماعية / الجزء التاسع).

ولا يميز القانون العام للمعاملة بالمساواة وفقاً لدرجة الإعاقة وبمحيط لا تمتد الحماية القانونية فقط إلى المعوقين بشدة. بسبب صعوبة تحديد مرض وتفريقه عن الإعاقة فمن الضروري الاعتماد على الحالة الفردية المحددة. كما تحديد حالات الإدمان أمر مثير للجدل ولذلك لا بد من فحص كل حال على حده.

لا يمثل تشجيع المعوقين تمييزاً ضد غير المعوقين . على العكس : إن أصحاب العمل ملتزمون باتخاذ إجراءات التشجيع لأن نسبة المعوقين العاطلين عن العمل فوق المتوسط .

وفقاً لأحدث حكم للمحكمة الأوربية نتحدث عن الظلم المباشر بسبب الإعاقة حتى ولو تمت معاملة أقل جودة لموظف غير معاق بسبب طفل معاق من الموظفين الآخرين في مثل هذه الحالة .

فيما يتعلق بالتمييز القائم على السن فهو أيضاً غير مسموح به وفقاً للقانون العام للمعاملة بالمساواة . ويشير هذا المنع إلى السن البيولوجي ولذلك من المنوع عدم المعاملة بالمساواة للمسنين وأيضاً للشباب .

وعلى سبيل المثال تمثل أنظمة الرواتب التي تتعلق بالسن فقط وأنظمة الترقية التي تتم تلقائياً مع التقدم في السن ظلماً للموظفات والموظفين غير المتقدمين في السن .

إن التفريق بين الكبار والصغار في السن أصعب بكثير من التفريق بين النساء والرجال أو بين كاثوليك ومسلم . لذلك تطبيق شروط القانون العام للمعاملة بالمساواة فيما يتعلق بخاصية التمييز ,,السن“ مرتبط في أحيان كثيرة بالصعوبات .

يقدم القانون العام للمعاملة بالمساواة إمكانيات واسعة للتبرير في حالة عدم المعاملة بالمساواة بسبب السن .

من الممكن أن يُسمح بتشجيع الشباب بصورة خاصة من أجل دمجهم بالعمل . كما أنه من الممكن أن يكون تحديد حد أدنى للسن مبرراً وذلك لصالح الموظفين والموظفين كبار السن .

أما مفهوم التوجه الجنسي فله معنى واسع حسب القانون العام للمعاملة بالمساواة ويشير إلى العلاقة الجنسية بين شخص وشخص ثان . وتتم حماية مثليات الجنس ومثليي الجنس ومغايري الجنس وثنائيي الجنس من خلال القانون العام للمعاملة بالمساواة من عدم المعاملة بالمساواة بصورة غير مبررة .

تم صوغ مفهوم التمييز المتعدد في إطار مؤتمر الأمم المتحدة الدولي ضد العنصرية المنعقد في عام 2001م في إفريقيا الجنوبية ويشير إلى عدم المعاملة بالمساواة بسبب خصائص متعددة للتمييز . ويهدف القانون العام للمعاملة بالمساواة إلى توفير الحماية للأشخاص الذين يتم تمييزهم بسبب خصائص متعددة .

على سبيل المثال نتحدث عن التمييز المتعدد إذا تم رفض امرأة في البحث عن العمل أو السكن لأنه توجد لديها خلفية مهاجرة وإعاقة .

وفي مثل هذا الحال، من غير الممكن تحديد الأسباب التي يتم التمييز بسببها والتفريق بينها . ولو كان عدم المعاملة بالمساواة مسموحاً به فيما يتعلق بإحدى هذه الخصائص فليس من الممكن تبرير الظلم تلقائياً بسبب خاصية ثانية . ولا بد من فحص المبرر لكل عدم معاملة بالمساواة .

لكن القانون العام للمعاملة بالمساواة لا يحدد أي عواقب ناجمة عن التمييز المتعدد ولكن التعليل الرسمي حول شروط بدل العطل والضرر وشروط التعويضات يشير إلى أن تعويضاً مرتفعاً ضروري لو تم ظلم الموظف (ة) لأسباب متعددة بصورة غير مسموح بها .

2.3. مجال التطبيق الموضوعي – في أي حالات ينطبق القانون العام للمعاملة بالمساواة؟

1.2.3. مكان العمل والوظيفة

في مجال مكان العمل والوظيفة تمتد حماية القانون العام للمعاملة بالمساواة إلى العمل المستقل وغير المستقل (توظيف) . ويعتبر شغلاً كل عمل مستمر يهدف إلى إنشاء أساس للحياة والحفاظ عليه . ويعتبر العمل الجزئي ووظيفة ثانية والنشاطات الثانوية أيضاً شغلاً . ويقدم القانون العام للمعاملة بالمساواة الحماية من الظلم للتوصل إلى عمل مستقل وتوظيف وفيما يتعلق بالتطور في الوظيفة .

يشتمل التوصل إلى الشغل على مجالات إعلان الوظيفة ووثائق التطبيق وعملية الاختيار . ويمنع القانون العام للمعاملة بالمساواة كافة أنواع التمييز فيما يتعلق بالتوصل إلى وظيفة .

يمثل إعلان الوظيفة الذي يبحث عن «نادلة لطيفة وصغيرة في السن» تمييزاً لسببين: يمثل المفهوم «صغير في السن» تمييزاً بسبب السن ويمثل الشكل المؤنث «نادلة» تمييزاً غير مبرراً بسبب الجنس.

كما أن السؤال المطروح إلى المتقدمة بالطلب في **المقابلة** حول تنظيمها للأسرة غير مقبول.

يعد من الأشخاص العاملين مستقلاً بصورة خاصة الذين يمارسون عملاً حراً. وتحدث أيضاً عن عمل مستقل لو انضم شخص إلى مؤسسة من أجل العمل في هيئاتها. تمتد الوقاية من الظلم في هذا السياق إلى التوصل إلى وظيفة كعضو للهيئة وإلى التطور في هذه الوظيفة. وهو الحال إذا انضم محام (أو محامية) في كونه كمدير عام إلى شراكة محامين منظمة كشراكة وفقاً للقانون المدني. كما يعتبر أعضاء مجلس إدارة أو مدراء عامون تابعون لشركة، أيضاً مستقلين فيما يتعلق بالشغل. ولكن حماية القانون العام للمعاملة بالمساواة لا تمتد إلى عمل مرتبط بأغراض إيديولوجية مثل العمل لصالح الكنائس والأحزاب والنقابات. وإضافة إلى ذلك لا يشمل القانون نشاطات مستقلة تطوعية.

يشتمل منع الظلم التابع للقانون العام للمعاملة بالمساواة إلى جانب التوصل إلى العمل المستقل والتوظيف أيضاً على **التطور في الوظيفة**. ونفهم من ذلك تغيير مجال الأعمال ومجال المسؤولية. يأتي هذه التغيير عادة مع **الترقية** التي

يتولى الموظف (ة) بعدها منصباً متفوقاً. وفي هذا السياق أهمية بارزة للدفع. تظهر مشكلة الترقية كثيراً فيما يتعلق بخاصيتي الجنس والسن المحميتين من خلال القانون العام للمعاملة بالمساواة.

في الكثير من الأحيان تحصل النساء لنفس العمل أو عمل مماثل على أجور أقل من أجور الرجال. ويُرفض الترقية للموظفين الكبار في السن في أحوال كثيرة لو لم تكن فترة التوظيف حتى سن التقاعد أو حتى التقاعد طويلة.

ويعد من التطور أيضاً التقييم الذي يمثل الشرط لترقية محتملة.

كما أنه من الضروري خلق شروط أخرى للعمل، وبما في ذلك الرفض / الفصل، خالية من التمييز. ويعد من شروط العمل الأخرى إرشادات وترتيبات لصاحب (أو صاحبة) العمل مثل تغيير الصلاحيات أو النقل.

فيما يتعلق بإنهاء التوظيف فينطبق في ألمانيا بصورة خاصة قانون الحماية ضد التسريح أو القواعد الخاصة المذكورة في قانون حماية الأمومة والقانون الاتحادي حول دفع إعانة الطفل والقانون الاتحادي حول إجازة الوالدين من أجل تربية الأطفال. يوضح القانون العام للمعاملة بالمساواة أنه لا ينطبق على التسريح إلا أحكام الحماية ضد التسريح العامة والخاصة. إن العلاقة بين القانون العام للمعاملة بالمساواة وقانون الحماية ضد التسريح لا تزال غير واضحة. ويتوجب على المحاكم اتخاذ قرار من حالة إلى حالة.

إضافة إلى ذلك تمتد حماية القانون العام للمعاملة بالمساواة أيضاً إلى قانون التعليم والتدريب المهني . ويعد من ذلك أيضاً التوصل إلى كافة أشكال ومستويات المشورة المهنية والتعليم المهني بما في ذلك التدريب المهني والتطوير المهني وإعادة التدريب والخبرة المهنية العملية . خلافاً لمجال الوظيفة المحمي شاملاً تشير حماية القانون العام للمعاملة بالمساواة فيما يتعلق بالتدريب المهني إلى التوصل إلى هذا التدريب المهني فقط . ولكنه في حالة توظيف الأشخاص من أجل تدريبهم المهني فتمتد الحماية أيضاً إلى الشروط أثناء هذا التوظيف .

أما الظلم بصورة غير مبررة فهو أيضاً غير مسموح به إذا يتعلق بالعضوية أو المشاركة في اتحاد للموظفين أو لأصحاب العمل أو اتحاد يتبع أعضاؤه إلى فئة مهنية معينة، بما في ذلك الاستفادة من خدمات هذه الاتحادات .

يتخلى القانون العام للمعاملة بالمساواة بصورة مقصودة عن الكلمة نقابة لصالح المفهوم اتحاد الموظفين لأنه ينبغي أن يكون واضحاً أن حماية القانون لا تمتد إلى العمال فقط بل إنما أيضاً إلى كافة الموظفين غير المستقلين . أما مجالس العمال فهي ليس اتحادات للموظفين ولا تخضع للقانون العام للمعاملة بالمساواة . وفيما يخص العضوية والمشاركة في اتحادات أصحاب العمل والجمعيات المهنية أو اتحادات ذات أهمية بارزة في المجال الاقتصادي (على سبيل المثال اتحاد الصناعة الألمانية) أو في المجال الاجتماعي (على سبيل المثال

الصليب الأحمر الألماني) والجمعيات الرياضية فتطبق الوقاية من التمييز عليها أيضاً. وهناك الحق في العضوية والمشاركة في إحدى المنظمات المذكورة أعلاه إذا كان رفض العضوية أو المشاركة مخالفاً لمنع الظلم.

1.1.2.3. الاختلاف في المعاملة المسموح بها والاستثناءات فيما يتعلق بمكان العمل والوظيفة

قد يكون من المسموح بالاختلاف في المعاملة في مجال مكان العمل والوظيفة بسبب الأصل العرقي والجنس والدين أو العقيدة والإعاقة والسن أو التوجه الجنسي إذا تمثل إحدى هذه الخصائص شرطاً مهنيًا أساسياً وحاسماً أو تبرر رفض المتقدم(ة) بالطلب. ويجب أن يكون الغرض الذي يتبعه صاحب(ة) العمل بهذا التدبير شرعياً وطلب الموظف(ة) معقولاً.

فيما يتعلق بخاصية الأصل العرقي يمكن أن يتمثل شرط مهني أساسي وحاسم في البحث عن أفراد تابعين لمجموعة عرقية معينة من أجل تقديم المشورة للأشخاص ذوي الخلفية المهاجرة. وفي هذا الحال من المهم إيجاد موظفات وموظفين من بلد أصل لا توجد علاقة عداثية بينه وبين بلد الأصل للمستفيد من المشورة. كما أنه من الممكن أن تمثل العضوية العرقية شرطاً أساسياً لكي تتطور علاقة مبنية على الثقة بين المستشار(ة) والمستفيد من المشورة.

إذا مثل الجنس شرطاً أساسياً وحاسماً للعمل فمن المسموح بتوظيف النساء أو الرجال بصورة مفضلة. ولأنود أن نذكر في هذا السياق المربية الأنثى لمدسة داخلية للبنات فقط بل إنما أيضاً مركز الاستشارات للرجال .

إذا كان الشخص المعني غير قادراً على القيام بالعمل وذلك بسبب الإعاقة لا يوجد أي تمييز. ولكنه يتوجب على صاحب(ة) العمل تعديل مكان العمل بالوسائل المناسبة وفقاً لأحكام القانون الاجتماعي .

يعد بناء رصيف للموظفين الجالسين على كرسي متحرك تدبيراً مناسباً إذا لا يمثل البناء كلفة معمارية ومالية باهظة لصاحب(ة) العمل .

ليس لأصحاب العمل الحق في تبرير رفض المتقدم(ة) بالطلب بأن الكفاءة تتراخي دائماً مع الزيادة في السن . إذا يرغب صاحب(ة) العمل في تبرير حدود السن فيتوجب عليه الإثبات على تراخي الأداء بمساعدة الإحصائيات .

حسب قرار محكمة العمل لولاية هيسن، ومقره في مدينة فرانكفورت، يعتبر حدود السن للطيارين مبررة، وتنتهي علاقة عملهم بمرور السنة الـ ٦٠ لعمرمهم . تهدف حدود السن المتفق عليها في هذا الحال إلى توفير الأمن في المرور الجوي وتأخذ في الاعتبار أنه من الممكن زيادة الخطر لظهور ردود فعل سيئة وظواهر الفشل غير المتوقعة مع الزيادة في السن .

عادة ليس **للتوجه الجنسي** أي أهمية فيما يتعلق بالمتطلبات المهنية . ومع ذلك، قد تكون هناك استثناءات كما هو الحال فيما يلي :

لدى صاحب(ة) العمل إمكانية الامتناع عن إرسال موظفة مثلية الجنس / موظف مثلي الجنس إلى بلد يمنع المثلية الجنسية وذلك لأسباب واجب العناية بهم .

2.2.3. إجراءات الحياة اليومية

ينطبق القانون العام للمعاملة بالمساواة خارج مجال مكان العمل والوظيفة على **إجراءات الحياة اليومية** مثل التسوق وزيارات المطاعم والديسكوهات والبحث عن سكن وشؤون التأمين والشؤون المصرفية . إن إجراءات الحياة اليومية هي عادة **التزامات كبيرة** . ويتم القيام بها عادة بغض النظر عن الشخص القائم بها . أما العقود الفردية بين شخصين فهي لا تعد من الالتزامات الكبيرة .

إذا لا تستقبل سلسلة فنادق كبيرة المعوقين فيمثل ذلك انتهاك لمنع الظلم المبني على القانون المدني .

يعتبر تأجير الشقق التزاماً كبيراً إذا يقوم المالك بتأجير أكثر من 50 شقة . وينطبق منعاً عاماً للظلم على خاصية **التمييز العنصري** أو عدم المعاملة بالمساواة بسبب **الأصل العرقي** وذلك بغض النظر عما إذا كان التزاماً كبيراً أو لا .

تمتد وقاية أكثر شمولاً من التمييز لخاصية التمييز العنصري / الأصل العرقي أيضاً لتشمل الحماية الاجتماعية وبما في ذلك الضمان الاجتماعي والخدمات الصحية بالإضافة إلى المزايا الاجتماعية والتعليم. يعد من ذلك على سبيل المثال عقود العلاج مع طبيبات / أطباء أو الدروس اللغوية الخصوصية ولكنه لا يشمل ذلك الخدمات الحكومية المقدمة على سبيل المثال من قبل مؤسسات التأمين الصحي الحكومي أو الإعانات الاجتماعية.

1.2.2.3. الاختلاف في المعاملة المسموح والاستثناءات في القانون المدني

على النقيض من خاصية التمييز العنصري / الأصل العرقي يعتبر الاختلاف في المعاملة لخصائص الجنس والدين والإعاقة والسن والتوجه الجنسي معقولاً إذا كان هناك سبباً موضوعياً لذلك.

إن التفرقة في إجراءات الحياة اليومية عادية ومرغوب فيها في أحوال كثيرة.

على سبيل المثال من المسموح بتخفيض الأسعار للطلاب أو بأوقات منفصلة للنساء في المسابح.

إضافة إلى ذلك يسمح القانون العام للمعاملة بالمساواة بعدم المعاملة بالمساواة إذا يهدف ذلك إلى تجنب المخاطر.

قد يكون من الضروري لمستثمر منتزه أن يمنع المعوقين التوصل إلى نشاطات الركوب مثل عجلة الفيرس والسيارات المتصادمة أو يصبر على مرافقة المعوقين من قبل شخص ثان من أجل تجنب المخاطر لهؤلاء الأشخاص.

كما أنه يُسمح بالاختلاف في المعاملة الذي يراعي الحاجة إلى حماية الحياة الخاصة أو الأمن الشخصي .

تعتبر أوقات منفصلة للرجال والنساء في الساونا / الحمام مثلاً للإستثناء مسموح به .

وتحت ظروف معينة ليس هناك أي مصلحة في تطبيق المعاملة بالمساواة .

ويعد من ذلك عادة الخدمات الخاصة أو التخفيضات للأطفال والتلاميذ والطلاب أو المتقاعدين لأن هؤلاء الأشخاص لا يحصلون على دخل حتى الآن أو بعد .

كما يجوز أيضاً إذا رغب مستثمر الديسكو أو مستثمر وكالة الزواج في جذب النساء كزبونات جديدات من خلال التخفيضات بينما يتوجب على الرجال دفع أسعار مرتفعة لنفس الخدمات .

ولا يمثل إلغاء التخفيضات فائدةً للأشخاص المظلومين لأن المستثمر لا يقدم – في حالة شكوى – التخفيضات إلى كافة الأشخاص بل يلبغيها كاملاً .

أما عقود التأمين وفقاً للقانون الخاص فتشتمل أيضاً على استثناءات من مبدأ المعاملة بالمساواة لكافة الخصائص باستثناء التمييز العنصري / الأصل العرقي . فيما يتعلق بخاصية الجنس فيجوز عدم المعاملة بالمساواة لأقساط وفوائد التأمين فقط .

بالنسبة لخصائص السن والإعاقة والدين والتوجه الجنسي يعتبر عدم المعاملة
بالمساواة معقولاً في مدى أوسع . ويجوز عدم المعاملة بالمساواة لو أكدت
الإحصائيات التقدير المختلف للأخطار

إذا لا تقبل الشركات الخصوصية للتأمين الصحي وتأمين الحياة المعوقين أبداً أو مقابل
اشتراكات أعلى فقط فيتوجب عليها إثبات تقديرها للأخطار استناداً إلى الإحصائيات .

فيما يتعلق بتأجير الشقق فيجوز لجمعيات الإسكان تفضيل أشخاص معينين
أو رفضهم في التقدم بطلب للحصول على شقة وذلك من أجل إنشاء الهياكل
الاجتماعية المستقرة للسكان والحفاظ عليها . ولكنه لا ينطبق هذا الشرط إلا
على جمعيات التأجير ذات عدد كبير من الشقق لأنها الوحيدة التي توجد
لديها إمكانية التأثير على الهياكل الحضرية بصورة منهجية وناجحة .

لا تنطبق قواعد القانون العام للمعاملة بالمساواة على الالتزامات التعاقدية وفقاً
لقانون الأسرة وقانون الإرث .

يتم توزيع الممتلكات بين الوارثين وفقاً لأحكام قانون الإرث .

4.

إمكانيات التصرف في حالة المخالفات القائمة أو المهددة للقانون العام للمعاملة بالمساواة

يهدف القانون العام للمعاملة بالمساواة إلى منع أو إزالة الظلم لأسباب عنصرية أو بسبب الأصل العرقي أو الجنس أو الدين أو العقيدة أو الإعاقة أو السن أو التوجه الجنسي . ويتم في هذا السياق تحديد هدفين:

1.4. منع الظلم

يخضع أصحاب العمل لواجبات للتنظيم يقتضيها القانون . ومن هذه الواجبات اتخاذ الإجراءات اللازمة للوقاية من الظلم . إضافة إلى ذلك لا بد من توجيه موظفي الشركة إلى أن التمييز والمضايقات ممنوعين ويجب تدريب الموظفين – عند اللزوم – من أجل منع الظلم . كما أنه من الضروري توفير الحماية للموظفين من الظلم من قبل طرف ثالث ، على سبيل المثال الزبائن .

أما خارج مكان العمل والوظيفة فلا توجد قواعد وقائية خاصة .

2.4. تجنب الظلم

يحق للموظفين - في حالة عدم المعاملة بالمساواة بصورة غير مبررة - في حياتهم العملية رفع شكوى لدى الجهات المختصة للشركة أو للسلطة. وإن أصحاب العمل ملتزمون بإنشاء مكتب شكاوى في شركتهم. إذا لم يتخذ صاحب(ة) العمل الإجراءات المناسبة في حالة **المضايقة أو التحرش الجنسي** من أجل تجنبها فلدى الموظف أو الموظفة الحق في التوقف عن العمل بدون أي فقدان للراتب من أجل حماية نفسه أو نفسها. ولكنه لا ينبغي استخدام الحق في التوقف عن العمل إلا بعد المشورة المسبقة. لدى أصحاب العمل إمكانية تجنب الظلم عن طريق اتخاذ إجراءات التأييد الرسمي أو تغيير الصلاحيات أو نقل الموظف أو التسريح.

أما ضحايا عدم المعاملة بالمساواة بصورة غير مبررة والمضايقات، وبما في ذلك التحرش الجنسي، فلديهم في مجال مكان العمل والوظيفة الحق في **بدل العطل والضرر والتعويض**. فيما يتعلق بإجراءات التطبيق للحصول على عمل، فلا يوجد أي حق في منح التوظيف. ولا بد من تقديم أي مطالبات تحريريا في خلال شهرين.

في مجال إجراءات الحياة اليومية لدى المتضررين من حالة عدم المعاملة بالمساواة بصورة غير مبررة الحق في طلب إزالة الضرر ورفع دعوى من أجل توقف هذه المعاملة وذلك إلى جانب الحق في بدل العطل والضرر والتعويض . وهناك أيضاً لا بد من تقديم أي مطالبات في خلال شهرين .

ترغب شابة مسلمة دخول ديسكو . بسبب مظهرها الخارجي وحجابها هي ليس مسموح لها بالدخول . ويمثل ذلك ظلماً مباشراً بسبب الأصل العرقي والدين ولذلك لدى المرأة الحق في طلب التعويض وبدل العطل والضرر في خلال شهرين . إضافة إلى ذلك لديها إمكانية عدم الاستجابة، أي دخول الديسكو .

3.4. إجراءات إيجابية

بهدف تشجيع الفئات المظلومة حتى الآن، يمكن لصاحب(ة) العمل – في حياة العمل – ولأطراف عقد قانوني خاص – في إجراءات الحياة اليومية – اتخاذ إجراءات ملموسة . ومن خلال اتخاذ إجراءات إيجابية فمن الممكن إزالة ضرر قائم أو منع ضرر محتمل . ويتجاوز القانون العام للمعاملة بالمساواة المنع العادي للتمييز بصورة واضحة وذلك من خلال إمكانية الدعم التي يوفرها .

ويتمثل دليل أساسي على الظلم القائم فيما إذا كان عدد أشخاص المجموعة المعنية أقل بكثير بالمقارنة مع عددها العادي في مجالات معينة.

هناك شركة تدرب الشباب الأتراك الأصل والألمان بالتساوي. تقدم هذه الشركة كتدبير إيجابي برامج خاصة للتطوير المهني لموظفيها الأتراك الأصل وذلك بهدف زيادة نسبة هؤلاء الأشخاص في المناصب العالية.

هناك جمعية للإسكان تقوم بزيادة عدد شققها المناسبة للمعوقين كتدبير إيجابي.

5.

مجالات أخرى للحماية

يشمل القانون الاجتماعي مجالات التأمين الاجتماعي والتكافل الاجتماعي (على سبيل المثال قانون المعوقين بشدة وإعانات الإسكان وإعانة الأطفال وإعانة التربية وإعانة التدريب) والإعانات الاجتماعية.

ينص القانون العام للمعاملة بالمساواة على مجالات الحماية الاجتماعية بما في ذلك الضمان الاجتماعي والخدمات الصحية التابعة للقانون الاجتماعي بدون ذكر أي ترتيبات خاصة. ولمكافحة التمييز في هذا المجال لا بد من الاعتماد على قوانين أخرى.

تمثل أجزاء قانون الأحوال الاجتماعية الأساس القانوني للقانون الاجتماعي وتحتوي على القواعد المضادة للتمييز. على سبيل المثال ينطبق منعاً باتاً للتمييز لأسباب عنصرية أو بسبب الأصل العرقي أو وجود إعاقة. ولا يُسمح للوكالة الاتحادية للعمل بتمرير إعلانات لوظائف تحتوي على التمييز. كما أنه ينطبق منع التمييز أيضاً على الحصول على المشورة المهنية والتدريب المهني والتطوير المهني.

في حالة توفير الخدمات الصحية بصورة خصوصية وليس على أساس قانون الأحوال الاجتماعية فتنتطبق أحكام القانون العام للمعاملة بالمساواة .

تتم حماية مجال التعليم من خلال القانون العام للمعاملة بالمساواة فقط إذا كان ذلك في سياق العقود القانونية الخاصة . على سبيل المثال تنطبق حماية القانون العام للمعاملة بالمساواة بصورة مباشرة في حالة ظهور سلوك تمييزي في مدرسة لغوية أهلية . أما التعليم الحكومي فتنتطبق عليه قوانين الولايات للمدارس .

6.

العلاقة بين المواطنين / المواطنين والدولة

لا تمتد الحماية الموفرة من خلال القانون العام للمعاملة بالمساواة إلى مجال القانون العام المذكور في هذا الفصل . ولكن ينطبق منع التمييز أيضاً على هذا المجال لأن حماية المواطنين والمواطنين من قبل الدولة تنبع من القانون الأساسي . وحتى في إصدار القوانين لا بد من الضمان أنها لا تنتهك الحقوق الأساسية . إن المشرع والمحاكم والإدارة الكاملة ملتزمين بقياس تسلكهم لنفس المعايير وبعدم التصرف بشكل تعسفي .

وتتميز أعمال الإدارة فيما يخص العلاقة بين المواطنين والمواطنين والدولة بصورة أساسية من قبل علاقة فوقية / علاقة تحتية . تسمح القوانين مثل قانون اللجوء وقانون التجارة وقانون الشرطة للدولة بأفعال محددة . وتلتزم الإدارة في هذا السياق باعتبارها سلطة تنفيذية بما يرد في القانون الأساسي ومبدأ المساواة المحدد هناك .

7

تقديم الدعم في حالة التمييز: مكتب مكافحة التمييز لجمهورية ألمانيا الاتحادية

من مهام المكتب بصورة رئيسية تقديم المشورة للأشخاص الذين لديهم شهور بالتمييز. إن هذه المشورة غير مرتبطة بأي شروط وغير مقيدة بأي مواعيد نهائية ويتم تقديمها مجاناً. لدى الذين لديهم شعور بالتمييز إمكانية الاتصال بمكتب مكافحة التمييز لجمهورية ألمانيا الاتحادية هاتفياً أو عن طريق إرسال البريد الإلكتروني أو رسالة أو فاكس. كما أنه من الممكن تحديد موعد شخصي مع المستشارات والمستشارين. سوف يجد الأشخاص المتضررون بالتمييز نموذجاً إلكترونياً على الموقع الإلكتروني www.antidiskriminierungsstelle.de يمكن إرساله بعد ملئه. ويقدم المستشارات والمستشارين العاملين في مكتب مكافحة التمييز معلومات عن الوضع القانوني والحقوق المحتملة والمواعيد النهائية.

في حالة السعي إلى تسوية ودية فلدى مكتب مكافحة التمييز – بموافقة الأشخاص المتضررين – إمكانية الاتصال بطرف النزاع الآخر من أجل محاولة تقديم طرق التحكيم. كما أنه من الممكن لمكتب مكافحة التمييز توسط الاتصالات بجهات الاستشارات المتخصصة والموجودة على الموقع عند الضرورة. وإذا كان مكلفون تابعون للحكومة الاتحادية أو للبرلمان الألماني معينين بالأمر فيمرر مكتب مكافحة التمييز طلب الشخص المتضرر إلى المكلف بعد موافقته.

يقوم مكتب مكافحة التمييز بجمع وتحليل أعمال البحث المتعلقة بموضوع التمييز في ألمانيا وذلك من أجل تحديد الفجوات البحثية وسدها. إضافة إلى ذلك من مهامه تقديم قرار كل أربعة سنوات إلى البرلمان الألماني وذلك بالتعاون مع مكلفي الحكومة الاتحادية والبرلمان الألماني. ويتعامل هذا القرار مع أعمال الظلم المتعلقة بالخصائص الواردة في القانون العام للمعاملة بالمساواة.

يهدف مكتب مكافحة التمييز لجمهورية ألمانيا الاتحادية إلى توعية المجتمع بأن المعاملة بالمساواة تعد من حقوق الإنسان. كما تهدف الكتيبات والحملات إلى مساعدة القانون العام للمعاملة بالمساواة في الكشف عن إمكانية تأثيره. وتتوفر إمكانية الاطلاع على عروض مكتب مكافحة التمييز على الموقع الإلكتروني المتوفر في عدة لغات www.antidiskriminierungsstelle.de

للمتضررين بالتمييز والمواطنات والمواطنين المهتمين بموضوع المعاملة بالمساواة. كما يحصل أصحاب العمل ومالكو المنازل والاتحادات الاقتصادية والنقابات والعلماء وجمعيات مكافحة التمييز في هذا الموقع الإلكتروني على معلومات حول تطبيق القانون العام للمعاملة بالمساواة. وتؤدي الأنشطة والاجتماعات إلى تحسين ترابط كافة المشاركين الذين يرغبون في التعاون في شأن: «المعاملة بالمساواة كحق للإنسان» و«تكافؤ الفرص كقيمة مضافة» من أجل إحداث طفرة في هذا المجال.

الملحق

القانون العام للمعاملة بالمساواة

القانون العام للمعاملة بالمساواة المؤرخ في 14 أغسطس عام 2006م (جريدة القوانين الاتحادية، الجزء الأول، صفحة 1897)، تم آخر تغيير من خلال الفقرة 66 للمادة (15) للقانون المؤرخ في 5 فبراير عام 2009م (جريدة القوانين الاتحادية، الجزء الأول، صفحة 160)
تم آخر تغيير من خلال الفقرة 66 للمادة 15 للقانون المؤرخ في 5 فبراير عام 2009م (جريدة القوانين الاتحادية، الجزء الأول، صفحة 160)
إثبات النص ابتداءً من 18 أغسطس عام 2006م . اعتمد القانون كمادة (1) للقانون المؤرخ في 14 أغسطس عام 2006م (جريدة القوانين الاتحادية، الجزء الأول، صفحة 1897) من قبل البرلمان الألماني .
دخل حيز التنفيذ بموجب الجملة الأولى للمادة (4) لهذا القانون في 18 أغسطس عام 2006م .

القسم الأول الجزء العام

- بغض النظر عن مجال العمل والوظيفة المهنية، وللتطور في الوظيفة،
2. شروط التوظيف والعمل بما في ذلك الراتب وشروط الرشد / الفصل وذلك خاصة في الاتفاقات المتعلقة بالقانون الفردي والجماعي والتدابير في تنفيذ وإنهاء التوظيف وفي التطور في الوظيفة،
3. التوصل إلى كافة أشكال ومستويات المشورة المهنية والتعليم المهني بما في ذلك التدريب المهني والتطوير المهني وإعادة التدريب والخبرة المهنية لعملية،
4. العضوية والمشاركة في اتحاد للموظفين أو لأصحاب العمل أو اتحاد يتبع أعضاؤه إلى فئة مهنية معينة، بما في ذلك الاستفادة من خدمات هذه الاتحادات،

المادة (1)

هدف القانون

يهدف القانون إلى منع أو إزالة الظلم بسبب العنصر أو الأصل العرقي أو الجنس أو الدين أو العقيدة أو الإعاقة أو السن أو التوجه الجنسي .

المادة (2)

مجال التطبيق

(1) إن الظلم الناتج عن سبب وارد في المادة (1) فهو بموجب هذا القانون غير مسموح فيما يتعلق بـ:

1. الشروط – وبما في ذلك معايير الاختيار وشروط التعطيل – للتوصل إلى العمل غير المستقل والمستقل،

لوائح الخدمة العامة التي تهدف إلى حماية مجموعات معينة من الناس .

(4) أما التسريح فتنتطبق عليه قواعد الحماية ضد التسريح العامة والخاصة فقط .

المادة (3)

تحديد المصطلحات

(1) نتحدث عن الظلم المباشر إذا يشعر شخص بمعاملة أقل جودة من المعاملة التي يشعر أو شعر أو سيشعر شخص آخر في وضع مماثل بها وذلك بسبب أحد الأسباب المذكورة في المادة (1) . ويتمثل الظلم المباشر بسبب الجنس بموجب الأرقام (1) حتى (4) للفقرة الأولى للمادة (2) أيضاً في معاملة أقل جودة لإمرأة بسبب الحمل أو الأمومة .

5. الحماية الاجتماعية بما في ذلك الضمان الاجتماعي والخدمات الصحية،

6. المزايا الاجتماعية،

7. التعليم،

8. التوصل إلى البضائع والخدمات والمتوفرة للجمهور بما في ذلك السكن .

(2) إن المعونات بموجب قانون الأحوال الاجتماعية فتنتطبق عليها المادة (33) ج للجزء الأول من قانون الأحوال الاجتماعية¹ والمادة (19) أ من الجزء الرابع لقانون الأحوال الاجتماعية² . أما خطة المعاشات التقاعدية لموظفي الشركات فتنتطبق عليها قانون المعاشات التقاعدية المهنية .

(3) لا يؤثر هذا القانون على منعات أخرى للظلم أو إرشادات المعاملة بالمساواة . وهذا ينطبق أيضاً على



1 قانون الأحوال الاجتماعية، المادة (33) ج: في حالة الاستفادة من الحقوق الاجتماعية لا يجوز لأي واحد يكون هناك ظمناً ضده بسبب العنصر أو الأصل العرقي أو الإعاقة . ولا يمكن تقديم المطالبات أو نشوئه إلا إذا كانت الشروط لذلك والمحتوى محددة من خلال قواعد الأجزاء الخاصة لهذا القانون بالتفصيل .

2 قانون الأحوال الاجتماعية، المادة (19) أ: في حالة الاستفادة من الخدمات المتعلقة بالتوصل إلى كافة الأشكال والمستويات للمشورة المهنية والتدريب المهني والتطوير المهني وإعادة التدريب بما في ذلك الخبرة المهنية العملية فلا يجوز لأي واحد يكون هناك ظمناً ضده بسبب العنصر أو الأصل العرقي أو الجنس أو الدين أو العقيدة أو الإعاقة أو السن أو التوجه الجنسي . ولا يمكن تقديم المطالبات أو نشوئه إلا إذا كانت الشروط لذلك والمحتوى محددة من خلال قواعد الأجزاء الخاصة لهذا القانون بالتفصيل .

(5) يمثل التكليف بظلم الشخص لأحد الأسباب المذكورة في المادة (1) ظلماً. ويحدث هناك هذا التكليف بموجب الأرقام (1) حتى (4) للفقرة الأولى من المادة (2) بصورة خاصة إذا كلف شخص ما شخصاً بسلوك يظلم أو من الممكن أن يظلم الموظفة أو الموظف بسبب أحد الأسباب المذكورة في المادة (1).

المادة (4)

الاختلاف في المعاملة لعدة أسباب
في حالة الاختلاف في المعاملة بسبب عدة من الأسباب المذكورة في المادة (1) فليس من الممكن تبرير هذا الاختلاف في المعاملة وفقاً للمواد (8) حتى (10) و(20) إلا إذا امتد التبرير إلى كافة هذه الأسباب التي يتم الاختلاف في المعاملة بسببها.

المادة (5)

إجراءات إيجابية
بغض النظر عن الأسباب المذكورة في المواد (8) حتى (10) و(20) فيسمح بالاختلاف في المعاملة إذا كان من المخطط منع أو إزالة الظلم القائم بسبب أحد الأسباب المذكورة في المادة (1) عن طريق اتخاذ التدابير المناسبة والكافية.

(2) نتحدث عن الظلم غير المباشر إذا كان من الممكن ظلم الأشخاص بصورة خاصة من خلال القواعد والمعايير أو الإجراءات التي تبدو محايدة لأحد الأسباب المذكورة في المادة (1) وذلك إلا إذا كانت القواعد والمعايير أو الإجراءات المعينة مبررة موضوعياً من خلال هدف مشروع وإذا كانت الوسائل للتوصل إلى الهدف مناسبة ولازمة.

(3) تمثل المضايقة ظلماً إذا استهدف أو أدى التصرف غير المطلوب المتعلق بأحد الأسباب المذكورة في المادة (1) إلى أو أدى إلى انتهاك كرامة شخص معني أو خلق ظروف تتميز بالتحذير والعداء والإذلال والتدهور أو الإهانة.

(4) يمثل التحرش الجنسي ظلماً بموجب الأرقام (1) حتى (4) للفقرة الأولى للمادة (2) إذا استهدف أو أدى السلوك غير المرغوب فيه والموجه جنسياً، ويعد من ذلك أيضاً الأفعال الجنسية غير المرغوب فيها والدعوات إلى هذه الأفعال ولمسات الجسم الموجهة جنسياً والملاحظات بفحوى جنسي والتقديم غير المرغوب فيه للعروض الإباحية، إلى انتهاك كرامة الشخص المعني وبصورة مخلة إذا تم خلق ظروف تتميز بالتحذير والعداء والإذلال والتدهور أو الإهانة.

القسم الثاني حماية الموظفين من التمييز القسم الفرعي الأول منع الظلم

في حالة تكليف الموظفين بالقيام بأعمال تحت رعاية طرف ثالث فيعتبر الطرف الثالث أيضاً صاحباً للعمل فبحوى هذا القسم . فيما يتعلق بالموظفين العاملين في المنزل والذين تم منحهم وضعاً على قدم المساواة معهم فيمثل الموكل أو العميل دور صاحب العمل .

المادة (6)

مجال التطبيق الشخصي

(1) يعد من الموظفين ببحوى هذا القانون :

1. العاملات والعمال / الموظفات والموظفين ،

2. الذين يتم توظيفهم بهدف تدريبهم المهني ،

3. الأشخاص الذين يعتبرون ماثلين للموظفين بسبب عدم استقلالهم

الاقتصادي ويعد منهم أيضاً

الموظفين الذين يعملون في المنزل والذين تم منحهم وضعاً على

قدم المساواة بالمقارنة مع الموظفين العاملين في المنزل .

كما يعتبر موظفاً من يتقدم بطلب للحصول على وظيفة والأشخاص

الذين انتهى توظيفهم .

المادة (7)

منع الظلم

(1) لا يجوز ظلم الموظفين بسبب

أحد الأسباب المذكورة في المادة (1)

وينطبق هذا أيضاً حتى إذا فترض

الشخص الذي يقوم بالظلم وجود

أحد الأسباب المذكورة في المادة (1) .

(2) إن اللوائح الواردة في الاتفاقات

والتي تنتهك حرمة منع الظلم الوارد

في الفقرة الأولى غير صالحة .

(3) يمثل الظلم بموجب الفقرة الأولى

من قبل أصحاب العمل أو الموظفين

انتهاكاً للالتزامات التعاقدية .

(2) يعتبر من أصحاب العمل

(أصحاب وصاحبات العمل) ببحوى

هذا القسم من القانون الأشخاص

الطبيعيين والاعتباريين والشركات

الخاصة (شراكة) ذات قدرات قانونية

والتي تقوم بتوظيف أشخاص بموجب

الفقرة الأولى .

المادة (8)

الاختلاف في المعاملة المسموح به الناتج عن المتطلبات المهنية

(1) من المسموح بالاختلاف في المعاملة بسبب أحد الأسباب المذكورة في المادة (1) إذا مثل هذا السبب بسبب نوع العمل الواجب ممارسته أو بسبب شروط ممارسته متطلبة مهنية هامة وحاسمة طالما كان الهدف شرعياً والمتطلبات مناسبة .

(2) أما الاتفاق على راتب منخفض لنفس العمل أو عمل مماثل بسبب أحد الأسباب المذكورة في المادة (1) فلا يتم تبرير ذلك على أساس أنه تنطبق أحكام وقائية خاصة بسبب أحد الأسباب المذكورة في المادة (1).

أن يمثل دين معين أو عقيدة معينة ضرورة مهنية مبررة وذلك باحترام وجهات النظر الذاتية للمجموعة الدينية أو الجمعية المعنية فيما يتعلق بحقها في تقرير المصير أو بموجب نوع أعمالها .

(2) لا يؤثر منع الاختلاف في المعاملة بسبب الدين أو العقيدة على الحقوق المذكورة في الفقرة الأولى للمجموعات الدينية أو المرافق الخاصة بها دون الالتفات لشكلها القانوني – أو للجمعيات التي تتمثل مهمتها الرئيسية في رعاية الدين أو العقيدة بصورة مشتركة – في المطالبة بسلوك مخلص وصادق بفحوى وجهات النظر الذاتية لموظفيها .

المادة (10)

الاختلاف في المعاملة المسموح به بسبب السن

بغض النظر عن ما ورد في المادة (8) يعتبر الاختلاف في المعاملة بسبب السن مسموحاً به لو كان موضوعاً ومناسباً ومبرراً وذو هدف شرعي . ويجب على الوسائل المستخدمة للتوصل إلى الهدف أن تكون مناسبة وضرورية . ومن الممكن أن يضم مثل هذه الاختلافات في المعاملة ما يلي :

المادة (9)

الاختلاف في المعاملة المسموح به بسبب الدين أو العقيدة

(1) بغض النظر عن المادة (8) فيعتبر الاختلاف في المعاملة بسبب الدين أو العقيدة فيما يخص التوظيف من قبل المجموعات الدينية أو المرافق الخاصة بها دون الالتفات بشكلها القانوني، أو الجمعيات التي تتمثل مهمتها الرئيسية في رعاية الدين أو العقيدة بصورة مشتركة، مسموحاً به في حالة

1. تحديد شروط خاصة للحصول على التوظيف والتعليم المهني و شروط خاصة للتوظيف والعمل بما في ذلك شروط دفع الرواتب وإنهاء التوظيف وذلك من أجل تشجيع الدمج المهني للشباب وكبار السن والأشخاص ذوي واجبات الاعتناء أو من أجل ضمان حمايتهم،
2. تحديد الحد الأدنى من المتطلبات فيما يخص السن والخبرة في مجال العمل أو السن الضروري للحصول على التوظيف أو لمحاسن معينة مرتبطة بالتوظيف،
3. تحديد الحد الأقصى للسن فيما يخص التوظيف على أساس متطلبات التدريب الخاصة لمكان عمل معين أو على أساس ضرورة فترة توظيف مناسبة قبل دخول التقاعد،
4. تحديد حدود السن فيما يخص أنظمة الشركات للضمان الاجتماعي كشرط للعضوية أو فيما يخص الحصول على معاش الشيخوخة أو معونات في حالة العجز بما في ذلك تحديد حدود
- السن المختلفة في إطار هذه الأنظمة للموظفين المعينين أو لمجموعات من الموظفين وفيما يخص استخدام معايير السن في إطار هذه الأنظمة من أجل حسابات التأمين.
5. اتفاق يهدف إلى إنهاء التوظيف بدون تسريح في حين يمكن للموظف(ة) التقدم بطلب المعاش بسبب السن ولا تتأثر المادة (41) للجزء السادس لقانون الأحوال الاجتماعية³،
6. التمايز بين معونات الخطط الاجتماعية بفحوى قانون تأسيس الشركات إذا طورت الأطراف مخططاً للتعويضات يتعلق بالسن أو بمدة التوظيف في الشركة وتأخذ الفرص في سوق العمل المتعلقة بصورة أساسية بالسن بعين الاعتبار بصورة واضحة من خلال تركيز الاهتمام الخاص على السن أو إذا استثنت الأطراف بعض الموظفين عن معونات الخطة الاجتماعية والذين يعتبرون ذوي

3 قانون الأحوال الاجتماعية، الجزء السادس، المادة (41): لا يعتبر حق الشخص المؤمن في معاش قائم على السن سبباً يمكن أو يؤدي إلى التسريح من قبل صاحب العمل وفقاً لقانون الحماية ضد التسريح. ويعتبر اتفاق يحدد انتهاء عمل الموظف بدون تسريح في حين يمكن للموظف التقدم بطلب معاش قائم على السن وذلك قبل التوصل إلى حدود السن العادية، معقوداً إزاء الموظف فيما يتعلق بالتوصل إلى حدود السن العادية شريطة أن لم يتم عقد هذا الاتفاق في خلال السنوات الثلاثة الأخيرة قبل هذا الحين أو تمت موافقة الموظف عليه في خلال السنوات الثلاثة الأخيرة قبل هذا الحين.

لواجباته بموجب الفقرة الأولى .

(3) في حالة مخالفة الموظفين لمنع الظلم الوارد في الفقرة الأولى للمادة (7) فيتوجب على صاحب العمل اتخاذ الإجراءات المناسبة والضرورية والكافية لكل حالة على حدة من أجل منع الظلم ومن بين هذه الإجراءات التأنيب الرسمي وتغيير الصلاحيات ونقل الموظف أو التسريح .

(4) في حالة ظلم الموظفين في ممارسة وظيفتهم من قبل طرف ثالث بموجب الفقرة الأولى للمادة (7) فيتوجب على صاحب العمل اتخاذ الإجراءات المناسبة والضرورية والكافية لكل حالة على حدة من أجل حماية الموظفين .

(5) يتوجب على الشركة أو الجهة إعلان هذا القانون والمادة (61) ب لقانون محكمة العمل والمعلومات حول الجهات المختصة بتناول الشكاوى بموجب المادة (13) . ومن الممكن تقديم المعلومات من خلال إعلان في المكان المناسب أو من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الموجودة في الجهة .

قاعدة اقتصادية متينة لأنه لديهم الحق في الحصول على معاش وذلك ربما بعد الحصول على إعانات البطالة .

القسم الفرعي الثاني الواجبات التنظيمية لصاحب العمل :

المادة (11)

إعلان وظيفة

يجب ألا يتم إعلان الوظيفة مخالفاً لما ورد في الفقرة الأولى من المادة (7) .

المادة (12)

إجراءات صاحب العمل وواجباته

(1) إن صاحب العمل ملتزم باتخاذ الإجراءات الضرورية للحماية من الظلم بسبب أحد الأسباب المذكورة في المادة (1) . وتشمل هذه الحماية أيضاً الإجراءات الوقائية .

(2) ينبغي على صاحب العمل أن يشير بطريقة مناسبة وبصورة خاصة في إطار التدريب المهني والتطوير المهني إلى عدم القبول بالظلم ويعمل على إلغائه . وإذا قام صاحب العمل بتدريب موظفيه بطريقة مناسبة من أجل منع الظلم فيعتبر ذلك إنجازاً

القسم الفرعي الثالث حقوق الموظفين

المادة (15)

التعويض وبدل العطل والضرر

(1) في حالة مخالفة منع الظلم فإن صاحب العمل ملتزم ببذل الضرر الناتج عن ذلك. ولا ينطبق ذلك لو لم يتحمل صاحب العمل المسؤولية عن الإخلال بالواجب.

(2) في حال الأضرار غير المادية فلدى الموظف الحق في طلب تعويض مالي مناسب. لا يجوز أن يزيد التعويض في حالة عدم التوظيف عن ثلاثة رواتب شهرية لو لم يتم توظيف الموظف (ة) وحتى في حال الاختيار الخالي من الظلم.

(3) إن صاحب العمل غير ملتزم بالتعويض في القيام بالاتفاقات الجماعية إلا إذا فعل شيئاً متعمداً أو بالإهمال الجسيم.

(4) لا بد من التقدم تحريماً بمطلبة بموجب الفقرتين الأولى أو الثانية في خلال شهرين إلا إذا اتفق أطراف الاتفاق الجماعي على خلاف ذلك. وتبدأ فترة الشهرين في حالة تقديم الطلب أو التطور في الوظيفة عند الرفض وفي حالات الظلم الأخرى في حين الذي يعلم فيه الموظف بالظلم.

المادة (13)

الحق في تقديم شكوى

(1) لدى الموظفين الحق في تقديم شكوى لدى الجهات المختصة في الشركة أو الجهة إذا شعروا بالظلم المتعلق بتوظيفهم من قبل صاحب العمل أو الرئيس أو موظفين آخرين أو طرف ثالث لأحد الأسباب المذكورة في المادة (1). ولا بد من فحص الشكوى وإخبار الموظف المتقدم بالشكوى بالنتيجة.

(2) ليس لهذا القانون أي تأثير على حقوق تمثيل الموظفين.

المادة (14)

الحق في رفض العمل

في حالة عدم اتخاذ أي إجراءات أو اتخاذ الإجراءات غير المناسبة من قبل صاحب العمل من أجل منع الظلم أو التحرش الجنسي في مكان العمل فيحق للموظفين المتضررين التوقف عن العمل بدون فقدان الراتب حسب الضرورة من أجل حمايتهم. ولا تتأثر المادة (273) للقانون المدني جراء ذلك.

(5) وعلاوة على ذلك لا تتأثر المتطلبات إزاء صاحب العمل الناتجة عن القواعد القانونية.

يؤثر على هؤلاء الموظفين. وتنطبق الجملة الثانية للفقرة الأولى وفقاً لذلك.

(6) لا تمثل مخالفة صاحب العمل لمنع الظلم الوارد في الفقرة الأولى للمادة (7) حقاً في خلق وظيفة أو تدريب مهني أو تطور في الوظيفة إلا إذا نتج ذلك عن سبب قانوني آخر.

(3) تنطبق المادة (22) وفقاً لذلك.

القسم الفرعي الرابع لوائح تكميلية

المادة (17)

المسؤولية الاجتماعية للمشاركين (1) يطلب من أطراف الاتفاق الجماعي وأصحاب العمل والموظفين وممثليهم أن يشاركوا في إطار مهامهم وإمكانياتهم للعمل في تحقيق الهدف المذكور في المادة (1).

(2) أما الشركات التي توجد فيها الشروط بموجب الجملة الأولى للفقرة الأولى للمادة (1) لقانون تأسيس الشركات⁴ فيمكن لمجلس العمال

المادة (16)

منع التأييب

(1) لا يجوز لصاحب العمل ظلم الموظفين بسبب استخدام الحقوق الواردة في هذا القسم أو بسبب رفض تنفيذ إرشاد مخالف لهذا القسم. وينطبق نفس الشيء على الأشخاص الذين يدعمون الموظف في ذلك أو يدلون بشهادتهم.

(2) لا يجوز اعتبار رفض السلوك الظالم أو التسامح تجاهه من قبل الموظف المتضررين كقاعدة لقرار

4 ق قانون تأسيس الشركات، المادة (1)، الفقرة الأولى، الجملة الأولى: أما الشركات التي يشتغل فيها خمسة موظفين لديهم حق التصويت الدائم على الأقل ولثلاث منهم حق الترشيح فيتم هناك انتخاب مجالس العمال.

بارز في المجالين الاقتصادي أو الاجتماعي في حال وجود اهتمام أساسي بالتوصل إلى العضوية. وفي الانخراط به .

(2) إذا مثل الرفض مخالفة لقواعد منع الظلم الوارد في الفقرة الأولى للمادة (7) فهناك الحق في العضوية أو المشاركة في الاتحادات المذكورة في الفقرة الأولى .

أو نقابة ممثلة في الشركة في حالة مخالفة صاحب العمل للأحكام الواردة في هذا القسم بصورة جسيمة المطالبة بالحقوق المذكورة في الجملة الأولى للفقرة الثالثة للمادة (23) لقانون تأسيس الشركات⁵ أمام القضاء وذلك تحت شرط هذه الجملة المذكورة وتنطبق الجمل الثانية حتى الخامسة للفقرة الثالثة للمادة (23) لقانون تأسيس الشركات⁶ وفقاً لذلك . ولا يجوز عن طريق هذا الطلب المطالبة بحقوق الشخص المظلوم .

المادة (18)

العضوية في الاتحادات

(1) تنطبق أحكام هذا القسم وفقاً لذلك على العضوية أو المشاركة في :
1. طرف تابع للاتفاق الجماعي ،
2. اتحاد يعد أعضاؤه من فئة مهنية معينة أو يتمتع بموقف قوي



5 قانون تأسيس الشركات، المادة (23)، الفقرة الثالثة، الجملة الأولى : لدى مجلس العمال أو نقابة ممثلة في الشركة في حالة مخالفة صاحب العمل لالتزاماته الناتجة عن هذا القانون بصورة جسيمة الحق في تقديم طلب لدى محكمة العمل ألا يفعل صاحب العمل فعل معين أو أن يقبل بتنفيذ فعل أو أن ينفذ فعل .

6 قانون تأسيس الشركات، المادة (23)، الفقرة الثالثة، الجمل الثانية حتى الخامسة : في حالة مخالفة صاحب العمل للالتزام المفروض عليه من قبل قرار المحكمة فيما يتعلق بعدم ممارسة الفعل أو القبول بتنفيذ فعل فلا بد من الحكم عليه بموجب طلب محكمة العمل ليدفع غرامة إدارية وذلك بسبب مخالفة بعد الإنذار المسبق . في حالة عدم تنفيذ الفعل المفروض على صاحب العمل من خلال قرار المحكمة فعلى محكمة العمل الاعتراف بأنه من الضروري إجباره على تنفيذ الفعل عن طريق غرامة . وفيما يتعلق بتقديم الطلب فلدى مجلس العمال أو نقابة ممثلة في الشركة الحق فيه . ويبلغ الحد الأقصى لقيمة الغرامة الإدارية والغرامة (10.000) يورو .

القسم الثالث

الحماية من الظلم في شؤون القانون المدني

المادة (19)

منع الظلم المتعلق بالقانون المدني

(1) لا يسمح بالظلم بسبب العنصر أو الأصل العرقي أو الجنس أو الدين أو الإعاقة أو السن أو التوجه الجنسي فيما يتعلق بتعليق الالتزامات التعاقدية المتعلقة بالقانون المدني أو

تنفيذها أو إنهاؤها في الحالات التالية :

1. التي تظهر عادة تحت شروط مماثلة في حالات كثيرة بغض النظر عن الشخص (الالتزامات الكبيرة) أو مع اعتبار الشخص بموجب نوع الالتزامات التعاقدية ذو أهمية أقل والتي تظهر تحت شروط مماثلة في حالات كثيرة أو

2. الأمور التي تتمحور حول ضمان شخصي قانوني غير مسموح بها .

(2) كما أن الظلم بسبب العنصر أو الأصل العرقي غير مسموح به وذلك أيضاً فيما يتعلق بتعليق الالتزامات التعاقدية في نطاق القانون المدني وتنفيذها وإنهاؤها بفحوى الجمل الخامسة حتى الثامنة للفقرة الأولى للمادة (2) .

(3) فيما يتعلق بتأجير السكن فمن المسموح بالاختلاف في المعاملة من حيث خلق هياكل اجتماعية ثابتة للمواطنين والحفاظ عليها وهياكل متوازنة للسكن وظروف اقتصادية واجتماعية وثقافية متوازنة .

(4) لا تنطبق أحكام هذا القسم على الالتزامات التعاقدية المتعلقة بقوانين الأسرة وقانون الإرث .

(5) لا تنطبق أحكام هذا القسم على الالتزامات التعاقدية في نطاق القانون المدني والتي يتم فيها إثبات علاقة عميقة أو علاقة الثقة الخاصة بين الأطراف أو أقاربهم . وفيما يخص شؤون التأجير هذا هو الحال بصورة خاصة إذا استخدم الأطراف أو أقاربهم سكن في نفس المحضر . أما تأجير السكن لاستخدامه غير المؤقت عادة لا يعتبر تعاقداً بفحوى الرقم (1) الأول للفقرة الأولى لو لم يقيم المؤجر بتأجير ما لا يزيد عن 50 شقة .

المادة (20)

الاختلاف في المعاملة المسموح به

(1) لا يوجد انتهاك لمنع الظلم إن وجد سبب موضوعي للاختلاف في المعاملة بسبب الدين أو الإعاقة أو

وحسابات التأمين. ولا يجوز أن تؤدي التكليف المتعلقة بالحمل أو الأمومة إلى مدفوعات مختلفة للتأمين أو معونات مختلفة. ليس من المسموح بالاختلاف في المعاملة بسبب الدين أو الإعاقة أو السن أو التوجه الجنسي في حالة الرقم (2) للفقرة الأولى للمادة (19) إلا إذا قامت على المبادئ المعترف بها لتقييم المخاطر وبصورة خاصة تقييم المخاطر الذي تم تطويره وفقاً لحسابات التأمين تحت مراعاة الاحصاءات.

المادة (21)

الاستحقاقات

(1) في حالة مخالفة منع الظلم يحق للشخص المظلوم طلب إزالة الضرر أو وقف المضايقة دون المساس بطلبات أخرى. فيما يخص التعامل مع مضايقات أخرى فيحق له رفع شكوى لوقف المضايقات.

(2) في حالة انتهاك منع الظلم فإن الشخص الظالم ملتزم ببذل الضرر الناتج عن ذلك. ولا ينطبق ذلك لو لم يتحمل الشخص الظالم المسؤولية عن الإخلال بالواجب. أما الأضرار غير المادية فلدى الشخص المظلوم الحق في طلب تعويض مالي مناسب.

السن أو التوجه الجنسي أو الجنس. ومن الممكن أن يكون ذلك بصورة خاصة في حالات المعاملة المختلفة التالية:

1. صلاح لتفادي الأخطار والوقاية من الأضرار أو لأغراض أخرى مماثلة،
2. المساهمة بالحاجة إلى حماية الحياة الخاصة أو الأمن الخاص،
3. منح محاسن خاصة ولو غاب الاهتمام بتنفيذ المعاملة بالمساواة،
4. علاقة بدين الشخص وتكون مبررة من حيث ممارسة الحرية الدينية أو حق تقرير المصير للمجموعات الدينية والمرافق الخاصة بها دون النظر إلى وضعها القانوني والاتحادات التي تعتبر الرعاية المشتركة للدين من مهامها وكل ذلك تحت مراعاة وجهات النظر الذاتية لها.

(2) ليس من المسموح بالاختلاف في المعاملة بسبب الجنس في حالة الرقم (2) للفقرة الأولى للمادة (19) فيما يخص مدفوعات التأمين أو المعونات إلا إذا مثلت مراعاة هذا الرقم عاملاً محدداً في تقييم المخاطر القائمة على بيانات دقيقة وذات الصلة ومتعلقة بالاحصاءات

(3) لا تتأثر طلبات ناتجة عن فعل غير مسموح به .

(4) ليس من الممكن للشخص الظالم الاستشهاد باتفاق يحدد عن منع الظلم .

(5) من الضروري تقديم طلب بموجب الفقرتين الأولى والثانية في خلال فترة شهرين . أما بعد انتهاء هذه الفترة فليس من الممكن تقديم الطلب إلا إذا لم يستطع الشخص المظلوم الالتزام بالفترة دون إرادته .

القسم الرابع الحماية القانونية

المادة (22)

مسؤولية توفير الأدلة

لو وفر في حالة النزاع الطرف الأول أدلة تؤدي إلى الافتراض أن الظلم تم بسبب أحد الأسباب المذكورة في المادة (1) فيتحمل الطرف الثاني مسؤولية توفير الأدلة على أنه لم تتم مخالفة الأحكام الخاصة بالوقاية من الظلم .

المادة (23)

تقديم المساعدة من طرف اتحادات مكافحة التمييز

(1) إن اتحادات مكافحة التمييز هي مجموعات من الأشخاص تمثل - وفقاً

لنظامها الأساسي - المصالح الخاصة للأشخاص المظلومين أو مجموعات الأشخاص المظلومين بموجب ما ورد في المادة (1) وذلك بصورة غير ربحية وغير مؤقتة . ولها الحقوق المذكورة في الفقرات الثانية حتى الرابعة لو بلغ عدد أعضائها 75 شخصاً على الأقل أو إذا مثلت مجموعة مكونة من سبعة اتحادات على الأقل .

(2) يحق لاتحادات مكافحة التمييز في إطار تحقيق أغراض نظامها الأساسي في الإجراءات القانونية أن تأخذ دور المساعد للأشخاص المظلومين في المحاكمة . ولا تتأثر أحكام أنظمة الإجراءات وبصورة خاصة الأحكام التي تمنع المساعدين من الكلام .

(3) يجوز لاتحادات مكافحة التمييز في إطار تحقيق أغراض نظامها الأساسي التعامل مع الشؤون القانونية للأشخاص المظلومين .

(4) لا تتأثر حقوق الاتحادات في رفع دعوى أو حقوقها في التمثيل لصالح الأشخاص المعوقين .

القسم الخامس

ترتيبات خاصة للتوظيف وفقاً للقانون العام

المادة (24)

ترتيبات خاصة للتوظيف وفقاً للقانون العام

تطبق أحكام هذا القانون مع الأخذ في الاعتبار وضعها القانوني الخاص أيضاً على:

1. موظفات وموظفين بتوظيف غير مؤقت لدى الدولة أو الولايات أو البلديات أو اتحادات البلديات أو هيئات ومؤسسات أخرى بموجب القانون العام وخاضعة لمراقبة الدولة أو الولاية،
2. قاضيات وقضاة موظفين لدى الدولة والولايات،
3. من يقوم بالحخدمة المدنية ورافضي الخدمة العسكرية المعترف بهم إذا يتعلق ذلك باستعانتهم بالحخدمة المدنية.

القسم السادس

مكتب مكافحة التمييز

المادة (25)

مكتب مكافحة التمييز لجمهورية ألمانيا الاتحادية

- 1) يتم إنشاء مكتب جمهورية ألمانيا الاتحادية للحماية من الظلم لأحد الأسباب المذكورة في المادة (1)

(مكتب مكافحة التمييز لجمهورية ألمانيا الاتحادية) لدى الوزارة الاتحادية للأسرة والمسنين والنساء والشبيبة وذلك دون المساس باختصاص مكلفي البرلمان الألماني أو الحكومة الاتحادية .

(2) لا بد من توفير الكادر والمعدات الضرورية لمكتب مكافحة التمييز لجمهورية ألمانيا الاتحادية لإنجاز مهامه . ولا بد من ذكره في خطة موازنة الوزارة الاتحادية للأسرة والمسنين والنساء والشبيبة بفصل خاص .

المادة (26)

الوضع القانوني لإدارة مكتب مكافحة التمييز لجمهورية ألمانيا

الاتحادية

(1) يقوم الوزير (ة) الاتحادي(ة) للأسرة والمسنين والنساء والشبيبة باقتراح للحكومة الاتحادية بتعيين شخص من أجل إدارة مكتب مكافحة التمييز لجمهورية ألمانيا الاتحادية . إن هذا الشخص مرتبط بالدولة بموجب هذا القانون حسب علاقة التوظيف وفقاً للقانون العام . ويمارس منصبه بصورة مستقلة ويخضع للقانون فقط .

(2) يبدأ هذا النوع من التوظيف بتسليم شهادة التعيين من قبل الوزير(ة) الاتحادي(ة) للأسرة والمسنين والنساء والشبيبة .

(3) لا ينتهي هذا النوع من التوظيف بالوفاة فحسب بل أيضا

1. بتشكيل برلمان ألماني جديد،

2. من خلال انتهاء فترة العمل

بالتوصل إلى سن التقاعد بموجب

الفقرتين الأولى والثانية للمادة

(51) لقانون الموظفين لفترة غير

مؤقتة على مستوى الدولة،

3. بالفصل من المنصب .

يقوم الوزير(ة) الاتحادي(ة) للأسرة

والمسنين والنساء والشبيبة بفصل

رئيس(ة) مكتب مكافحة التمييز

لجمهورية ألمانيا الاتحادية حسب طلبها /

طلبه أو في حالة وجود أسباب تبرر عند

قضية مثبتة فصلها / قاض مثبت فصله

من الخدمة. في حالة إنهاء هذا النوع

من التوظيف يحصل رئيس(ة) مكتب

مكافحة التمييز لجمهورية ألمانيا الاتحادية

على شهادة صادرة عن الوزير(ة)

الاتحادي(ة) للأسرة والمسنين والنساء

والشبيبة. ويصبح الفصل نافذ المفعول

عند تسليم الشهادة.

(4) يتم تنظيم العلاقة القانونية لإدارة

مكتب مكافحة التمييز لجمهورية ألمانيا

الاتحادية مع الدولة من خلال عقد مع

الوزارة الاتحادية للأسرة والمسنين والنساء

والشبيبة. ويتطلب هذا العقد موافقة

الحكومة الاتحادية .

(5) في حالة تعيين موظفة مثبتة /

موظف مثبت على مستوى الدولة

رئيسة / رئيساً لمكتب مكافحة التمييز

لجمهورية ألمانيا الاتحادية فتنفصل /

ينفصل عن المنصب السابق ابتداءً من

بداية التوظيف الجديد. فيما يتعلق

بفترة تولي هذا المنصب فتتعطل الحقوق

وواجبات الناتجة عن التوظيف المثبت

لدى الدولة باستثناء واجب التكتّم ومنع

قبول المكافآت والهدايا. أما الموظفين

المثبتات والموظفين المثبتين الذين تمت

إصابتهم في حادث فلا تزال تتأثر

الحقوق القانونية في إجراءات الشفاء

وتعويض الحادث .

المادة (27)

المهام

(1) من يعتقد أنه تم ظلمه لأحد

الأسباب المذكورة في المادة (1) فلديه

إمكانية التوجه إلى مكتب مكافحة

التمييز لجمهورية ألمانيا الاتحادية .

(2) يقدم مكتب مكافحة التمييز

لجمهورية ألمانيا الاتحادية الدعم

بصورة مستقلة للأشخاص الذين

يتوجهون إليه وفقاً للفقرة الأولى

فيما يتعلق بتطبيق حقوقهم من أجل

الوقاية من الظلم. ولديه بصورة

خاصة إمكانية:

1. الإطلاع على الحقوق وإمكانيات

الإجراءات القانونية في إطار الأنظمة

القانونية من أجل الوقاية من الظلم،

2. وساطة استشارية لدى جهات

أخرى،

3. السعي إلى تسوية ودية بين

الأطراف .

الاتحادية مع مكلفي الحكومة الاتحادية والبرلمان الألماني المسؤولين في مجال اختصاصاتهم في حالة الظلم القائم على عدة الأسباب المذكورة في المادة (1).

المادة (28)

الصلاحيات

(1) يمكن لمكتب مكافحة التمييز لجمهورية ألمانيا الاتحادية في حالات الرقم (3) للجملة الثانية للفقرة الثانية للمادة (27) طلب إبداء الرأي للمعنيين شريطة أن يكون الشخص الذي توجه إليه بموجب الفقرة الأولى للمادة (27) موافقاً على ذلك .

(2) إن جميع السلطات الاتحادية والجهات العامة الأخرى على مستوى الدولة ملتزمة بتقديم المساعدة لمكتب مكافحة التمييز لجمهورية ألمانيا الاتحادية فيما يتعلق بإنجاز مهامه كما أنها ملتزمة بصورة خاصة بتقديم المعلومات المطلوبة . ولا تتأثر الأحكام حول حماية البيانات الشخصية .

المادة (29)

التعاون مع المنظمات غير الحكومية ومرافق أخرى
ينبغي على مكتب مكافحة التمييز لجمهورية ألمانيا الاتحادية مشاركة المنظمات غير الحكومية والمرافق العاملة على مستوى الاتحاد الأوروبي والدولة والولاية والإقليم من أجل

إذا كان مكلفو البرلمان الألماني أو الحكومة الاتحادية مسؤولين فيقدم مكتب مكافحة التمييز لجمهورية ألمانيا الاتحادية إليهم طلبات الأشخاص المذكورين في الفقرة الأولى بصورة فورية وذلك بموافقة هؤلاء الأشخاص .

(3) يقوم مكتب مكافحة التمييز لجمهورية ألمانيا الاتحادية بصورة مستقلة بإنجاز المهام التالية لو لم تتأثر مسؤولية مكلفي الحكومة الاتحادية أو البرلمان الألماني :

1. العلاقات العامة
2. اتخاذ تدابير من أجل منع الظلم الناتج عن الأسباب المذكورة في المادة (1)،
3. تنفيذ دراسات علمية حول هذه الأنواع للظلم .

(4) يقدم مكتب مكافحة التمييز لجمهورية ألمانيا الاتحادية بالتعاون مع مكلفي الحكومة الاتحادية والبرلمان الألماني المسؤولين في مجال اختصاصاتهم كل أربع سنوات تقارير للبرلمان الألماني حول أنواع الظلم القائمة على الأسباب المذكورة في المادة (1) كما يقدم توصيات من أجل إزالة وتفادي هذا الظلم . ولديه إمكانية تنفيذ دراسات علمية حول الظلم بصورة مشتركة .

(5) ينبغي أن يتعاون مكتب مكافحة التمييز لجمهورية ألمانيا

الوقاية من الظلم القائم على أحد الأسباب المذكورة في المادة (1)، في أعماله بصورة مناسبة.

المادة (30)

المجلس الاستشاري

(1) بهدف تشجيع الحوار مع المجموعات والمنظمات الاجتماعية التي تهدف إلى الوقاية من الظلم القائم على أحد الأسباب المذكورة في المادة (1) يتم تعيين مجلس استشاري لمكتب مكافحة التمييز لجمهورية ألمانيا الاتحادية. يقدم المجلس الاستشاري المشورة لمكتب مكافحة التمييز لجمهورية ألمانيا الاتحادية من خلال تقديم التقارير والتوصيات للبرلمان الألماني بموجب الفقرة الرابعة للمادة (27) ويمكنه تقديم اقتراحات خاصة لذلك وللدراسات العلمية بموجب الرقم (3) للفقرة الثالثة للمادة (27).

للمجموعات والمنظمات الاجتماعية وخبيرات وخبراء في مجال شؤون الظلم إلى المجلس الاستشاري. كما أنه ينبغي ألا يتجاوز عدد أعضاء المجلس الاستشاري ١٦ شخصاً. وينبغي أن يضم المجلس الاستشاري حصة متساوية من النساء والرجال.

(3) يحدد المجلس الاستشاري لائحة داخلية تتطلب موافقة الوزارة الاتحادية للأسرة والمسنين والنساء والشبيبة.

(4) يمارس أعضاء المجلس الاستشاري مهامهم بموجب هذا القانون بصورة طوعية. ولديهم الحق في بدل النفقة وبدل نفقات السفر وبدل يومي وبدل نفقات الفندق. ويتم تنظيم تفاصيل أوفى من خلال اللائحة الداخلية.

القسم السابع لوائح نهائية

المادة (31)

ما لا غنى عنه

ليس من المسموح بالخروج من قواعد هذا القانون لغير صالح الشخص المحمي من خلاله.

(2) تقوم الوزارة الاتحادية للأسرة والمسنين والنساء والشبيبة بالاتفاق مع إدارة مكتب مكافحة التمييز لجمهورية ألمانيا الاتحادية والمكلفين المسؤولين للحكومة الاتحادية أو البرلمان الألماني بتعيين أعضاء هذا المجلس الاستشاري ونائب لكل عضو. وينبغي تعيين ممثلات وممثلين

المادة (32)

أحكام نهائية

تنطبق الأحكام العامة شريطة ألا ينص هذا القانون على خلاف ذلك .

(4) أما الالتزامات التعاقدية المتعلقة بتأمين وفقاً للقانون الخاص فلا تنطبق عليها الفقرة الأولى للمادة (19) لو تم تحريرها قبل 22 ديسمبر عام 2007م. ولا تنطبق الجملة الأولى على تغييرات لاحقة لهذه الالتزامات التعاقدية.

المادة (33)

أحكام انتقالية

(1) فيما يتعلق بالظلم بموجب المادتين (611) أ و(611) ب والفقرة الثالثة للمادة (612) للقانون المدني أو بالتحرش الجنسي بموجب قانون حماية الموظفين المؤرخ في 18 أغسطس عام 2006م فتنتطبق عليها القوانين ذات الصلة .

(2) أما الظلم بسبب العنصر أو الأصل العرقي فلا تنطبق المواد (19) حتى (21) على الالتزامات التعاقدية التي تم تحريرها قبل 18 أغسطس عام 2006م. ولا تنطبق الجملة الأولى على تغييرات لاحقة للالتزامات التعاقدية المستمرة .

(3) فيما يخص الظلم القائم على الجنس أو الدين أو الإعاقة أو السن أو التوجه الجنسي فلا تنطبق المواد (19) حتى (21) على الالتزامات التعاقدية التي تم تحريرها قبل 01 ديسمبر عام 2006م. لا تنطبق الجملة الأولى على تغييرات لاحقة للالتزامات التعاقدية المستمرة .



فهرس حسب المواضيع

أ

اتحاد أصحاب العمل	ص 24، 41
اتحاد الموظفين	ص 24، 41
اتحاد أوريبي	ص 8
اتحادات اقتصادية	ص 24، 39
إجراءات التشجيع	ص 19
إجراءات الحياة اليومية	ص 10، 12، 27، 28، 33
إزالة	ص 8، 10، 33، 52، 56
أساس الحياة	ص 21
أصل	ص 8
أصل عرقي	ص 10، 11، 15، 25، 28، 29
إعادة التدريب	ص 24، 40
إعاقة	ص 8، 9، 10، 12، 14، 15، 18، 19، 25، 26، 28، 30، 31، 35، 40، 50، 51، 57
إعانة الأطفال	ص 35
إعانة التدريب	ص 35
إعانة التربية	ص 35
إعانات اجتماعية	ص 28
إعانات الإسكان	ص 35
أعضاء مجلس الإدارة	ص 22، 43
إعلان الوظيفة	ص 21، 22، 35
إعلان عالمي لحقوق الإنسان	ص 7
إلتزامات كبيرة	ص 16، 27، 50
أمم متحدة	ص 7
إنترسكس	ص 16
إيمان	ص 8

ب

- برلمان ألماني ص 10، 38، 40، 53، 54، 55
برنامج التطوير المهني ص 34

ت

- تأجير ص 27، 30، 50، 51
تأمين ص 27، 28، 29، 30، 35، 50، 57
تأمين صحي حكومي ص 28
تأنيب رسمي ص 32، 46
تجنب المخاطر ص 28
تحرش جنسي ص 13، 14، 32، 42، 47، 57
تدريب مهني ص 24، 40، 48
ترقية ص 23، 24
تسريح ص 23، 32، 41، 46
تسوق ص 27
تطوير مهني ص 24، 35، 40
تعليم ص 28، 35، 36، 41، 45
تعليم مهني ص 9، 35، 41، 43
تعويض ص 21، 32، 33، 47، 51
تعويض مرتفع ص 21
تغيير الصلاحيات ص 10، 19، 23، 32، 39، 46
تقييم ص 23
تكافل اجتماعي ص 35
تكليف بظلم ص 14
تنظيم الأسرة ص 22
توجه جنسي ص 8، 10، 15، 20، 27، 28، 30، 40،
50، 51، 57
توجيه بخصوص الجنسين لقانون ال مل . ص 9
توجيه بخصوص الجنسين للقانون المدني ص 9
توجيه مناهضة العنصرية ص 9، 15
توصل ص 9، 21، 22، 28، 35، 40، 43
- إلى البضائع والخدمات ص 9، 15، 41
توظيف ص 9، 21، 22، 24، 25، 27، 32، 40،
43، 44، 45

توفير البضائع والخدمات	ص 9، 10، 41
توقف	ص 33، 34، 51
توقف عن العمل	ص 32
تيسير الأدلة	ص 14

ث

ثنائيو الجنس	ص 20
--------------	------

ج

جمعيات رياضية	ص 24
جنس	ص 8، 9، 10، 11، 12، 15، 16، 17،
	22، 23، 25، 26، 28، 29، 31، 40، 41، 50، 57
جنسية	ص 16

ح

حاجة إلى حماية الحياة الخاصة	ص 29، 51
حالات الإدمان	ص 18
حدود السن	ص 26، 45، 54
حصول	ص 9، 21، 22، 28، 35، 40، 43
– على وظيفة	ص 21، 40، 43
حق المساواة	ص 8
حقوق	
حقوق أساسية	ص 8، 37
حماية اجتماعية	ص 28، 35، 41
حياة العمل	ص 11

خ

- خدمات خاصة ص 29
خدمات صحية ص 28، 35، 41
خصائص التمييز ص 3، 17، 20

د

- دروس لغوية ص 28
دفع ص 23، 32، 40، 47
دليل ص 14
ديسكو ص 27، 29، 33

ر

- راتب ص 23، 32، 40، 47
رغد ص 23، 40، 54
رفض ص 25، 47، 49

س

- سكن ص 15، 27، 30، 41، 50
سن ص 8، 9، 10، 15، 18، 19، 20، 23،
25، 26، 28، 30، 31، 40، 41، 44، 45، 46، 50، 51، 54، 57

ش

- شراكة وفقاً للقانون المدني ص 22
شروط العمل ص 9، 17، 23، 40، 45
شغل ص 21، 40، 43
شؤون مصرفية ص 27

ص

صاحب العمل / صاحبة العمل ص 14، 16، 19، 23، 25، 26، 27، 31،
32، 33، 39، 43، 46، 47، 48، 39، 58

ض

ضمان اجتماعي ص 28، 35، 41، 45

ط

طلاب ص 29
طلبات ص 32، 33، 38، 41، 48، 49، 51
52، 54، 55

ظ

ظلم

– غير مباشر ص 12، 13، 41، 42
– مباشر ص 12، 16، 17، 20، 34، 41
– من قبل طرف ثالث ص 31، 47

ع

عدم الاستجابة ص 33، 34
عدم المعاملة بالمساواة بصورة غير مبررة .. ص 12، 13
عقيدة ص 8، 9، 15، 17، 25، 31، 40، 41،
44، 45

علاقة تحتية ص 37

علاقة فوقية ص 37

علاقة مبنية على الثقة ص 25، 50

علماء ص 39

عمل

– غير مستقل ص 21، 40، 43

– مستقل ص 21، 40، 43

عمل جزئي ص 21

عملية الاختيار ص 21

ف

فصل	ص 23، 40، 54
فندق	ص 27
فئة مهنية	ص 28، 40، 49

ق

قانون اتحادي حول إجازة الوالدين من أجل تربية الأطفال	ص 23
قانون اتحادي حول دفع إعانة الطفل	ص 23
قانون اجتماعي	ص 35
قانون أساسي	ص 7، 8، 37
قانون الأحوال الاجتماعية	ص 18، 35، 41، 45
قانون الحماية ضد التسريح	ص 23، 45
قانون مدني	ص 10، 17، 28، 50

ك

كرامة	ص 7، 13، 42
كفاءة	ص 26

ل

لغة	ص 8
-----------	-----

39 ص مالك السكن
7 ص مبدأ المعاملة بالمساواة
16 ص متحولون جنسيا
	متطلب
27، 25 ص مهني
51، 49، 48، 41، 38، 33، 32 ص متطلبات
	55، 54، 52
20 ص مثلية الجنس
22 ص محام / محامية
19، 16 ص محكمة أوروبية
	مجال التطبيق
40، 16، 15 ص شخصي
21، 16، 15 ص موضوعي
36 ص مجال التعليم
22، 18، 3 ص مجتمع
48، 24 ص مجلس الإدارة
48، 24 ص مجلس العمال
9 ص مجموعة أوروبية
36 ص مدرسة لغوية
43، 22 ص مدير عام
26، 18 ص مربية
18 ص مرض
28 ص مزايا اجتماعية
8 ص مساواة
29 ص مسنون
52، 14 ص مسؤولية توفير الأدلة
54، 38، 32 ص مشورة
40، 35، 24 ص مشورة مهنية
16 ص مصححو الجنس
57، 47، 42، 32، 31، 13 ص مضايقة
51، 49، 48، 41، 38، 33، 32 ص مطالبات
	55، 54، 52
27 ص مطعم

8 ص معاهدة أمستردام
20 ص مفايرو الجنس
11 ص مفهوم الظلم
22 ص مقابلة
ص 9، 20، 21، 22، 25، 27، 31، 32 مكان العمل
32 ص مكتب شكاوى
 مكتب مكافحة التمييز لجمهورية
ص 38، 39، 53، 54، 55، 56 ألمانيا الاتحادية
ص 38، 39، 55 مكلفو البرلمان الألماني
ص 38، 55 مكلفو الحكومة الاتحادية
ص 7، 16، 33، 35، 37 منع التمييز
ص 8، 10، 15، 22، 25، 27، 41، 43، منع الظلم
	46، 47، 48، 49، 50، 51، 52
20 ص مؤتمر الأمم المتحدة الدولي
ص 27، 50 مؤجر
ص 38، 52 مواعيد نهائية
ص 16، 19، 24، 25، 31، 43، 46 موظف

ن

نسب	ص 8
نظام الترقية	ص 19
نظام الرواتب	ص 19
نقابة	ص 22، 24، 39
نقل	ص 23، 32، 46
نموذج إلكتروني	ص 38

و

وجهة النظر

– دينية	ص 8، 15، 17، 25، 31، 40
– سياسية	ص 8، 15، 17، 25، 31، 40
وطن	ص 8
وظيفة	ص 9، 21، 22، 24، 25، 27، 32، 40،
45، 44، 43	
وظيفة ثانية	ص 21

يعتبر هذا الكتيب جزءاً للعلاقات العامة لمكتب مكافحة التمييز لجمهورية ألمانيا الاتحادية . ويتم توزيعه مجاناً ولا يجوز بيعه .

الحرر :

Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

(مكتب مكافحة التمييز لجمهورية ألمانيا الاتحادية)
Glinkastr. 24
10117 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

للاتصال بنا :

الهاتف الرئيسي : 030 18 555-1855
هاتف الاستشارة : 030 18 555-1865 (أيام الإثنين حتى الجمعة، ساعة 09 – 12 صباحاً و 13-15 بعد الظهر)
فاكس : 030 18 555-41865
تنتم الزيارات بعد تحديد موعد مسبق فقط
البريد الإلكتروني : poststelle@ads.bund.de

مسؤول عن توزيع الكتيب :

Publikationsversand der
Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Postfach 48 10 09
18132 Rostock

هاتف : * 030 18 555-1866
البريد الإلكتروني : publikationen@ads.bund.de
www.antidiskriminierungsstelle.de

مسؤول عن التصميم :

www.avitamin.de

حرر في :

أبريل / نيسان عام 2010م

* تتعلق رسوم الهاتف بتعرفة شركة الاتصالات .