



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

AVUSTURYA AYRIMCILIKLA MÜCADELE REHBERİ

NESAM

Nefret Suçları ve
Ayrımcılıkla Mücadele

İçindekiler

AYRIMCILIK NEDİR?	4
KİMLERİN AYRIMCILIK YAPMAMA SORUMLULUĞU BULUNUR?	8
AYRIMCILIK TÜRLERİ NELERDİR?	10
HANGİ ŞARTLAR ALTINDA AYRIMCILIK YAPILMASI MÜMKÜNDÜR?	14
İŞYERİ, EĞİTİM VE HİZMET ALIMINDA AYRIMCI UYGULAMALAR	16
AYRIMCILIK VE BUNA BAĞLI HAK İHLALLERİNE KARŞI HUKUKİ YAPTIRIMLAR NELERDİR?	20
KANITLARIN KORUNMASI VE BİLDİRİME İLİŞKİN DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN HUSUSLAR NELERDİR?	26
TAKİP EDİLMESİ GEREKEN YASAL SÜREÇ VE BAŞVURULACAK YASAL MERCİLER NELERDİR?	28
AVUSTURYA'DA SİVİL TOPLUM DESTEK MEKANİZMALARI	32



AYRIMCILIK NEDİR?

Terim olarak

AYRIMCILIK

gerek bireyin gerekse toplumun

başka bir bireyi din, dil, ırk, cinsiyet, ten rengi, etnik aidiyet, yaş, engel, dünya görüşü, ebeveyn olması veya hamilelik vb. özelliklerden ötürü diğer kişilerden ayırarak, olumsuz bir muameleye maruz bırakması ve ona zarar vermesi manasında kullanılır.

01





Avusturya federal bir devlet olması sebebiyle hem federal yasalar hem eyalet yasaları eşit muamele ve ayrımcılık konularında yasal düzenlemeler öngörür. Aşağıda verilen yasalar federal devlet ve eyalet düzeyinde ayrımcılıkla yasal mücadeleyi sağlamaktadır:

Eşitlik Yasası'nda ayrımcılığa karşı korunan karakteristikler olarak adlandırılan bireysel özellikler şu şekilde sıralanmıştır:

- **Viyana: Viyana Eşit Muamele Yasası, Viyana Ayrımcılık Karşıtlığı Yasası**
- **Aşağı Avusturya: Aşağı Avusturya Eşit Muamele Yasası, Ayrımcılık Karşıtlığı Yasası**
- **Burgenland: Burgenland Eşit Muamele Yasası, Ayrımcılık Karşıtlığı Yasası**
- **Yukarı Avusturya: Eşit Muamele Yasası, Ayrımcılık Karşıtlığı Yasası, Belediye Eşit Muamele Yasası**
- **Salzburg: Salzburg Eşit Muamele Yasası**
- **Steiermark: Steiermark Eyalet Eşit Muamele Yasası**
- **Kärnten: Kärnten Eşit Muamele Yasası, Ayrımcılık Karşıtlığı Yasası**
- **Tirol: Tirol Eyalet Eşit Muamele Yasası, Ayrımcılık Karşıtlığı Yasası, Belediye Eşit Muamele Yasası**
- **Vorarlberg: Vorarlberg Ayrımcılık Karşıtlığı Yasası**

Ayrıca ayrımcılık, Avrupa Temel Haklar Sözleşmesi'nin 21. maddesiyle de yasaklanmıştır.

KİMLERİN AYRIMCILIK YAPMAMA SORUMLULUĞU BULUNUR?

Ayrımcılık yasağı gibi ayrımcılık yapmama sorumluluğu da tek bir yasada belirlenmemiş, bu sorumluluk çeşitli yasalarla farklı kişi ve kurumlara verilmiştir.

02

Viyana Ayrımcılık Karşıtlığı Yasası (Wiener Antidiskriminierungsgesetz), kendi geçerlilik alanına eyaletteki sosyal, sağlık, eğitim, alım satım ve hizmet sektörü, oturma ve serbest meslek sektörünü dahil eder.

Eşitlik Yasası da (Gleichbehandlungsgesetz) özel sektör iş sözleşmeleri, meslek eğitimi ve mesleki danışmanlık, işçi temsilcisi organizasyon üyelikleri ve firma kurulumu, genişletilmesi ile serbest meslek vb. alanlarda geçerlidir.

Federal Eşitlik Yasası da (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz) devlet bünyesinde kamu, özel ve serbest sözleşmeli çalışanlar ile idari staj katılımcıları ve devlet sektöründe iş başvurusunda bulunanları yasa kapsamına alır.

Özetle ayrımcılık konulu yasalar ayrımcılık yasağından sorumlu kişilerin yanı sıra yasağın geçerli olduğu alanları açıkça belirtmiştir. Bu yasalara göre örneğin kamu kurum ve kuruluşları çalışanları, özel sektörde işverenler, genel halka açık hizmet veren kurumlar, eğitim kurumları, herkesin erişebileceği ürünleri satan ticari kurumlar özellikle ayrımcılıktan uzak durmalıdır.



AYRIMCILIK TÜRLERİ NELERDİR?

Kavram olarak doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki çeşit ayrımcılık bulunur. Ayrıca alt kategori olarak taciz (Belästigung) ve mağduriyet yaratma (Viktimisierung) da ayrımcılık sayılır.

03

Doğrudan Ayrımcılık

Kişinin din, dil, ırk, cinsiyet, ten rengi, etnik aidiyet, yaş, engel, dünya görüşü, ebeveyn olması veya hamilelik vb. özellikleri dolayısıyla diğer bir insana göre doğrudan uğradığı eşit olmayan muamele olarak tanımlanır.

Dolaylı Ayrımcılık

İlk bakışta birçok kişiyi kapsayan ve tarafsız olan tutumların ve kuralların, bir insan grubuna diğerinden daha fazla zarar vermesi manasına gelir.

Taciz, Rahatsız Etme: Sayılan unsurlardan ötürü bir kişiyi rahatsız etmek, onu aşağılamak ve onurunu incitecek bir hareket sergilemek demektir.

Mağduriyet: Mağdurun uğradığı ayrımcılığın dikkate alınmaması ya da önlemeye çalıştığı bir ayrımcılık konusunda destek görmemesi sonucu yaşadığı olumsuzluğun tanımıdır.

Engellilere Yönelik Ayrımcılık ve Özel Yasalar: Engelliler için Avusturya genelinde ayrımcılığı önleyen iki yasa bulunmaktadır:

Engellilere Eşit Muamele Yasası (Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz) ve engelli insanların işe alınırken eşit muamele görmesini yasalaştıran Engellileri İşe Alım Yasası (Behinderteneinstellungsgesetz).

Engelliler için sadece iş hayatında değil

sosyal ve eğitim alanı gibi hayatın birçok alanında eşit muamele yasalaştırılmıştır.

Devlet yasaları yanı sıra Birleşmiş Milletlerle 2007 senesinde imzalanan Engelli Hakları Konvansiyonu da (UN-Behindertenrechtskonvention) engelli insanların temel haklarını tanıması açısından insan hakları konvansiyonu olma özelliğindedir. Buna göre tüm temel hak ve hürriyetler korunmalı ve engelli insanların bu haklarından sonuna kadar faydalanması için tedbirler alınmalıdır. Bu konvansiyonun yasaya alınması için 2012 senesinde Ulusal Eylem Planı (Nationaler Aktionsplan) karara bağlanmıştır. Bu şekilde 2010-2020 arasında uygulanan Avrupa Birliği-Engelli Stratejisi de (Europäische Behindertenstrategie) desteklenmiştir.

Engelli İnsanlara Eşit Muamele Federal Yasası (Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz):

Bu yasanın amacı engelli insanlara yapılan ayrımcılığı önlemek ve onların topluma eşit şekilde katılımını ve bağımsız bir yaşam sürmelerini sağlamaktır. Yasanın 4. maddesiyle engelli insanların doğrudan ve dolaylı ayrımcılığa maruz bırakılması yasaklanmış ve engelli kişiye yakınlığı sebebiyle diğer insanlara yapılan ayrımcılıklar da bu maddeye dahil edilmiştir. Yasanın 9. maddesine göre ayrımcılıklar maddi ve manevi tazminat ile cezalandırılabilir.

Bir devlet organı tarafından yapılan ayrımcılık

durumunda ise kişi Görev Sorumluluk Yasası (Amtshaftungsgesetz) kapsamında hak talep edebilir.

Yasanın 3. Bölümüne göre de ayrımcılık durumunda, Sosyal Bakanlık hizmet merkezlerinde masraflarının devlet tarafından karşılandığı uzlaştırma müzakeresi (Schlichtungsverfahren) başlatılmalıdır. Şayet anlaşma gerçekleşemezse o takdirde kişi 3 ay içerisinde normal mahkeme yoluna başvurabilir. Uzlaşma müzakeresi bu sürenin durdurulmasını sağlar. Bu müzakere gerek yazılı gerekse internet sitesi üzerinden doldurulacak dilekçe formuyla da başlatılabilir.¹ Ayrıca Engelliler Avukatlığına (Behindertenanwaltschaft) da internet sitesi üzerinden yazılı bildirimde bulunulabilir. Tarafların anlaşmasına yardımcı olma amaçlı arabulucu da görevlendirilir.

Engellileri İşe Alım Federal Yasası

(Behinderteneinstellungsgesetz): 2005 yılında yürürlüğe giren bu yasayla engelli kişilerin ayrımcılığa karşı koruma altına alınması sağlanmıştır. Bu yasaya göre 25 ve daha yüksek sayıda işçi çalıştıran her kurumun, en az bir %50 engelli kişi işe alması gerekir. Yasanın 7. maddesi ve devamında maaş ve işe alım ve şartlar konusunda ayrımcılık yasaklanmış, maddi ve manevi tazminat imkanları belirtilmiştir. Yasanın 7k. maddesine göre -yasada belirtilen ayrımcılık durumlarında- dava mahkemeye verilmeden önce Federal Sosyal ve Engelliler Ofisi (Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen) tarafından bir uzlaştırma müzakeresi (Schlichtungsverfahren) başlatılmalıdır. Engelli çalışan ile iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda 1 ay içerisinde bir anlaşma sağlanamazsa, o takdirde dava mahkemeye sunulabilir. Engellilik ve iş hayatında cinsiyet, din, ırk vb. sebeplere dayalı birçok farklı ayrımcılık unsurunun bir araya gelmesi durumunda, yasanın 7o. maddesine göre, düzenlenen uzlaştırma müzakeresinde tüm ayrımcılık unsurları ile ilgili anlaşmaya varılmalıdır.

¹Sozialministeriumservice, https://www.sozialministeriumservice.at/Menschen_mit_Behinderung/Gleichstellung/Schlichtung/Schlichtung.de.html



HANGİ SARTLAR ALTINDA AYRIMCILIK YAPILMASI MÜMKÜNDÜR?

04

Avusturya’da eşit muamele farklı yasalarla sabitlenmiş olmakla birlikte her ayrımcılık hukuki sonuçları beraberinde getirmez. Özellikle dolaylı ayrımcılık genel akıl çerçevesinde yasal bir sebeple meşrulaştırılabilir. Bu aşamada yapılan davranış, hedefe ulaşırken gerekli ve yeterli bir tutum olmalıdır. Ayrımcılık sebebi mesleğin olmazsa olmaz bir şartını teşkil ediyorsa ve hukuken amaca uygun ve makul bir şartsa, o takdirde ayrımcılık kapsamında kabul edilmez. Örneğin bazı meslek gruplarında işin zorluğu nedeniyle işe alım yaşında bir üst sınır getirilmesi ya da belli dini eğitim kurumlarında işe alınacak kişinin o dinin cemaatine mensup olması gerekmesi de yine ayrımcılık olarak kabul edilmeyebilir.

Ayrıca yine işe alımlarda pozitif ayrımcılık kapsamında bir cinsiyete veya belli bir yaş grubuna mensup insanların diğerlerine göre daha çok şansa sahip olması da yine hukuken doğru kabul edilir ve ayrımcılık değil, eşitliği teşvik eden bir tedbir olarak görülebilir.

Özellikle Avusturya vatandaşları için geçerli olan Devlet Temel Haklar Yasası (Staatsgrundgesetz 1867), ülke vatandaşları için temel haklar içerir. Aynı şekilde Avrupa Birliği vatandaşlarının da birçok konuda Avusturya vatandaşları ile eşit konumda olduğu Avrupa Birliği (AB) direktifleri ve sözleşmeleriyle kesinleşmiştir.

Bununla birlikte Avrupa’da yaşayan yaklaşık 450 milyon insandan 22 milyon kadarı (%5) yabancı ülke vatandaşıdır. Bu sayı her geçen gün artmaya devam ederken, üçüncü ülke vatandaşlarının uzun seneler AB ülkelerinde ikamet etmelerine rağmen vize, oturma ve çalışma haklarında halen AB üye ülkeleri seviyesinde sayılmamaları birçok kez eleştiri konusu olmuştur. Her ne kadar AB genelinde ortak uygulamalar bulunsa da yine her Avrupa ülkesi, üçüncü ülke vatandaşlarına sağladığı haklarda ülkeye özel kanunları uygulamakta özgürdür.



İŞYERİ, EĞİTİM VE HİZMET ALIMINDA AYRIMCI UYGULAMALAR

05

Avusturya’da ilk olarak 1979 yılında kadın ve erkeğin eşit maaş almasını içeren Özel Sektörde Eşitlik Yasası (Gleichbehandlungsgesetz) yürürlüğe girmiştir. Bu yasayla Eşit Muamele Komisyonu (Gleichbehandlungskommission) ilk kez gündeme gelmiştir. Eşit muamele 1985 yılında diğer alanlara da taşınmış ve 1990 yılında iş sözleşmesi alanına kadar genişletilmiştir. Ayrıca kanıtlama konusuna kolaylık getirilerek, mağdurun uğradığı ayrımcılığı inandırıcı olarak sunması davada yeterli görülmüştür.

Eşit muamele konusundaki yasaların gelişiminde Avrupa Birliği’ne giriş aşamasında yapılması gereken değişikliklerin de etkisi olmuştur. Bu aşamada Maaş Eşitliği Direktifi (RL 75/117/EWG) ve Eşit Muamele Direktifleri de (RL 76/207/EWG) Avusturya mevzuatına dahil edilmiştir. 2004 yılında diğer yasalardan bağımsız olan Eşit Muamele Yasası ile Avrupa Birliği’nin Eşit Muamele ve Ayrımcılık Karşıtı Direktifleri (RL 2000/43/EG, RL 2000/78/EG) yasaya uyarlanmıştır. Avrupa Birliği’nin İş ve Meslek Alanında Eşitlik Direktifi (RL 2000/78/EG) Avusturya’da 2004 yılında uygulamaya alınmış olup, bu tarih itibarıyla Eşit Muamele

Yasası’nda meslek ve iş alanındaki eşitliğe dair din, etnik aidiyet, yaş ve cinsiyet ayrımına karşı koruyan yeni maddeler yürürlüğe girmiştir. Burada kullanılan cinsiyet ve etnik aidiyet hususları sadece iş alanıyla sınırlı kalmayıp, alım satım ve hizmet alanına da genişletilmiştir.

Eşit Muamele Yasası (Gleichbehandlungsgesetz, GIBG) özel sektör çalışanları arasında ayrımcılığı yasaklarken, Federal Devlet Eşit Muamele Yasası da (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, B-GIBG) devlet genelindeki kamu çalışanlarının ayrımcılığa maruz kalmasını yasaklar. Yine tüm eyalet çalışanlarının eşit muamele görmesi için de her eyalete özel farklı yasalar kullanımdadır.

Ayrımcılık ile ilgili birçok kanun olsa da maddelerin farklı yasalarda yer alması ve mağdurların çoğunlukla eşitliği savunan ve yardımına başvurabilecekleri kurumların varlığından haberdar olmaması, ayrıca gizli ve dolaylı ayrımcılık durumlarında ayrımcılığın kanıtlanmasının zor olması ve çoğu zaman kişinin ayrımcılığa uğradığından habersiz olması sebepleriyle de kişiler yasadan yararlanmakta zorluk çekebilmektedir.

İş Hayatında Ayrımcılık

İş hayatının her alanında cinsiyet, yaş, din, dil, ırk, dünya görüşü vb. sebeplerle yapılan her türlü ayrımcılık Eşit Muamele Yasası (Gleichbehandlungsgesetz) ile yasaklanmıştır.

Yasanın 3. maddesiyle özellikle iş sözleşmesi yapılırken, maaş belirlenirken, terfi aşamasında, iş hayatı eğitim planlamasında, diğer sosyal imkanlar ve iş sözleşmesi feshi aşamasında dolaylı ve doğrudan ayrımcılık yasaklanmıştır.

İş ilanlarının ayrımcı dil kullanılmadan hazırlanması ve asgari maaşın iş ilanlarında belirtilmesi gerekir.

Maaşın şeffaf olması için 2014 yılından itibaren başlatılan uygulamada tüm büyük firmalar “her iki senede bir” tüm çalışanlarının anonim olarak maaş analizini sunmalıdır. Bu analiz raporuna çalışanlar ve temsilciler istediklerinde ulaşabilmelidir.



AYRIMCILIK VE BUNA BAĞLI HAK İHLALLERİNE KARŞI HUKUKİ YAPTIRIMLAR NELERDİR?

İşverenin ayrımcılık uyguladığı aşağıdaki durumlarda çalışan, yasanın 12. maddesine göre tazminat talep edebilir:

06

» **Ayrımcılık dolayısıyla iş sözleşmesi yapılmadığı durumlarda iki aylık maaş tutarında tazminat alınabilir. Mahkeme veya komisyona başvurusu süresi çalışanın reddedilmesinin ardından 6 aydır.**

» **Daha önce sayılan sebeplerden ötürü aynı iş için daha düşük maaş alan kişiler ise iki maaş arasındaki farkı ve yine manevi zararı tazminat olarak alabilirler. Başvuru süresi 3 yıldır.**

» **Sosyal imkanlarda veya iş eğitimlerinde yaş, cinsiyet vb. sebeplerle yapılan ayrımcılık durumunda kişi yine aynı sosyal hizmeti ve manevi zararın tazminini talep edebilir.**

» **Terfinin ayrımcılık sebebiyle reddedilmesi durumunda kişi; manevi tazminatın yanısıra 3 aylık maaş farkı**

tutarında maddi tazminat talebinde de bulunabilir. Başvuru süresi terfinin reddedilmesinin ardından 6 aydır.

» **Ayrımcılık sebepleriyle iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda işçi 14 gün içerisinde feshin iptali için Çalışma ve Sosyal mahkemesine başvurabilir. Feshin iptali yerine, çalışan maddi ve manevi tazminat talebinde de bulunabilir. Bunun süresi ise sözleşme bitimi kendisine bildirildikten sonraki 6 aydır.**

» **İş yerinde yapılan cinsel taciz durumu ise ayrı bir maddede değerlendirilir ve yine 12. Madde uyarınca cezaya tabidir. Mağdur 3 sene içerisinde failin yanı sıra işverene karşı da 1000 avrodan başlayan maddi ve manevi tazminat talebinde bulunulabilir.**



Ayrımcılık Konulu Mahkeme Kararları

OGH v. 25.5.2016, 9 ObA 117/15v (Başörtüsü ve peçe sebebiyle yaşanan mağduriyet)

Bu davada noterde çalışan ve sonrasında buradan işveren tarafından çıkarılan davacı, manevi tazminat talebiyle mahkemeye başvurmuştur. Davacı iş sözleşmesi sürecinde İslam dini ile tanışmış ve din değiştirmiştir. İlk olarak ibadetini sorunsuz bir şekilde yerine getiren çalışan, daha sonra kimlik endişesi sebebiyle iş dışında da taktığı başörtüsüyle işyerine gelmek istemiş ve öncesinde işverenin reddiyle karşılaşmıştır. Daha sonra davalı bu isteği reddedememiş ve davacı başörtüsü ve ardından uzun elbise ile işe gelmeye devam etmiştir. Daha sonra doğum iznine ayrılan davacı, işe başlamak istediğinde ise bu defa peçe takmak istediğini söylemiş, bu durum ise davalı tarafından kabul edilmemiştir.

Yargıtay kararında İslami amaçla takılan başörtüsünün din kavramı altında değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamış, bir noter çalışanının peçe takacağını belirtmesi üzerine sözleşmesinin bitirilmesinin de yine doğrudan ayrımcılığa girdiğini kabul etmiştir. Ancak hukuken yapılan ayrımcılığın gerekçesi makul görülmüştür. Kararda çalışanın yüzünün görünmesi, mesleki şart olarak kabul edilmiş ve ikili iletişimdeki zorunlu kurallar arasına dahil edilmiştir. Peçe veya yüzü örtme unsuru, kişinin iş sözleşmesinde tanımlanmış görevini yapmasını engelleyeceği gerekçesiyle bu konudaki ayrımcılık hukuken kabul görmüş ve davalı durumundaki işveren haklı bulunmuştur.



**OLG Innsbruck v. 14.3.2017, 15 Ra 13/17z
(İrkçi hakaret için tazminat)**

Bir otelde iki çalışan arasında geçen konuşmada “çirkin z**ci” şeklinde yapılan hakarete karşı işveren hakaret eden kişiyi yalnızca bir süre izne ayırmış ve sonrasında iş planında değişiklik yapmamıştır. Yine aynı kişiyle birlikte çalışmaya devam etmesi üzerine hakarete uğrayan garson işten ayrılmıştır. Sonrasında hakaret eden kişiye karşı etnik köken kaynaklı ayrımcılık (Eşit Muamele Yasası 17. madde) nedeniyle açılan tazminat davasında, Eyalet Yüksek Mahkemesi bu hakareti Eşit Muamele Yasasının 21. maddesine (Gleichbehandlungsgesetz) göre işyerinde yaşanan ve işverenin engellemediği bir ayrımcılık olarak kabul ederek mağdura 1.500 avro tazminat verilmesine karar vermiştir.

**OGH v. 27.2.2019, 9 ObA 118/18w (İşe Alım
Sürecinde Yaştan Dolayı Ayrımcılık)**

45 yaşındaki davacı yazılı başvuru gönderdiği kurum tarafından yapılan ön görüşmede, başvurusunun firmaya ulaşmadığı ve iş için çoktan başka birinin alındığı, ayrıca yaz ayında yoğun ve stresli sezon sebebiyle ihtiyaç dahilinde ancak 35 yaş sınırıyla eleman alınabileceği şeklinde firma müdürünün yaptığı açıklamayı ve muameleyi “yaştan ötürü ayrımcılık” olarak kabul ederek, Eşit Muamele Yasasının (GIBG) 26. maddesine göre tazminat davası açmıştır. Davada yaş dolayısı ile yapılan ayrımcı ifade reddedilme sebebi kabul edilmemiş ve asıl sebebin firmaya başvurusunun ulaşmamış olduğu belirlenmiştir. İşe alınmamasının ardından yaşına dair kullanılan ifadeler ayrımcılık unsuru taşısa da davacı tarafından Eşit Muamele Yasasının 21. maddesinde geçen herhangi bir hakaret unsuru davaya dahil edilmediğinden sonucu etkilememiştir.



OGH v. 27.2.2019, 9 ObA 25/18v (Emeklilik Hakkındaki Toplu Sözleşme Kuralında Cinsiyet Kaynaklı Bir Ayrımcılık)

31.12.1967 tarihi sonrasında emeklilik hakkı doğan emekliler için geçerli kuralda, gerçek yaş ve hizmet yaşına göre erkekler ve kadınlar için farklı sınırlar belirlenmiştir. Bu şekilde davalı bir kadın çalışan, gerçek yaş ve firmaya giriş yaşından kaynaklı farklı bir düzenlemeye tabi olduğundan ayrımcılığa uğradığını iddia etmiştir. Yargıtay bu düzenlemenin kadın ve erkek için eşit maaş ilkesine aykırı olduğunu tespit etmiştir.

LG ZRS Wien v. 10.12.2015, 36R 292/15f (Ayrımcılığa Uğrayan Gruba Yakınlık Sebebiyle Girişin Yasaklanması)

8 kişiden oluşan bir grup beraber lokale girmek istemiş ve kapıdaki görevli tarafından içlerinden 3 kişi, göçmen kökenli olmaları sebebiyle içeri alınmamış, diğer Avusturyalıları ise giriş yapabilecekleri belirtilmiştir. Gruptaki diğer kişiler de görevliyle tartışmalarının sonucunda lokalde kalamamıştır. Bunun üzerine gruptaki herkes etnik köken kaynaklı ayrımcılık (Eşit Muamele Yasası 32. madde) sebebiyle mahkemeye tazminat davası için dilekçe vermiştir.

Göçmen kökenli 3 kişinin doğrudan ayrımcılık sebebiyle tazminat başvurusu kabul edilmiş, diğer davacıların ise bu kişilere yakınlığı sebebiyle ayrımcılığa uğradığı doğrulanarak yine tazminat almalarına karar verilmiştir.

Bu kararlar yasanın belirlediği mağdura yakınlık durumunun sadece hukuki bağlarla sınırlı olmadığı, aksine genel, anlaşılır, ahlaki yakınlık durumlarına da uygulanması gerektiği doğrulanmıştır. Ayrımcılığa maruz kalan grubun arkadaşlık bağından dolayı korunması gereken bir yakınlık içinde bulundukları tespit edilmiştir.

OGH v. 27.8.2015, 9 ObA 87/15g (Stajın Hamilelik Sebebiyle Deneme Sürecinde Sonlandırılması)

Bu olayda stajyerin hamilelik durumunun bildirilmesinin ardından deneme süresi sırasında stajına son verilmiştir. İşverenin staj sözleşmesini cinsiyet ayrımcılığı (Eşit Muamele Yasası 3. madde) sebebiyle feshetmesi üzerine açılan davada Yargıtay, feshetmenin ayrımcı bir sebeple olduğunu tespit etmiş ve işverenin stajyerin sözleşmesini devam ettirmesine herhangi bir engeli olmadığını belirtmiştir. Bu tip durumlarda işverenin, hamilelik olmasaydı da stajyerin sözleşmesini devam ettirmek istemediği konusunda iddia ve ispat yükümlülüğü bulunmaktadır. Hamilelik özel durumu göz önüne alındığında ve sözleşmenin özellikle hassasiyet gerektiren bir dönemde feshedilmesinin ağırlaştırıcı bir unsur olarak görülmesi sebebiyle karada tazminat hakkı 1.700 avro olarak belirlenmiştir.

KANITLARIN KORUNMASI VE BİLDİRİME İLİŞKİN DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN HUSUSLAR NELERDİR?

Eşit Muamele Yasası'nın kanıtların kabul edilmesinde sağladığı kolaylık, diğer Avrupa Birliği Direktiflerine dayanmaktadır.

07

Kanıtların kabul edilmesinde, ayrımcılık hususunun davanın hakimi tarafından ne derece ikna edici bulunduğu belirleyicidir. Yasalar bu aşamada mağdurdan ayrımcılık unsurunu kanıtlamak adına bunu inandırıcı kılmasını ve failden de ayrımcılık unsurunu haklı gösterecek makul bir sebep göstermesini talep eder. Ayrımcılık konulu davalarda etkili kanıtları sunmak zor olduğundan mağdurun ifadesi büyük önem arz eder. Yine hakim karara dahil olan delilleri kararın kanıt değerlendirmesi (Beweiswürdigung) kısmında ele alır, kanıtları ve ifadeleri kendi bilgisi ve tecrübesi dahilinde bağımsız ve tarafsız olarak değerlendirir.

Ayrımcılık durumunda mağdurun kendi ifadesi öncelikli değerlendirildiği için, kişi hafızasındaki yaşananları olayın hemen ardından yazıya dökmelidir. Bu aşamada tarih, saat ve yaşananlara ilişkin herhangi bir detayı atlamamalıdır. Bu şekilde ileride yaşanacak unutkanlık ya da ifadede tutarsızlıklar da önlenabilir. İspat noktasında şahitlerin ifadesi de önem arz eder. Ayrımcılık sırasında çevrede bulunan kişilerle konuşulmalı, mümkünse iletişim bilgileri alınmalıdır. Ayrıca aynı olayları yaşamış olabilecek kişiler ve yakın aile ve arkadaş çevresinden de destek talep edilmelidir. Son olarak ayrımcılık konusunda destek verecek özel derneklerle iletişime geçilerek hukuki adımlar konusunda karar verilebilir.



TAKİP EDİLMESİ GEREKEN YASAL SÜREÇ VE BAŞVURULACAK YASAL MERCİLER NELERDİR?

Ayrımcılık hususunda kurbanlar alanın genişliği ve karmaşıklığı nedeniyle hangi kuruma hangi tür ayrımcılıkta şikayet mercii olarak başvurulabileceği konusunda şüphede kalabilirler. Bu aşamada federal başbakanlık bünyesinde mağdurları yönlendirmek amacıyla bir başvuru hattı (hotline) oluşturulmuştur.

Kontakt

Servicezeiten: Montag bis Freitag, 8 bis 16 Uhr (werktags)
Telefon: +43 (0) 800 222 666 (gebührenfrei aus ganz Österreich)
E-Mail: antidiskriminierung@bka.gv.at

Bu hat kişinin etnik aidiyeti, dini ve menşesine yönelik ayrımcı tutum ve hoşgörüsüzlüğe uğraması durumunda hangi kurumlara gitmesi gerektiği konusunda ön danışmanlık verir. Bu hatta ilişkin çalışmalar Başbakanlık bünyesinde vatandaşlık servisi tarafından yürütülmektedir.

08

Eşit Muamele Avukatlığı (Gleichbehandlungsanwaltschaft)

Avusturya devleti tarafından özgür ve bağımsız bir kuruluş olarak ayrımcılık ve hak ihlallerinden koruma amaçlı kurulan ve eşitliği savunan Eşit Muamele Avukatlığı, Eşit Muamele Yasası'nı (Gleichbehandlungsgesetz) baz alır. Kurum; kişinin herhangi bir cinsiyet, etnik köken, din, dünya görüşü, yaş ve cinsel eğilim ayırt etmeden eşit muamele görmesi gerektiğini savunur. Bu kurumun görevi ayrımcılık durumunda bilgilendirme, danışmanlık ve destek verme, ayrıca eşit muamele ve ayrımcılık konularında genel hassasiyeti artırma olarak tanımlanabilir. Danışmanlık ücretsizdir.

Ayrımcı muameleye maruz kalan kişi öncelikle kurumla sözlü ya da yazılı olarak irtibata geçer ve bunun üzerine ilk görüşme gerçekleşir ve durum tespiti yapılır. Burada amaç kişinin Eşit Muamele Yasası kapsamında bir ayrımcılığa maruz kalıp kalmadığını belirlemektir. Ardından kişiye özel ihtiyaç ve hedef analizi yapılır. Sonraki gidişat konusunda kişinin ihtiyaçları ve kurumun hukuki tespiti doğrultusunda karar verilir. Şayet sürece müdahale istenmezse, yaşanan ayrımcılık kayıt altına alınır ve danışmanlık sonlandırılır. Devam etmesine karar verilen süreçte ise kişinin işvereni ile bağlantıya geçilir ve anlaşma

sağlanmaya çalışılır. Son olarak Eşit Muamele Komisyonu da (Gleichbehandlungskommission) sürece dahil edilir.

Gleichbehandlungsanwaltschaft, Zentrale Wien
Taubstummengasse 11, 1040 Wien
Telefon (kostenfrei): 0800 206 119
E-Mail: gaw@bka.gv.at
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at

Ayrımcılığın bildirilmesi akıllı telefonlar için hazırlanmış Eşit Muamele Uygulaması (Gleichbehandlungs-App) ile kolaylaştırılmıştır.² Uygulama iki bölümden oluşur. Bilgilendirme bölümü Eşit Muamele Avukatlığının hizmetleri ve kuruma nasıl ulaşılabileceği konusunda bilgileri içerir. Buradan yine kendi internet sitesine yönlendiren bir link de bulunur. Ayrıca yine eşit muamele ve ayrımcılık konularında temel hukuki bilgiler de yer alır. Uygulamanın interaktif bölümü ise kişinin yaşanan veya gözlemlenen ayrımcılığı kaydetmesini ve kuruma iletmesini sağlar.

²<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/diskriminierung-melden/gleichbehandlungs-app.html>

Eşit Muamele Komisyonu (Gleichbehandlungskommission)

Çalışma ve Sosyal Mahkemeleri ve Medeni Hukuk Mahkemeleri bünyesinde özel bir kuruluş olarak hizmet veren bu komisyon, Başbakanlık bünyesinde kurulmuş ve bir eyalet yasası³ ile sabitlenmiştir. İçerisinde yer alan 3 adet senatonun her biri bünyesinde 6 üye ve bir başkandan oluşur ve belli konularda eşit muamele davalarından sorumludur. Üyeler; Avusturya işçi odaları, sendikalar, sanayi birlikleri ve başbakan ile çalışma bakanları tarafından seçilir veya görevlendirilir. Senato üyelerinin, görev alanı ve dava hakkında konuşma yasağı bulunur.

İşçi veya işveren, işçi temsilcileri, işçi odaları, eşit muamele avukatlığı, ayrıca Eşit Muamele Yasası'nın birinci bölümünde belirtilen bir ayrımcılığa maruz kalan kişi, yasaya aykırı davranıldığı gerekçesiyle komisyona bir dilekçe verebilir. Dilekçe üzerine komisyon şikayete ilişkin karşı tarafa cevap vermesi için 3 haftalık bir süre verir. Dava sürecinde dilekçe sahibi ve karşı taraf beraber, bazı durumlarda da dilekçe sahibinin isteği üzerine ayrı olarak dinlenir. Dava sonunda ayrımcılık uygulandığı karara bağlanırsa, karşı tarafa bu tutumdan vazgeçmesi ve eşit muamelede bulunması konusunda bir zorunluluk getirilir (Eşit Muamele Komisyon Yasası 12. madde).

Dava kararı bir rapor halinde dilekçe sahibi, karşı taraf ve üçüncü taraflara ulaştırılarak sonuca bağlanır. Komisyonun ayrımcılık tespit ettiği durumlarda, raporda karşı taraf için tavsiyelerde de bulunabilir. Fakat karşı taraf bu tavsiyeleri uygulamaya zorlanamaz. Burada hedef, herhangi bir dava açılmadan anlaşmanın sağlanmasıdır.

Birinci ve ikinci senatonun alanına giren ve iş sözleşmelerini ve iş dünyasını ilgilendiren tazminat talepleri ve sözleşme feshetme yetkileri, komisyon önündeki davadan bağımsız olarak, yetkili İş ve Sosyal Mahkemesinde dava edilebilir. Komisyona verilen dilekçeler, davanın zaman aşımına uğramasını engeller. Mahkeme, sonuç olarak komisyon kararına bağlı değildir, fakat komisyon kararının zıttı bir sonuçta mahkeme bunun sebebini bildirmelidir (Eşit Muamele Yasası 61. madde). Davalarda Eşit Muamele Avukatlığı danışman olarak yer alır, fakat söz hakkı bulunmaz.

İş hayatında ayrımcılığa uğrayan kişinin ilk olarak Eşit Muamele Avukatlığına giderek ön danışmanlık alması ve ardından onların da yönlendirmesiyle komisyona dilekçe vermesi süreci başlatması için yeterlidir. Dava sırasında sivil toplum kuruluşları da davacıya destek amaçlı katılım sağlayabilir. Dava sürecinde tercüman masrafları devlet tarafından karşılanır.

³Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft - GBK/GAW-Gesetz, BGBl Nr. 108/1979.

Avusturya İşçi Odaları (Arbeiterkammer)

İş hayatında karşılaşılan ayrımcılıklarda kişi, ilk olarak her eyalette bulunan İşçi Odalarından ücretsiz danışmanlık alabilir. Ardından dava desteği verilerek Eşit Muamele Komisyonuna veya mahkemeye gerekli dilekçeler sunulabilir. Davanın kazanılma ihtimali yüksek olduğu takdirde İşçi Odaları tarafından masrafları karşılanır. Kazanma ihtimali düşük olan davalarda da yine danışmanlık verebilir, fakat davacıyı kaybettiği takdirde masrafları kendisinin karşılayacağı konusunda uyarır.

Arbeiterkammer Wien
Prinz Eugen Straße 20-22
1040 Wien
Tel: +43 1 501 65 0

Halk Avukatlığı (Volksanwaltschaft)

Avusturya devletinin en üst düzey organlarından olan Halk Avukatlığı, devletin yürütme organlarının hukuka uygun davranmasını denetler. Devletin idari mercileri tarafından haksızlığa uğratıldığını düşünen kişiler bu kuruma şikayette bulunabilirler. Kurum yalnızca devlet organlarının yürütmesini denetler ve özel kişiler arasındaki ayrımcılıklarda yetkili değildir.

Kurumun 3 üyesi 6 yıl için parlamento tarafından seçilir. Kurumun internet sayfasında hazır bulunan şikayet dilekçesi de başvuru için kullanılabilir.

Halk Avukatlığı tarafından 2007-2011 tarihleri arasında çıkarılan ortak kararlarda, bazı lokallere özellikle bazı etnik grupların alınmaması, bir kısım yerlere girişte yabancı kotası olduğunun belirtilmesi ve iş/ev ilanlarının sadece Avusturya vatandaşlarına özel olması yoluyla uygulanan ayrımcılıkların devlet tarafından yeteri kadar soruşturulup cezalandırılmadığı konusunda eleştiriler bulunmaktadır. Halk Avukatlığı özellikle halka açık yerlere girişlerde ve genel hizmet alanlarında etnik aidiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklanan idari cezaların uygulanmasında büyük yetersizlikler olduğunu vurgulamaktadır.

Örneğin, etnik ayrımcılığa uğradığından şikayetçi olan iki kişinin gittiği lokal hakkında Graz belediyesi herhangi bir ayrımcılık tespit etmemişken sonrasında başvuru Halk Avukatlığının kendi soruşturmasında etnik ayrımcılık unsuru doğrulanmıştır.

Bu sebeple kurum, federal hükümete birkaç defa etnik aidiyet kaynaklı ayrımcılığa karşı yaptırımların ülke genelinde ortak ve etkili şekilde uygulanması yönünde tavsiyeler sunmuş ve idari personelin ayrımcılık konusunda özellikle eğitilmesi ve ayrımcılığa karşı bilinç geliştirilmesi gerektiği üzerinde durmuştur.

Volksanwaltschaft
Singerstraße 17
Postfach 20, 1015 Wien
Tel: 0800 223 223 (8:00 - 16:00)

AVUSTURYA'DA SİVİL TOPLUM DESTEK MEKANİZMALARI

09

- **Ayrımcılık Mağdurlarının Haklarını Koruyan Çatı Derneği (Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern):** Her türlü ayrımcılığa karşı mücadele eden sivil toplum örgütlerinin çatı derneği olarak kurulan ve devlet ve bakanlık tarafından da desteklenen bu dernek, ayrımcılık vakalarının mahkemeye taşınmasına yardımcı olur. Ayrımcılık durumunda ön danışmanlık vermez, fakat ilgili derneklere hukuki açıdan destek ve danışmanlık verir.

Dolayısıyla kişinin ilk başvuracağı yer olmasa da üye derneklerin ilettiği davaları mahkemeye sunar ve ileri aşamada destek verir.

- **Amnesty International:** Dünya genelinde farklı ülkelerde de temsilciliği olan ve insan hakları beyannamesinin getirdiği hak ve özgürlükleri korumayı hedefleyen dernek, bu haklara yapılan saldırılarda çeşitli kampanyalar yürüterek insanların dikkatini çeker.





**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