



Federalne Biuro  
ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji

# Przewodnik po Ogólnej Ustawie o Równym Traktowaniu

**Objaśnienia i przykłady do Ogólnej  
Ustawy o Równym Traktowaniu (AGG)**





## Słowo wstępne

Droгие Czytelniczki, drodzy Czytelnicy!

Każdy człowiek jest jednakowo ważny i ma te same prawa – niezależnie od pochodzenia etnicznego, płci, niepełnosprawności, religii, światopoglądu, wieku czy tożsamości seksualnej. Naszym celem jest przekonanie obywaterek i obywateli, że różnorodność jest korzystna dla nas wszystkich. Społeczeństwo wolne od dyskryminacji ma nie tylko wyższą jakość życia, ale jest także wydajniejsze. Niemcy mają stać się krajem na fundamencie kultury wolnej od dyskryminacji.

Ramy prawne dla możliwie jednolitej ochrony przed dyskryminacją stworzyła Ogólna Ustawa o Równym Traktowaniu (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG), który weszła w życie w 2006 roku. Od tego czasu w świadomości społecznej zaszły pewne zmiany, ale do osiągnięcia celu jeszcze daleko. Redukowanie uprzedzeń oraz zmiany nastawienia i perspektywy to długotrwały proces, który wymaga więcej niż uchwalenia ustawy. Naszym najważniejszym celem jest praktyczne funkcjonowanie Ustawy w życiu społecznym, również na co dzień.

Niniejsza broszura daje przegląd najważniejszych aspektów ochrony przez AGG i jest adresowana do osób, które są dyskryminowane lub które chcą poinformować się o swoich prawach. Broszura uwzględnia zarówno kwestie zatrudnienia i zawodu, jak również wszelkiego rodzaju powszechne czynności o wymiarze prawnym lub szukanie mieszkania.



## Słowo wstępne

Przedsiębiorcy mogą poinformować się, jakie środki przeciwdziałania dyskryminacji są wskazane i jak reagować w razie wystąpienia przypadków dyskryminacji w swojej firmie.

Chętnie ocenimy Państwa sprawę z prawnego punktu widzenia. Prosimy zwracać się do nas telefonicznie pod numerem naszej gorącej linii lub bezpośrednio mailem z naszej strony domowej.

Życzymy Państwu użytecznej lektury!



**Christine Lüders**

**Kierowniczka Federalnego Biura  
ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji**

## Treść

I.	<b>Prawne podstawy ochrony przed dyskryminacją w Niemczech</b> .....	7
1.1	Prawa człowieka w Ustawie Zasadniczej: prawo podstawowe do równego traktowania w Niemczech .....	7
1.2	Ochrona praw człowieka w Unii Europejskiej .....	8
1.3	Implementacja w Niemczech: Ogólna Ustawa o Równym Traktowaniu (AGG) .....	10
II.	<b>Pojęcie nierównego traktowania w myśl Ogólnej Ustawy o Równym Traktowaniu (AGG)</b> .....	11
2.1	Uzasadnione nierówne traktowanie .....	11
2.2	Nieuzasadnione nierówne traktowanie .....	12
	Bezpośrednie nierówne traktowanie .....	12
	Pośrednie nierówne traktowanie .....	12
	Molestowanie .....	13
	Molestowanie seksualne .....	13
	Mobbing .....	13
	Polecenie nierównego traktowania .....	14
	Ciężar dowodu .....	14
III.	<b>Zakresy zastosowania</b> .....	15
3.1	Osobisty zakres zastosowania: Do kogo odnosi się Ustawa? .....	15
	Dyskryminacja ze względu na rasę/pochodzenie etniczne .....	15
	Płeć .....	15
	Religia i światopogląd .....	17
	Niepełnosprawność .....	17
	Wiek .....	19

	Tożsamość seksualna .....	19
	Dyskryminacja wielokrotna .....	20
3.2	Merytoryczny zakres stosowania:	
	W jakich sytuacjach obowiązuje Ustawa? .....	21
3.2.1	Zatrudnienie i zawód .....	21
3.2.1.1	Dopuszczalne odmienne traktowanie i wyjątki w zakresie zatrudnienia i zawodu .....	25
3.2.2	Powszechne czynności o wymiarze prawnym .....	26
3.2.2.1	Dopuszczalne odmienne traktowanie i wyjątki w prawie cywilnym .....	28
<b>IV.</b>	<b>Możliwości działania w razie istniejących lub groźących naruszeń Ustawy o Równym Traktowaniu</b> .....	<b>31</b>
4.1	Zapobieganie nierównemu traktowaniu .....	31
4.2	Unikanie nierównego traktowania .....	32
4.3	Działania pozytywne .....	33
<b>V.</b>	<b>Dalsze zakresy ochrony</b> .....	<b>35</b>
	Ochrona socjalna .....	35
	Edukacja .....	36
<b>VI.</b>	<b>Stosunek między obywatelami a państwem</b> .....	<b>37</b>
<b>VII.</b>	<b>Pomoc w razie dyskryminacji: Federalne Biuro ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji</b> .....	<b>38</b>
	Załącznik .....	40
	Lista haseł .....	57

# I.

## Podstawy prawne ochrony przed dyskryminacją w Niemczech

### 1.1 Prawa człowieka w Ustawie Zasadniczej: Prawo podstawowe do równego traktowania w Niemczech

Nakazy równego traktowania i zakazy dyskryminacji mają wysoką rangę w prawie międzynarodowym i w prawie konstytucyjnym.

Już 10 grudnia 1948 roku Zgromadzenie Generalne Organizacji Narodów Zjednoczonych uchwaliło Powszechną Deklarację Praw Człowieka. Deklaracja przyznaje każdemu człowiekowi te same prawa.

Republika Federalna Niemiec uwzględniła najważniejsze nakazy równego traktowania w Ustawie Zasadniczej (Grundgesetz) uchwalonej w 1949 roku.

W artykule 1 Ustawy Zasadniczej państwo zobowiązuje się do poszanowania i ochrony godności każdego człowieka i uznaje prawa człowieka jako fundament każdej ludzkiej społeczności.

**Równość** wszystkich ludzi wobec prawa jest zapisana w artykule 3 Ustawy Zasadniczej. Równouprawnienie kobiet i mężczyzn reguluje osobny ustęp, który w 1994 roku uzupełniono

o nakaz jego wspierania. Zgodnie z tym państwo wspiera faktyczne urzeczywistnienie równouprawnienia kobiet i mężczyzn i działa na rzecz usunięcia istniejących nierówności. Trzeci ustęp artykułu nr 3 dotyczy różnych cech i stwierdza, że nikt nie może być dyskryminowany ani uprzywilejowany z powodów rasowych lub ze względu na płeć, pochodzenie społeczne, język, kraj i pochodzenie narodowe, wyznanie czy poglądy religijne lub polityczne. Dany zakaz dyskryminacji uzupełniono w 1994 roku o zakaz dyskryminowania osób niepełnosprawnych.

Powyższe artykuły Ustawy Zasadniczej zawierają najważniejsze fundamentalne prawa podstawowe. Mają one najwyższy priorytet i zobowiązują państwo niemieckie do zapobiegania naruszaniu przedmiotowych praw.

Powyższe prawa do równego traktowania były w Niemczech podstawą rozwoju ustawodawstwa dotyczącego równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji.

## 1.2 Ochrona praw człowieka w Unii Europejskiej

Na mocy **Traktatu Amsterdamskiego** Rada Unii Europejskiej w 1999 roku została upoważniona do jednomyślnego podjęcia odpowiednich kroków w celu zwalczania dyskryminacji z powodów rasowych lub ze względu na płeć, pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.



Na podstawie artykułu 13 wzgl. artykułu 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (równouprawnienie zawodowe włącznie z prawem do równej płacy dla kobiet i mężczyzn) prawodawca europejski wydał cztery dyrektywy. Są to:

1. Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (**dyrektywa antyrasistowska**).
2. Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy. Za pomocą **dyrektywy dotyczącej zatrudnienia** Unia Europejska stawia sobie za cel ustanowienie ogólnych warunków ramowych dla zwalczania dyskryminacji ze względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie zatrudnienia i pracy.
3. Dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (**dyrektywa gender w zakresie prawa cywilnego**).
4. Dyrektywa 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (**dyrektywa gender w zakresie prawa pracy**).

Dzięki dyrektywom UE dotyczącym równego traktowania wymienione w nich grupy osób uważane są za szczególnie wymagające ochrony. Celem jest ich lepsza integracja na rynku pracy i zapobieganie lub zwalczanie nierównego traktowania w ramach powszechnych czynności o wymiarze prawnym.

### 1.3 Implementacja w Niemczech: Ogólna Ustawa o Równym Traktowaniu (AGG)

Ogólna Ustawa o Równym Traktowaniu implementuje wyżej wymienione dyrektywy do prawa niemieckiego. W prawie cywilnym, t. j. odnośnie dostępu do towarów i usług i ich dostarczania, **zakaz** dyskryminacji w Ogólnej Ustawie o Równym Traktowaniu wykracza poza wytyczne europejskie i obejmuje poza dyskryminacją z powodów rasowych, ze względu na pochodzenie etniczne i płeć również takie cechy jak religia/światopogląd, wiek, niepełnosprawność i tożsamość seksualna.

W swoim uzasadnieniu do AGG Niemiecki Bundestag zwrócił uwagę na fakt, że w Niemczech nie wszyscy mają jednakowe szanse. Dlatego celem Ogólnej Ustawy o Równym Traktowaniu jest zapobieganie nierównemu traktowaniu lub jego eliminacja. Ochrona przed dyskryminacją na podstawie AGG obejmuje również nierówne traktowanie z powodu kilku cech, tak zwaną dyskryminację wielokrotną.

## II.

### Pojęcie nierównego traktowania w myśl Ogólnej Ustawy o Równym Traktowaniu (AGG)

W Ustawie jest mowa o nierównym traktowaniu, a nie o dyskryminacji, ponieważ nie każde odmienne traktowanie mające niekorzystne konsekwencje dla danej osoby musi być dyskryminujące. Nierówne traktowanie jest niedopuszczalne, jeżeli nie ma ono uzasadnienia. Powody uzasadniające takie traktowanie, t. j. okoliczności, w jakich nierówne traktowanie w życiu zawodowym lub w ramach powszechnych czynności o wymiarze prawnym jest wyjątkowo dopuszczalne, są również zapisane w Ustawie AGG.

#### 2.1 Uzasadnione nierówne traktowanie

Odmienne traktowanie w życiu zawodowym jest dopuszczalne w bardzo wąskich granicach, jeżeli wymagana cecha jest istotna lub prawie niezbędna dla wykonywania danej pracy.

W ramach badań naukowych przewidziane jest przeprowadzenie wywiadu z migrantkami. Dla przeprowadzenia wywiadów dopuszczalne byłoby zatrudnienie kobiet o określonym pochodzeniu etnicznym, ponieważ płeć i pochodzenie etniczne stanowią tutaj istotne i determinujące wymogi zawodowe.

Również w ramach powszechnych czynności o wymiarze prawnym istnieje możliwość dopuszczalnego nierównego traktowania, jeżeli istnieje ku temu powód merytoryczny.

Kobieta w ciąży lub osoba niepełnosprawna nie przedkłada zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego zdolność do odbycia lotu. Odmowa dokonania rezerwacji lotu może być uzasadniona, ponieważ służy ona ochronie danej osoby przed potencjalnym ryzykiem lub potencjalnymi szkodami podczas podróży samolotem.

## 2.2 Nieuzasadnione nierówne traktowanie

Ogólna Ustawa o Równym Traktowaniu określa pięć form nierównego traktowania:

Z **bezpośrednim (otwartym) nierównym traktowaniem** mamy do czynienia, jeżeli dana osoba była, jest lub byłaby mniej przychylnie traktowana niż osoba porównywalna.

Wykonując tę samą pracę kobieta zarabia znacznie mniej niż jej kolega. Stanowi to bezpośrednie nierówne traktowanie ze względu na płeć.

Ochrona przed dyskryminacją w myśl AGG obejmuje również **pośrednie nierówne traktowanie**. Chodzi tutaj o pozornie neutralne uregulowania na niekorzyść osób ze względu na cechę definiowaną przez Ustawę AGG.

Bez uzasadnienia odnośnie czasu pracy jedno z uregulowań umowy zbiorowej przewiduje, że osoby pracujące w niepełnym wymiarze godzin nie mogą korzystać z pewnych przywilejów. Jeżeli w danym zakładzie pracy większość osób pracujących w niepełnym wymiarze stanowią kobiety, jest to pośrednie nierówne traktowanie ze względu na płeć.

Ponadto niedopuszczalne jest **molestowanie** z powodu jednej z cech zdefiniowanych w Ogólnej Ustawie o Równym Traktowaniu. Molestowanie ma miejsce, jeżeli spełnione są następujące kryteria:

1. Istnienie niepożądanego zachowania, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby.
2. W wyniku molestowania powstaje onieśmielająca, wroga, poniżająca, upokarzająca lub uwłaczająca atmosfera.

**Molestowanie seksualne** to niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby. W przeciwieństwie do molestowania molestowanie seksualne nie musi spełniać warunku powstania upokarzającej atmosfery.

W obecności koleżanki koledzy robią dwuznaczne uwagi. Ponadto wysyłają jej maile z treściami pornograficznymi.

**Mobbing** jest molestowaniem w myśl AGG, jeżeli ma miejsce z powodu jednej z cech dyskryminujących wymienionych w Ustawie.

Ciągłe rasistowskie uwagi lub obrazy ze względu na pochodzenie etniczne z ust koleżanek i kolegów lub przełożonych w miejscu pracy są mobbingiem.

Również **polecenie nierównego traktowania** spełnia znamiona nierównego traktowania. Celem jest osiągnięcie trwałej ochrony przed nierównym traktowaniem. Potencjalny poszkodowany nie musi czekać, aż nierówne traktowanie stanie się faktem, lecz może przedsięwziąć środki przeciwko samemu poleceniu.

**Pracodawca** wydaje szefowi działu kadr polecenie niezatrudniania osób niepełnosprawnych.

**Dowód** na to, że doszło do nierównego traktowania w myśl Ogólnej Ustawy o Równym Traktowaniu, musi przytoczyć poszkodowany. Tutaj przewidziane są ułatwienia, ponieważ poszkodowani nie zawsze będą w stanie udowodnić nierówne traktowanie w pełnym zakresie. Dlatego na początku wystarczy przedstawienie przesłanek wskazujących na nierówne traktowanie. Druga strona musi wtedy udowodnić, że nierówne traktowanie nie miało miejsca lub że było ono uzasadnione w drodze wyjątku.

# III.

## Zakresy zastosowania

Ogólna Ustawa o Równym Traktowaniu rozróżnia dwa zakresy zastosowania: osobisty i merytoryczny.

### 3.1 Osobisty zakres zastosowania: Do kogo odnosi się Ustawa?

Ustawa AGG chroni osoby, którzy z powodów rasowych lub ze względu na pochodzenie etniczne, płeć, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość seksualną doznają nierównego traktowania. Każdy człowiek ma określoną płeć i określony wiek. Jednakże nie każdy jest dyskryminowany w tym samym stopniu.

Jedynie w stosunku do cechy **dyskryminacja rasowa/pochodzenie etniczne** ustawodawca rozszerzył cywilnoprawny **zakaz** nierównego traktowania zgodnie z europejskimi wytycznymi Dyrektywy wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne. Zakaz dotyczy wszystkich umów regulujących dostęp do towarów i usług, w tym do **mieszkania**. W przypadku pozostałych cech, w stosunku do których nie ma porównywalnych lub żadnych wytycznych europejskich, zakaz dyskryminacji ogranicza się do tak zwanych **transakcji masowych** mających charakter umowy. Transakcje masowe zostaną omówione szczegółowo w

związku z merytorycznym zastosowaniem Ustawy.

**Obywatelstwo** nie należy do cech chronionych Ustawą AGG. Jednakże w przypadku nierównego traktowania w związku z obywatelstwem mamy często do czynienia z bezpośrednią dyskryminacją ze względu na pochodzenie etniczne.

Jeżeli pracodawca oświadcza, że nie chce zatrudniać Algierczyków, jest to bezpośrednia dyskryminacja ze względu na pochodzenie etniczne.

Ochrona przed dyskryminacją przewidziana w Ogólnej Ustawie o Równym Traktowaniu w odniesieniu do **płci** obejmuje kobiety, mężczyzn oraz - zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej – transseksualistów i interseksualistów (obojnaków). Transseksualiści dążą do zmiany swojego ciała za pomocą hormonów i operacji, aby móc prowadzić życie w ciele z cechami płci przeciwnej, z którą się identyfikują i odmiennej od tej, którą stwierdzono u nich po porodzie. **Interseksualiści** to osoby, u których występują zarówno męskie, jak i żeńskie cechy płciowe.

Ogólna Ustawa o Równym Traktowaniu wyraźnie formułuje szczególną ochronę dla czynnych zawodowo kobiet (pracobiorczyń) w okresie **ciąży i macierzyństwa**. Przypadki mniej przychylnego traktowania kobiety ze względu na ciążę czy macierzyństwo są bezpośrednią dyskryminacją ze względu na płeć. Jeżeli kobieta jest gorzej traktowana z powodu chęci zajścia w ciążę, mamy również do czynienia z dyskryminacją ze względu na płeć.

Po upływie ochrony związanej z macierzyństwem kobiety mają prawo do powrotu do pracy na dotychczasowe stanowisko.



sko lub równoważne na warunkach, które nie są dla nich mniej korzystne jak dla osób porównywalnych. Ponadto muszą one być objęte wszystkimi dotychczasowymi ulepszeniami warunków pracy, do których miałyby prawo, gdyby pracowały.

Jeżeli pracodawca odrzuci przedłużenie umowy na czas określony z powodu ciąży, jest to bezpośrednie nierówne traktowanie ze względu na płeć.

Tekst Ogólnej Ustawy o Równym Traktowaniu łączy cechy dyskryminujące „**religia lub światopogląd**” w jedną całość. Zgodnie z definicją Federalnego Trybunału Konstytucyjnego religię i światopogląd cechuje pewność wypowiedzi odnośnie porządku świata oraz pochodzenia i celu życia człowieka.

Podstawą religii jest rzeczywistość transcendentalna wykraczająca poza człowieka. Światopogląd ogranicza się do sądów na temat otaczającego nas świata.

Ustawa AGG chroni przed nierównym traktowaniem ze względu na światopogląd wyłącznie w zakresie prawa pracy, podczas gdy ochrona dotycząca religii obejmuje prawo pracy i prawo cywilne.

W przypadkach dyskryminacji ze względu na religię nie zawsze możliwe jest rozróżnienie, czy chodzi o nierówne traktowanie ze względu na pochodzenie etniczne czy religię.

W wielu przypadkach będą to obie formy dyskryminacji, na przykład w przypadku muzułmanina pochodzącego z Afryki. W przypadku spornym takie rozróżnienie jest jednak ważne, ponieważ Ustawa AGG szerzej ujmuje ochronę przed nierów-

nym traktowaniem ze względu na pochodzenie etniczne, aniżeli ochronę prawną w razie dyskryminacji ze względu na religię czy światopogląd.

Pod pewnymi warunkami zezwala się związkom wyznaniowym i ich placówkom na nierówne traktowanie w życiu zawodowym. W tym miejscu należy zaznaczyć, że sądy jeszcze nie orzekły ostatecznie, gdzie jest granica takiego nierównego traktowania.

Szkoła ewangelicka może na przykład sformułować przynależność do kościoła ewangelickiego jako warunek zatrudnienia dla nauczycielki czy nauczyciela religii.

Ustawa AGG ustala pojęcie **niepełnosprawność** w oparciu o definicję Kodeksu Socjalnego (SGB). „Ludzie są niepełnosprawni, jeżeli ich funkcje fizyczne, zdolności umysłowe lub zdrowie psychiczne z dużym prawdopodobieństwem odbiega/ją na okres dłuższy niż sześć miesięcy od stanu typowego dla ich wieku i dlatego dochodzi do ograniczenia ich udziału w życiu społecznym” (§ 2 ust. 1 SGB IX).

Ustawa AGG nie rozróżnia tutaj według stopnia niepełnosprawności, co oznacza, że ochrona ustawowa nie ogranicza się do osób ze stopniem niepełnosprawności wynoszącym minimum 50 % (Schwerbehinderte). Ponieważ odróżnienie choroby od niepełnosprawności może być trudne, ostatecznie decydują o tym kryteria w każdym konkretnym przypadku. Kontrowersyjna jest również klasyfikacja uzależnień, co pociąga za sobą konieczność indywidualnego zbadania każdego przypadku.

## Zakresy zastosowania

Promocja zatrudnienia osób niepełnosprawnych nie jest dyskryminacją osób sprawnych. Przeciwnie - **pracodawcy** są wyraźnie zobowiązani do podejmowania działań promujących, ponieważ **osoby niepełnosprawne** są ponadprzeciętnie często bez pracy.

Zgodnie z najnowszymi orzeczeniami Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej bezpośrednio nierówne traktowanie ze względu na niepełnosprawność ma miejsce już wtedy, gdy sprawny pracobiorca – kobieta lub mężczyzna – jest traktowany mniej korzystnie, niż traktowano pracowników w porównywalnej sytuacji, ponieważ ma na przykład niepełnosprawne dziecko.

Ogólna Ustawa o Równym Traktowaniu zabrania również dyskryminacji z uwagi na **wiek**. Zakaz odnosi się do wieku biologicznego, co oznacza, że zabrania się nierównego traktowania zarówno w przypadku starszych, jak i młodszych ludzi.

Uregulowania dotyczące wynagrodzenia odnoszące się wyłącznie do wieku oraz **ustalenia** przewidujące automatyczny awans w związku z wyższym wiekiem są przykładem dyskryminacji młodszych pracowników.

Rozróżnienie pomiędzy cechami stary/młody jest o wiele trudniejsze aniżeli w przypadku kobieta/mężczyzna czy katolik/muzułmanin. Dlatego wprowadzenie w życie wytycznych Ustawy w zakresie cechy „wiek” jest często trudne.

Ustawa AGG przewiduje wiele możliwości uzasadnienia nierównego traktowania ze względu na wiek.

Na rzecz integracji młodzieży w konkretnym zawodzie dozwolone mogą być działania promujące wyłącznie nastolatków. Także ustalenie wieku minimalnego na korzyść starszych pracowników może być uzasadnione.

Ogólna Ustawa o Równym Traktowaniu szeroko traktuje pojęcie **tożsamości seksualnej** i odnosi je do stosunku seksualnego jednej osoby do drugiej. Ustawa AGG chroni lesbijki, homo-, hetero- i biseksualistów przed nieuzasadnionym nierównym traktowaniem.

Pojęcie **dyskryminacji wielokrotnej** zostało sformułowane w ramach światowej konferencji ONZ przeciwko rasizmowi w Republice Południowej Afryki w 2001 roku i oznacza nierówne traktowanie ze względu na kilka cech. Ogólna Ustawa o Równym Traktowaniu przewiduje ochronę dla ofiar dyskryminacji wielokrotnej.

Dyskryminacja wielokrotna ma miejsce, jeżeli kobieta otrzymuje odmowę podczas szukania pracy lub mieszkania, ponieważ ma rodowód emigracyjny i jest niepełnosprawna.

W takim przypadku nie zawsze można wyraźnie rozgraniczyć powody leżące u podłoża dyskryminującego traktowania. Dopuszczalność nierównego traktowania ze względu na jedną cechę nie oznacza, że można automatycznie uzasadnić nieprzychylnie traktowanie ze względu na inną cechę. Każdy przypadek nierównego traktowania wymaga sprawdzenia zasadności uzasadnienia.

Ogólna Ustawa o Równym Traktowaniu nie wymienia konsekwencji wynikających z dyskryminacji wielokrotnej. W urzędowym uzasadnieniu odnośnie uregulowań dotyczących zadośćuczynienia za poniesione szkody i odszkodowania podkreśla się jednak, że w razie nieuzasadnionego nierównego traktowania pracownika z kilku powodów wskazane jest **wyższe odszkodowanie**.

### 3.2 Merytoryczny zakres stosowania: W jakich sytuacjach obowiązuje Ustawa?

#### 3.2.1 Zatrudnienie i zawód

W zakresie zatrudnienia i zawodu ochrona Ogólną Umową o Równym Traktowaniu obejmuje zarówno tzw. **samodzielną**, jak i **niesamodzielną** pracę zarobkową. **Praca zarobkowa** to każda czynność, która ma charakter ciągły i jest źródłem i warunkiem utrzymania. Praca w niepełnym wymiarze, praca dodatkowa czy zajęcie poboczne również spełniają kryteria pracy zarobkowej. Ogólna Ustawa o Równym Traktowaniu chroni przed nierównym traktowaniem na etapie dostępu do zatrudnienia i do pracy na własny rachunek oraz w zakresie awansu zawodowego.

**Dostęp do pracy zarobkowej** zawiera takie aspekty, jak oferty pracy, dokumenty aplikacyjne i procedury wyboru kandydatów. Umowa AGG zabrania wszelkiej dyskryminacji w związku z dostępem do pracy.

**Oferta pracy**, w której pracodawca szuka „miłej, młodej kelnerki” jest dyskryminująca z dwóch powodów: Użycie pojęcia „młoda” jest dyskryminacją ze względu na wiek, a żeńska forma „kelnerka” oznacza nierówne traktowanie ze względu na płeć. W **rozmowie kwalifikacyjnej** niedopuszczalne byłoby na przykład pytanie kandydatki o chęć posiadania dzieci.

Za osoby pracujące na własny rachunek (samozatrudnionych) uważa się w pierwszej kolejności osoby wykonujące wolne zawody. Praca jest wykonywana na własny rachunek również wtedy, gdy dana osoba przystępuje do spółki, aby pracować w jej **organach**. Ochrona przed nierównym traktowaniem obejmuje tutaj dostęp do pracy w charakterze członka organu i rozwój kariery zawodowej w tej funkcji. Przykładem może być adwokat/ka przystępujący/a w funkcji prokurenta do spółki adwokackiej zorganizowanej w formie spółki niemieckiego prawa cywilnego (Gesellschaft bürgerlichen Rechts). Również członkowie zarządu lub prezesi/dyrektorzy zarządu przedsiębiorstwa są osobami pracującymi na własny rachunek. Ochrona Ustawą AGG nie obejmuje działalności związanej z celami ideologicznymi, jak np. na rzecz kościołów, partii czy związków zawodowych. Ponadto nie uwzględnia się samodzielnej pracy honorowej.

Oprócz uregulowania kwestii dostępu do pracy na własny rachunek i pracy niesamodzielnej Ustawa AGG zabrania nierównego traktowania w zakresie **kariery zawodowej**. Określenie „kariera zawodowa” należy rozumieć jako zmianę zakresu pracy lub odpowiedzialności. Do takiej zmiany dochodzi z reguły w wyniku **awansu**, po którym pracownik wykonuje pracę, która stawia wyższe wymagania. Szczególne znaczenie ma tutaj kwestia **wynagrodzenia**. Problemy z awansem pojawiają się często w związku z cechami „płeć” i „wiek” chronionymi Ustawą AGG.

Za tę samą wzgl. równorzędną pracę kobiety często otrzymują niższe wynagrodzenie niż mężczyźni. Starszym pracownikom często nie daje się awansu, jeżeli ich czas pracy do osiągnięcia wieku emerytalnego jest stosunkowo krótki.

Elementem przebiegu kariery zawodowej jest także **opiniowanie** pracownika, które jest warunkiem ewentualnego awansu.

Zarówno pozostałe warunki pracy, jak i **zwolnienia** muszą odbywać się w trybie wolnym od dyskryminacji. Do pozostałych warunków pracy zalicza się polecenia i zarządzenia pracodawcy, jak również przeniesienia np. na inne stanowisko.

W odniesieniu do zakończenia stosunków pracy w Niemczech obowiązują przede wszystkim **ustawa o ochronie przed wypowiedzeniem** (Kündigungsschutzgesetz) oraz szczególne uregulowania **ustawy o ochronie macierzyństwa** (Mutterschutzgesetz), **federalnej ustawy o zasiłku rodzinnym** (Bundeselterngeldgesetz) oraz **ustawy o urlopie wychowawczym** (Elternzeitgesetz). Z Ogólnej Ustawy o Równym Traktowaniu wynika odpowiednio, że w kwestii wypowiedzenia umowy o pracę obowiązują wyłącznie ogólne i szczególne przepisy dotyczące ochrony przed wypowiedzeniem. Stosunek zachodzący między Ustawą AGG a ustawą o ochronie przed wypowiedzeniem jest jeszcze częściowo nie wyjaśniony. W konkretnych wypadkach muszą orzekać sądy.

Ponadto ochroną przez Ustawę o Równym Traktowaniu objęte jest prawo do edukacji zawodowej. Zalicza się do niego wszystkie rodzaje i szczeble **doradztwa zawodowego, edukacji zawodowej** łącznie z **kształceniem/przygotowaniem zawodowym, doskonaleniem zawodowym, przekwalifiko-**

waniem i praktycznym doświadczeniem zawodowym. W przeciwieństwie do szeroko chronionego zakresu zatrudnienia, ochrona Ustawą AGG w odniesieniu do edukacji zawodowej dotyczy wyłącznie dostępu do niej; jeżeli jednak osoby są zatrudniane w ramach edukacji zawodowej, ochrona obejmuje także warunki podczas danego stosunku pracy.

Nieuzasadnione nierówne traktowanie jest także niedopuszczalne w związku z członkostwem lub działaniem w organizacjach pracowników lub pracodawców bądź jakiegokolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód, łącznie z korzystaniem ze świadczeń takich organizacji.

W Ustawie AGG świadomie zamiast pojęcia **związki zawodowe** używa się pojęcie **związki pracowników**, aby podkreślić, że ochrona Ustawą obejmuje nie tylko pracobiorców (Arbeitnehmer), lecz wszystkich zatrudnionych, pozostających w zależnym stosunku pracy (abhängig Beschäftigte). **Rady zakładowe i rady przedstawicieli pracowników służby publicznej** nie są związkami pracowników i nie podlegają uregulowaniom Ogólnej Ustawy o Równym Traktowaniu. Ochrona przed dyskryminacją odnosi się również do członkostwa i działania w **związkach pracodawców, związkach skupiających przedstawicieli określonych zawodów** (Berufsverband) lub stowarzyszeniach posiadających wielkie wpływy w sferze gospodarczej (np. Bundesverband der Deutschen Industrie e. V.) lub socjalnej (np. Niemiecki Czerwony Krzyż) oraz w **związkach sportowych**. W odniesieniu do powyższych organizacji obowiązuje **prawo do członkostwa i działania**, jeżeli odmowa członkostwa lub działania stanowi naruszenie zakazu nierównego traktowania.



### 3.2.1.1 Dopuszczalne odmienne traktowanie i wyjątki w zakresie zatrudnienia i zawodu

Odmienne traktowanie w zakresie zatrudnienia i zawodu ze względu na pochodzenie etniczne, płeć, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość seksualną może być dopuszczalne, jeżeli jedna z cech jest istotnym i determinującym **wymogiem zawodowym** lub uzasadnia odrzucenie kandydatki/kandydata. Ponadto: cel, do którego zmierza pracodawca musi być zgodny z prawem; wymagania pracodawcy w stosunku do pracobiorcy muszą być adekwatne.

W odniesieniu do cechy **pochodzenie etniczne** istotnym i determinującym wymogiem zawodowym może być przynależność do konkretnej grupy etnicznej, gdy pracodawca szuka pracownika doradzającego osobom o rodowodzie migracyjnym. W takim wypadku istotne jest, aby zatrudnić osoby pochodzące z państwa, w stosunku do którego osoby szukające porady nie stoją w konflikcie. Istotnym warunkiem budowy zaufania między obiema stronami może być również przynależność etniczna.

Jeżeli istotnym i determinującym wymogiem w danej pracy jest **płeć**, wolno zatrudniać tylko kobiety wzgl. mężczyzn. Jako przykłady można tu wymienić pracę w punkcie poradnictwa dla mężczyzn lub w charakterze wychowawczyni w internacie dla dziewcząt.

Jeżeli dana osoba nie nadaje się do danej pracy ze względu na niepełnosprawność, nie mamy do czynienia z dyskryminacją. Jednakże uregulowania prawa socjalnego zobowiązują pracodawcę do dostosowania miejsca pracy za pomocą adekwatnych środków.

Adekwatnym środkiem może być na przykład rampa dla pracowników poruszających się na wózku inwalidzkim, o ile zainstalowanie takiej rampy nie stanowi dla pracodawcy wygórowanego wymagania pod względem finansowym i budowlanym.

Pracodawcy nie mogą uzasadniać odrzucenia kandydatki/kandydata tym, że wydajność z **wiekami** spada. Jeżeli pracodawca zamierza uzasadnić granice wiekowe, musi udowodnić spadek wydajności za pomocą danych statystycznych.

Zgodnie z orzeczeniem Krajowego Sądu Pracy we Frankfurcie uzasadniona jest na przykład granica wiekowa dla pilotów. Stosunek pracy pilotów wygasa z chwilą ukończenia 60 roku życia. Granice wiekowe w umowie zbiorowej służą w tym wypadku bezpieczeństwu lotów i uwzględniają fakt, że z wiekiem może wzrastać ryzyko nieoczekiwanych nieprawidłowych reakcji i deficytów.

W odniesieniu do wymogów zawodowych **tożsamość seksualna** zasadniczo nie gra roli. Wyjątkowo może mieć ona znaczenie, co pokazuje poniższy przykład:

Pracodawca może nie wysłać pracownicy-lesbijki lub pracownika-geja do państwa, w którym homoseksualność jest zabroniona, kierując się obowiązkiem opieki nad pracownikiem.

### 3.2.2 Powszechne czynności o wymiarze prawnym

Poza zatrudnieniem i zawodem Ogólna Ustawa o Równym Traktowaniu znajduje zastosowanie do **powszechnych czynności o wymiarze prawnym**, takich jak robienie zakupów,

chodzenie do restauracji lub dyskotek, szukanie mieszkania i czynności ubezpieczeniowe czy bankowe. Powszechne czynności o wymiarze prawnym to zwykle **transakcje masowe**. Z reguły są one przeprowadzane bez względu na daną osobę. Do czynności masowych nie zalicza się indywidualnych umów między dwiema osobami prywatnymi.

Jeżeli na przykład duża sieć hotelowa nie przyjmuje osób niepełnosprawnych, stanowi to naruszenie cywilnoprawnego zakazu dyskryminacji.

Wynajmowanie lokali mieszkalnych jest transakcją masową, gdy wynajmujący wynajmuje więcej niż 50 mieszkań. W przypadku **dyskryminacji rasowej** lub nierównego traktowania ze względu na **pochozenie etniczne** obowiązuje generalny zakaz dyskryminacji niezależnie od tego, czy chodzi o transakcję masową czy nie.

Szersza ochrona przed dyskryminacją w odniesieniu do cechy dyskryminacja rasowa/pochodzenie etniczne obejmuje również **ochronę socjalną**, włącznie z **zabezpieczeniem społecznym** i **opieką zdrowotną**, **korzyściami socjalnymi** i **edukacją**. Zaliczają się do nich na przykład umowy o leczenie z lekarzami lub prywatna nauka języka, ale nie świadczenia państwa, jak np. świadczenia powszechnych ubezpieczeń zdrowotnych czy pomoc społeczna.

### 3.2.2.1 Dopuszczalne odmienne traktowanie i wyjątki w prawie cywilnym

W przeciwieństwie do cechy dyskryminacja rasowa/pochodzenie etniczne dopuszczalne jest nierówne traktowanie ze względu na płeć, religię, niepełnosprawność, wiek czy tożsamość seksualną, jeżeli istnieje ku temu **powód merytoryczny**.

Odmienne traktowanie w ramach powszechnych czynności o wymiarze prawnym jest często przyjęte, a nawet pożądane.

Dozwolone są na przykład zniżki dla uczennic i uczniów lub specjalne godziny otwarcia basenów tylko dla kobiet.

Ponadto Ogólna Ustawa o Równym Traktowaniu zezwala na nierówne traktowanie, jeżeli ma ono na celu **zażegnanie niebezpieczeństwa**.

I tak właściciel parku rozrywki może uznać za konieczne zabronienie osobom niepełnosprawnym korzystania z pewnych urządzeń mechanicznych, np. z diabelskich młynów czy autodromu lub wymagać obecności osoby pracującej na własny rachunek towarzyszącej w celu zażegnania ryzyka.

Ponadto Ustawa AGG dopuszcza nierówne traktowanie, które uwzględnia **potrzebę ochrony sfery intymnej** lub bezpieczeństwa osobistego.

**Różne godziny otwarcia** sauny dla kobiet i mężczyzn są przykładem dopuszczalnego wyjątku.

W szczególnych warunkach nikt nie jest zainteresowany egzekwowaniem równego traktowania.

Takimi przypadkami są zazwyczaj **szczególne świadczenia lub rabaty** dla dzieci, uczniów, studentów lub emerytów, ponieważ dane grupy osób albo jeszcze nie albo już nie dysponują dochodami z pracy zarobkowej.

Dopuszczalne jest również, jeżeli właściciel dyskoteki lub biura matrymonialnego chce zjednać sobie kobiety jako klientki za pomocą **zniżek**, podczas gdy mężczyźni muszą płacić wyższą cenę za tę samą usługę.

Mniej przychylnie traktowani mężczyźni nie mieliby żadnej korzyści ze zniesienia tego przywileju, ponieważ w razie podniesienia zarzutu przeciwko właścicielowi ten nie objąłby przywilejem wszystkich, lecz zupełnie by go zniósł.

Również w przypadku **cywilnoprawnych umów ubezpieczeniowych** istnieją wyjątki od zasady równości dla wszystkich cech za wyjątkiem dyskryminacji rasowej/pochodzenia etnicznego. W zakresie płci nierówne traktowanie może dotyczyć wyłącznie składek i świadczeń.

Natomiast w przypadku takich cech jak wiek, niepełnosprawność, religia czy tożsamość seksualna dopuszczalne jest nierówne traktowanie w większym zakresie. Jest ono dozwolone, jeżeli odmienna ocena ryzyka jest poparta danymi statystycznymi.

Jeżeli firmy ubezpieczeniowe oferujące ubezpieczenie na życie i prywatne ubezpieczenie zdrowotne odmawiają przyjęcia osób niepełnosprawnych lub przyjmują je wyłącznie pod warunkiem płacenia wyższych stawek, ubezpieczalnie muszą udokumentować swoją ocenę ryzyka danymi statystycznymi.

Przy wynajmowaniu lokali mieszkaniowych spółka budownictwa mieszkaniowego może – w celu stworzenia lub zachowania socjalnie stabilnej struktury mieszkańców - preferować lub odrzucać pewne osoby. Dany przepis dotyczy jednakże tylko spółek dysponujących dużą ilością mieszkań, ponieważ tylko one mogą w ukierunkowany sposób i z widokami na sukces wpływać na strukturę mieszkaniową.

Przepisy Ogólnej Ustawy o Równym Traktowaniu nie znajdują odniesienia do **stosunków zobowiązaniowych w prawie rodzinnym i prawie spadkowym**.

Podział majątku między spadkobiercami regulują przepisy prawa spadkowego.

## IV.

### Możliwości działania w razie istniejących lub groźących naruszeń Ogólnej Ustawy o Równym Traktowaniu

Ogólna Ustawa o Równym Traktowaniu dąży do zapobiegania lub zniesienia nierównego traktowania z powodów rasowych lub ze względu na pochodzenie etniczne, płeć, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość seksualną. Ustawodawca sformułował podwójny cel:

#### 4.1 Zapobieganie nierównemu traktowaniu

Prawo nakłada na pracodawców pewne **obowiązki organizatorskie**. Oznacza to na przykład, że muszą oni podejmować niezbędne środki w celu zapewnienia **ochrony przed nierównym traktowaniem**. Ponadto pracodawca musi poinformować pracowników zatrudnionych w swoim przedsiębiorstwie o tym, że dyskryminacja i molestowanie są zabronione i ewentualnie przeszkolić ich pod kątem zapobiegania nierównemu traktowaniu. Oprócz tego pracobiorcom należy zapewnić ochronę przed **nierównym traktowaniem/dyskryminacją ze strony osób trzecich**, na przykład klientów.

Specjalnych przepisów prewencyjnych wychodzących poza ramy zatrudnienia i zawodu nie ma.

## 4.2 Unikanie nierównego traktowania

W razie nieuzasadnionego nierównego traktowania w życiu zawodowym pracownicy mają prawo do wniesienia zażalenia do właściwego organu przedsiębiorstwa lub urzędu. Pracodawcy są zobowiązani do ustanowienia w swoim przedsiębiorstwie komórki/organu przyjmującego zażalenie. Jeżeli w razie **molestowania** lub **molestowania seksualnego** pracodawca nie podejmuje właściwych środków mających na celu ustanie molestowania, pracownik ma prawo do zaprzestania pracy w celu ochrony swojej osoby bez utraty wynagrodzenia. Jednakże z prawa do **zaprzestania pracy** powinno korzystać się wyłącznie po konsultacji. Pracodawcy mogą zakończyć nierówne traktowanie za pomocą takich środków jak **upomnienie**, **przeniesienie na inne stanowisko**, **do innej filii** lub **wypowiedzenie umowy o pracę**.

W zakresie zatrudnienia i zawodu ofiary nieuzasadnionego nierównego traktowania i molestowania, również o charakterze seksualnym, mają prawo do **zadośćuczynienia pieniężnego** i **odszkodowania**. W odniesieniu do procedury wyboru kandydatów nie można dochodzić roszczeń co do powstania stosunku pracy. **Roszczeń należy dochodzić pisemnie w terminie dwóch miesięcy**.

W przypadku powszechnych czynności o wymiarze prawnym osoby poszkodowane z powodu nierównego traktowania mają - oprócz prawa do zadośćuczynienia za poniesione szkody i odszkodowania - prawo do żądania **wyeliminowania** tego stanu i pozwania o **zaniechanie**. **Również w tych przypadkach roszczeń należy dochodzić pisemnie w ciągu dwóch miesięcy**.



Nastoletnia muzułmanka chce wejść do dyskoteki. Z powodu jej charakterystycznego południowego wyglądu i chusty na głowie nie pozwala się jej wejść. W tym przypadku mamy do czynienia z bezpośrednim nierównym traktowaniem ze względu na pochodzenie etniczne i religię. W ciągu dwóch miesięcy młoda kobieta może żądać odszkodowania i zadośćuczynienia. Oprócz tego może żądać zaniechania dyskryminującego działania, to znaczy dostępu do dyskoteki.

### 4.3 Działania pozytywne

W życiu zawodowym pracodawcy mogą podejmować ukierunkowane działania na rzecz promocji dotychczas poszkodowanych grup. W przypadku powszechnych czynności o wymiarze prawnym możliwość tę mają strony umowy cywilnoprawnej. Dzięki podejmowaniu pozytywnych działań możliwe jest zarówno zniwelowanie istniejącego poszkodowania, jak i zapobieżenie grożącej szkodzi. Wprowadzając możliwości promocji Ogólna Ustawa o Równym Traktowaniu idzie o krok dalej od czystego zakazu dyskryminacji.

Istotną przesłanką istniejącego nierównego traktowania jest znacznie słabsza reprezentacja danej grupy osób w porównaniu z jej normalną wielkością w określonych dziedzinach.

Firma, która kształci w jednakowym stopniu młodzież pochodzenia zarówno niemieckiego, jak i tureckiego, oferuje swoim pracownikom pochodzenia tureckiego – w charakterze pozytywnego działania – specjalne programy doskonalenia zawodowego, aby podnieść odsetek reprezentantów tej grupy na wyższych stanowiskach.

W spółce budownictwa mieszkaniowego pozytywnym działaniem jest na przykład podwyższenie ilości mieszkań dostosowanych do potrzeb niepełnosprawnych.

## V.

### Dalsze zakresy ochrony

**Prawo socjalne** obejmuje takie zakresy jak ubezpieczenie społeczne, zabezpieczenie społeczne (np. przepisy dot. osób niepełnosprawnych, zasiłek mieszkaniowy, zasiłek na dzieci, zasiłek wychowawczy, stypendium/pożyczka na cele edukacyjne) i pomoc społeczna.

Ustawa o Równym Traktowaniu wymienia ochronę socjalną włącznie z zabezpieczeniem społecznym i opieką zdrowotną, które są częścią prawa socjalnego, nie formułując żadnych specjalnych uregulowań. Dla zwalczania dyskryminacji w tym zakresie konieczne jest zastosowanie innych ustaw.

**Kodeksy socjalne** stanowią podstawę prawną prawa socjalnego. Zawierają one również przepisy przeciwko dyskryminacji. Prawo socjalne przewiduje zasadniczy zakaz dyskryminacji z powodów rasowych, ze względu na pochodzenie etniczne czy niepełnosprawność. Federalna Agencja Pracy nie może przekazywać **osobom** szukającym pracy dyskryminujących ofert pracy. Również dostęp do poradnictwa zawodowego, edukacji zawodowej i doskonalenia zawodowego musi być wolny od dyskryminacji.

W stosunku do usług zdrowotnych nie świadczonych na podstawie kodeksów socjalnych, a prywatnie, obowiązują uregulowania Ustawy AGG.

## Dalsze zakresy ochrony

Ochrona Ustawą AGG obowiązuje w **zakresie edukacji** w przypadku **umów cywilnoprawnych**. Przypadek dyskryminującego zachowania w prywatnej szkole języków obcych podlega bezpośrednio ochronie przewidzianej Ogólną Ustawą o Równym Traktowaniu. W odniesieniu do państwowych placówek edukacyjnych obowiązują ustawy o szkolnictwie poszczególnych krajów związkowych.

## VI.

### Stosunek między obywatelami a państwem

Ochrona Ogólną Ustawą o Równym Traktowaniu nie obejmuje zakresu **prawa publicznego**, o którym będzie mowa w niniejszym rozdziale. Jednakże również tutaj obowiązują zakazy dyskryminacji, ponieważ Ustawa Zasadnicza nakłada na państwo obowiązek ochrony obywateli i obywateli. W momencie uchwalenia ustawy musi istnieć gwarancja, że nie narusza ona praw zasadniczych. Ustawodawca, sądy i cała administracja są zobowiązane do stosowania w swoim działaniu jednako- wych kryteriów i do rezygnacji z samowolnego postępowania.

W stosunku między obywatelami a państwem działanie administracji charakteryzuje się przede wszystkim **stosunkiem zwierzchnictwa wzgl. podporządkowania**. Ustawy, jak na przykład prawo azylowe, prawo o prowadzeniu działalności gospodarczej czy prawo policyjne upoważniają państwo do określonego działania. W swoim działaniu administracja jako władza wykonawcza jest związana ustaleniami Ustawy Zasadniczej i zapisaną w niej zasadą równości.

## VII.

### Pomoc w razie dyskryminacji: Federalne Biuro ds. Przeciwdzia- łania Dyskryminacji

Najważniejszym zadaniem Federalnego Biura ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji (ADS) jest doradzanie osobom, które czują się dyskryminowane. Poradnictwo jest bezwarunkowe, bezpłatne i nie wiąże się z terminami. Zainteresowane osoby mogą zwracać się do ADS telefonicznie, mailem, listownie lub faksem. Istnieje możliwość ustalenia indywidualnego terminu rozmowy z doradcami. Na stronie [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de) osoby dyskryminowane znajdą elektroniczny formularz kontaktowy do wypełnienia i wysłania. Doradcy Federalnego Biura ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji udzielają informacji dotyczących stanu prawnego, ewentualnych praw i terminów.

O ile strony konfliktu dążą do porozumienia polubownego, ADS może za zgodą stron nawiązać kontakt ze stroną przeciwną i spróbować wskazać drogę do rozwiązania sporu. W razie konieczności Federalne Biuro ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji może pomóc w nawiązaniu kontaktu ze specjalistycznymi punktami poradnictwa na miejscu. Jeżeli sprawa leży w gestii Pełnomocnika Rządu Federalnego lub Pełnomocnika Niemieckiego Bundestagu Biuro ADS kieruje do nich daną sprawę za zgodą petenta.

W celu stwierdzenia i uzupełnienia brakujących aspektów Federalne Biuro ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji zajmuje się zbieraniem danych i analizą badań naukowych na temat dyskryminacji w Niemczech. Ponadto zadaniem Biura jest przedkładanie Bundestagowi co cztery lata - wspólnie z Pełnomocnikiem Rządu Federalnego i Pełnomocnikiem Niemieckiego Bundestagu - sprawozdania na temat nierównego traktowania ze względu na cechy wymienione w Ustawie AGG.

Celem Federalnego Biura ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji jest wyczulenie obywateli na fakt, że równe traktowanie należy do praw człowieka. Broszury i kampanie mają promować Ogólną Ustawę o Równym Traktowaniu (AGG) w celu rozwinięcia swoich szerokich możliwości oddziaływania. Na wielojęzycznej stronie [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de) ADS oferuje informacje zarówno osobom dyskryminowanym, jak również obywatelom interesującym się tym tematem. Pracodawcy, właściciele mieszkań, związki przedsiębiorców, związki zawodowe, naukowcy i organizacje ds. przeciwdziałania dyskryminacji mogą tutaj zasięgać informacji na temat stosowania i implementacji Ustawy AGG.

## Załącznik

### Ogólna Ustawa o Równym Traktowaniu (AGG)

Ogólna Ustawa o Równym Traktowaniu z dnia 14 sierpnia 2006 r. (BGBl. I S. 1897), ostatnio zmieniona artykułem 15 ust. 66 Ustawy z dnia 5 lutego 2009 r. (BGBl. I S. 160)

Tekst: 18.8.2006 r. Ustawa została uchwalona przez Bundestag jako artykuł 1 Ustawy z dnia 14.8.2006 r. I 1897.

Zgodnie z artykułem 4 zdanie 1 danej Ustawy Ustawa weszła w życie w dniu 18.8.2006 r.

#### Rozdział 1

#### Część ogólna

##### § 1

#### Cel Ustawy

Celem Ustawy jest zapobieganie lub zniesienie nierównego traktowania z powodów rasowych lub ze względu na pochodzenie etniczne, płeć, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość seksualną.

##### § 2

#### Zakres zastosowania

(1) Zgodnie z postanowieniami niniejszej Ustawy nierówne traktowanie z powodów, o których mowa w § 1, jest niedopuszczalne w odniesieniu do:

1. warunków dostępu do pracy na własny rachunek i do niesamodzielnej pracy zarobkowej, włącznie z kryteriami wyboru kandydatów i warunków rekrutacji, niezależnie od rodzaju działalności i na

wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, jak również w odniesieniu do awansu zawodowego,

2. warunków zatrudnienia i pracy włącznie z warunkami wynagrodzenia i zwalniania, w szczególności w umowach indywidualnych i zbiorowych i czynnościach w ramach prowadzenia i zakończenia stosunku pracy, jak i w odniesieniu do awansu zawodowego,

3. dostępu do wszystkich rodzajów i szczebli poradnictwa zawodowego, edukacji zawodowej, włącznie z kształceniem zawodowym, doskonaleniem zawodowym, przekwalifikowaniem i praktycznym doświadczeniem zawodowym,

4. członkostwa i działania w organizacjach pracowników lub pracodawców bądź jakiegokolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód, łącznie z korzystaniem ze świadczeń przedmiotowych organizacji,

5. ochrony społecznej, łącznie z zabezpieczeniem społecznym i opieką zdrowotną,



6. korzyści socjalnych,
7. edukacji,
8. dostępu do dóbr i usług oraz dostarczania dóbr i usług publicznie dostępnych, włącznie z lokalem mieszkalnym.

(2) W odniesieniu do świadczeń na podstawie Kodeksu Socjalnego (Sozialgesetzbuch) znajdują zastosowanie § 33c Pierwszej Księgi Kodeksu Socjalnego (Erstes Buch Sozialgesetzbuch)<sup>1</sup> i § 19a Czwartej Księgi Kodeksu Socjalnego (Viertes Buch Sozialgesetzbuch)<sup>2</sup>. W odniesieniu do zakładowego systemu zaopatrzenia emerytalnego znajduje odniesienie Ustawa o emeryturach zakładowych.

(3) Niniejsza Ustawa nie narusza ważności innych zakazów nierównego traktowania lub nakazów równego traktowania. Odnosi się to również do przepisów prawa publicznego służących ochronie określonych grup osób.

(4) W sprawie wypowiedzenia umowy o pracę obowiązują wyłącznie ustalenia regulujące ogólną i szczególną ochronę przed wypowiedzeniem.

### § 3

#### Definicje pojęć

(1) Bezpośrednie nierówne traktowanie ma miejsce, gdy z jednego z powodów wymienionych w § 1 daną osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji. Bezpośrednie nierówne traktowanie ze względu na płeć w odniesieniu do § 2 ust. 1 nr 1–4 ma miejsce również w razie mniej przychylnego traktowania kobiety z powodu ciąży lub macierzyństwa.

(2) Pośrednie nierówne traktowanie ma miejsce, gdy pozornie neutralne przepisy, kryteria lub procedury mogą w szczególny sposób powodować mniej korzystną sytuację dla

1 SGB I § 33c: Korzystając z praw socjalnych nikt nie może być dyskryminowany ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub niepełnosprawność. Dochodzenie lub wywodzenie roszczeń możliwe jest, o ile ich założenia i treść zostały szczegółowo określone przepisami szczególnych części niniejszego kodeksu.

2 SGB IV § 19a: Nikogo nie można dyskryminować ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, płeć, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość seksualną w ramach korzystania ze świadczeń dotyczących dostępu do wszystkich rodzajów i szczebli poradnictwa zawodowego, edukacji zawodowej, doskonalenia zawodowego, przekwalifikowania wraz z praktycznym doświadczeniem zawodowym. Dochodzenie lub wywodzenie roszczeń możliwe jest, o ile ich założenia i treść zostały szczegółowo określone przepisami szczególnych części niniejszego kodeksu.

## Załącznik

osób z jednego z powodów wymienionych w § 1 w porównaniu z innymi osobami, chyba że takie przepisy, kryteria lub procedury są obiektywnie uzasadnione legalnym celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są współmierne i konieczne.

(3) Molestowanie jest nierównym traktowaniem, jeżeli celem lub skutkiem niepożądanego zachowania związanego z jednym z powodów wymienionych w § 1 jest naruszenie godności osoby i stworzenie atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy.

(4) Molestowanie seksualne jest nierównym traktowaniem w odniesieniu do § 2 ust. 1 nr 1–4, jeżeli celem i skutkiem niepożądanego zachowania o charakterze seksualnym, do którego należą również niepożądane działania o charakterze seksualnym lub wzywanie do nich, dotykanie ciała w celach seksualnych, uwagi o treści seksualnej lub niepożądane pokazywanie i widoczne umieszczanie materiałów pornograficznych, jest naruszenie godności osoby, w szczególności w razie stwarzania atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy.

(5) Polecenie nakazujące nierówne traktowanie osoby z jednego z powodów wymienionych w § 1 jest uważane za nierówne traktowanie. W odniesieniu do § 2 ust. 1 nr 1–4 takie polecenie ma w szczególności

miejsce, gdy ktoś nakłania osobę do zachowania, które prowadzi lub może prowadzić do powstania dla pracownika niekorzystnej sytuacji z jednego z powodów wymienionych w § 1.

### § 4

#### **Odmienne traktowanie z kilku powodów**

W przypadku odmiennego traktowania z kilku powodów wymienionych w § 1 takowe nierówne traktowanie zgodnie z §§ 8–10 i § 20 może być uzasadnione wyłącznie pod warunkiem, że uzasadnienie obejmuje wszystkie powody, leżące u podłoża odmiennego traktowania.

### § 5

#### **Działania pozytywne**

Niezależnie od powodów wymienionych w §§ 8–10 oraz w § 20 odmienne traktowanie jest dopuszczalne również wtedy, gdy odpowiednie i współmierne działania mają na celu zapobieżenie lub zniwelowanie istniejących niedogodności z jednego z powodów wymienionych w § 1.

### Rozdział 2

#### Ochrona pracowników przed nierównym traktowaniem

##### Podrozdział 1

##### Zakaz nierównego traktowania

### § 6

#### Osobisty zakres zastosowania

(1) Pracownikami w myśl niniejszej Ustawy są

1. pracobiorczynie i pracobiorcy,
2. osoby zatrudnione na cele ich edukacji zawodowej,
3. osoby, które ze względu na swoją niesamodzielność ekonomiczną mają status osoby przypominającej pracobiorce; należą do nich również osoby wykonujące pracę chałupniczą i z nią porównywalną.

Pracownikami w myśl niniejszej Ustawy są również osoby ubiegające się o nawiązanie stosunku pracy oraz osoby, których stosunek pracy ustał.

(2) Pracodawcami (pracodawcami i pracodawczyniami) w myśl niniejszego rozdziału są osoby fizyczne i prawne oraz spółki osobowe posiadające zdolność prawną zatrudniające osoby zgodnie z ust. 1.

W przypadku wypożyczenia pracownika osobie trzeciej dla wykonywania pracy, jest ona pracodawcą w myśl niniejszego rozdziału. W przypadku osób wykonujących pracę chałupniczą i porównywalnych funkcję pracodawcy przejmuje zleceńodawca lub pośrednik.

(3) W odniesieniu do warunków dostępu do pracy zarobkowej oraz awansu zawodowego przepisy niniejszego rozdziału stosuje się odpowiednio w stosunku do osób pracujących na własny rachunek i członków organów, w szczególności prezesów i członków zarządu.

### § 7

#### Zakaz nierównego traktowania

(1) Zabrania się nierównego traktowania pracowników z powodów wymienionych w § 1; dany zakaz obowiązuje również wtedy, gdy u osoby dopuszczającej się nierównego traktowania istnieje samo domniemanie powodu wymienionego w § 1.

(2) Postanowienia w umowach naruszające zakaz nierównego traktowania sformułowany w ustępie 1 są nieważne.

(3) Jeżeli pracodawca lub pracownik dopuszcza się nierównego traktowania w myśl ustępu 1, stanowi to naruszenie zobowiązań umownych.

### § 8

#### **Dopuszczalne odmienne traktowanie z powodu wymogów zawodowych**

(1) Dopuszcza się odmienne traktowanie z powodu wymienionego w § 1, jeżeli, ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania, powód ten jest istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, o ile cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest stosowny.

(2) Ustalenie niższego wynagrodzenia za tę samą lub równoważną pracę ze względu na jakikolwiek z powodów wymienionych w § 1 nie może być uzasadniane faktem, iż ze względu na jakikolwiek z powodów wymienionych w § 1 obowiązują szczególne przepisy o ochronie.

### § 9

#### **Dopuszczalne odmienne traktowanie ze względu na religię lub światopogląd**

(1) Niezależnie od przepisów § 8 odmienne traktowanie ze względu na religię i światopogląd w przypadku zatrudnienia przez związki wyznaniowe, podporządkowane im placówki - niezależnie od ich formy prawnej - lub przez związki, które stawiają sobie za cel wspólne praktykowanie religii lub światopoglądu, jest również dopuszczalne, jeżeli określona religia lub określony światopogląd z uwzględnieniem

tożsamości danego związku wyznaniowego lub związku w kontekście ich prawa do samostanowienia lub ze względu na rodzaj działalności zawodowej stanowi uzasadniony wymóg zawodowy.

(2) Zakaz odmiennego traktowania ze względu na religię i światopogląd nie dotyczy prawa związków wyznaniowych wymienionych w ust. 1, podporządkowanych im placówek - niezależnie od ich formy prawnej - lub związków, które stawiają sobie za cel wspólne praktykowanie religii lub światopoglądu, do wymagania od swoich pracowników lojalnego i prawego zachowania w myśl danej tożsamości.

### § 10

#### **Dopuszczalne odmienne traktowanie ze względu na wiek**

Niezależnie od przepisów § 8 odmienne traktowanie ze względu na wiek jest dopuszczalne również wtedy, gdy jest ono adekwatne oraz uzasadnione celem zgodnym z prawem. Środki do osiągnięcia tego celu muszą być adekwatne i niezbędne. Tego rodzaju odmienne traktowanie może obejmować w szczególności następujące działania:

1. ustalenie specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego oraz szczególnych warunków zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami wynagradzania i zakończenia stosunku pracy, w celu wspierania

- integracji zawodowej młodocianych, starszych pracowników i osób mających na utrzymaniu inne osoby, lub zapewnienia im ochrony,
2. ustalenie dolnej granicy wieku, minimalnego doświadczenia zawodowego lub stażu pracy, wymaganego do dostępu do zatrudnienia lub niektórych korzyści związanych z zatrudnieniem,
  3. ustalenie górnej granicy wieku dla zatrudnienia ze względu na specyficzne wykształcenie wymagane na danym stanowisku pracy lub ze względu na konieczność odbycia odpowiedniego okresu zatrudnienia przed przejściem na emeryturę,
  4. ustalenie granic wiekowych w zakładowych systemach zabezpieczenia społecznego jako warunek **członkostwa** lub pobierania świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich, włącznie z ustaleniem w ramach tych systemów różnych granic wiekowych dla określonych pracowników lub grup pracowników i wykorzystania w ramach tych systemów kryteriów wieku dla obliczeń aktuarialnych,
  5. nie dotyczy to ustalenia przewidującego zakończenie stosunku pracy bez wypowiedzenia w momencie, w którym pracownik może wystąpić z wnioskiem o przyznanie emerytury ze względu na wiek; § 41 Szóstej Księgi Kodeksu Socjalnego<sup>3</sup>,
  6. różnice w świadczeniach w planach socjalnych w myśl Ustawy o ustroju zakładów pracy, jeżeli strony ustanowiły uregulowania dotyczące odpraw różnicowanych według wieku i stażu pracy w danym zakładzie pracy, które wyraźnie uwzględniły szanse na rynku pracy, istotnie uzależnione od wieku, poprzez stosunkowo mocne podkreślenie wieku, lub wykluczyły pracowników z pobierania świadczeń zgodnie z planem socjalnym, ponieważ są oni, ewentualnie po okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych, uprawnieni do pobierania emerytury.
- 3 SGB VI § 41: Prawo ubezpieczonego do emerytury ze względu na wiek nie traktuje się jako powód, który może warunkować wypowiedzenie stosunku pracy przez pracodawcę na podstawie Ustawy o ochronie przed wypowiedzeniem. Ustalenie przewidujące zakończenie stosunku pracy pracobiorcy bez wypowiedzenia w momencie, w którym pracobiorca może złożyć wniosek o przyznanie emerytury ze względu na wiek przed osiągnięciem normalnego wieku emerytalnego, obowiązuje w stosunku do pracobiorcy jako zawarte do osiągnięcia normalnego wieku emerytalnego, chyba, że takowe ustalenie zostało zawarte w okresie trzech lat przed przedmiotowym momentem lub zostało potwierdzone przez pracobiorcę w ciągu ostatnich trzech lat przed tym momentem.

### Podrozdział 2

#### Obowiązki organizatorskie pracodawcy

##### § 11

#### Rozpisanie stanowiska

Rozpisanie stanowiska naruszające § 7 ust. 1 jest niedozwolone.

##### § 12

#### Środki i obowiązki pracodawcy

(1) Pracodawca jest zobowiązany do podjęcia niezbędnych środków ochrony przed nierównym traktowaniem ze względu na powody wymienione w § 1. Ochrona ta obejmuje również środki prewencyjne.

(2) Pracodawca jest zobowiązany do zwrócenia w odpowiedni sposób, szczególnie w ramach doskonalenia zawodowego i zawodowego kształcenia ustawicznego, uwagi na niedopuszczalność nierównego traktowania i do podjęcia działań, aby do niego nie dochodziło. Pracodawca wywiązuje się ze swoich obowiązków w myśl ustępu 1 przez odpowiednie szkolenie swoich pracowników na rzecz zapobiegania nierównemu traktowaniu.

(3) W przypadku naruszania przez pracowników zakazu nierównego traktowania według § 7 ust. 1 pracodawca podejmuje odpowiednie, niezbędne i adekwatne w indywidualnym przypadku środki na rzecz zaprzestania nierównego traktowa-

nia za pomocą upomnienia, przeniesienia na inne stanowisko, do innej miejscowości lub wypowiedzenia umowy o pracę.

(4) W przypadku nierównego traktowania pracowników przez osoby trzecie w myśl § 7 ust. 1 pracodawca podejmuje odpowiednie, niezbędne i adekwatne w indywidualnym przypadku środki na rzecz ochrony pracowników.

(5) W przedsiębiorstwie lub placówce służbowej istnieje obowiązek podania do wiadomości niniejszej Ustawy i § 61b Ustawy o sądach pracy oraz informacji o organach właściwych do opracowywania zażaleń zgodnie z § 13. Podanie do wiadomości może odbyć się za pomocą wywieszki lub wyłożenia w odpowiednim miejscu lub z użyciem systemów informacyjno-komunikacyjnych używanych w danym przedsiębiorstwie lub w danej placówce służbowej.

### Podrozdział 3 Prawa pracowników

#### § 13

##### **Prawo do wnoszenia zażeń**

(1) Pracownicy mają prawo do wniesienia zażenia do właściwego organu zakładu, przedsiębiorstwa lub placówki służbowej, jeżeli czują się nierówno traktowani w związku ze swoim stosunkiem pracy przez pracodawcę, przełożonych, innych pracowników lub osoby trzecie z powodu wymienionego w § 1. Zażalenie podlega rozpatrzeniu; pracownik wnoszący zażalenie jest informowany o jego wyniku.

(2) Prawa przedstawicielstw pracobiorców pozostają nienaruszone.

#### § 14

##### **Prawo do zaprzestania pracy**

Jeżeli pracobiorca w oczywisty sposób podejmuje nieodpowiednie środki mające na celu ustanie molestowania lub molestowania seksualnego w miejscu pracy lub nie podejmuje żadnych środków, pracownicy są uprawnieni do zaprzestania pracy bez utraty wynagrodzenia, o ile jest to niezbędne dla ich ochrony. § 273 Kodeksu Cywilnego pozostaje nienaruszony.

#### § 15

##### **Odszkodowanie i zadośćuczynienie**

(1) W razie naruszenia zakazu nierównego traktowania pracodawca jest zobowiązany do zadośćuczynienia za powstałą szkodę. Uregulowania nie stosuje się, jeżeli pracodawca nie odpowiada za naruszenie obowiązku.

(2) Za szkodę nie będącą szkodą majątkową, pracownik może żądać adekwatnego odszkodowania pieniężnego. W przypadku odmowy zatrudnienia odszkodowanie nie może przekraczać trzykrotnego wynagrodzenia miesięcznego, jeżeli pracownik nie zostałby zatrudniony również wtedy, gdyby wybór odbył się z zachowaniem zasady równego traktowania.

(3) W przypadku stosowania porozumień zbiorowych pracodawca jest zobowiązany do świadczenia odszkodowania, jeżeli spowoduje szkodę umyślnie lub w wyniku rażącego niedbalstwa.

(4) Roszczenia zgodnie z ustępem 1 lub 2 należy dochodzić pisemnie w terminie dwóch miesięcy, chyba, że strony zbiorowych układów pracy ustaliły inaczej. W przypadku podania o pracę lub awansu zawodowego termin biegnie od dnia otrzymania decyzji odmownej, a w pozostałych przypadkach nierównego traktowania od momentu, w którym pracownik się o nim dowiedział.

(5) Roszczenia w stosunku do pracodawcy wynikające z innych przepisów prawnych pozostają nienaruszone.

(6) Naruszenie przez pracodawcę zakazu nierównego traktowania sformułowanego w § 7 ust. 1 nie ustanawia prawa do ustanowienia stosunku pracy, stosunku kształcenia zawodowego lub do awansu zawodowego, chyba, że prawo to wynika z innej podstawy prawnej.

### § 16

#### **Zakaz wymierzenia kary dyscyplinarnej**

(1) Nierówne traktowanie pracowników przez pracodawcę z powodu korzystania z praw zgodnie z niniejszym ustępem lub z powodu odmowy wykonania polecenia naruszającego postanowienia niniejszego ustępu jest zabronione. To samo dotyczy osób wspierających danych pracowników lub występujących w charakterze świadka.

(2) Fakt odrzucenia lub tolerowania nierównego zachowania przez danych pracowników nie może

służyć jako podstawa decyzji odnoszącej się do tych pracowników. Ustęp 1 zdanie 2 stosuje się odpowiednio.

(3) § 22 stosuje się odpowiednio.

#### **Podrozdział 4 Przepisy uzupełniające**

### § 17

#### **Odpowiedzialność społeczna stron**

(1) Strony zbiorowych układów pracy, pracodawców, pracowników i ich przedstawicielstwa są wezwane do współdziałania na rzecz urzeczywistnienia celu wymienionego w § 1 w ramach ich zadań i możliwości działania.

(2) W zakładach pracy, w których istnieją warunki sformułowane w § 1 ust. 1 zdanie 1 Ustawy o ustroju zakładów pracy<sup>4</sup> w przypadku poważnego naruszenia przez pracodawcę przepisów tego rozdziału rada zakładowa lub związek zawodowy reprezentowany w zakładzie pracy może dochodzić wymienionych tam praw sędownie pod warunkiem § 23 ust. 3 zdanie 1 Ustawy o ustroju zakładów pracy<sup>5</sup>; § 23 ust. 3 zdania

4 Ustawa o ustroju zakładów pracy (niem. Betriebsverfassungsgesetz) § 1 ust. 1 zdanie 1: W zakładach pracy zatrudniających z reguły co najmniej pięciu pracobiorców stale uprawnionych do głosowania, z których trzy osoby mogą być wybrane, odbywają się wybory członków rady zakładowej.

5 § 23 ust. 3 zdanie 1 Ustawy o ustroju zakładów pracy: Rada zakładowa lub związek zawodowy reprezentowany w zakładzie pracy może w razie poważnego naruszenia przez pracodawcę swoich zobowiązań wynikających z niniejszej Ustawy wnieść do sądu pracy wnioski o nakazanie pracodawcy zaniechania działania, tolerowania podjętego działania lub podjęcia działania.



2–5 Ustawy o ustroju zakładów pracy<sup>6</sup> stosuje się odpowiednio. Wniesienie wniosku nie może być stosowane w celu dochodzenia roszczeń pokrzywdzonego.

### § 18

#### **Członkostwo w organizacjach**

- (1) Przepisy niniejszego rozdziału odnoszą się odpowiednio do członkostwa lub działania
1. z ramienia strony zbiorowego układu pracy,
  2. w stowarzyszeniach skupiających przedstawicieli określonego zawodu lub stowarzyszeniach posiadających dominujące wpływy w sferze gospodarczej lub społecznej, jeżeli istnieje zasadniczy interes w uzyskaniu członkostwa, oraz w związkach stowarzyszeń.
- (2) Jeżeli odmowa stanowi naruszenie zakazu równego traktowania w myśl § 7 ust. 1, poszkodowany ma prawo do członkostwa lub działania w stowarzyszeniach wymienionych w ustępie 1.

---

<sup>6</sup> § 23 ust. 3 zdania 2–5 Ustawy o ustroju zakładów pracy: Jeżeli pracodawca nie stosuje się do nałożonego na niego prawomocnym orzeczeniem sądu zobowiązania do zaniechania określonego działania lub tolerowania podjęcia określonego działania, sąd pracy na wniosek skazuje go na grzywnę po uprzednim jej zagrożeniu za każde naruszenie tego zobowiązania. Jeżeli pracodawca nie wykona działania nałożonego na niego prawomocnym orzeczeniem sądu, sąd pracy na wniosek orzeka o przymuszeniu do podjęcia działania za pomocą nałożenia grzywny. Uprawnieni do wniesienia wniosku są rada zakładowa lub związek zawodowy reprezentowany w danym zakładzie pracy. Maksymalny wymiar grzywny lub grzywny w celu przymuszenia wynosi 10.000 euro.

## Rozdział 3

### **Ochrona przed nierównym traktowaniem w prawie cywilnym**

### § 19

#### **Cywilnoprawny zakaz nierównego traktowania**

- (1) Nierówne traktowanie ze względu na rasę lub ze względu na pochodzenie etniczne, płeć, religię, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość seksualną podczas ustanawiania, realizacji i zakończenia cywilnoprawnych stosunków zobowiązaniowych, które
1. są ustanawiane w porównywalnych warunkach w dużej liczbie przypadków z reguły bez względu na osobę (transakcje masowe) lub w których ze względu na rodzaj stosunków zobowiązaniowych osoba ma znaczenie podrzędne i które są ustanawiane w porównywalnych warunkach w dużej liczbie przypadków lub
  2. ich przedmiotem jest ubezpieczenie na podstawie prawa cywilnego, jest niedopuszczalne.

(2) Nierówne traktowanie ze względu na rasę lub ze względu na pochodzenie etniczne jest ponadto niedopuszczalne podczas ustanawiania, realizacji i zakończenia innych cywilnoprawnych stosunków zobowiązaniowych w myśl § 2 ust. 1 nr 5–8.

(3) W związku z wynajmem lokali mieszkalnych nierówne traktowanie dopuszczalne jest w kontekście stworzenia lub zachowania socjalnie stabilnej struktury mieszkańców i zrównoważonych struktur osiedlowo-mieszkaniowych oraz wyrównanych stosunków ekonomicznych, socjalnych i kulturowych.

(4) Przepisy niniejszego rozdziału nie znajdują zastosowania do stosunków zobowiązaniowych w prawie rodzinnym i prawie spadkowym.

(5) Przepisy niniejszego rozdziału nie znajdują zastosowania do cywilnoprawnych stosunków zobowiązaniowych, w których ustanawia się szczególny stosunek bliskości lub zaufania między stronami lub ich członkami rodzin. W stosunkach najmu przedmiotowe stosunki mogą powstawać, jeżeli strony lub ich członkowie rodziny korzystają z lokali mieszkaniowych znajdujących się na tej samej parceli. Wynajem lokali mieszkalnych dla nie tylko przejściowego korzystania z mieszkania nie jest z reguły czynnością w myśl ustępu 1 nr 1, jeżeli wynajmujący wynajmuje nie więcej niż 50 mieszkań.

## § 20

### Dopuszczalne odmienne traktowanie

(1) Naruszenie zakazu nierównego traktowania nie ma miejsca, jeżeli odmienne traktowanie ze względu na religię, niepełnosprawność, wiek, tożsamość seksualną lub płeć ma powód merytoryczny. Może tak być w szczególności, gdy odmienne traktowanie

1. służy zażegnaniu niebezpieczeństwa, uniknięciu powstania szkody i innym porównywalnym celom,
2. uwzględnia potrzebę ochrony sfery intymnej lub osobistego bezpieczeństwa,
3. daje szczególne korzyści i brak jest zainteresowania egzekwowaniem równego traktowania,
4. odnosi się do religii danego człowieka i jest uzasadnione, uwzględniając tożsamość danego związku, pod względem korzystania z wolności wyznania lub prawa do samostanowienia związków wyznaniowych, podporządkowanych im placówek niezależnie od ich formy prawnej, lub związków, które stawiają sobie za cel wspólne praktykowanie religii.

(2) Odmienne traktowanie ze względu na płeć w przypadku § 19 ust. 1 nr 2 odnośnie składek i świadczeń dopuszczalne jest tylko wtedy, jeżeli uwzględnienie płci jest decydującym czynnikiem w ocenie ryzyka opartego na odpowiednich i dokładnych danych aktuarialnych i statystycz-

## Załącznik

nych. Koszty związane z ciążą i macierzyństwem nie mogą w żadnym wypadku prowadzić do różnic w składkach i świadczeniach. Odmienne traktowanie ze względu na religię, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość seksualną w przypadku § 19 ust. 1 nr 2 dopuszczalne jest tylko wtedy, jeżeli opiera się ono na uznanych zasadach kalkulacji adekwatnej do ryzyka, w szczególności na ocenie ryzyka uzyskanej w wyniku obliczeń aktuarialnych z uwzględnieniem danych statystycznych.

### § 21

#### **Prawa i roszczenia**

(1) W przypadku naruszenia zakazu nierównego traktowania osoba nierówno traktowana może żądać zaprzestania działania bez uszczerbku dla swoich pozostałych praw. Może ona wnieść pozew o zaniechanie, jeżeli istnieją podstawy do obawy, że występują inne przypadki nierównego traktowania.

(2) W razie naruszenia zakazu nierównego traktowania nierówno traktujący jest zobowiązany do zadośćuczynienia za szkodę. Uregulowania nie stosuje się, jeżeli nierówno traktujący nie odpowiada za naruszenie obowiązku. Za szkodę nie będącą szkodą majątkową, osoba nierówno traktowana może żądać adekwatnego odszkodowania pieniężnego.

(3) Roszczenia z tytułu czynu niedozwolonego pozostają nienaruszone.

(4) Osoba nierówno traktująca nie może powoływać się na porozumienie odbiegające od zakazu nierównego traktowania.

(5) Roszczeń zgodnie z ustępami 1 i 2 należy dochodzić w terminie dwóch miesięcy. Po upływie terminu nierówno potraktowany może dochodzić roszczenia tylko w wypadku, gdy nie mógł dotrzymać terminu nie ze swojej winy.

#### **Rozdział 4**

#### **Ochrona prawna**

### § 22

#### **Ciężar dowodu**

Jeżeli w razie konfliktu jedna ze stron przedstawi dowody poszlakowe pozwalające na domniemanie nierównego traktowania z powodu wymienionego w § 1, ciężar dowodu, że naruszenie przepisów dotyczących ochrony przed nierównym traktowaniem nie miało miejsca, spoczywa na drugiej stronie.

### § 23

#### **Wsparcie ze strony organizacji przeciwdziałających dyskryminacji**

(1) Organizacje przeciwdziałające dyskryminacji skupiają osoby, które zgodnie ze swoim statutem reprezentują szczególne interesy osób nierów-

no traktowanych lub grup osób przewidzianych w § 1 w celach niezarobkowych i nie tylko przejściowo. Posiadają one uprawnienia, o których mowa w ustępach 2–4, jeżeli mają co najmniej 75 członków lub powstały na podstawie fuzji co najmniej siedmiu związków.

(2) Organizacje przeciwdziałające dyskryminacji są upoważnione do występowania w postępowaniu sądowym w ramach swojego celu statutowego jako doradca procesowy osób nierówno traktowanych. W pozostałych kwestiach przepisy regulaminów procesowych, a w szczególności te, zgodnie z którymi możliwa jest odmowa doradcom dalszego wystąpienia, pozostają nienaruszone.

(3) Organizacjom przeciwdziałającym dyskryminacji zezwala się w ramach ich celu statutowego na załatwianie spraw prawnych poszkodowanych.

(4) Szczególne prawa organizacji do powództwa i uprawnienia do reprezentowania na rzecz osób niepełnosprawnych pozostają nienaruszone.

### **Rozdział 5** **Uregulowania szczególne** **dotyczące publicznoprawnych** **stosunków służbowych**

#### **§ 24**

#### **Uregulowanie szczególne** **dotyczące publicznoprawnych sto-** **sunków służbowych**

Przepisy niniejszej Ustawy są wiążące z uwzględnieniem ich szczególnego statusu prawnego dla:

1. urzędniczek i urzędników federacji, państw związkowych, gmin, związków gmin oraz pozostałych korporacji, zakładów i fundacji prawa publicznego znajdujących się pod nadzorem federacji lub państwa związkowego,
2. sędziów federacji i krajów związkowych,
3. osób odbywających służbę zastępczą oraz uznanych osób odmawiających służby wojskowej, o ile chodzi o ich powołanie do służby zastępczej.

### **Rozdział 6** **Biuro ds. Przeciwdziałania Dyskry-** **minacji**

#### **§ 25**

#### **Federalne Biuro** **ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji**

(1) Przy Federalnym Ministerstwie ds. Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży ustanawia się niezależnie od

kompetencji Pełnomocnika Niemieckiego Bundestagu i Pełnomocnika Rządu Federalnego, Federalne Biuro ds. ochrony przed nierównym traktowaniem z powodu wymienionego w § 1 (Biuro ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji).

(2) Dla wypełniania swoich zadań Federalne Biuro ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji otrzyma niezbędne wyposażenie personalne i rzeczowe. Wyposażenie będzie wyszczególnione w osobnym rozdziale w planie szczegółowym Federalnego Ministerstwa ds. Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży.

### § 26

#### **Status prawny kierownika Federalnego Biura ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji**

(1) Minister ds. Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży powołuje na wniosek Rządu Federalnego osobę kierującą Federalnym Biurem ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji. Zgodnie z niniejszą Ustawą w stosunku do federacji zajmuje ona funkcję na podstawie uregulowań publicznoprawnych. W wykonywaniu swojego urzędu jest ona niezależna i podlega tylko ustawie.

(2) Objęcie urzędu następuje z chwilą wręczenia dokumentu nominacyjnego przez Federalnego Ministra ds. Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży.

(3) Sprawowanie urzędu ustaje za wyjątkiem śmierci

1. z chwilą zebrania się nowego Bundestagu,

2. z upływem okresu sprawowania urzędu z chwilą osiągnięcia granicy wiekowej zgodnie z § 51 ust. 1 i 2 Ustawy o urzędnikach federalnych,

3. z chwilą zwolnienia ze służby.

Federalny Minister ds. Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży zwalnia kierownika Federalnego Biura ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji na jego prośbę lub jeżeli istnieją powody, które uzasadniłyby zwolnienie ze służby sędziego z nominacją dożywotnią. Ustanie sprawowania urzędu powoduje wręczenie kierownikowi Federalnego Biura ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji dokumentu sporządzonego przez Federalnego Ministra ds. Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży. Zwolnienie nabiera mocy z chwilą wręczenia dokumentu.

(4) Stosunek prawny zachodzący między kierownictwem Federalnego Biura ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji a federacją reguluje umowa z Federalnym Ministerstwem ds. Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży. Umowa wymaga zgody Rządu Federalnego.

(5) W razie powołania urzędnika federalnego na kierownika Federalnego Biura ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji ustępuje on z dotych-

czasowego urzędu z chwilą objęcia nowego urzędu. Na okres sprawowania urzędu prawa i obowiązki wynikające ze stosunku służbowego urzędnika za wyjątkiem obowiązku do zachowania tajemnicy i zakazu przyjmowania nagród lub prezentów podlegają zawieszeniu. W przypadku urzędników, którzy doznali obrażeń w wyniku wypadku, ustawowe prawa do leczenia i rekompensaty z tytułu wypadku pozostają nienaruszone.

### § 27

#### Zadania

(1) Każdy, kto uważa, że został nierówno potraktowany z powodu wymienionego w § 1, może zwrócić się do Federalnego Biura ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji.

(2) Federalne Biuro ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji w niezależny sposób wspiera osoby, które zwracają się do niego zgodnie z ustępem 1, w egzekwowaniu ich praw do ochrony przed nierównym traktowaniem. Może ono w szczególności

1. informować o prawach i możliwościach dochodzenia praw w ramach ustawowych uregulowań dotyczących ochrony przed nierównym traktowaniem,
2. pośredniczyć w uzyskaniu porady w innych placówkach,
3. dążyć do polubownego porozumienia między zaangażowanymi stronami.

Jeżeli sprawa leży w gestii Pełnomoc-

nika Niemieckiego Bundestagu lub Pełnomocnika Rządu Federalnego Federalne Biuro ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji bezzwłocznie kieruje do nich sprawy osób wymienionych w ustępie 1 za ich zgodą.

(3) Federalne Biuro ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji wykonuje w niezależny sposób następujące zadania, o ile nie leżą one w gestii Pełnomocnika Rządu Federalnego lub Pełnomocnika Niemieckiego Bundestagu:

1. działalność PR,
2. działania na rzecz zapobiegania nierównemu traktowaniu z powodów wymienionych w § 1,
3. prowadzenie badań naukowych na temat takiego nierównego traktowania.

(4) Federalne Biuro ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i właściwi pełnomocnicy Rządu Federalnego i Niemieckiego Bundestagu przedkładają Niemieckiemu Bundestagowi co cztery lata sprawozdania na temat nierównego traktowania z powodów wymienionych w § 1 i wydają zalecenia odnośnie eliminacji i zapobiegania takiego nierównego zachowania. Powyższe placówki mogą wspólnie prowadzić badania naukowe na temat nierównego traktowania.

(5) W przypadkach nierównego traktowania z kilku powodów wymienionych w § 1 Federalne Biuro ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i właściwi pełnomocnicy Rządu

Federalnego i Niemieckiego Bundestagu zobowiązani są do współpracy.

### § 28

#### Uprawnienia

(1) Federalne Biuro ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji może w przypadkach przewidzianych § 27 ust. 2 zdanie 2 nr 3 zwrócić się do zaangażowanych stron o przedstawienie swojego stanowiska, o ile osoba, która zwróciła się do niego zgodnie z § 27 ust. 1, wyrazi na to zgodę.

(2) Wszystkie urzędy federalne i pozostałe placówki publiczne na szczeblu federacji są zobowiązane do wspierania Federalnego Biura ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji w wykonywaniu zadań, w szczególności do udzielania niezbędnych informacji. Ustalenia dotyczące ochrony danych osobowych pozostają nienaruszone.

### § 29

#### Współpraca z organizacjami pozarządowymi i innymi instytucjami

Federalne Biuro ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji będzie w odpowiedniej formie włączać do swojej pracy organizacje pozarządowe oraz instytucje działające na rzecz ochrony przed nierównym traktowaniem z powodów wymienionych w § 1 na szczeblu europejskim, federacji, krajów związkowych i regionalnym.

### § 30

#### Rada

(1) Dla promocji dialogu z grupami i organizacjami społecznymi, które postawiły sobie za cel ochronę przed nierównym zachowaniem z powodów wymienionych w § 1, przy Federalnym Biurze ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji ustanawia się ciało doradcze (Beirat). Rada doradza Federalnemu Biuru ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji w ramach sporządzania sprawozdań i wydawania zaleceń Niemieckiemu Bundestagowi zgodnie z § 27 ust. 4 i może przedstawiać własne propozycje w odniesieniu do badań naukowych, o których mowa w § 27 ust. 3 nr 3.

(2) Federalne Ministerstwo ds. Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży powołuje w porozumieniu z kierownictwem Federalnego Biura ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji oraz odpowiednio właściwym Pełnomocnikiem Rządu Federalnego lub Pełnomocnikiem Niemieckiego Bundestagu członków Rady i ich zastępców. Do Rady będą powoływani przedstawiciele grup i organizacji społecznych oraz eksperci w dziedzinie nierównego traktowania. Maksymalna liczba członków Rady wynosi 16 osób. Rada powinna składać się z tej samej liczby kobiet i mężczyzn.

(3) Rada przyjmuje swój regulamin, który wymaga zgody Federalnego Ministerstwa ds. Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży.

(4) Zgodnie z niniejszą Ustawą członkowie Rady wykonują swoją pracę honorowo. Mają oni prawo do zwrotu poniesionych kosztów oraz kosztów podróży, diet i kosztów noclegu. Szczegóły reguluje regulamin.

### **Rozdział 7** **Przepisy końcowe**

#### **§ 31**

##### **Niezbywalność**

Od przepisów niniejszej Ustawy nie można odbiegać na niekorzyść osób chronionych.

#### **§ 32**

##### **Postanowienia końcowe**

O ile niniejsza Ustawa nie stanowi inaczej, obowiązują ustalenia ogólne.

#### **§ 33**

##### **Postanowienia przejściowe**

(1) W przypadku nierównego traktowania w kontekście §§ 611a, 611b i 612 ust. 3 Kodeksu Cywilnego lub molestowania seksualnego w myśl Ustawy o ochronie pracowników stosuje się prawo obowiązujące przed 18 sierpnia 2006 roku.

(2) W przypadku nierównego traktowania ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne §§ 19–21 nie stosuje się w odniesieniu do stosunków zobowiązaniowych ustanowio-

nych przed 18 sierpnia 2006 roku. Zdanie 1 nie obowiązuje w odniesieniu do późniejszych zmian w stałych stosunkach zobowiązaniowych.

(3) W przypadku nierównego traktowania ze względu na płeć, religię, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość seksualną §§ 19–21 nie stosuje się w odniesieniu do stosunków zobowiązaniowych ustanowionych przed 1 grudnia 2006 roku. Zdanie 1 nie obowiązuje w odniesieniu do późniejszych zmian w stałych stosunkach zobowiązaniowych.

(4) § 19 ust. 1 nie stosuje się w odniesieniu do stosunków zobowiązaniowych, których przedmiotem jest ubezpieczenie cywilnoprawne, jeżeli zostały one ustanowione przed 22 grudnia 2007 roku. Zdanie 1 nie obowiązuje w odniesieniu do późniejszych zmian powyższych stosunków zobowiązaniowych.



## Lista haseł

### A

adwokat/ka .....	22
awans .....	22
awans (ustalenia) .....	19

### B

bezpośrednie nierówne traktowanie .....	12, 16, 20, 33, 41
biseksualiści .....	20
biuro matrymonialne .....	29
Bundestag .....	39, 40, 53

### C

cechy dyskryminujące .....	17, 20
chęć posiadania dzieci .....	22
choroba .....	18
ciąża .....	12, 16, 41, 51
ciężar dowodu .....	14, 51
cywilnoprawne umowy ubezpieczeniowe .....	29
członkostwo .....	24, 40, 45, 49
członkowie zarządu .....	22, 43
czynności bankowe .....	27

### D

doskonalenie zawodowe .....	24, 35, 40, 46
dostarczanie towarów i usług .....	9, 41
dostęp .....	33, 35, 40
dostęp do pracy zarobkowej .....	21
dostęp do towarów i usług .....	10, 15
dowód .....	14
dyrektywa antyrasistowska .....	9, 15

## Lista haseł

dyrektywa dotycząca zatrudnienia .....	9
dyrektywa gender w zakresie prawa cywilnego .....	9
dyrektywa gender w zakresie prawa pracy .....	9
dyskoteka .....	27, 29, 33
dyskryminacja rasowa .....	15, 27, 28
dyskryminacja wielokrotna .....	20
działalność PR .....	54
działania pozytywne .....	33, 42
działania promujące .....	20
działanie .....	24, 34, 37

## E

edukacja .....	27, 40
edukacja zawodowa .....	23, 35, 40, 43
eliminacja .....	10, 54
emeryci .....	29

## F

federalna ustawa o zasiłku rodzinnym .....	23
Federalne Biuro ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji .....	38, 53, 54, 55
formularz kontaktowy .....	38

## G

godność .....	7, 13, 42
godziny otwarcia .....	28
granica wiekowa .....	26, 45, 53

## H

heteroseksualiści .....	20
homoseksualiści .....	20
hotel .....	27

## Lista haseł

### I

implementacja .....	10, 39
interseksualiści .....	16

### J

język .....	8
-------------	---

### K

kodeks socjalny .....	18, 35, 40, 45
korzyści socjalne .....	27
kraj .....	8
kształcenie/przygotowanie zawodowe .....	25, 40

### L

lesbijka .....	20, 26
lokale mieszkalne .....	27, 41, 50

### M

macierzyństwo .....	16, 41, 51
merytoryczny zakres zastosowania .....	15, 21
mobbing .....	13
molestowanie .....	13, 31, 42, 47
molestowanie seksualne .....	13, 42, 47, 56
możliwości uzasadnienia .....	19
muzułmanin .....	17

### N

nakaz równego traktowania .....	7
nauka języka .....	27
naukowcy .....	39
niedopuszczalne nierówne traktowanie .....	13
Niemiecki Bundestag .....	10, 53

## Lista haseł

niepełnosprawność .....	8, 15, 19, 25, 31, 35, 40, 49, 56
nierówne traktowanie przez osoby trzecie .....	32, 48
niesamodzielna praca zarobkowa .....	21, 40

## O

obowiązki organizatorskie .....	31, 46
obywatelstwo .....	16
ochrona prawna .....	18
ochrona socjalna .....	27, 36
odmowa .....	24, 49
odrzućenie .....	25, 26
odszkodowanie .....	21, 32, 33, 47
oferta pracy .....	21, 35
opieka zdrowotna .....	26, 35, 40
opiniowanie .....	23
organ przyjmujący zażalenia .....	31
Organizacja Narodów Zjednoczonych .....	7
organizacja pracodawców .....	24, 40
organy .....	22
orientacja seksualna .....	8
osobisty zakres zastosowania .....	15, 43
osoby niepełnosprawne .....	19, 28, 30, 35, 54
osoby pracujące na własny rachunek .....	22, 43
osoby ze stopniem niepełnosprawności wynoszącym minimum 50 % .....	18

## P

państwowe placówki edukacyjne .....	36
Pełnomocnik Niemieckiego Bundestagu .....	38, 55
Pełnomocnik Rządu Federalnego .....	38, 55

## Lista haseł

płeć .....	8, 10, 11, 15, 22, 25, 28, 31, 40, 49, 56
pochodzenie .....	8
pochodzenie etniczne .....	35, 40, 49, 56
pochodzenie narodowe .....	8
poglądy religijne .....	8
pojęcie nierównego traktowania .....	11
polecenie nierównego traktowania .....	14
pomoc społeczna .....	27
poradnictwo .....	35, 38, 54
poradnictwo zawodowe .....	35, 41
pośrednie nierówne traktowanie .....	12, 41
potrzeba ochrony sfery intymnej .....	28, 51
powody rasowe .....	11, 15, 31, 42
powód merytoryczny .....	12, 28, 50
Powszechna Deklaracja Praw Człowieka .....	7
Powszechne czynności o wymiarze prawnym .....	10, 11, 26, 28, 32, 33
powszechne ubezpieczenie zdrowotne .....	27
praca dodatkowa .....	21
praca w niepełnym wymiarze czasu pracy .....	21
praca zarobkowa na własny rachunek .....	21, 40
pracodawcy .....	14, 16, 19, 26, 32, 39, 46, 48
pracownicy .....	21, 26, 32, 42, 43, 52
prawa człowieka .....	7
prawa podstawowe .....	8
prawa zasadnicze .....	37
prawo cywilne .....	10, 17, 28, 49
prawo do równego traktowania .....	8
prawo publiczne .....	37

## Lista haseł

prawo socjalne .....	35
prezes .....	22, 43
program doskonalenia zawodowego .....	33
przekwalifikowanie .....	24, 40
przeniesienie na inne stanowisko .....	23, 32, 46
przepisy prewencyjne .....	30

## R

rabaty .....	29
rada przedstawicieli pracowników służby publicznej .....	24
Rada Unii Europejskiej .....	8
rada zakładowa .....	24, 48
religia .....	8, 10, 17, 18, 25, 29, 31, 33, 40, 44, 49, 44, 56
restauracja .....	27
rodowód migracyjny .....	20, 25
roszczenia .....	32, 48, 51
rozmowa kwalifikacyjna .....	22
równość .....	7
równouprawnienie .....	7
różne godziny otwarcia .....	28

## S

spółka .....	30
stosunek podporządkowania .....	37
stosunek pracy .....	26, 40, 44, 47, 48
stosunek zwierzchnictwa .....	37
stosunki zobowiązaniowe w prawie rodzinnym .....	30
stosunki zobowiązaniowe w prawie spadkowym .....	30

## Lista haseł

studenci .....	29
stypendium/pożyczka na cele edukacyjne .....	35
szczególne świadczenia .....	29
szkoła języków obcych .....	36

## Ś

światopogląd .....	8, 10, 17, 18, 25, 31, 40, 44
światowa konferencja ONZ .....	20

## T

terminy .....	38, 51
tożsamość seksualna .....	10, 15, 20, 25, 26, 29, 31, 40, 49, 51, 56
Traktat Amsterdamski .....	8
transakcje masowe .....	15, 27, 49
transseksualiści .....	16
Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej ...	16, 19

## U

ubezpieczenie .....	30, 49, 56
ubezpieczenie społeczne .....	35
uczniowie .....	28
ułatwienie udowodnienia .....	14
umowy cywilnoprawne .....	33
Unia Europejska .....	9
upomnienie .....	32, 46
ustalenia dotyczące wynagrodzenia .....	19
ustawa o ochronie przed wypowiedzeniem .....	23
ustawa o urlopie wychowawczym .....	23
Ustawa Zasadnicza .....	8, 37
ustawa o ochronie macierzyństwa .....	23

## Lista haseł

uzależnienia .....	18
uzasadnienie .....	11

## W

warunek utrzymania .....	21
warunki pracy .....	17, 23, 40, 41
wiek .....	8, 10, 15, 19, 25, 26, 28, 29, 31, 40, 44, 49, 56
wiek minimalny .....	20
właściciele mieszkań .....	39
Wspólnota Europejska .....	9
wybór kandydatów .....	21
wychowawca/wychowawczyni .....	25
wydajność .....	26
wymóg zawodowy .....	25, 45
wynagrodzenie .....	23, 32, 44, 47
wynajmowanie .....	27, 30
wynajmujący .....	27, 50
wypowiedzenie .....	23, 32, 41, 45
wyznanie .....	8
wyższe odszkodowanie .....	21

## Z

zabezpieczenie społeczne .....	27, 35, 40, 45
zadośćuczynienie .....	21, 32, 47, 51
zakaz .....	8, 10, 15, 24, 27, 40, 43, 47, 48, 49, 51
zakaz dyskryminacji .....	7, 15, 27, 35, 37
zakres edukacji .....	36
zakupy .....	26
zaniechanie .....	32, 33, 51
zaprzestanie pracy .....	32
zasada równości .....	29, 37



## Lista haseł

zasiłek mieszkaniowy .....	35
zasiłek na dzieci .....	35
zasiłek wychowawczy .....	35
zatrudnienie .....	11, 26, 45
zaufanie .....	25, 50
zawód .....	21, 22, 24, 25, 32
zażegnanie niebezpieczeństwa .....	28
zniżka .....	29
związek pracodawców .....	24
związek skupiający przedstawicieli określonych zawodów .....	24
związek sportowy .....	24
związek wyznaniowy .....	18, 44, 50
związki przedsiębiorców .....	39
związki zawodowe .....	22, 24, 39, 48
zwolnienie .....	23, 53

## Ż

życie społeczne .....	18
życie zawodowe .....	11



Niniejsza broszura jest częścią działalności PR Biura ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji. Jest bezpłatna i nie przeznaczona do sprzedaży.

**Wydawca:**

Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes  
Alexanderstr. 1  
10178 Berlin  
[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

**Kontakt:**

centrala: 030 185551855  
poradnictwo: 030 185551865 (od poniedziałku do piątku w godz. 9–12 i 13–15)  
fax: 030 1855541865  
kontakt osobisty po uzgodnieniu terminu  
e-mail: [poststelle@ads.bund.de](mailto:poststelle@ads.bund.de)

**Wysyłka:**

Publikationsversand der  
Antidiskriminierungsstelle des Bundes  
Postfach 48 10 09  
18132 Rostock  
tel.: 030 185551866\*  
e-mail: [publikationen@ads.bund.de](mailto:publikationen@ads.bund.de)  
[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

**Opracowanie graficzne:**

[www.avitamin.de](http://www.avitamin.de)

**Druck:**

Silber Druck oHG, Niestetal

**Stan:**

sierpień 2010 r

\* opłata za rozmowę w zależności od taryfy operatora