



T.C. KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI
YURTDIŞI TÜRKLER VE AKRABA
TOPLULUKLAR BAŞKANLIĞI

ALMANYA AYRIMCILIKLA MÜCADELE REHBERİ

NEÇAM

Nefret Suçları ve
Ayrımcılıkla Mücadele



T.C. KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI
YURTDIŞI TÜRKLER VE AKRABA
TOPLULUKLAR BAŞKANLIĞI

**ALMANYA
AYRIMCILIKLA MÜCADELE
REHBERİ**

İçindekiler

AYRIMCILIK NEDİR? (DISKRIMINIERUNG)	6
KİMLERİN AYRIMCILIK YAPMAMA SORUMLULUĞU BULUNUR?	8
AYRIMCILIĞA İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR NELERDİR?	12
AYRIMCILIK TÜRLERİ NELERDİR?	14
HANGİ ŞARTLAR ALTINDA AYRIMCILIK YAPILMASI MÜMKÜNDÜR?	18
AYRIMCILIK VE BUNA BAĞLI HAK İHLALLERİNE KARŞI HUKUKİ YAPTIRIMLAR NELERDİR?	22
İŞYERİ, EĞİTİM VE HİZMET ALMADA EN SIK RASTLANAN AYRIMCI UYGULAMALAR NELERDİR?	26
KANITLARIN KORUNMASI VE BİLDİRİME İLİŞKİN DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN HUSUSLAR NELERDİR?	40
BAZI EMSAL KARARLAR.....	44
ALMANYA'DAKİ RESMİ VE SİVİL TOPLUM DESTEK MEKANİZMALARI	48



AYRIMCILIK NEDİR? (DISKRIMINIERUNG)

Bir gruba veya grubun üyelerine karşı, herhangi bir objektif ve haklı gerekçeye dayandırılmayan, önyargılardan beslenen, farklı muameleler ve yasal veya idari düzenlemeler

AYRIMCILIK

olarak tanımlanır.

Etnik köken, din, cinsiyet gibi özelliklerinden dolayı bireyler, sosyal, kültürel, çalışma ve eğitim hayatları başta olmak üzere, birçok alanda ayrımcılığa maruz kalabilmektedir.

Ayrımcılık, haksız yere farklı bir muameleye maruz kalınması ya da dezavantajlı bir duruma düşülmesi anlamına gelmektedir. Ayrımcılığın birçok türü bulunur ve bireyin birden fazla özelliği nedeniyle çoklu ayrımcılığa maruz kalması da oldukça sık rastlanan bir durumdur.

01



KİMLERİN AYRIMCILIK YAPMAMA SORUMLULUĞU BULUNUR?

Uluslararası hukukta ayrımcılıktan korumayı amaçlayan düzenlemeler bulunmaktadır. Örneğin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 14. maddesinde ayrımcılık yasağı düzenlenmiştir:

02

MADDE 14. Ayrımcılık yasağı

Bu Sözleşme’de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır.

Bunun yanı sıra Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı’nda da ayrımcılık yasağı bulunur.

Madde 21. Ayrımcılık yapmama

1. Cinsiyet, ırk, renk, etnik veya sosyal köken, genetik özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya diğer her türlü düşünce, bir ulusal azınlığa mensubiyet, servet, doğum, sakatlık, yaş veya cinsel eğilime dayalı her türlü ayrımcılık yasaktır.
2. Avrupa Topluluğunu Kuran Antlaşma’nın ve Avrupa Birliği Antlaşması’nın uygulama alanı kapsamında ve bu Antlaşmaların özel hükümlerine hâlel gelmemek kaydıyla, milliyet esasına dayalı her türlü ayrımcılık yasaktır.

Birleşmiş Milletler’in ilgili komisyonları nezdinde de ırkçılık ve benzeri durumlardan ötürü hak ihlallerine ilişkin düzenlemeler ve şikayet mekanizmaları bulunur.

Eşitlik ilkesi uluslararası hukukun olduğu gibi Alman Anayasası’nın da önemli hukuk ilkelerindendir. Alman Anayasası’na göre her birey kanun önünde eşittir. Bu anayasal hükme göre, çeşitli özellikler sayılarak hiç kimsenin ırk, cinsiyet, din, dil, siyasi görüş gibi konulardan ötürü mağdur edilemez veya hiç kimseye ayrıcalık tanınmaz.

Alman hukukunda, ayrımcılığın yaşandığı alan ve ayrımcılığı yapan kişi/kurum/kuruluş bakımından farklı yasaklar ve yasal düzenlemeler mevcuttur. Çalışma hayatı ve birçok özel hukuk ilişkisinde Almanya’daki en önemli yasal düzenleme 2006 yılında yürürlüğe giren Genel Eşit Muamele Kanunu’dur (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG).

AGG çalışma hayatında ve hizmet sektöründe, ırk, etnik köken, din veya dünya görüşü, cinsiyet, yaş, engellilik, cinsel eğilim sebebiyle karşılaşılan doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık ve tacizlerden kaynaklanan mağduriyetleri ve haksızlıkları engellemek ve bunları tazmin etmek amacını taşır.

AGG’ye göre mağdur edici muamelenin kötü niyetle, kasten veya taksirle yapılması gerekmez. AGG açısından önemli olan, yapılan muamelenin bir ayrımcılığa sebebiyet vermesidir. Söz konusu kanuna göre;



- Hem işe alımda hem de istihdam sürecinde işverenler ayrımcılık yasağına uymakla yükümlüdür.
- Kanundaki ayrımcılık yasağını çalışanlar, müşteriler veya tedarikçiler de dikkate almalıdır.

Örneğin bir çalışanın, müşteriye veya tedarikçiye yönelik ayrımcılık yapması gibi durumlarda işveren ilgili kişinin ayrımcılık yapmaması için müdahale etmek zorundadır. Bu durumlarda tazminat yükümlüğü işverene uygulanır.

AGG kapsamında ayrımcılık yapılamayacak alanlar şunlardır:

1. İşe alma dâhil olmak üzere mesleki faaliyet alanı ve meslekte yükselme (istisna: iş sözleşmesinin fesih işlemleri iş hukukuna göre değerlendirilir)
2. İş, ücret ve işten çıkarma koşulları dâhil, özellikle ferdi ve toplu iş sözleşmelerinde yer alan istihdam ve çalışma koşulları ile istihdam ilişkisinin yürütülmesi, sona erdirilmesi ve meslekte yükselme
3. Mesleki eğitim, meslekte ilerleme ve meslek değiştirme eğitimi ile uygulamalı olarak mesleki deneyim kazanma da

dâhil olmak üzere meslek eğitiminin ve meslek danışmanlığının her türü ve her kademesinden yararlanma

4. Bir işçi veya işveren kuruluşuna veya üyeleri belli bir meslek grubuna dâhil olan bir kuruluşa, bunların hizmetlerinden yararlanma da dâhil olmak üzere üye olma ve bunlar nezdinde faaliyette bulunma
5. Sosyal güvenlik ve sağlık hizmetleri dâhil olmak üzere sosyal himaye (Örneğin; sosyal sigortalar, ambulans hizmetleri, hastalık ve bakım sigortası)
6. Sosyal avantajlar (Örneğin; banka, tren işletmesi, toplu taşımacılık şirketlerindeki indirimler)
7. Eğitim (Örneğin; özel kuruluşlar ve kişiler tarafından sağlanan eğitim faaliyetleri, kütüphaneler, meslek yüksek okulları)
8. Konut dâhil olmak üzere kamuya sunulan mal ve hizmetlere ulaşma ve bunlardan yararlanma (Örneğin; Kitleli biçimde sunulan ve borçlar hukuku çerçevesinde değerlendirilen hizmet ve mallar, kiralık konut, süper market/perakende ticaret, lokanta, eğlence yerleri gibi)

AYRIMCILIĞA İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR NELERDİR?

Genel Eşit Muamele Kanunu – AGG, etnik köken, din veya dünya görüşü, cinsiyet, engellilik hali, cinsel eğilim, yaş gibi özellikler nedeniyle mağdur edilen kimselerin haklarını korumayı amaçlar. Bu unsurlar nedeniyle yapılan ayrımcılık AGG tarafından yasaklanmıştır.

03

Ayrımcılık Unsurlarından İrk ve Etnik Köken:

İrk kavramı tartışmalı bir kavram olmakla birlikte, ırka bağlı olarak yapılan ayrımcılıktan aslında ırkçı nedenlerle yapılan ayrımcılık kastedilmektedir. Etnik köken kavramı, kişinin kökeniyle birlikte, ten rengi, bir millete aidiyeti, dili ve hatta şivesini de kapsar. Başka bir ülkenin vatandaşı olmak, AGG kapsamında ayrımcılığa karşı korunan kriterler arasında sayılmamıştır, ancak bu durumdaki bir kişinin uğradığı ayrımcılık, etnik kökene dayandırılabilir.

Etnik köken nedeniyle farklı muamelede bulunulması, genel anlamda hukuka aykırıdır; ancak bazı istisnai durumlarda hukuka uygun olarak kabul edilir. AGG'ye göre yapılacak işin gereği olarak objektif bir gerekçe bulunması halinde, etnik kökene bağlı farklı muamele, hukuka uygun olarak değerlendirilir.

Örneğin, işverenin belirli bir etnik gruba yönelik hizmet sunması için dil bilgisinden dolayı o etnik kökene mensup kişiyi istihdam etmesi, ayrımcılık sayılmaz.

Ayrımcılık Unsurlarından Din veya Dünya Görüşü:

Din veya dünya görüşü sebebiyle uğranan ayrımcılık da AGG kapsamındadır. Din ve dünya görüşü ayrımı da hukuken önemlidir, zira AGG dünya görüşünden dolayı korumayı sadece iş hukuku bağlamında sağlarken, dini nedenlerle ayrımcılıktan koruma hem iş hem de medeni hukuk kapsamındaki işlemler bakımından söz konusudur.

Ayrıca bu bağlamda etnik köken ile din ayrımı da önemlidir. Örneğin Müslüman bir Türk'ün Müslüman olmasından dolayı mı yoksa Türk kökenli olmasından dolayı mı ayrımcılığa uğradığının tespiti bazen zor olabilmektedir. Ancak AGG'ye göre bu ayrımın yapılması önemlidir. Zira AGG'de etnik kökenden kaynaklanan ayrımcı muameleye ilişkin medeni hukuka dayalı koruma, din ve dünya görüşlerinden kaynaklanan ayrımcılığa karşı uygulanan hukuki korumadan daha kapsamlıdır.

Çoklu Ayrımcılık:

AGG çoklu ayrımcılığa maruz kalılabileceğini kabul eder; nitekim bazen hangi sebebin ayrımcılık için neden teşkil ettiğinin belirlenmesi mümkün olmayabilmektedir. Çoklu ayrımcılık olması halinde, örneğin iş hukukunda daha yüksek bir tazminata hükmedilebilir.

AYRIMCILIK TÜRLERİ NELERDİR?

Mağdurlar AGG'nin koruma sağlamayı amaçladığı unsurlara (etnik köken, din, engellilik gibi) ilişkin olarak doğrudan ve dolaylı ayrımcılık ile tacize maruz kalabilirler.

04

Mağdur kişinin, danışma merkezleri ve/veya avukata başvurarak yaşanan ayrımcılık türüne ilişkin hangi yasanın uygulandığı, şartlar, başvuru prosedürü ve hangi hak arama yolunun en uygun çözümü sağlayacağı hakkında bilgi alması önem arz eder.

Ayrımcılık/Mağduriyet tanımları AGG madde 3'te şöyle sıralanır:

1. Doğrudan ayrımcı/mağdur edici muamele
2. Dolaylı ayrımcı/mağdur edici muamele
3. Taciz ve cinsel taciz
4. Ayrımcılık yapılması için talimat

Doğrudan Ayrımcılık/Mağduriyet

Doğrudan ayrımcılık, başka deyişle doğrudan mağduriyet, ayrımcılığın en tipik şeklidir. Kişiyi etnik kökeni, dini, cinsiyeti ve AGG'de sayılan niteliklerinden dolayı başka kişilere kıyasla olumsuz davranılması doğrudan ayrımcılık ve mağduriyettir.

Örneğin; bir kişiye Türk kökenli olduğu için konut kiralınmaması, kişinin eğlence mekânına alınmaması, işe başvuranın Müslüman olması nedeniyle işe alınmaması gibi vakalar, doğrudan ayrımcılık olarak kabul edilir.

Doğrudan ayrımcılık/mağduriyet, çalışma hayatında AGG'de belirtilen gerekçelerle hukuka uygun olarak kabul edilebilmektedir. Diğer özel hukuk işlemleri bakımından ise AGG'de hukuka uygun gerekçeler açıklanır. Dezavantajlı bir grup bakımından farklı muamele söz konusu dezavantajlı durumu dengelemek üzere yapılıyor ise hukuka uygun olarak kabul edilebilir.



Dolaylı Ayrımcılık/Mağduriyet

AGG kişileri dolaylı ayrımcılıktan/ mağduriyetten de korur. Bu ayrımcılık türü aslında doğrudan AGG’de sayılan niteliklere (etnik köken, din, yaş vb.) dayandırılmaz, dolayısıyla ilk bakışta nötr bir uygulama gibi gözükür. Ancak AGG’de sayılan niteliklerdeki (etnik köken, cinsiyet, yaş vb.) kişilere dolaylı olarak etki etmesi halinde uygulama yine de ayrımcılık olarak kabul edilir.

Burada önemli olan uygulamanın gerçek sonucudur. Bir düzenleme veya işlem, nötr gözüksün de belirli niteliklerdeki kişiler için olumsuz sonuçlar ortaya çıkarıyorsa bu dolaylı ayrımcılık olabilir. Bununla birlikte, dolaylı ayrımcı bir muamele, objektif bir hedefe hizmet etmesi, gerekli olması ve orantılı olması halinde, hukuka uygun kabul edilir.

Örneğin; iş ilanlarında “ana dil düzeyinde Almanca” bilmek şartı, ilk bakışta nötr kabul edilebilir. Çünkü tüm başvuranlar için geçerli olan genel bir şarttır. Fakat uygulamada bu şart, yabancı kökenli insanların olumsuz olarak etkilenmesine yol açar. Bu şartı gören kişi iş ilanı için başvurmaya çekinebilir.

Söz konusu işin niteliği itibarıyla “ana dil düzeyinde Almanca” bilmek, objektif gerekliliği olan bir kriter ise bu şart meşrudur ve dolaylı bir ayrımcılıktan söz etmek mümkün değildir. Çok iyi derecede Almanca bilmek spikerlik için gerekli iken, başka iş kolları için gerekli bir unsur olmayabilir. Bu nitelikte olmayan bir iş kolunun (örneğin mutfakta aşçılık) iş alım ilanında, Almanca’yı ana dili gibi bilme şartı aramak, göçmen kökenli adayların işe başvurmasını engellemeyebileceğinden dolaylı bir ayrımcılık olarak kabul edilebilir.¹

Taciz ve Cinsel Taciz

Taciz türleri mağdurun kişilik hakkına ve insanlık onuruna bir saldırı ve aynı zamanda mağdurun toplumsal hayata katılımına müdahale niteliğindedir.

Taciz, kişinin ırk, etnik köken, cinsiyet, din veya dünya görüşü, engellilik, yaş veya cinsel eğilim gibi özellikleri nedeniyle kişilik hakkını hedef alan bir eylemdir.²

¹https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handbuch_Diskriminierungsschutz/Kapitel_2.pdf?__blob=publicationFile&v=5 s.8

²https://schmidthaber-kollegen.de/wp-content/uploads/2018/07/Merkblatt_AGG.pdf

Örneğin mağdurun bir niteliğinden dolayı taklit edilmesi/ciddi derecede rencide edici şakalara maruz kalması/izole edilmesi gibi davranışların taciz olarak değerlendirilebilmesi için, mağdurun onurunun incitilmesi amacıyla yapılması şartının yanı sıra, ortamın düşmanca veya itibarsızlaştırıcı bir hal almış olması da aranır. Tek defaya mahsus bir davranış, genel olarak AGG'nin koruma kapsamına girmez. Ancak bu davranış çok ciddi derecede insan onurunu zedeleyecek nitelikte ise, bir kez dahi yapılmış olması yeterli görülebilir. Taciz bazı durumlarda Ceza Kanunu'nun hakaret ve diğer suç türleri ile de örtüşmektedir.

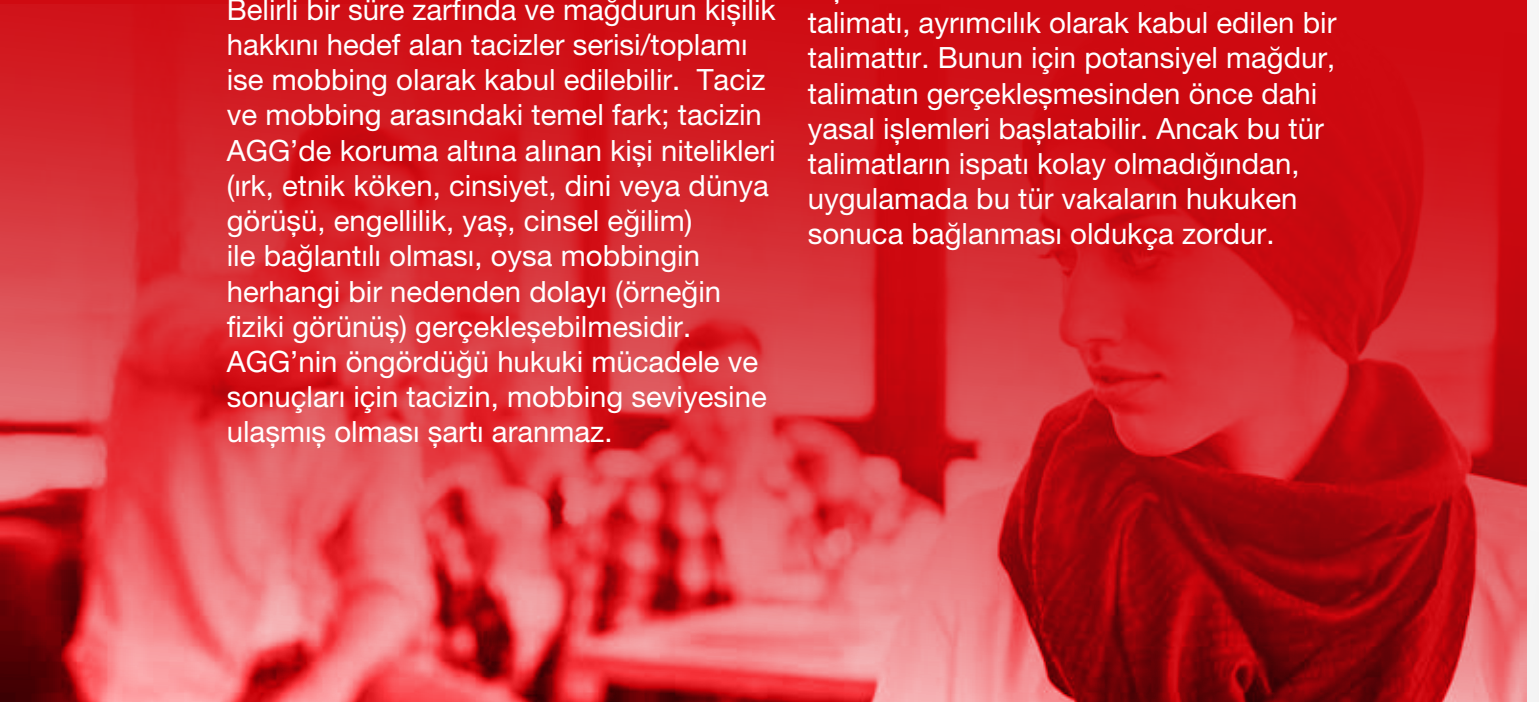
Belirli bir süre zarfında ve mağdurun kişilik hakkını hedef alan tacizler serisi/toplamı ise mobbing olarak kabul edilebilir. Taciz ve mobbing arasındaki temel fark; tacizin AGG'de koruma altına alınan kişi nitelikleri (ırk, etnik köken, cinsiyet, dini veya dünya görüşü, engellilik, yaş, cinsel eğilim) ile bağlantılı olması, oysa mobbingin herhangi bir nedenden dolayı (örneğin fiziki görünüş) gerçekleşebilmesidir. AGG'nin öngördüğü hukuki mücadele ve sonuçları için tacizin, mobbing seviyesine ulaşmış olması şartı aranmaz.

Cinsel tacizde ise, cinsel taciz nedeniyle herhangi düşmanca bir ortamın oluşması şartı aranmaksızın, ilk kez yaşandığı anda yeterli mağduriyet olduğu kabul edilir.

Ayrımcılık/mağduriyet yapılmasına yönelik talimat verilmesi

Mağduriyete yönelik bir talimat verilmiş olması da mağduriyet olarak kabul edilir.

Örneğin işverenin insan kaynakları ofisine, işe alımlarda başvurular arasından, göçmen kökenli kişilerin genel kriterleri uygun olsa dahi, sadece Alman kökenli kişilerin mülakata davet edilmesi talimatı, ayrımcılık olarak kabul edilen bir talimattır. Bunun için potansiyel mağdur, talimatın gerçekleşmesinden önce dahi yasal işlemleri başlatabilir. Ancak bu tür talimatların ispatı kolay olmadığından, uygulamada bu tür vakaların hukuken sonuca bağlanması oldukça zordur.



HANGİ SARTLAR ALTINDA AYRIMCILIK YAPILMASI MÜMKÜNDÜR?

Yasalarda öngörülen ayrımcılık yasakları ilk bakışta çok geniş kapsamlıdır. Ancak ayrımcı olduğu değerlendirilen vaka her bir durum özelinde incelenmeli ve değerlendirilmelidir. Bu nedenle md. 1 AGG’de sayılan niteliklerden dolayı karşılaşılan her mağduriyet (Benachteiligung) hukuka aykırı ayrımcılık (Diskriminierung) olarak kabul edilemez. Bazı vakalarda haklı nesnel sebeplerin olması halinde, mağduriyet olsa dahi bu durum hukuka uygun olarak kabul edilir.

05

Alman mevzuatının öngördüğü eşitlik ilkesi mutlak değildir ve hukuki nedenlerden dolayı farklı işleme tabi tutulmak mümkündür. Örneğin bazı haklar vatandaşlık bağına bağlanırken (seçme ve seçilme hakkı gibi) yabancılar için özel şartlar aranabilir (ikamet izni, ülkeye giriş veya çalışma izni gibi). Vatandaşlık gerektiren durumlarda, Alman vatandaşı olmayan kişilere farklı davranılması ayrımcılık sayılmaz. Bazen objektif kriterler nedeniyle özel şartların aranması da ayrımcılık sayılmaz, örneğin beden sağlığı gerektiren mesleklerde (asker, polis, özel güvenlik vb.) bu şartı sağlamayan kişilerin istihdam edilmemesi ayrımcılık değildir.

Çalışma hayatında bazı gerekçeler bir ayrımcılığı hukuka uygun hale getirebilir. Bunlar:

- Pozitif tedbirler (positive Maßnahmen, md. 5 AGG)
- Mesleki gereksinimler (Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen, md. 8 AGG)

- Din veya dünya görüşü (Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung, md. 9 AGG)
- Yaş kriteri (Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters, md. 10 AGG)

Pozitif Tedbirler (Positive Maßnahmen)

İrk, etnik köken, din, cinsiyet, engellilik, yaş gibi niteliklerden kaynaklı dezavantajları engellemek veya dengelemek için farklı bir muamele sonucunu doğuran pozitif tedbirlerin alınması AGG Madde 5'e göre mümkündür.

Örneğin aynı nitelikteki iki iş başvurusunda kadın veya genç başvuranların (şirket içi belirlenen planlar ve kontenjanlar dahilinde) tercih edilmesi bu bağlamda değerlendirilebilir. Bir başka örnek ise, Türk kökenli meslek öğrencileri için işveren tarafından özel kursların sunulmasıdır.³

³http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Wegweiser/agg_wegweiser_erlaeuterungen_beispiele.pdf?__blob=publicationFile#:~:text=Das%20AGG%20nennt%20auch%20Diskriminierungen,f%C3%BCr%20sozial%20benachteiligte%20Grup%2D%20pen. S.31

Mesleki Gereksinimler

AGG Madde 8'e göre, cinsiyet, beden sağlığı gibi durumlar mesleki gereksinim itibarıyla çok önemli ise ve iş diğer türlü yapılamaz ise bu gibi durumlarda ayrımcılık yapılabilir.

Örneğin bir tiyatro oyunundaki kadın rol için bir kadın oyuncunun aranıyor olması nedeniyle iş ilanında sadece kadın oyuncunun arandığının beyan edilmesi, hukuka uygun kabul edilir.

Din veya Dünya Görüşü (Religionsprivileg)

AGG Madde 9'a göre din veya dünya görüşü nedeniyle bazı durumlarda ayrımcılık yapılması hukuka uygun olarak kabul edilebilir. Bu ayrıcalıklı hak (Religionsprivileg) dini kuruluşlar ve bağlı kuruluşlar için öngörülür.

Dini kuruluşların, dini görüşlerini cemaatlerine taşıyacak ve bu anlamda bir görev icra eden çalışanlarında dini aidiyet araması, haklı nesnel bir sebep olarak değerlendirilir. Bu çalışma alanları özellikle ibadet ve öğreti kısmını kapsar.

Örneğin Katolik kilisede vaaz verecek papazın Katolik olmasının şart koşulması, hapisanedeki dini rehberlerin hizmet verecekleri cemaatin dinine mensup olması istenebilir.

Ancak örneğin bu tür kuruluşlarda bilgi işlem çalışanı için aynı dine mensup olma şartının aranması, bahsedilen ayrıcalıktan bu tür iş pozisyonlarında da yararlanılması mümkün olmayabilir. Dini nedenlerle ayrıcalık AB'nin ilgili direktifinde (2000/78/EG) yer almadığından, bu ayrıcalık hukuken tartışmalı olup üst mahkeme kararları belirleyici olabilmektedir.



AYRIMCILIK VE BUNA BAĞLI HAK İHLALLERİNE KARŞI HUKUKİ YAPTIRIMLAR NELERDİR?

AGG yasası kapsamında ayrımcılığa dayalı bir mağduriyet söz konusu ise,

Çalışma hayatında:

06

- Şikayet etme (itiraz) hakkı (Beschwerderecht, md. 13 AGG)
- İş yapmaktan kaçınma hakkı (Leistungsverweigerungsrecht, md. 14 AGG)
- Maddi zarara ilişkin tazminat hakkı (Schadenersatz, md. 15 I AGG)
- Manevi tazminat hakkı (Entschädigung, md. 15 II AGG)
- İşverenin çalışanı bu hakların kullanımı sebebiyle mağdur etmemesi kuralı (Maßregelungsverbot, md. 16 AGG)

Hizmet sektöründe:

- Mağduriyetin giderilmesi (Beseitigung, md. 21 I c1 AGG)
- Mağduriyetin tekrar yapılmaması (Unterlassung md. 21 I c 2 AGG)
- Maddi zarara ilişkin tazminat hakkı (Schadenersatz, md. 21 II c 1 AGG)
- Manevi tazminat hakkı (Entschädigung, md. 21 II c 3 AGG)

seçenekleri devreye girer.

Mağdur bu talepleri ayrı ayrı öne sürebileceği gibi, birlikte ve hatta AGG

dışındaki yasalardan kaynaklanan talepler ile birlikte de öne sürebilir.

Örneğin etnik kökeni nedeniyle bir spor merkezine kabul edilemeyen mağdur, gelecekte girişinin engellenmemesini isteyebileceği gibi, aynı zamanda yaşanmış olan ayrımcılık için tazminat talebini de öne sürebilir.

Çalışma Hayatında İtiraz Hakkı (Beschwerderecht)

Ayrımcılık mağduru çalışan AGG madde 13'e göre işverenin itiraza ilişkin belirlemiş olduğu 'ilgili birimlere' (zustaendige Stelle), birim belirtilmemiş ise, insan kaynağı ofisine (Personalabteilung) itiraz başvurusunda bulunabilir. Özellikle ispat belgesi olarak kullanılabilmesi için itirazın yazılı yapılması önerilmektedir.

Bu tür bir itirazın yapılması halinde, işveren bu konuyu araştırmak ve araştırmanın sonucunu çalışan mağdura bildirmekle yükümlüdür. İtirazın sonucunda, işveren ayrımcılık olmadığı kararına varmış olsa bile, mağdur çalışan bu duruma karşı süresi içerisinde dava açabilir. İtiraz haklı ise, işveren mağdur edilen çalışan lehine olaya müdahale etmekle yükümlüdür (md. 12 III, IV AGG).⁴

⁴https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handbuch_Diskriminierungsschutz/Kapitel_3.pdf?__blob=publicationFile&v=5

Çalışma Hayatında İşten Kaçınma Hakkı (Leistungsverweigerungsrecht)

Taciz (Belästigung; md. 3 III AGG) veya cinsel taciz (sexuelle Belästigung; md. 3 IV AGG) durumunda, işverenin tacizlerin önlenmesi için gerekli önlemleri alması gerekir. Bunlar örneğin tacizde bulunan kişinin uyarılması, iş yerinin değiştirilmesi ve hatta iş akdinin feshedilmesi olabilir.

İşverenin, taciz veya cinsel tacizin önlenmesi için önlem almaması veya uygun önlem almaması durumunda, mağdur çalışan olası başka tacizlerden korunmak için işten kaçınma hakkına (Recht auf Leistungsverweigerung md. 14 AGG) sahiptir. Bu tür bir durumda, çalışan işyerine (ücretine hanel gelmeksizin) gelmekten kaçınabilir. Ancak bu tür durumlarda şöyle bir risk bulunur. Fail taciz veya cinsel tacizin olduğunu inkar edebilir. İşveren ayrıca (genelde ücreti ödememek için) mağdur çalışanın bu hakkının olmadığını öne sürerek, bu durumu fesih sebebi olacak bir işten kaçınma durumu olarak değerlendirebilir. Bu nedenle taciz ve cinsel taciz durumunda mutlaka uzman bir avukattan yardım alınmalıdır.

Çalışma Hayatında Tazminat Hakkı (Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz)

Ayrımcılık mağduru çalışan (md. 1, 7 I AGG) maddi ve maddi olmayan zararın (materieller und immaterieller Schaden) tazmini için talepte bulunabilir (md. 15 AGG). Bunun için çalışanın ırk, etnik köken, din vb. niteliklerinden dolayı ayrımcılığa uğramış olması, pozitif tedbirlerin (positive Massnahme, § 5 AGG) ve haklı nesnel sebeplerin (spezielle Rechtfertigungsgründe, §§ 8–10 AGG) olmaması gerekir.

Mağdur bu durumda, örneğin ayrımcılıktan dolayı tedavi ücreti, danışmanlık merkezine ödenen ücret gibi maddi zararların tazmini için işverene karşı talepte bulunabilir.

Ayrımcılık aynı zamanda mağdurun kişilik hakkını hedef aldığı için (Verletzung des Persönlichkeitsrechts) maddi olmayan zararlar da tazminat kapsamında değerlendirilir. Mağdur ayrımcılıktan doğan bu tür maddi olmayan zararların da işveren tarafından tazmin edilmesini talep edebilir. Hukuka aykırı bir şekilde ayrımcı muameleye maruz kalan kişi bu kapsamda manevi zararı (immaterielle Einbusse) için de bir nevi acı parası (Schmerzensgeld) talep edebilir.

Tazminat taleplerin belirlenmesinde, işverenin ayrımcı muameleden sorumlu olması aranır. Ayrımcı muamele, işverenin kendisi veya görevli kişi (Erfüllungsgehilfe; örneğin insan kaynakları dairesindeki çalışan) tarafından kasten (vorsätzlich) veya taksirle (fahrlässig) yapılmış ise, burada tazminata konu olabilecek sorumluluk söz konusudur. (Örneğin; çalışan bir kadının hamile olduğunun öğrenilmesinden sonra terfi etmesinin önlenmesi.)

Hizmet Sektöründe Mağduriyetin Giderilmesi ve Tekrar Yapılmaması (Beseitigung der Beeinträchtigung und Unterlassung der Diskriminierung, md. 21 I AGG)

Hizmet sektöründe yaşanan ayrımcılığa ilişkin mağduriyetin hukuken söz konusu ayrımcılığın giderilmesini talep etme hakkı bulunmaktadır. Ayrımcılığın men'i talebi ise, ayrımcılık vakasının tekrar yaşanması riskine karşı öne sürülebilen bir haktır. Bu iki haktan hangisine ilişkin talepte bulunulduğu somut bir şekilde ifade edilmelidir.

Hizmet Sektöründe Maddi ve Maddi Olmayan Zararın Tazmini Talebi

Maddi tazminat talebi, mağdur kişinin bu ayrımcılık nedeniyle malvarlığında meydana gelen eksilme, yani maddi zararının giderilmesini ifade eder. Maddi olmayan, bir başka deyişle manevi tazminat talebi ise, ayrımcılık dolayısıyla mağduriyetin yaşandığı üzüntü, yıpranma gibi manevi zararların giderilmesidir.

Örneğin havalimanı transfer şirketi müşterisini etnik kökeninden dolayı transfer etmekten vazgeçmiş ve müşteri bu nedenle uçağını kaçırmış ise, yeni uçak bileti ve buna bağlı diğer giderler maddi tazminat kapsamında karşı taraftan talep edilebilir. Manevi tazminatın hesaplanması ise mahkemelerin takdirinde olan ve birçok farklı ölçüte dayandırılan bir husustur.

İŞYERİ, EĞİTİM VE HİZMET ALMADA EN SIK RASTLANAN AYRIMCI UYGULAMALAR NELERDİR?

07

Ayrımcılık Örnekleri:

- Çalışma hayatında: Dini nedenle başvuru yapan kişinin iş başvurusunun reddedilmesi
- Konut bulmada: kiralama talebinin göçmen kökenli olunması nedeniyle reddedilmesi veya çok daha yüksek kira ücreti talep edilmesi
- Hizmet sektörü: Spor merkezi, restoran veya eğlence mekanına engelli olunması nedeniyle girişin reddedilmesi
- Kamu hizmeti: güvenlik güçleri tarafından etnik profillemeye dayalı kişi kontrolü yapılması

Genel anlamda objektif gerekçelere dayandırılmayan, kişiyi mağdur eden farklı muamele/ayrımcılığa karşı yasalar koruma sağlar.⁵

Çalışma Hayatında Ayrımcılık

AGG tam gün, yarım gün, asıl iş, ek iş ayrımı yapmaksızın tüm çalışanları korur. Bu bağlamda önemli olan husus, yapılan işin bir ücret karşılığında yapılmış olmasıdır. Mağdurun ayrıca işverenin bünyesinde ve ona bağlı olarak çalışması gerekir. Serbest çalışan kişiler iş ilişkilerinde söz konusu hükümlerin korumasına girmezler. (Bu kişiler bakımından ayrımcılık durumunda genel hukuk maddelerinde korunma sağlanıp sağlanmadığı araştırılmalıdır.)

AGG'nin çalışma hayatına dair korumasından faydalanan kişiler:

- Çalışanlar (md. 6 I 1 Nr.1 AGG)
- Mesleki eğitimde olanlar (md. 6 I 1 Nr.2 AGG)
- Çalışanla eşit olarak kabul edilenler (örneğin evden çalışanlar; Heimarbeiter) (md. 6 I 1 Nr.3 AGG)
- İşe başvuranlar (Bewerber) (md. 6 I 2 AGG)
- İş akdi sona erenler (md. 6 I 2 AGG)
- Üst pozisyon çalışanları, özellikle işe alım veya terfi konusunda (md. 6 III AG)
- Sosyal alanda çalışanlar (Zivildienstleistende) (md. 24 Nr. 3 AGG)
- Kamu kurumunda çalışan memurlar (özel düzenlemeler de dikkate alınarak; md. 24 Nr. 1 AGG)
- Hakimler (özel düzenlemeler de dikkate alınarak; md. 24 Nr. 2 AGG)

Genel Eşit Muamele Kanunu (AGG) hem bireysel iş hukuku hem de kolektif iş hukukunda geçerlidir. Örneğin işveren ve çalışan arasında bireysel anlamdaki iş akdi, talimat, gruplandırma, disiplin cezası uygulamaları gibi konular, AGG temelinde denetlenebilir.

⁵https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handbuch_Diskriminierungsschutz/Kapitel_2.pdf?__blob=publicationFile&v=5 s. 2

Genel Eşit Muamele Kanunu'na göre işverenlerin dikkat etmesi gereken hususlar şunlardır:

- İşveren işe alım ilanlarını ayrımcı bir şekilde yazmamalıdır (md. 11 AGG). Ancak başvuru kapsamında ayrımcılığın tespit edilmesi kişinin işe alınması hakkını doğurmaz, sadece tazminat hakkı verir.
- İşveren ayrımcılığın önlenmesi için gerekli tedbirleri almalıdır (md. 12 I AGG).
- İşveren işyerindeki çalışanları ayrımcılık yapmamları konusunda uyarmalı ve gerekli durumlarda hizmet içi eğitimler verilmesini sağlamalıdır (md.12 II AGG).
- Ayrımcılık yasağı mesleki ilerleme kurslarına (Weiterbildung) katılım, mesleki örgütlenmelere katılım (Mitwirkung in berufstypischen Vereinigungen und Gewerkschaften) ve işyerinde yapılan kurumsal etkinlikleri de kapsar.
- İşyerinde herhangi bir çalışanın ayrımcılık yapması ve işverenin bunu öğrenmesi halinde, işveren bu ayrımcı uygulamanın engellenmesi için failin iş pozisyonunun değiştirilmesi (Ver- bzw. Umsetzung), kınama (Abmahnung) veya fesih (Kündigung) gibi tedbirler almalıdır (md. 12 III AGG).

Örneğin, başkalarına ırkçı söylemlerde bulunan çalışanın iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesine ilişkin kimi davalarda işveren haklı bulunmuştur.

- Ayrımcılığın üçüncü kişiler (örneğin tedarikçi, müşteri) tarafından yapılması ve işverenin bunu öğrenmesi halinde, işveren bunun engellenmesi için gerekli tedbirleri almalıdır (md. 12 IV AGG).
- İşveren kendisine iletilen ayrımcılık şikayetlerini değerlendirmeli ve sonucunu açıklamalıdır (md. 13 c.2 AGG).
- İşyerinde, başka bir çalışan veya üçüncü kişi (tedarikçi, müşteri) tarafından bir ayrımcılık yapıldıysa ve işveren kendisine aktarılan bu duruma karşı eylemsiz kaldıysa, AGG kapsamında işverenin sorumluluğu söz konusu olur. Ancak, mağdur, örneğin kişilik hakkına bir saldırı, hakaret vb. saldırıda bulunan bir diğer çalışana veya üçüncü kişilere karşı AGG yasası değil, Medeni Kanun veya Ceza Kanunu'nun ilgili hükümlerine göre hakkını aramalıdır.

Bununla birlikte, her bir olayın mağduriyet teşkil edip etmediğinin hukuken özel olarak değerlendirilmesi gerekir. Bu bağlamda uzman bir avukata danışılması ve Alman yargı organları tarafından bu kanun ve İş Kanunu çerçevesinde verilen kararların değerlendirilmesi önemlidir.

Kolektif iş hukukunda;

- Toplu iş sözleşmesi (Tarifvertrag)
- İşveren kararları (Betriebsvereinbarungen)
- Sosyal planlama (Sozialplan)

vb. hususların da AGG'ye uygun olması gerekir.



İşten Çıkarılma / İş Akdinin Sona Ermesi

İşten çıkarılma hususunda bir ayrımcılık söz konusuysa AGG yasası maddi ve manevi tazminat talep etme hakkı tanırken, İşten Çıkarmadan (Fesihten) Korunma Kanunu (Kündigungsschutzgesetz) ile işe iade de talep edilebilir. Ayrımcılık sonucu işten çıkarılma durumunda bir avukata danışmak, hakların kapsamlı korunması bakımından önemlidir. Bu gibi durumlarda işe iade davasının zamanında açılması ve ayrıca AGG'den doğan tazminat haklarının yasada öngörülen sürede talep edilmesi gerekmektedir.⁶

Tazminat Talebi için Öngörülen Süreler

Ayrımcılık vakalarında genellikle mağdurlar haklarını aramakta geç kalır. Hem ilk itiraz hem de dava açmak için belirlenen yasal süreler kaçırıldığında hak iddia etmek imkansız hale gelir. Hak kayıplarına uğramamak için ayrımcılık vakası yaşandıktan/öğrenildikten hemen sonra danışmanlık merkezine veya avukata başvurmak önemlidir.

AGG Madde 15'e göre tazminat talep edilecek ise, ayrımcılık oluşturan olayın meydana geldiği veya öğrenildiği tarihten itibaren 2 ay içinde tazminat talebinin yazılı olarak ileri sürülmesi gerekebilir (bazı toplu iş sözleşmelerinde daha uzun bir süre belirlenebilmektedir). Bu talep işverene doğrudan yöneltilebileceği gibi (her işveren işyerinde bu tür şikayetlerin kabul edileceği birimleri veya kişileri belirlemekle yükümlüdür), yasal süre içerisinde dava açılması da mümkündür.

Talebe ilişkin bildirimin yazılı yapılması gerektiğinden ve süre hak düşürücü nitelikte olduğundan, bildirimin karşı tarafa süresi içinde ulaştığından emin olunması önemlidir. Bu sebeple mağdurun, bildirim yazısını ispat edilebilir şekilde göndermesi faydalı olacaktır. Ayrıca mağdurun işverene gönderilen bildirimden bir nüshayı da kendi dosyasında süreç takibi için saklaması önerilir.

Ayrımcılığa uğrayan çalışanın, tazminat talebine ilişkin dava açması için belirlenen süre, yazılı talebin iletilmesinden itibaren 3 aydır (md. 61b Arbeitsgerichtsgesetz: Klage wegen Benachteiligung). Bu durumda işverene yazılı tazminat talebi iletmek için 2 ay ve sonrasında dava açmak için 3 ay olmak üzere, ayrımcılık öğrenildikten sonra toplamda azami 5 aylık bir süre söz konusu olabilmektedir.

https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Diskriminierung_gesetzlicher_Schutz.html

Yasal süre kaçılırsa ayrımcılıktan kaynaklanan hakların ileri sürülmesi usulen olanaksızdır.

Çalışanın ayrımcılıktan kaynaklanan hakları iş akdinden kaynaklandığı için dava İş Mahkemesinde görülür.

İş akdinin ayrımcılık sebebiyle feshedilmesi halinde ise, işe iade için fesih bildiriminin mağdura ulaştığı günden itibaren 3 hafta içerisinde iş mahkemesine “fesihe karşı korunma davası” açılması gerekir, aksi takdirde iş akdi feshedilmiş sayılır (§ 4 Kündigungsschutzgesetz).

Özel Hukuk Sözleşmelerinde Yaşanılan Ayrımcılık

Özel hukuk sözleşmeleri, örneğin mal veya hizmet alımı gibi, özel hukuk kurallarına göre yapılan sözleşmelerdir. Ancak özel hukuk işlemlerinde yaşanan ve kitlesel nitelikte olmayan bir ayrımcılık AGG’nin uygulama alanına girmez.

Örneğin, alışveriş esnasında başka bir müşteri tarafından kişilik hakkını ihlal edecek şekilde ayrımcı bir muameleye tabi tutulmak veya kitlesel nitelikte olmayan bir özel hukuk işleminde örneğin dininden dolayı ayrımcılığa uğramak, Medeni Hukukun genel hükümleri kapsamında değerlendirilebilir.

AGG kapsamında değerlendirilebilen kimi örnekler şunlardır:

AGG Kanun Maddesi	Alan	Örnekler
Md. 2 I Nr. 5	Sosyal güvence, sosyal koruma ve bakım hizmetleri	Doktor ve hasta arasında tedavi sözleşmesi, özel bakım sözleşmesi
Md. 2 I Nr. 6	Sosyal İndirimler	Toplu taşımada indirimli biletler, kültürel etkinliklerde indirimli biletler
Md. 2 I Nr. 7	Eğitim	Özel eğitim kuruluşlarıyla, özel anaokulları, sürücü kursları, müzik okullarıyla yapılan sözleşmeler
Md. 2 I Nr. 8	Kitlesel kullanıma sunulan hizmetler	Tüm marketler, restoranlar, oteller, bankalar, sigorta şirketleri, eğlence mekanları, taksiler, kiralık konutlar, spor merkezleri

Özel hukuk sözleşmelerinden kaynaklanan haklarda ayrımcılığın yapıldığı tarihten itibaren 2 ay içerisinde (ispat edilebilirlik için) yazılı olarak şikayette bulunulması gerekir (md. 21 AGG).

Mağdur bu süreyi, örneğin hastalık gibi bir nedenle, herhangi kusuru olmadan (unverschuldet) kaçırmış ise, talebini bu süreden sonra da ileri sürebilir.

Örneğin, mağdurun bu süreçte hastalanması veya özellikle dolaylı ayrımcılık vakalarında ayrımcılığın sonradan öğrenilmesi üzerine, bu talep 2 aylık süreden sonra da ileri sürülebilmektedir.

Çalışma hayatında yaşanan ayrımcılıktan farklı olarak, özel hukuk sözleşmelerinde yaşanan ayrımcılıkta özel bir dava açma süresi yoktur. Ancak genel olarak özel hukuk davaları için belirlenmiş olan 3 yıllık dava açma süresi, sözleşmelere ilişkin ayrımcılık davası açarken de dikkate alınmalıdır.

Özel hukuk sözleşmelerinden kaynaklanan hakların mahkemede öne sürülebilmesi için bazı eyaletlerde öncesinde uzlaşma prosedürünün başarısız bir şekilde tamamlanmış olması aranır.

Uzlaşma prosedürünün dava açılmasından önce zorunlu olduğu eyaletler:

- Bavyera
- Aşağı Saksonya
- Kuzey-Ren-Vestfalya
- Schleswig-Holstein

Uzlaşma makamlarına (Gütestelle, md. 15 a I Nr. 4 EGZPO) başvuran taraflar müzakerelerde bir uzlaşma sağlayamaz ise bu durum belgelenir (Erfolglosigkeitsbescheinigung). Bu belge, mağdurun dava açabilmesi için yukarıda sayılan eyaletlerde bir ön şarttır. Taraflar uzlaşma makamı önünde anlaşmaya varırlarsa bu anlaşma tutanağa bağlanır ve bu anlaşmaya (Vergleich) dayanarak mağdur haklarını talep eder.

Ancak AGG'ye göre dini inanç, dünya görüşü, engellilik, yaş, cinsiyet sebebiyle yapılan ayrımcı bir muamele, objektif bir kriterle dayandırılır ise, hukuka uygun olarak değerlendirebilir. Tehlikelerin ve zararların önlenmesi, özel hayatın veya kişi güvenliğinin korunması objektif kriter olarak kabul edilir ve bu kriterler özel hukuk sözleşmesi kurma ve sonlandırma serbestisi getirebilir.

Özel Hukuk Sözleşmelerindeki Hakların Öne Sürülebilmesi ve Haklı Nesnel Sebepler

AGG'ye göre bir ayrımcılığın iddia edilebilmesi için hukuka uygun olarak kabul görmesini sağlayan nesnel bir sebebin olmaması gerekir. Tabloda hangi ayrımcılık unsurunda ne gibi nesnel sebeplerin kabul gördüğü verilmiştir:

	Kitlesel işlemler/ Massengeschäfte (md. 19 I Nr. 1 AGG)	Özel sigortalar/ Private Versicherungen (md. 19 I Nr. 2 AGG)	Diğer özel hukuk işlemleri (md. 19 II AGG)
İrkçi nedenler/etnik köken	Ayrımcılık için herhangi haklı nesnel sebep kabul edilmez.		
Cinsiyet	Farklı muamele için objektif bir kriter olması halinde, bu durum ayrımcılık için haklı nesnel sebep olarak kabul edilebilir (md. 20 I AGG).***	Ayrımcılık için herhangi haklı nesnel sebep kabul edilmez.	Bu kriterlere dayandırılan ayrımcılık md. 19 AGG'deki ayrımcılık yasağı kapsamına girmez, tazminat veya ayrımcılığın engellenmesi haklarını doğurmaz.
Din		Farklı muamele risk temelli uygun bir hesaplama yöntemine dayandırılır ise, bu durum ayrımcılık için haklı nesnel sebep olarak kabul edilir.**	
Cinsel eğilim			
Engellilik			
Yaş			
Dünya görüşü	Bu kritere dayandırılan ayrımcılık md. 19 AGG'deki ayrımcılık yasağı kapsamına girmez, tazminat veya ayrımcılığın engellenmesi haklarını doğurmaz.*		

* Özel hukuk ilişkilerinde dünya görüşüne dair yaşanan ayrımcılıklar AGG tarafından tazminat veya ayrımcılığın engellenmesi haklarını doğurmaz. Bu düzenlemenin nedeni özellikle ırkçıların bu hakkı ideolojilerini öne sürerek (örneğin bir etkinlikleri için salon kiralınmamasına karşı) kötüye kullanmasının engellenmesi amacı taşır.

** Çalışma hayatından farklı olarak, özel hukuk sözleşmelerinde cinsiyet, din, engellilik, yaş veya cinsel eğilim nedenlerinden dolayı yaşanan ayrımcılık, sadece kitlesel nitelikteki (md. 19 I AGG) özel hukuk işlemlerinde yasaktır.

*** Örneğin; hamile kadınların, hamileliğin belirli haftasından sonra uçakla seyahat edememesi, olası herhangi bir riski önlemek adına yapıldığı için bu durum farklı bir muameleyi haklı kılar (md. 20 I Nr. 1 AGG). Başka bir örnek ise, öğrencilere fiyat indirimi yapılmasıdır. Sadece kilise üyeleri tarafından finanse edilen bir anaokuluna, sadece o kiliseye mensup ebeveynlerin çocuklarının kabul edilmesi, farklı bir muamele için haklı bir gerekçe olarak kabul edilir. Başka bir örnekte ise, başörtüsünün spor merkezinde, spor yapan kadının güvenliği nedeniyle yasaklanması, md. 20 AGG bağlamında haklı nesnel bir gerekçe olarak kabul edilemeyeceğidir.

Çünkü bu tür yasakların gerekli ve orantılı olması gerekir. Olimpiyatlarda bile artık başörtülü sporcular olduğu göz önüne alındığında, spor merkezinde genel bir yasaklama getirmek yerine, spor yapan kadından spora uygun bir başörtüsü takmasının istenmesi daha doğru bir uygulamadır.

Konut Kiralamada Ayrımcılık

AGG yasası, kişilerin hem konut ararken hem de kira sözleşmeleri kapsamında ayrımcılığa uğramalarını önlemeyi amaçlar.

Konut kiralama işlemlerinde etnik köken, din gibi özelliklerinden dolayı ayrımcılığa uğrayan kişi, AGG'de öngörülen hakları ve talepleri öne sürebilir. Ancak ayrımcılığın tespit edilmesi halinde, kiraya verenden genelde sadece tazminat alınabilir veya bu tür bir ayrımcılık yapmaması (Unterlassung) talep edilebilir. Mağdurun genel anlamda konutun kendisine kiralınmasını talep etme hakkı yoktur.

Bununla birlikte çok özel ve istisnai durumlarda kiralamayı talep etmenin mümkün olup olmadığı hukuken değerlendirilebilir.⁷ Konut kiralama işleminde karşılaşılan ayrımcılık durumunda bir danışma merkezine veya avukata başvurulması ve talep edilebilecek haklara ilişkin hukuki değerlendirme alınması faydalı olacaktır.

⁷<https://deutschesmietrecht.de/mietvertrag/bonitaet/447-das-allgemeine-gleichbehandlungsgesetz-agg-in-der-wohnraumvermietung.html>

Kiraya veren kişi/kurum, kiralanacak konut için aday kiracıları objektif kriterler nedeniyle reddedebilir. Konut kiralamaya ilişkin AGG'de ayrımcılığı hukuka uygun kabul eden önemli istisnalar bulunur:

Kiralanan konut sayısı

- Kiraya veren (özel şahıs veya ev kiralama şirketi) 50'den az konut kiralamakta ise bunun kitlesel nitelikte bir işlem olmadığı, kiracı kimliğinin daha önemli olduğu kabul edilir ve dolayısıyla kiraya verenin belirli (ayırıcı) kriterler çerçevesinde kiracıyı belirlemesi ve konutu kiraya vermesi mümkündür. Bu kriterler, kiracının dini ve dünya görüşü, yaşı, cinsiyeti, engelliği ve cinsel eğilimi olabilir. Kira verenin mülkiyet hakkı da korunması gereken anayasal bir hak olduğundan, bu tür bir istisna kabul edilmiştir.
- Kiraya veren gerçek kişi/şirket 50'den fazla konut kiraya vermekte ise, AGG'ye tabidir ve yaş, cinsiyet, dini veya dünya görüşü, cinsel eğilim, engellilik nedeniyle ayrımcılık yapması yasaktır ve bu kriterlere ilişkin ayrımcılık yapması halinde, mağdur için tazminat hakkı doğar veya bu tür ayrımcılığın yapılmamasını (Unterlassung) isteyebilir.⁸

- Ancak konut kiralamada (50 konut sınırına bakılmaksızın) konutun açık bir şekilde piyasaya sunulması halinde (örneğin internet veya gazetede ilan yoluyla) ırkçı veya etnik kökene bağlı ayrımcılık yasak olup bunun tespiti halinde AGG'de öngörülen hukuki sonuçları doğurur (md. 2 I Nr. 8 AGG).

Kiraya veren ve kiracının aynı evde oturması hali ve taraflar arasında güven ilişkisi durumu

- Taraflar arasında (kendileri veya yakınları) özel bir güven ilişkisi olması halinde, ayrımcılık yasağı kısmen uygulanmaz. Bu tür bir durum özellikle 4 daireye kadar olan apartmanlarda kabul edilir.
- Ayrıca kiraya verenin (kendisinin, eşinin, çocuklarının, kardeşlerinin ve 1. dereceden akrabalarının), kiracıyla aynı evde/arazide oturduğu durumlar da istisna kabul edilir (md. 19 V c2 AGG)⁹.

⁸<https://deutschesmietrecht.de/mietvertrag/bonitaet/447-das-allgemeine-gleichbehandlungsgesetz-agg-in-der-wohnraumvermietung.html>

⁹https://www.haufe.de/recht/deutsches-anwalt-office-premium/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-agg-11-vermietung-von-wohnraum_idesk_PI17574_HI2598062.html

Sosyal açıdan uyumlu bir nüfus yapısı kriteri

- AGG Madde 19 III uyarınca, kiralama işleminde “stabil bir kiracı yapısı, sosyal açıdan uyumlu bir nüfus yapısı ve ekonomik, sosyal ve kültürel ilişkiler kurulması veya korunması” amacıyla farklı muamele mümkündür. Ancak bahsedilen bu “uyumlu yapının” etnik nedenlere dayandırılması, ırkçı ve etnik köken nedeniyle bu gerekçeyle ayrımcılık yapılması mümkün değildir. Ayrımcılığa sebebiyet veren diğer unsurlar (yaş, din vb.) bakımından bu hükme dayanılarak kiraya veren tarafından ayrımcılık yapılması yasal olarak mümkün, ancak hala tartışılmakta olan bir sorundur.

Talebe ilişkin hak düşürücü süreler

- AGG Madde 21 V uyarınca, kiracı adayı (veya halihazırda farklı muameleye maruz kalan kiracı), ayrımcı muameleyi öğrendikten itibaren 2 ay içerisinde talebini kiraya verene yazılı olarak bildirmelidir. Yasal sürenin kaçırılması halinde, bu talebi öne süremez. Çalışma hayatındaki dava süresinden (3 ay) farklı olarak, konut kiralamada ortaya çıkan ayrımcılık medeni hukukun genel 3 yıllık zaman aşımı süresine tabidir. Ayrımcılığın öğrenilmesinden itibaren 3 yıl içerisinde dava açılmaz ise, bu talep artık öne sürülemez.¹⁰

Konut Kiralamada Ayrımcılığın Hukuki Sonuçları

- Ayrımcılığa uğrayan kiracı, konutun kendisine kiralanmasını talebini, aslında ayrımcılık yapılmamış olması halinde konutun kendisine kiralanacağı iddiasına dayandırır. Ancak bu tür bir talebin, özellikle konut başka birisine kiralanmış ise öne sürülmesi zordur.
- Ayrımcılığa uğrayan ve reddedilen aday, farklı muameleden ortaya çıkan maddi zararlarının tazminini isteyebilir (md. 21 II c1 AGG), ancak bu tür işlemlerde maddi zararın ortaya çıkmış olması da çok istisnai durumlarda yaşanır.
- Reddedilen adayın uygulamada, ayrımcılık dolayısıyla yaşamış olduğu üzüntü ve aşağılanma nedeniyle manevi tazminat (md. 21 II c3 AGG) kazanması ihtimali, diğer seçeneklere göre daha yüksektir.¹¹

¹⁰<https://www.rechtsrat.ws/agg/mietrecht-diskriminierung.htm#anmerkungen>

¹¹<https://www.mietrechtslexikon.de/a1lexikon2/d1/diskriminierung.htm>

Sosyal Güvenlik ve Sosyal Yardım Alanında Ayrımcılık

AGG yasası sosyal güvenlik ve yardım konularını da düzenler. Ancak AGG, yetkili makamların hayata geçirdiği yasal ve idari düzenlemelere ilişkin ayrımcılık vakalarında koruma sağlamaz, bunun için kamu hukukunun ilgili maddelerine veya genel hükümlere göre işlem tesis edilmelidir.¹²

Sosyal güvenlik ve sosyal yardım konularında karşılaşılan ayrımcılık vakalarında genelde kişinin benzerlerinden daha az sosyal yardım alması, almaması veya bazı hizmetlerden istediği ölçüde yararlanmaması durumu söz konusudur. Sosyal kanunlarda, farklı kriterlere göre (örneğin yaş, vatandaşlık, medeni durum, engellilik) farklı muameleler mümkün olabilir. Devlet tarafından sağlanan belirli sosyal haklara ulaşım ve kullanım konularında bu bağlamda sosyal kanunlarda özel düzenlemeler mevcuttur.

Ancak ayrımcılık durumunda AGG'ye de atıfta bulunan sosyal kanunlardaki genel hükümler bu bağlamda önemlidir.

Örneğin; göçmen bir kişinin işsiz kalmasına rağmen, İşçi Bulma Kurumu tarafından yeniden istihdam için kendisine olanak

sunulmaması, göçmen olmasına bağlı (ve ispat edilebilir) ise 4. Sosyal Kanunun 19a maddesi uyarınca bir ayrımcılık söz konusudur.

Burada dikkat edilmesi gereken husus; vatandaşlık veya ikamet statüsü nedeniyle farklı muamelenin mümkün olabilmesidir. Sosyal güvenlik ve sosyal yardımlara ilişkin bazı durumlarda, kişinin vatandaşlığı veya Almanya'daki hukuki statüsü yasal bir şart olarak kabul görür.

Sosyal güvenlik ve sosyal yardım konularında bir ayrımcılıkla karşılaşılması halinde, idari işleme karşı yasal süre içerisinde itiraz (Widerspruch/Einspruch/ Rechtsbehelf) etmek gerekir.

Bazı durumlarda ayrımcı muameleyi yapan memurun amiri ile konuşmak, sorunun çözümü için yararlı olabilmektedir.

Dava açılacak ise, bu alanda konusuna göre özel bir mahkeme türü olan Sosyal Mahkemeler (Sozialgericht) veya Genel İdare Mahkemeleri (Verwaltungsgericht) yetkilidir.

Sosyal güvenlik ve sosyal yardım konusunda mağduriyet yaşayan kişinin danışmanlık merkezlerine veya avukata başvurması ve bunların önerileri doğrultusunda işlem tesis etmesi tavsiye edilir.

¹²http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Wegweiser/agg_wegweiser_erlaeuterungen_beispiele.pdf?__blob=publicationFile#:~:text=Das%20AGG%20nennt%20auch%20Diskriminierungen,f%C3%BCr%20sozial%20benachteiligte%20Grup%2D%20pen. S.35

Sağlık Hizmetlerinde Ayrımcılık

AGG, özel şahıslar/kuruluşlar tarafından sağlanan sağlık hizmetleri ve diğer sosyal himaye konularındaki ayrımcılıktan korumayı amaçlar.

Devlet tarafından sağlanan sağlık hizmetleri ise kamu hukukunun ilgili hükümleri ve genel hükümler kapsamında değerlendirilir.

Örneğin, bir sağlık hizmeti kapsamında, doktor veya hemşire tarafından ayrımcılığa maruz kalınması halinde, bu konu AGG kapsamında değerlendirilir. Bu tarz bir vaka yetkili sağlık dairesine bildirilebilir. Doktorlar tarafından yapılan ayrımcılık durumunda, bildirim Tabipler Odasına (Bundesärztekammer) yapılması da önemlidir.

Hekimler Kanunu hastalara eşit muameleyi şart koşar. Herhangi bir ayrımcı tutum Hekimler Kanunu bağlamında değerlendirilir ve ayrımcı muamelede bulunan doktora karşı Tabipler Odası tarafından yaptırım uygulanması söz konusu olabilmektedir.

Eğitim Alanında Ayrımcılık

AGG'nin eğitim konusundaki ayrımcılık yasağı, sadece özel eğitim kurumları veya kişilerden alınan eğitim faaliyetlerini kapsar.

Devlete bağlı eğitim kurumlarında verilen eğitim alanında yaşanan ayrımcılık AGG kapsamında değerlendirilmez. Almanya'nın federal bir devlet olması sebebiyle eğitim hukuku eyaletlerin yetkisinde olan bir konudur ve dolayısıyla federal ve eyalet anayasası ve eyalet eğitim kanunları/ yönetmelikleri vb. çerçevesinde denetlenir. Alman Anayasası'nın 3. maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesi ve diğer temel hak ve ödevler, devlet tarafından verilen eğitimi de kapsar ve okulda öğretmenler vb. tarafından ayrımcılık yapılmaması esastır.¹³

Devlete bağlı bir okulda herhangi bir ayrımcı tutum ile karşı karşıya kalınması halinde okul yönetimine, öğrenci birliğine ve varsa okuldaki veliler birliğine bildirimde bulunmak önemlidir.

Okul içerisinde bir çözüm bulunulmaması halinde, bu durumun okulu denetlemekle yükümlü kuruma (Schulaufsichtsbehörde) bildirilmesi ve ayrıca mağdur (veya mağdur reşit değilse, ebeveynleri) tarafından Eyalet Eğitim Bakanlığı'na (Bildungsministerium des Landes) dilekçe sunulması da çözüm olabilmektedir. Eğitim alanında ayrımcılığa maruz kalan öğrenci velisinin konuyu bir avukata danışması da faydalı olacaktır.

¹³http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_schutz_vor_diskriminierung_im_schulbereich.pdf?__blob=publicationFile s.35

Basılı Yayın ve Medyada Yapılan Ayrımcılık

Basın yayın, medya (televizyon, radyo) ve internetteki içerikler doğrudan bir kişinin kişilik haklarını hedef alabileceği gibi, bir grubu hedef alacak şekilde de olabilmektedir. Örneğin gazete haberinde bir kişiyi konu eden haber, ayrımcılık öğeleri (ırkçı nedenlerle) içeriyor olabilmekte veya internet üzerindeki bir sayfada etnik bir grup olarak doğrudan hedef alınabilmektedir.

- Basın yayın, sadece gazete ve dergileri kapsamaz. Basılı yayın kavramı daha geniş anlamda kitaplar, afişler, gibi basılı eserleri de içermektedir. Basın hukuku Almanya’da eyaletlerin yetkisinde olan bir konudur. Basılı yayında ayrımcılık ile karşılaşılması halinde, genel hukuk kurallarının yanı sıra yazılı metinlere ve basılan eserlere ilişkin Alman Medya Kurulu’na (Deutscher Presserat) en geç bir yıl içerisinde yazılı olarak şikayette (Beschwerde) bulunabilir ve gerekli olması halinde tekzip yazısı yayımlanması talep edilebilir.

- Devlete bağlı yayın kuruluşlarının (öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten) yayınlarına ilişkin şikayetleri söz konusu yayın kuruluşunun üst kuruluna (Rundfunkrat) iletmek önemlidir. Özel yayın kuruluşlarının (private Rundfunkanbieter) yayınlarına ilişkin ise, Landesmedienanstalt denilen yayın denetleme kurumlarına yazılı olarak (Programmbeschwerde) şikayet sunulması mümkündür.



KANITLARIN KORUNMASI VE BİLDİRİME İLİŞKİN DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN HUSUSLAR NELERDİR?

08

Ayrımcı muameleye karşı hukuk mücadelesi yürütmek isteyen mağdurların bazı hususlara dikkat etmesi gerekir. Genel olarak dikkat edilecek hususlar şunlardır:

- Mağdur, kendi bölgesindeki uzman ayrımcılıkla mücadele derneği/ merkezine veya bir avukata bilgi edinmek veya yardım için başvuruda bulunabilir.
- Kanuni yollara başvurmak ve hak kaybına uğramamak için yasal başvuru sürelerine dikkat edilmelidir.
- Dava sürecinde ortaya çıkacak masraflara dair avukattan veya danışma merkezlerinden bilgi alınması önerilir.
- Dava açmadan önce delillerin güvence altına alınması ve ilgili belgelerin toplanması, varsa tanıkların tespiti ve olaya dair hafıza tutanağı tutulması önemlidir.

Hafıza Tutanağı (Gedächtnisprotokoll)

Ayrımcı muamelede ispat ve olayın eksiksiz anlatımı özellikle dava sürecinde çok önemlidir. Bu nedenle olayı doğru hatırlamak, tanıkların isimlerini not almak, kısaca bir hafıza tutanağı hazırlamak büyük kolaylık sağlar.

Hafıza tutanağına olayla ilgili tahminleri değil, somut bilgi ve verileri yazmak gerekir. Hafıza tutanağının hazırlanması için bazı soru örnekleri şunlardır:

Ayrımcılık ne zaman gerçekleşti?

(Olay tarihi ve saati)

Nerede gerçekleşti?

(Olay yeri, detaylarıyla)

Ayrımcılık yapan kişi/kişiler?

(Kişiyi tanı mıyorsanız, özelliklerini belirtiniz)

Tanık var mı, bilgileri neler?

Deliller veya emareler neler?

(belge, Testingverfahren vb)

Olay nasıl gelişti, sonuçları neler oldu?

(Bilgileri kronolojik ve olabildiğince detaylı yazmanız önemlidir. Hangi davranış veya tutum sizi rencide etti ve ayrımcı olarak değerlendirdiniz. Tepkiniz.)

Hangi özelliğiniz sebebiyle

ayrımcı muameleye tabi

tutuldunuz, bunu nasıl anladınız?

(ırkçı nedenler, etnik köken, din ve diğerleri; birden çok sebep de olabilir)

İspat Yükümlülüğü (Beweislast)

Ayrımcılığın ispat edilmesi genelde mağdur için büyük bir sorun teşkil eder. Çünkü ayrımcılığın genelde bir tanığı olmaz ve ayrımcılık vakası kayıt altına alınamaz. Ancak açılan bir davada gerçekte ne kadar haklı olunursa olunsun, konu ispat edilemezse dava kaybedilebilir.

Ancak ayrımcılığın ispat edilmesinin zor olması sebebiyle, AGG yasası ispat kolaylığı sağlamaktadır (Beweiserleichterung, md. 22 AGG). Yasada mağdurun kendisine ayrımcılık yapıldığına ilişkin kanısını ortaya koyan emarelerin (Indizien) ispat edilmesi yeterli kabul edilir.

Örneğin, göçmen bir kişi etnik kökeni nedeniyle kiralama şirketinden konut kiralama için randevu alamadığını düşünüyorsa, aynı başvuruyu birkaç Alman isimle yapması ve randevu alması durumunda, bu durum bir delil başlangıcı olarak kabul edilebilir. Bu tür bir uygulamaya “durum testi” (Testingverfahren) denir. Bu yöntem düzgün bir şekilde tutanağa bağlanmış olması şartıyla kabul görmektedir.

Emare olarak örneğin iş ilanları veya iş başvurusunda ret yazıları da dikkate alınır. Ancak özellikle iş başvurularındaki ayrımcılık iddiası için, şikayet sahibi tarafından söz konusu ilana başvurmuş olunması aranır.

Emarelerin tespiti ayrıca bilgi edinme yöntemleri kapsamında da sağlanabilir. Federal Ayrımcılıkla Mücadele Kurumu (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) federal düzeydeki kurumlardan bu kapsamda bilgi talep edebilirken eyalet veya yerel düzeydeki yönetimlerden ve özel şirketlerden genel olarak bilgi değil, ancak görüş talep edebilmektedir.

Ayrımcılık zannı uyandıran deliller (örneğin ilan yazısı) ayrımcılığı yapan taraftan talep edilebilir (Auskunftsrecht gegenüber dem Anspruchsgegner). Bunların verilmemesi durumu Avrupa Birliği Adalet Divanı’nın (EuGH 19.04.2012 – C-415/10) bir kararında, ayrımcılık emaresi olarak dahi değerlendirilmiştir.

İspat Kuralları

Mağdurun mahkeme önünde;

- ilk aşamada mağduriyete (Benachteiligung) uğradığını (örneğin; işe alınmadığını, terfi edemediğini, daha az ücret verildiğini)
- ikinci aşamada bu mağduriyete sebep olan olası nedenleri (Vermutungstatsachen)

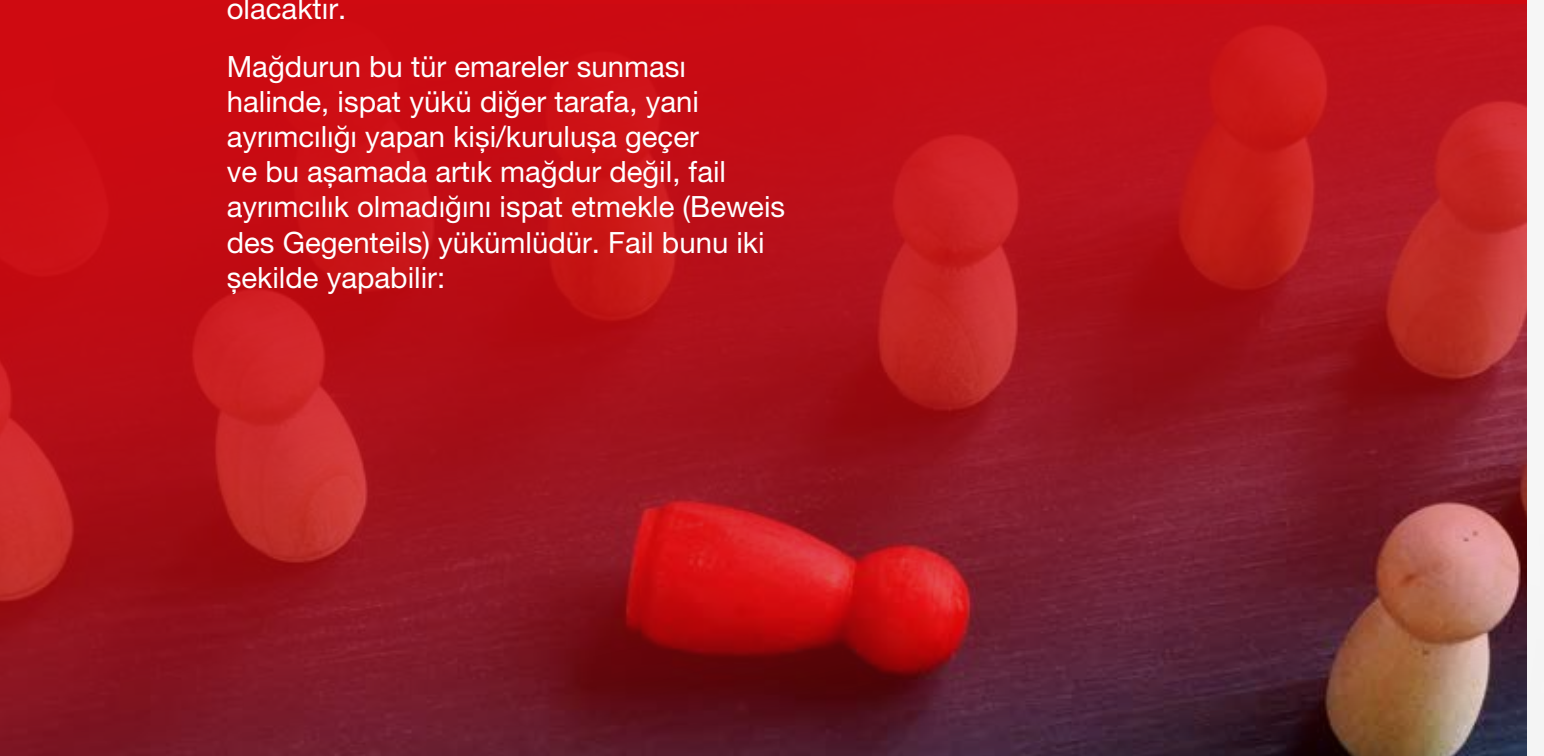
açıklaması gerekir.

Mahkeme nezdindeki süreçler için uzman bir avukattan destek alınması faydalı olacaktır.

Mağdurun bu tür emareler sunması halinde, ispat yükü diğer tarafa, yani ayrımcılığı yapan kişi/kuruluşa geçer ve bu aşamada artık mağdur değil, fail ayrımcılık olmadığını ispat etmekle (Beweis des Gegenteils) yükümlüdür. Fail bunu iki şekilde yapabilir:

- Olayda ayrımcılıktan korunan unsurların (ırk, etnik köken, dini veya dünya görüşü, cinsiyet, yaş, engellilik, cinsel eğilim) farklı muamele için etkili olmadığını ve/veya
- Farklı muamelenin istisnai olarak hukuka uygun olduğunu, objektif nedenlere dayandığını

ispat etmelidir.



BAZI EMSAL KARARLAR

AYRIMCILIK KONUSUNDA EMSAL KARARLAR

İŞ HUKUKU

Etnik Köken Nedeniyle Ayrımcılık

- LAG Hessen, 27.08.2018 tarihli ve 7 Sa 1374/16 sayılı karar

İş başvurusunda yurt dışından alınan diplomaya dair denklik alınmış olunmasına rağmen yurt dışındaki üniversite eğitimi sürecinde bazı derslerin alınmadığının öne sürülmesi, etnik kökene dayalı dolaylı ayrımcılık olarak değerlendirilmiş ve tazminata hükmedilmiştir.

09

- **LAG Rheinland-Pfalz, 16.01.2018 tarihli ve 6 Sa 299/17 sayılı karar**

Davacının çekik göz yapısı ve izinlerinde uzun süreli olarak Japonya'ya ziyarette gideceğinin iş mülakatında konu edilmesi, etnik kökene dayalı ayrımcılığa ilişkin emareler olarak kabul edilmiş ve tazminata hükmedilmiştir.

- **BAG, 23.11.2017 tarihli ve 8 AZR 372/16 sayılı karar**

Mühendislik pozisyonu için çok iyi derecede Almanca ve İngilizce talep edilmesinin, etnik kökene dayalı doğrudan veya dolaylı ayrımcılık olarak değerlendirilemeyeceğine hükmedilmiştir.

- **BAG, 29.06.2017 tarihli ve 8 AZR 402/15 sayılı karar**

İşe alım için Almanca'nın anadil düzeyinde olması şartının, bu düzeydeki dil bilgisini gerektirecek bir iş pozisyonu olmaması durumunda, etnik kökene dayalı bir ayrımcılık olarak kabul edilebileceğine hükmedilmiştir.

- **BAG, 22.06.2011 tarihli ve 8 AZR 48/10 sayılı karar**

İşveren tarafından çalışandan işinin gereksinimleri nedeniyle (çalışma saatleri dışında ve ücreti çalışan tarafından karşılanmak suretiyle) Almanca dil kursuna katılmasına yönelik talebi hukuka aykırı değildir.

- **LAG Hessen, 21.09.2019 tarihi ve 10 Sa 601/18 sayılı karar**

Bir çalışan tarafından Rus kökenli yöneticinin Rus kimliğine hakaret edici şekilde hitap etmesi ırkçı bir hakaret ve aynı zamanda etnik kökene dayalı bir ayrımcılıktır.

- **BAG, 24.09.2009 tarihli ve 8 AZR 705/08 sayılı karar**

İşyerindeki tuvalet duvarına gamalı haç ve göçmen karşıtı sloganlar yazılması ve çalışanlar tarafından bu yazıların silinmesi talep edilmesine rağmen, yönetici tarafından "insanlar böyle düşünüyor" denerek hiçbir şey yapılmaması, göçmen kökenli çalışanın insan onuruna yönelik bir taciz olarak kabul edilir. Ancak tazminat hakkı doğurması için bu talebin kanunda öngörülen sürede yöneticiye yöneltilmesi ve aynı zamanda rahatsızlık verici/düşmanca bir ortamın oluşturulması şarttır.

- **AG Bremen, 29.06.2010 tarihli ve 1 Sa 29/10 sayılı karar**

Göçmen kökenli bir kişinin göçmen aksanından dolayı iş akdinin feshedilmesi halinde tazminata hükmedilir.

Din ve Dünya Görüşü Nedeniyle Ayrımcılık

- **BAG, 27.08.2020 tarihli ve 8 AZR 62/19 sayılı karar**

Federal İş Mahkemesi, Berlin eyaletindeki devlet okullarında pedagojik faaliyetlerde bulunan öğretmen ve diğer çalışanların din ve dünya görüşüne ait kıyafetlerin dolayısıyla başörtüsünün kullanılmasını yasaklayan Tarafsızlık Yasası'ndaki (Berliner Neutralitätsgesetz) genel başörtüsü yasağının anayasaya uygun olarak yorumlanması gerektiğine, başörtünün dini nedenlerden dolayı kullanılması halinde, başörtüsünün sadece okul huzurunu doğrudan ve somut olarak riske etmesi halinde yasaklanabileceğine hükmetmiştir.

- **ArbG Offenbach, 25.09.2019 tarihli ve 4 Ca 230/19 sayılı karar**

Anaokulu öğretmenine yönelik uygulanan başörtüsü yasağının anaokulundaki tarafsızlık ilkesinin bir gereksinimi olmadığına hükmedilmiştir. Anaokulu öğretmeni öğrencilere kendi dini için misyonellik yapmadığı sürece, pedagojik görevini tarafsız bir şekilde yerine getirmiş olarak değerlendirilir.

MEDENİ HUKUK

Etnik Köken Nedeniyle Ayrımcılık

- **LG Aachen, 11.05.2017 tarihli ve 2 S 26/17 sayılı karar**

Spor merkezi üyeliğine birçok kez başvurmasına rağmen kabul edilmeyen Sierra Leone kökenli davacının etnik kökene dayalı ayrımcılığa uğradığı kabul edilerek tazminat ödenmesine hükmedilmiştir.

- **AG Hamburg-Barmbek, 03.02.2017 tarihli ve 811b C 273/15 sayılı karar**

Mahkeme, Türk kökenli olan kişinin konut bulmak için başvuruda bulunduğu konut şirketinde (Wohnungsunternehmen), konutu görmek için randevu alamamasının Türk ismine bağlı olduğunu ve dolayısıyla etnik kökene dayalı ayrımcılığın tespit edildiğini belirterek tazminata hükmetmiştir.

- **AG Hannover, 25.11.2015 tarihli ve 549 C 12993/14 sayılı karar**

Mahkeme, Sri Lanka kökenli bir kişinin başka herhangi bir gerekçe gösterilmeksizin eğlence mekanına alınmamasını etnik kökene dayalı bir ayrımcılık olarak nitelendirmiş, davalının tazminat ödemesi ve gelecekte davacının girişini engellememesine hükmetmiştir.

- **AG Tempelhof-Kreuzberg, 19.12.2014 tarihli ve 25 C 357/14 sayılı karar**

Kiraya verenin kiracılarından etnik kökenleri nedeniyle (diğer kiracılara kıyasla) daha fazla kira talep etmesi, etnik kökene dayalı bir ayrımcılık olarak kabul edilmiş ve Türk kökenli kiracıların tazminat talepleri kabul edilmiştir.

Din veya Dünya Görüşü Nedeniyle Ayrımcılık

- **OVG Rheinland-Pfalz, 12.06.2019 tarihli ve 10 B 10515 sayılı karar**

Rheinland-Pfalz Eyalet Yüksek İdare Mahkemesi belediyelere ait yüzme havuzlarındaki burkini yasağının aynı havuzlarda neredeyse tüm bedeni örten Neopren yüzme kıyafetine izin verilmesi dolayısıyla, anayasal eşitlik ilkesine aykırı olduğuna hükmetmiştir.



ALMANYA'DAKİ RESMİ VE SİVİL TOPLUM DESTEK MEKANİZMALARI

10

Ombudsman Kurumu

Ayrımcılıkla Mücadele Senato Birimi kendi yetki alanı içerisinde kurulmuş olan Ombudsman Kurumu, mağdurlara haklarına ilişkin bilgilendirme ve danışmanlık hizmetinde bulunmaktadır.

Ombudsman Kurumu mağdurun talebi olması halinde, sorunun uzlaşma yoluyla çözülmesi için de yetkilidir. Ombudsman Kurumu konuya ilişkin bilir kişiye başvurabilir, mütalaalar isteyebilir ve önerilerde bulunabilir.

Ombudsman Kurumu mağdura yönelik ayrımcılık yapıldığını değerlendirir, ancak uzlaşma başarısız olursa, ayrımcılık vakasına ilişkin sorumlu idareye başvuru yetkisi de bulunmaktadır.

LADG-Ombudsstelle
Salzburger Straße 21-25
10825 Berlin
Telefon: (030) 9013 3456

Federal Ayrımcılıkla Mücadele Kurumu (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, ADS; md. 25-30 AGG)

Aile, Yaşlılar, Kadınlar ve Gençler Federal Bakanlığı'na bağlı olarak 2006 yılında kurulan Federal Ayrımcılıkla Mücadele Kurumu (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, ADS) mağdurlara bilgi ve danışmanlık hizmetleri sunar.

ADS aynı zamanda ayrımcılığa ilişkin araştırmalar gerçekleştirir, akademik çalışmalar ve mağdurlar için bilgilendirici materyaller hazırlar.

Mağdurlar ADS'ye telefon veya e-posta yoluyla ulaşabilir ve sorunlarına dair ücretsiz danışmanlık hizmeti alabilirler.

Mağdur, ADS'ye vakayı aktardığında, ADS uzmanları olayın ayrımcılık olup olmadığı, yapılması gereken işlemler ve uyulması gereken süreler hakkında bilgiler verir. Talep üzerine ADS yetkilileri, mağdura daha spesifik destek alabileceği kurumların iletişim bilgilerini de aktarır. Mağdurun talebi üzerine kurum, taraflar arasında arabuluculuk görevini de ifa edebilir.

Ayrımcılıkla Mücadele Kuruluşları (Antidiskriminierungsverbände)

Ayrımcılıkla mücadele kuruluşları (Antidiskriminierungsverbände) ayrımcı muameleye uğramış kişiye danışmanlık hizmeti verebilmekte ve mahkeme nezdinde yardımcı statüsünde (Beistand) destekleyebilmektedir (md. 23 AGG).

Ayrımcılıkla mücadele kuruluşu görevlisi olan Beistand tarafından duruşma esnasında ifade edilen beyanlar mağdur kişinin beyanları olarak kabul edilir (mağdur derhal itiraz etmez ise). Ancak bu kuruluşların Beistand görevi kapsamında, avukat gibi veya bir avukatın yerine işlem tesis etmesi mümkün değildir. Beistand'ın görevi sadece duruşma ile sınırlı olup dilekçe yazılması gibi duruşma dışındaki hukuki işlemleri mağdur veya mağdurun avukatının yapması gerekir.

Beistand için gerekli masrafları ilk aşamada mağdurun kendisi üstlenir, ancak dava kazanılır ise, bu masraflar karşı taraftan (davalı) istenebilmektedir.

Berlin'de Ayrımcılıkla Mücadele Kuruluşları

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bund in Berlin-Brandenburg

<https://tbb-berlin.de/index.php?param=Projekte/ADNB>

Inssan e.V. Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit

<http://www.inssan.de>

Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schule und Kita (BeNeDisk)

<http://www.benedisk.de/netzwerk-diskriminierung-berlin-diskriminierung-melden/>

Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e.V.

www.bdb-germany.de



Bavyera'da Ayrımcılıkla Mücadele

Bavyera'da Berlin eyaletinden farklı olarak eyalet özelinde bir ayrımcılıkla mücadele kanunu bulunmaz. Bavyera'da ayrımcılıkla karşılaşılması halinde Almanya genelinde uygulanan AGG ve diğer ilgili kanunlar çerçevesinde hakları aramak gerekir.

Bavyera dava açılmasından önce uzlaşma prosedürünün zorunlu olduğu eyaletlerden birisidir.

Bavyera'da Ayrımcılıkla Mücadele Kuruluşları

Bavyera'da yerel olarak 6 şehirde Ayrımcılıkla Mücadele Birimleri bulunur. Bunlar Münih, Nürnberg, Erlangen, Würzburg, Regensburg ve Augsburg şehirlerindedir.

Ayrımcılıkla Mücadele Birimi olmayan bir şehirde yaşayan kişiler genelde belediyelere, sosyal yardım kuruluşlarına, (varsa) özel ayrımcılıkla mücadele derneklerine, yabancılar kuruluna (Ausländer- oder Integrationsbeirat), siyasi partilerin veya sendikaların yerel birimlerine ve avukatlara danışmanlık hizmeti almak için başvurur.

Yerel belediyelerin internet sayfalarında o bölgede ayrımcılıkla mücadele için özel kurum veya kuruluşların olup olmadığı öğrenilebilmektedir.

**Landeshauptstadt München - Fachstelle für
Demokratie**

**fgr@muenchen.de
www.muenchen.de**

**Antidiskriminierungsberatung im Büro für
Chancengleichheit und Vielfalt der Stadt
Erlangen**

**Tel.: 09131 / 86 14 09
diversity@stadt.erlangen.de
www.erlangen.de**

**Antidiskriminierungsstelle im Büro für
Chancengleichheit der Stadt Regensburg**

**Tel.: 0941 / 507 11 42
gleichstellungsstelle@regensburg.de
www.regensburg.de**

Antidiskriminierungsstelle der Stadt Nürnberg

**Tel.: 0911 / 23 11 03 12
diskriminierungsfragen@stadt.nuernberg.de
www.nuernberg.de**

**Würzburger Ombudsrat
c/o Jugendbildungsstätte Unterfranken**

**Tel: 03 21 21-36 05 71
ombudsrat@zivilcourage-wuerzburg.de
www.ombudsrat-wuerzburg.de**

**AGABY
Arbeitsgemeinschaft der Ausländer-,
Migranten
und Integrationsbeiräte Bayerns
Sandstraße 7, 90443 Nürnberg
Tel: 0911-923 189 90
agaby@agaby.de**

Baden-Württemberg’de Ayrımcılıkla Mücadele

Baden-Württemberg’de Berlin eyaletinden farklı olarak eyalet özelinde bir ayrımcılıkla mücadele kanunu bulunmamaktadır. Ayrımcılıkla karşılaşılması halinde Almanya genelinde uygulanan AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) ve diğer ilgili kanunlar çerçevesinde hakları aramak gerekir.

Baden-Württemberg’de Ayrımcılıkla Mücadele Kuruluşları

Almanya’nın bazı eyaletlerinde, eyaletin tümü için yetkili olan ve eyalet yönetimi tarafından kurulan “eyalet ayrımcılıkla mücadele kurumu” bulunmaktadır; bunlardan bir tanesi de Baden Württemberg eyaletindedir.

Baden-Württemberg Eyalet Sosyal ve Entegrasyon Bakanlığı nezdinde Kasım 2018’de kurulan Baden-Württemberg Ayrımcılıkla Mücadele Kurumu (Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg; LADS) mağdurlara AGG temelinde bilgilendirme ve danışmanlık hizmeti sunar.

<https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/ministerium/lads-baden-wuerttemberg/>

LADS ayrımcılık konusunda kamuoyuna yönelik farkındalık çalışmaları gerçekleştirmektedir.

Antidiskriminierungsberatung Online
www.adis-online.com

**Kuruluş: adis e.V. Tübingen in Kooperation mit
LAG Antidiskriminierungsberatung Baden-
Württemberg**

LADS’nin eyalette 8 şehirde yerel birimleri bulunuyor. Bunlar Mannheim, Heidelberg, Karlsruhe, Stuttgart, Esslingen, Tübingen, Freiburg ve Friedrichshafen şehirleridir. Ayrımcılık durumunda LADS’in bu birimlerine başvurmak özellikle ilk danışmanlık için önerilir.

Esslingen Antidiskriminierungsstelle
www.adg-esslingen.de/

antidiskriminierungsstelle
antidiskriminierung@adg-esslingen.de
Tel.: 0157/51120404

Kuruluş: Interkulturelles Forum Esslingen e.V.

Freiburg Netzwerk für Gleichbehandlung
www.vielfalt-freiburg.net
anna.stamm@profamilia.de, gerhard.
tschoepe@profamilia.de
Tel.: 0761/2962586

**Kuruluş: pro familia Freiburg
Friedrichshafen Antidiskriminierungsberatung
Bodenseekreis**
www.cjd-bodensee-oberschwaben.de
Antidiskriminierung.FN@cjd.de
Tel.: 07541/2075-24
Kuruluş: CJD Bodensee-Oberschwaben

**Heidelberg Mosaik Deutschland: HD.net
Respekt**
www.mosaik-deutschland.de
beratung@mosaik-deutschland.de
Tel.: 01573/9698650
Kuruluş: Mosaik Deutschland e.V.

**Heidelberg Amt für Chancengleichheit, Stadt
Heidelberg**
www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Rathaus/
Amt+fuer+Chancengleichheit.html
chancengleichheit@heidelberg.de
Tel.: 06221/58-15500
Kuruluş: Stadt Heidelberg

**Karlsruhe Antidiskriminierungsstelle
Karlsruhe**
www.antidiskriminierung-ka.de
ads@stja.de
Tel.: 0721/78184970
Kuruluş: Stadtjugendausschuss Karlsruhe e.V

**Mannheim Antidiskriminierungsbüro
Mannheim**
www.antidiskriminierungsbuero-mannheim.
de
info@antidiskriminierungsbueromannheim.de
Tel.: 0621/43689056
Kuruluş: ADB - Antidiskriminierungsbüro
Mannheim e.V.

**Reutlingen/Tübingen adis e.V.
Antidiskriminierung, Empowerment,
Praxisentwicklung**
www.adis-ev.de
beratung@nw-ad.de
Tel.: 07071/14310410
Kuruluş: adis e.V.

**Stuttgart Büro für Antidiskriminierungsarbeit
Stuttgart**
www.antidiskriminierung-stuttgart.de
info@antidiskriminierung-stuttgart.de
Tel.: 0711/2372682
Kuruluş: Stadtjugendring Stuttgart e.V., Forum
der Kulturen e.V

**Leuchtlinie
Beratung für Betroffene von rechter Gewalt in
Baden-Württemberg**
www.leuchtlinie.de
kontakt@leuchtlinie.de
Tel: 0711/888 999 33
Kuruluş: Türkische Gemeinde in Baden-
Württemberg e.V

KUZEY-REN-VESTALYA'DA AYRIMCILIKLA MÜCADELE

Kuzey-Ren-Vestfalya'da eyalet özelinde farklı bir ayrımcılıkla mücadele kanunu bulunmamaktadır. Ayrımcılıkla karşılaşılması halinde Almanya genelinde uygulanan AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) ve diğer ilgili kanunlar çerçevesinde hakları aramak gerekir. Ayrıca, KRV uzlaşma prosedürünün dava açılmasından önce zorunlu olduğu eyaletlerdendir.

KRV'DE AYRIMCILIKLA MÜCADELE KURULUŞLARI

Kuzey-Ren-Vestfalya'nın birçok şehrinde Ayrımcılıkla Mücadele Kuruluşları bulunur. Ayrımcılıkla Mücadele Kuruluşu olmayan bir şehirde yaşayan kişiler danışmanlık hizmeti almak için genelde belediyelere, sosyal yardım kuruluşlarına, yabancılar kuruluna, Integrationsagenturen, siyasi partilerin veya sendikaların yerel birimlerine ve avukatlara başvurur.

Yerel belediyelerin internet sayfalarında ve NRW gegen Diskriminierung internet sayfasında ayrımcılıkla mücadele için bölgelerdeki özel kurum veya kuruluşların bilgileri yer almaktadır.

Ayrımcılık konusunda çalışan eyaletteki tüm STK'ların ve projelerin güncel isim ve irtibat bilgileri için:

NRW gegen Diskriminierung

<http://www.nrwgegendiskriminierung.de/de/>
Ayrıca ayrımcılıkla mücadele konusunda KRV
eyaletinde faaliyet gösteren 13 kuruluşun
irtibat bilgileri için;
Integrationsagenturen NRW
[http://www.nrweltoffen.de/beratung/_
bilder_Beratung/Kontaktliste-Fachkraefte-
Servicestellen-ADA-in-NRW_03_05_2018.pdf](http://www.nrweltoffen.de/beratung/_bilder_Beratung/Kontaktliste-Fachkraefte-Servicestellen-ADA-in-NRW_03_05_2018.pdf)

ALMANYA'DA AYRIMCILIKLA MÜCADELE KURULUŞLARI

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
www.antidiskriminierungsstelle.de

Antidiskriminierungsverband Deutschland
(advd)
www.antidiskriminierung.org

Antidiskriminierungsstelle des Landes
Baden-Württemberg
<http://www.antidiskriminierungsstelle-bw.de/>

Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen
Diskriminierung Berlin
www.berlin.de/lb/ads/

Antidiskriminierungsstelle Hessen https://soziales.hessen.de/integration/antidiskriminierungsstelle-hessen/herzlich-willkommen-bei-der-hessischen	Fair International – Federation against Injustice and Racism e.V. Köln Antidiskriminierungsverband http://www.fair-int.de/
Antidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz https://mifkjf.rlp.de/de/themen/vielfalt/antidiskriminierungsstelle/	Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit https://www.claim-allianz.de/
Antidiskriminierungsstelle Schleswig-Holstein www.antidiskriminierungsstelle-sh.de	Aktionsbündnis muslimischer Frauen https://muslimische-frauen.de/
Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung www.berlin.de/lb/ads	Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e.V. www.bdb-germany.de
Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bund in Berlin-Brandenburg https://tbb-berlin.de/index.php?param=Projekte/ADNB	Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen https://adas-berlin.de/
Inssan e.V. Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit http://www.inssan.de	Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage https://www.schule-ohne-rassismus.org/
	Hamburg migration.works - Diskriminierung erkennen und handeln! www.basisundwoqe.de

Antidiskriminierungsberatung Brandenburg https://www.antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de/	Antidiskriminierungsbüro e. V. Haus der Demokratie, Sachsen www.adb-sachsen.de
Bremen/Bremerhaven Soliport https://soliport.de/	Antidiskriminierungsbüro Köln / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. www.oegg.de
Antidiskriminierung in der Arbeitswelt Bremen https://www.ada-bremen.de/	Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schule und Kita (BeNeDisk) http://www.benedisk.de/netzwerk-diskriminierung-berlin-diskriminierung-melden/
Hessen Antidiskriminierungsberatung (Frankfurt, Kassel) ADiBE https://adibe-hessen.de/de	Kommunales Integrationszentrum Bielefeld https://ki-bielefeld.de/
Netzwerk gegen Diskriminierung Hessen https://www.netzwerk-gegen-diskriminierung-hessen.de/	Vielfalt bewegt Frankfurt – Amt für multikulturelle Angelegenheiten Stadt Frankfurt a. Main https://www.vielfalt-bewegt-frankfurt.de/de
NRW gegen Diskriminierung http://www.nrwgegendiskriminierung.de/de/	Hannover – Antidiskriminierungsstelle https://www.hannover.de/Leben-in-der-Region-Hannover/Soziales/Integration-Einwanderung/Antidiskriminierungs%C2%ADstelle-ADS
Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz https://antidiskriminierungsnetzwerk-rlp.de/	Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh) e.V. https://advsh.de/
Fachstelle Antidiskriminierung Saarland http://fad-saar.de/	



T.C. KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI
YURTDIŞI TÜRKLER VE AKRABA
TOPLULUKLAR BAŞKANLIĞI





T.C. KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI
YURTDIŞI TÜRKLER VE AKRABA
TOPLULUKLAR BAŞKANLIĞI

NEŞAM

Nefret Suçları ve
Ayrımcılıkla Mücadele

www.nesam.ytb.gov.tr