



Federal Ayrımcılıkla
Mücadele Birimi

Genel Eşit Muamele Yasası (AGG) Rehberi

**Genel Eşit Muamele Yasası'na ilişkin
açıklamalar ve örnekler**



Önsöz

Değerli Okuyucular,

Her insan; etnik kökeninden, cinsiyetinden, engelli olup olmamasından, dininden, dünya görüşünden, yaşından ya da cinsel kimliğinden bağımsız olarak eşit derecede önemlidir ve eşit haklara sahiptir. Çeşitliliğin hepimizi ileriye götüreceği hususunda vatandaşları ikna etmek amacımızdır. Ayrımcılıktan arınmış bir topluluk sadece daha elverişli bir yaşam sunmaz, aynı zamanda daha da verimlidir. Almanya, ayrımcılıktan arınmış bir kültür tarafından biçimlendirilmiş bir ülke olmalıdır.



2006 yılında yürürlüğe girmiş olan Genel Eşit Muamele Yasası (AGG) ayrımcılığa karşı standart korumanın yasal çerçevesini oluşturmuştur. O zamandan bu yana toplumsal bilinç düzeyinde, henüz yeterli olmamakla birlikte, önemli değişimler olmuştur. Önyarguların yıkılması, tutum ve bakış açılarının değişime uğraması, yasadan daha fazlasına ihtiyaç duyan uzun bir süreçtir. Genel Eşit Muamele Yasası'nı yaşamla doldurmak ve günlük hayatta da uygulamaya sokmak en önemli arzumuzdur.

Aşağıdaki broşür, ayrımcılığa maruz kalan veya haklarına ilişkin bilgi edinmek isteyenler için Genel Eşitlik Yasası aracılığıyla korunma hususunda giriş niteliğinde genel açıklamalar sunmaktadır. Bu hem iş ve meslek hem de günlük işler veya ev arama hususları için geçerlidir. Girişimciler ve şirketler, ayrımcılığın engellenmesine ilişkin hangi önlemlerin sunulduğu ve şirketlerinde meydana gelebilecek olası bir ayrımcılık vakasında nasıl tepki verebilecekleri hususunda bilgi edinebilirler.

İsteğinizin hukuki değerlendirmesini size sunabiliriz. Bize destek hattımız üzerinden telefon yoluyla veya anasayfamız üzerinden doğrudan e-posta yoluyla erişebilirsiniz.

Okuyacağınız broşurun sizin için aydınlatıcı olmasını dilerim.



Christine Lüders

FEDERAL AYRIMCILIKLA MÜCADELE BİRİMİ MÜDÜRÜ

İçindekiler

I.	Almanya'da ayrımcılığa karşı korumanın yasal esasları	7
1.1	Anayasa'da yer alan insan hakları: Almanya'da eşit muameleyle ilişkin temel hak.....	7
1.2	Avrupa Birliği'nde insan hakları koruması	8
1.3	Almanya'daki uyarılama: Genel Eşit Muamele Yasası (AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).....	9
II.	AGG'ye göre mağduriyet kavramı	11
2.1	Haklı eşitsiz muameleler	11
2.2	Haksız eşitsiz muameleler.....	12
	Dolaysız mağduriyet	12
	Dolaylı mağduriyet	12
	Taciz.....	13
	Cinsel taciz	13
	Duygusal taciz	13
	Mağdur etmeye yönelik talimat.....	14
	İspat külfeti	14
III.	Uygulama alanları	15
3.1	Şahsi uygulama alanı – Yasa kim için geçerli?	15
	İrksal ayrımcılık/etnik köken	15
	Cinsiyet	16
	Din/dünya görüşü.....	17
	Engelli olma.....	18
	Yaş.....	19
	Cinsel kimlik	19
	Çoklu ayrımcılık.....	20

3.2	Nesnel uygulama alanı – AGG hangi durumlarda geçerlidir?.....	20
3.2.1	İş ve meslek	20
3.2.1.1	İş ve meslek alanında geçerli farklı muamele ve istisnalar	24
3.2.2	Günlük işler.....	25
3.2.2.1	Medeni hukukta geçerli farklı muameleler ve istisnalar	26
IV.	Mevcut ya da beklenen AGG ihlalleri halinde eylem olanakları.....	30
4.1	Mağduriyetlerin engellenmesi	30
4.2	Mağduriyetlerden sakınılması.....	30
4.3	Olumlu önlemler	32
V.	Diğer koruma alanları	33
	Sosyal koruma	33
	Eğitim	34
VI.	Vatandaşlar ile devlet arasındaki ilişki.....	35
VII.	Ayrımcılık halinde destek: Federal Ayrımcılıkla Mücadele Birimi	36
	Ek	38
	Dizin	56

I.

Almanya'da ayrımcılığa karşı korumanın yasal esasları

1.1 Anayasa'da yer alan insan hakları: Almanya'da eşit muameleye ilişkin temel hak

Eşit muamele hükümleri ve ayrımcılığa ilişkin yasaklar milletler ve anayasa hukukunda yüksek öneme sahiptirler.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, 10 Aralık 1948 gibi erken bir tarihte Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilmiştir. Bu beyanname ile her bireye eşit haklar tanınmaktadır.

İnsan Hakları Beyannamesi'nin başlıca eşitlik hükümleri Federal Almanya Cumhuriyeti tarafından, 1949 yılında yürürlüğe girmiş olan Anayasa'ya (GG) alınmıştır.

Anayasa'nın 1. maddesi uyarınca devlet; her bir bireyin onuruna saygı göstermek ve onurunu korumakla yükümlü olup, her insan topluluğunun esası olan insan haklarını da kabul etmektedir.

Tüm insanların yasa önündeki eşitliği Anayasa'nın 3. maddesi ile sabittir. Kadın-erkek eşitliği ise başlı başına bir paragrafta düzenlenmiş olup, bu paragrafa 1994 yılında bir de teşvik hükmü eklenmiştir. Buna göre devlet; kadın ve erkek eşitliğinin fiilen yerine getirilmesini teşvik etmekte ve mevcut olum-

suzlukların giderilmesine de katkıda bulunmaktadır. Üçüncü paragraf ise, çeşitli özelliklere atıfta bulunarak, kimsenin ırksal nedenlerden ya da cinsiyet, soy, dil, vatan ve köken, inanç ve ayrıca dini ya da siyasi görüşten ötürü mağdur edilemeyeceğine veya kendisine öncelikli davranılmayacağına işaret eder. Bu mağdur etme yasağı 1994 yılında, engelli insanların mağdur edilmesine ilişkin yasak ile genişletilmiştir.

Anayasa'nın bu maddelerinde en önemli temel haklar belirtilmiştir. Alman devleti, en yüksek önceliğe sahip olan bu hakların ihlal edilmesini engellemekle yükümlüdür.

Almanya'daki eşitliğe ve ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin yasal düzenlemeler bu eşitlik hakları esas alınarak geliştirilmiştir.

1.2 Avrupa Birliği'nde insan hakları koruması

1999 yılında **Amsterdam Sözleşmesi** vasıtasıyla ırk, cinsiyet, etnik köken, din veya dünya görüşü, engelli olma, yaş ya da cinsel eğilime dayanan ayrımcılıklara karşı, uygun görülen önlemleri oybirliği ile alma yetkisi Avrupa Birliği Konseyi'ne verilmiştir.

Avrupa yasa koyucusu; Avrupa Topluluğu'nun Kurulmasına İlişkin Sözleşme'nin sırasıyla 13. ve 141. maddelerini esas alarak (kadın ve erkekte ücret eşitliği de dâhil olmak üzere mesleki alanda eşitlik), dört yönerge çıkarmıştır:

1. Irk veya Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele İlkesinin Uygulamaya Konulmasına İlişkin 29 Haziran 2000 tarihli ve 2000/43/EG sayılı yönerge (**İrkçilikla Mücadele Yönergesi**).

2. İş ve Mesleki Alanda Eşit Muamelenin Gerçekleştirilmesine Dair Genel Çerçevenin Belirlenmesine ilişkin 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EG sayılı yönerge. Avrupa Birliği, **İş Çerçeve Yönergesi** vasıtasıyla; din veya dünya görüşü, engelli olma, yaş veya cinsel eğilime dayanan ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin genel çerçeveyi belirleme hedefini gütmektedir.
3. Mal ve Hizmet Erişimi ile Sunumunda Kadın ve Erkek Eşitliği İlkesinin Gerçekleştirilmesine ilişkin konseyin 13 Aralık 2004 tarihli ve 2004/113/EG sayılı yönergesi (**Cinsiyet Yönergesi Medeni Hukuk**).
4. İşe Erişim, Mesleki Eğitim ve Mesleki Yükselme ile Çalışma Şartlarına İlişkin Kadın ve Erkek Eşitliği İlkesinin Gerçekleştirilmesine ilişkin 76/207/EWG sayılı konsey yönergesi değişikliğine dair 23 Eylül 2002 tarihli ve 2002/73/EG sayılı yönerge (**Cinsiyet Yönergesi İş Hukuku**).

AB Eşit Muamele Yönergeleri'nde sayılan insan grupları, söz konusu yönergeler tarafından özellikle korunmaya muhtaç olarak görülmektedirler. Bu topluluklar iş ve işçi piyasasına daha iyi entegre edilmeli, günlük işlerdeki eşitsiz muameleler ise engellenip giderilmelidir.

1.3 Almanya'daki uyarılama: Genel Eşit Muamele Yasası (AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)

Eşit Muamele Yasası bu dört AB yönergesini Alman Hukuku'na uyarlamaktadır. Medeni hukukta, yani mal ve hizmet erişimi ve sunumunda, AGG'nin mağdur etme yasağı söz konusu yönergelerin dışına çıkarak ırksal ayrımcılık / etnik

köken ve cinsiyet özellikleri yanında, din/dünya görüşü, yaş, engelli olma ve cinsel kimliği (yönelimi) de kapsamaktadır.

Federal Almanya Parlamentosu AGG'nin kanun gerekçesinde, Almanya'daki tüm insanların eşit şansa sahip olmadıklarını belirtmiştir. Bu nedenle Genel Eşit Muamele Yasası'nın amacı, mağduriyetleri engellemek veya bunları gidermektir. AGG koruması, çoklu ayrımcılık olarak adlandırılan ve birçok özelliğe dayanan eşitsiz muameleleri de kapsamaktadır.

II.

AGG'ye göre mağduriyet kavramı

Aleyhte bir sonuca sebep olan her bir farklı muamele, ayrımcılık olmak zorunda olmadığından yasa, ayrımcılıktan değil mağduriyetten bahsetmektedir. Mağduriyetler, haklı bir gerekçenin olmadığı hallerde yasaktır. Haklı sebepler, yani mesleki yaşam ve günlük işlere ilişkin mağduriyetlerin istisnai olarak geçerli olduğu durumlar da AGG'de belirtilmiştir.

2.1 Haklı eşitsiz muameleler

Eğer gerçekleştirilecek faaliyete dair gerekli olan özellik önemli ve nerdeyse kaçınılmaz ise, mesleki yaşama ilişkin farklı muameleler çok sınırlı biçimde geçerlidir.

Bir bilimsel anket çerçevesinde göçmen kadınlarla mülakat yapılacaktır. Cinsiyet ve etnik köken önemli ve belirleyici mesleki talepler olduğundan, bu faaliyet için belli bir etnik kökene sahip kadınların işe alınması geçerli olabilir. (Toplumsal gruplar)

Nesnel bir sebebin var olması halinde, günlük işlerde de geçerli eşitsiz muamele olabilir.

Hamile bir bayan ya da engelli bir şahıs, uçak seyahati yapabileceğini teyit eden bir doktor raporu ibraz etmemektedir. Uçak rezervasyonunun reddedilmesi, ilgili kişinin uçak seyahati sırasında olası tehlike ve zararlara karşı korunmasına hizmet ettiğinden, haklı bir sebebe dayanabilir.

2.2 Haksız eşitsiz muameleler

Genel Eşit Muamele Yasası mağduriyete ilişkin beş biçimden bahsetmektedir:

Bir şahıs, kıyaslanan bir şahıs karşısında daha az avantaj sağlayacak bir muamele gördüğünde, görmüş veya görecekt olduğunda **dolaysız (direkt veya açık) mağduriyet** söz konusudur.

Bir kadın, aynı işi yapan erkek iş arkadaşından oldukça düşük bir ücret almaktadır. Bu nedenle, cinsiyete dayanan dolaysız mağduriyet mevcuttur.

AGG'nin ayrımcılığa karşı koruması **dolaylı (endirekt) mağduriyeti** de kapsamaktadır. Burada söz konusu olan, AGG'de yer alan bir özellik nedeniyle şahısları mağdur eden, ancak tarafsız gibi görünen düzenlemelerdir.

Bir toplu sözleşme düzenlemesi, işe yönelik bir gerekçe gösterilmeden, yarı zamanlı (kısa süreli) çalışanların belirli olanaklardan faydalanamayacaklarını öngörmektedir. Eğer bir işletmedeki yarı zamanlı (kısa süreli) çalışanların ağırlıklı çoğunluğu kadınlardan oluşuyorsa, cinsiyete dayanan dolaylı mağduriyet mevcuttur.

Genel Eşit Muamele Yasası'nda belirtilen bir özelliğe dayanan **taciz** de yasaktır. Bir vakanın taciz olabilmesi için, aşağıdaki koşulların oluşmuş olması gerekmektedir:

1. İlgili kişinin onurunun incinmesine sebep olan veya bunu amaçlayan, istenmeyen bir davranış biçiminin var olması.
2. Taciz sonucunda; sindirme, düşmanlık, aşağılama, itibar bozma veya hakaretlerle karakterize edilen bir çevrenin oluşması.

Cinsel taciz; onurun incinmesini amaçlayan veya buna sebep olan, istenmeyen, cinsel özellikli davranışlardır. Cinsel taciz, tacizden farklı olarak, itibar bozucu bir çevrenin oluşması ile sonuçlanmak zorunda değildir.

Erkek çalışanlar, bir bayan çalışma arkadaşlarının huzurunda imalı sözlerde bulunmaktadır. Bunun dışında kendisine, pornografik içerikli e-posta göndermektedirler

Duygusal taciz (mobbing), yasada belirtilen bir ayrımcılık özelliği nedeniyle yapılıyor ise, AGG manasında taciz olarak nitelendirilmektedir.

İş yerindeki çalışma arkadaşlarının veya üstlerin sürekli olarak ırkçı imalarda bulunmaları veya belirli bir etnik köken nedeniyle hakaret etmeleri duygusal taciz olarak tanımlanmalıdır.

Aynı şekilde **mağdur etmeye yönelik bir talimat** zaten bir mağdur etme eylemidir. Bununla eşitsiz muameleye karşı kalıcı bir koruma amaçlanmaktadır. Yani potansiyel kurban, mağdur edilmeyi beklemeden, talimata karşı önceden önlem alabilir.

Bir işveren, engelli şahısları istihdam etmemesi yönünde personel müdürüne talimat vermektedir.

Genel Muamele Yasası uyarınca mağduriyetin var olduğunu ilgili kişi **ispat** etmek göstermek zorundadır. Ancak ilgili kişiler eşitsiz muameleleri her zaman bütünüyle ispat edecek durumda olmayacakları için, ispata ilişkin kolaylıklar da öngörülmüştür. Bu nedenle eşitsiz muameleye işaret eden ipuçlarının ibraz edilmesi başlangıç olarak yeterlidir. Bunun üzerine karşı taraf, herhangi bir eşitsiz muamelenin mevcut olmadığını ya da bu muamelenin istisnai olarak haklı sebeple dayandığını ispat etmekle yükümlüdür.

III.

Uygulama alanları

Genel Eşit Muamele Yasası uygulama alanını şahsi ve nesnel olarak ayırmıştır.

3.1 Şahsi uygulama alanı – Yasa kim için geçerli?

AGG; ırkçı sebeplerden veya etnik köken, cinsiyet, din veya dünya görüşü, engellilik hali, yaş veya cinsel kimlik (eğilim) nedeniyle mağdur edilen insanları korumaktadır. Her insanın mutlaka bir cinsiyeti ve yaşı vardır. Ancak tüm insanlar benzer biçimde, mağdur edilmekle karşı karşıya kalmazlar.

Yasa koyucu, medeni hukuka dayanan mağdur etme yasağını sadece **ırkçı ayrımcılık/etnik köken** özelliği için Avrupa Irkçılıkla Mücadele Yönergesi'nin gereklilikleri doğrultusunda genişletmiştir. Söz konusu özellik, meskûn emlak da dâhil olmak üzere, mal ve hizmet erişimini düzenleyen tüm sözleşmeleri kapsamaktadır. Hiçbir ya da aynı ölçüde Avrupa yönergesi bulunmayan diğer özelliklere ilişkin ayrımcılık yasağı ise, **kitlesel işler** olarak adlandırılan işler/faaliyetler ile sınırlıdır. Bunlar nesnel uygulama alanlarına bağlı olarak, detaylı biçimde ele alınacaktır.

Bir insanın **uyruğu** AGG tarafından korunan özelliklere dâhil değildir. Ancak, biçimsel açıdan uyruğa bağlı olan eşitsiz bir muamelede, çoğu zaman etnik kökene dayanan dolaysız ayrımcılık söz konusu olacaktır.

Bir işveren, Cezayir uyrukluları işe almak istemediğini beyan ediyor-
sa, etnik kökene dayanan dolaysız ayrımcılık mevcuttur.

Genel Eşit Muamele Yasası'nın **cinsiyet** özelliğine ilişkin ayrımcılık koruması kadınları, erkekleri ve Avrupa Adalet Divanı'nın kararı uyarınca transseksüel ile interseksüel kişileri kapsamaktadır. Transseksüeller; doğumları anında kendilerine verilmiş olan cinsiyetlerinin karşı cinsinde yaşamak için, hormon takviyesi ve ameliyatlar ile vücutlarını değiştirme gayreti içindedirler. İnterseksüeller; vücutları hem eril hem de dişil cinsiyet özellikleri arz eden kişilerdir.

Kadın çalışanların **hamilelik** ve **analık (doğum izni)** döneminde özel olarak korunmaları AGG'de açık biçimde düzenlenmiştir. Bir kadın hamileliği ve analığı nedeniyle mağdur ediliyorsa, cinsiyete dayanan dolaysız mağduriyet mevcuttur. Bir kadın hamile kalmak istediği için mağdur ediliyorsa, bu durum da cinsiyete dayanan ayrımcılığı oluşturmaktadır.

Kadınlar, doğum izinleri sona erdikten sonra eski işlerine dönme veya kıyaslanan şahıslardan daha az avantajlı olmayacak koşullara sahip eşdeğer bir işte çalışma hakkına sahiptirler. Bunun dışında, yoklukları sırasında meydana gelen ve kendilerinin de aslında faydalanmaları gerektiği çalışma koşullarına ilişkin tüm düzeltmelere dair haklar da kendilerine tanzim edilmelidir.

Bir kadın çalışanın süreli iş sözleşmesinin uzatılması hamileliği nede- niyle reddedilirse, cinsiyete dayanan dolaysız mağduriyet söz konu- sudur.

AGG metni ayrımcılığa ilişkin “**din veya dünya görüşü**” özel- liklerini birleştirmektedir. Federal Anayasa Mahkemesi’nin tanımına göre din ve dünya görüşü; dünyanın bütünü ve ayrı- ca insan yaşamının kaynağı ve hedefi hakkındaki anlatımlara ilişkin (kesin) kanaat ile karakterize edilmiştir.

Din bu esnada insanı aşan ve deneyst olan bir gerçekliği esas almaktadır. Dünya görüşü ise i dünyaya bağlı kazanım- lar/esaslar ile sınırlıdır.

Eşit Muamele Yasası dünya görüşünden kaynaklanan mağ- duriyetlere karşı sadece iş hukukunda koruma sağlarken, din özelliğine ilişkin koruma iş ve medeni hukuku kapsamaktadır.

Din kaynaklı ayrımcılıklarda, mağdur edilme sebebinin etnik kökene mi yoksa dine mi dayandığını ayırt edebilmek her zaman mümkün değildir.

Genelde ikisinin de bir araya gelmesi mümkündür; rneğin Afrika kökenli bir Müslüman. Ancak ihtilaf durumlarında bu ayrımanın yapılabilmesi önemlidir. Çünkü AGG’de yer alan ve etnik kökenden kaynaklanan eşit-siz muamelelere ilişkin medeni hukuka dayalı koruma, din veya dünya görüşünden kaynaklanan ayrımcılığa karşı uygulanan hukuki korumadan daha kapsamlıdır.

Dini birliklerin ve bunlara ait kuruluşların iş dünyasında eşit- siz muamelelerde bulunmalarına, belirli koşullar dhilinde

izin verilmiştir. Ancak mahkemeler henüz bu eşitsiz muamelelerin sınırlarını kesin olarak açıklığa kavuşturmamıştır.

Protestan bir okul, örneğin din bilgisi öğretmeni istihdam ederken, öğretmenin Protestan kilisesine üye olmasını talep edebilir.

AGG, **engelli** olma terimi için Sosyal Güvenlik Yasası'nın (Sozialgesetzbuch) tanımını esas almaktadır. „Büyük olasılıkla buldukları yaşa bağlı tipik durumdan altı aydan daha uzun bir süre sapma gösterecek vücutsal fonksiyona, zihinsel yetiye veya ruhsal sağlığa sahip olan ve bu nedenle toplumsal yaşama katılımları etkilenen insanlar engelli sayılır.“ (§ 2, fıkra 1; Sosyal Güvenlik Yasası - SGB IX).

AGG bu bağlamda engellilik halinin derecesinde ayırım yapmamaktadır. Böylece yasal koruma sadece ağır engellileri kapsamamaktadır. Bir hastalığın engelli olma halinden ayırt edilmesi zor olabileceğinden, belirleyici olan somut münferit vakadır. Madde bağımlılığı vakalarının sınıflandırılması da tartışmaya açıktır. Bu nedenle burada da münferit vakanın kontrol edilmesi gerekmektedir.

Engelli insanların teşvik edilmesi, engelli olmayan insanlara karşı ayrımcılık teşkil etmez. Tam aksine: Engelli insanlar sıkça ortalamanın üstünde işsiz olduklarından, işverenler kesin olarak teşvik önlemleri almakla yükümlüdürler.

Avrupa Adalet Divanı'nın son kararı uyarınca; engelli olmayan bir çalışan örneğin engelli olan çocuğu nedeniyle, diğer çalışanların benzer bir durum karşısında gördükleri muameleden daha avantajsız bir muamele gördüğü anda, engelli olma sebebine dayanan dolaysız mağduriyet oluşmuş sayılır.

AGG uyarınca **yaşa** dayanan ayrımcılıklar da yasaktır. Yasak, biyolojik yaş ile ilişkili olduğundan sadece daha yaşlı olanlara değil, daha genç olanlara da eşitsiz muamele edilmesi yasaktır.

Örneğin sadece yaş ile ilişkili olan ücret düzenlemeleri ve daha büyük yaşla otomatik olarak gerçekleşen terfi düzenlemeleri, daha genç yaş-taki çalışanların mağdur edilmesidir.

Yaşlı ile genç arasında ayırım yapmak, kadın ile erkek veya Katolik ile Müslüman arasında ayırım yapmaktan daha zordur. Bu nedenle ayrımcılık özelliği olan yaş ile ilişkili AGG hükümlerinin uygulanması sıkça sorunlarla bağlantılıdır.

AGG yaşa dayanan eşitsiz bir muamelenin gerçekleşmesi durumu için kapsamlı gerekçelendirme olanakları düzenlemiştir.

Gençlerin hedefe yönelik olarak teşvik edilmesinin amacı, onları bir mesleğe entegre etmek ise, buna izin verilebilir. Aynı şekilde daha yaşlı olan çalışanların lehine asgari bir yaş haddinin belirlenmesi de haklı görülebilir.

Eşit Muamele Yasası'nda, **cinsel kimlik (eğilim)** terimi geniş kapsamda ele alınmıştır ve bir bireyin başka bir bireye karşı cinsel eğilimi ile ilgilidir. Lezbiyenler, geyler, heteroseksüel ve biseksüel kişiler haklı sebeplere dayanmayan eşitsiz muameleler karşısında AGG tarafından korunmaktadırlar.

2001 yılında Güney Afrika'da ırkçılık karşıtlığı çerçevesinde düzenlenen BM Dünya Konferansı'nda biçimlenmiş olan

çoklu ayrımcılık, birçok ayrımcılık özelliğine dayanan eşitsiz muamele ile ilişkilidir. AGG çoklu ayrımcılığa maruz kalan kişilerin korunmasını düzenlemiştir.

Örneğin bir kadın bir iş ya da ev ararken, göçmen ve engelli olduğu için reddedilirse çoklu ayrımcılık söz konusudur.

Ayrımcılığa neden olan sebepleri birbirinden net olarak ayırt edebilmek, bu tür bir durumda her zaman mümkün değildir. Eşitsiz muameleyle ilişkin bu özelliklerden bir tanesi geçerliyse, bir diğer özelliğe dayanan eşitsiz muamelenin de otomatik olarak gerekçelendiği sonucuna varılamaz. Her bir eşitsiz muamele, dayandığı gerekçesi üzerine kontrol edilmelidir.

Ancak Genel Eşit Muamele Yasası, çoklu ayrımcılık fiili neticesindeki yaptırımları belirtmemiştir. Ancak iş hukukuna dayalı maddi ve manevi tazminat düzenlemesine ilişkin resmi gerekçede şu vurgulanmaktadır: Bir çalışan birçok sebepten dolayı kanunsuz biçimde mağdur edilirse, **yükseltilmiş tazminat** ödenmesi gerekir.

3.2 Nesnel uygulama alanı – AGG hangi durumlarda geçerlidir?

3.2.1 İş ve meslek

Genel Eşit Muamele Yasası koruması iş ve meslek alanında, **serbest** ve **bağımlı** meslek faaliyetini kapsamaktadır. Uzun bir süreye dayanan ve geçim yolunun yaratılmasına ve sürdürülmesine hizmet eden her faaliyet **meslek faaliyeti** kapsamı

na girer. Kısa süreli (yarı zamanlı), ikinci ve yan işler de meslek faaliyetleridir. AGG, bağımlı veya serbest meslek faaliyetine erişim ve ayrıca mesleki yükselme sırasındaki mağduriyetlere karşı koruma sağlamaktadır.

Meslek faaliyeti erişimi; eleman arama ilanı, iş başvurusu evrakları ve eleman seçme yöntemine ilişkin alanları kapsamaktadır. İşe erişim ile bağlantılı olan tüm ayrımcılıklar AGG uyarınca yasaktır.

“Nazik ve genç bayan garson” arandığını beyan eden bir eleman arama ilanı iki nedenden dolayı ayrımcıdır: “Genç” terimi yaşa dayanan bir ayrımcılık oluştururken, “bayan garson” terimi ise cinsiyete dayanan gerekçesiz mağduriyet anlamına gelmektedir.

Bir iş başvurusu görüşmesi esnasında başvuruda bulunan bir bayana, örneğin kendi aile planlamasına ilişkin soru yönelmek yasaktır.

Öncelikle, bağımsız bir meslek faaliyetinde bulunan kişiler serbest çalışan sayılırlar. Bir şahıs bir ortaklığın **organlarında** işbirliği yapmak üzere, o ortaklığa iştirak etmişse, burada da serbest faaliyet söz konusudur. Mağduriyetten koruma burada, organ üyesi sıfatıyla iş faaliyetine erişimi ve bu faaliyet içindeki mesleki ilerlemeyi kapsamaktadır. Bir avukatın; Medeni Kanun kapsamındaki özel ortaklıklar biçimine sahip bir hukuk ortaklığına genel müdür sıfatıyla iştirak etmesi bu duruma bir örnektir. Bir şirketin yönetim kurulu üyeleri veya genel müdürleri de aynı şekilde serbest meslek çalışanı sayılırlar. Manevi amaçların bağlantılı olduğu kilise, parti ve sendikalar gibi oluşumlar için yürütülen bir faaliyet AGG koruması kapsamında değildir. Bunun dışında serbest olarak yürütülen, gönüllü faaliyetler kapsam dışıdır.

Serbest ve bağımlı iş görmeye erişim yanında **mesleki yükselme** de AGG mağdur etme yasağı kapsamındadır. Buradan, faaliyet ya da sorumluluk alanındaki değişiklik anlaşılmalıdır. Buna genelde bir **terfi** eşlik eder ve çalışan daha yüksek değere sahip bir görevi devralır. **Çalışma ücreti** bu bağlamda ayrı bir önem taşır. Terfi sorunu genelde AGG tarafından korunan cinsiyet ve yaş özellikleri ile bağlantılı olarak ortaya çıkar.

Çoğu kez kadınlar, aynı ya da eş değerdeki bir iş için erkeklerden daha az maaş alırlar. Bunun karşısında daha yaşlı olan çalışanların emeklilik yaşına ulaşmalarına veya emekli olmalarına kadar çalışacakları süre artık fazla uzun değilse, terfi etmeleri çoğu kez reddedilmektedir.

Terfi için ayrıca, olası bir terfinin koşulu olan **değerlendirme** de dâhildir.

İşten çıkarmalar da dâhil olmak üzere diğer çalışma koşulları da ayrımcılıktan arınmış bir şekilde düzenlenmek zorundadır. İşverenin, atama veya yer değiştirme gibi talimat ve düzenlemeleri diğer çalışma koşulları arasına girer.

İş ilişkilerinin sonlandırılması açısından Almanya'da geçerli olan yasalar özellikle **Feshe Karşı Koruma Kanunu** (Kündigungsschutzgesetz – KSchG)'dur veya **Analığın Korunması Kanunu** (Mutterschutzgesetz), **Ebeveyn Parası Federal Kanunu** ve **Ebeveyn Süresi Federal Kanunu** (Bundeseltern-geld- und Elternzeitgesetz) içinde yer alan düzenlemelerdir. Buna göre AGG; fesihler için sadece genel ve özel fesih korumasına ilişkin düzenlemelerin geçerli olduğunu açıklığa kavuşturmuştur. AGG ile KSchG arasındaki ilişki kısmen henüz açıklanmamıştır. Burada mahkemeler, münferit olaya göre karar vermek zorundadırlar.

Genel Eşit Muamele Kanunu'nun koruması bunun dışında, mesleki eğitim hakkını da kapsamaktadır. Buna; **staj, mesleki ileri eğitim** ile **yeniden eğitim** ve **pratik mesleki tecrübe** de dâhil olmak üzere **mesleki eğitim** ile **mesleki danışmanlığa** ilişkin tüm biçim ve düzeylere erişim de dâhildir. Kapsamlı şekilde koruma altında olan çalışma alanının aksine AGG'nin mesleki eğitime ilişkin sağladığı koruma sadece ona erişim ile sınırlıdır. Ancak bireyler mesleki eğitimleri ile bağlantılı olarak çalıştırılıyorlarsa koruma, söz konusu iş ilişkisi sırasındaki koşulları da kapsamaktadır.

Bir çalışan birliği veya işveren birliği üyeliğine veya buradaki katılımlara ilişkin haklı sebeplere dayanmayan mağduriyetler de yasaktır. Buna belirli bir meslek grubuna bağlı üyelere ilişkin teşekküller ve bu tür teşekküllerin sağladığı hizmetlerden faydalanılması da dâhildir.

AGG içinde bilinçli olarak **sendika** teriminden vazgeçilerek, **çalışan birliği** terimi tercih edilmiştir. Çünkü açıkça vurgulanması gereken, sadece işçilerin değil tüm bağımlı çalışanların ilgili yasanın koruma kapsamında olduğudur. **İşçi ve personel temsilcilikleri (Betriebs- u. Personalrat)** çalışan birlikleri olmayıp AGG kapsamında değildirler. **İşveren birlikleri, mesleki birlikler** veya ticari alanda üstün hâkimiyete sahip olan teşekküller (örneğin Federal Alman Sanayiciler Birliği - Bundesverband der Deutschen Industrie e. V.) ile sosyal alandakiler (örneğin Alman Kızıl Haç – Deutsches Rotes Kreuz) ve **spor birlikleri** içindeki üyelikler ile katılımlar için de ayrımcılığa karşı koruma geçerlidir. Yukarıda anılmış olan organizasyonlardan herhangi birisine üye olmanın veya katılımda bulunmanın reddedilmesi mağdur etme yasağının ihlalini oluşturuyorsa, **üye olma** ve **katılım hakkı** halen mevcuttur.

3.2.1.1 İş ve meslek alanında geçerli farklı muamele ve istisnalar

İş ve meslek alanıyla ilişkili olarak etnik köken, cinsiyet, din veya dünya görüşü, engelli olma, yaş veya cinsel kimliğe (eğilime) dayanan farklı muamelelere; söz konusu bu özelliklerden birisi önemli ve belirleyici bir **mesleki talebi / gerekliliği** teşkil ediyorsa veya başvuruda bulunan kişinin reddedilmesini haklı gösteriyorsa, geçerlidir. Bu esnada işverenin bu önlemle takip ettiği amaç yasal olmalı ve iş başvurusunda bulunana yöneltilen talep de makul olmalıdır.

Etnik köken özelliğine ilişkin önemli ve belirleyici mesleki gereklilik; göçmen geçmişi olan insanlara hitaben yapılacak bir danışmanlık görevi için belli bir etnik grubun üyelerini aramak olabilir. Bu tür bir vakada, danışmanlarla husumet ilişkisi içinde bulunmayan bir ülkeden gelen elemanlara erişebilmek önemlidir. Etnik aidiyet aynı zamanda, danışmanlık edenle alan arasında güven ilişkisinin geliştirilmesi için önemli bir koşul olabilir.

Göreve ilişkin önemli ve belirleyici koşul **cinsiyet** ise, tercihe bağlı olarak kadınlar/erkekler istihdam edilebilir. Bu bağlamda erkekler için danışmanlık yapan bir danışmanlık merkezi gibi, kız yurdu için de bayan eğitimci örnek verilebilir.

İlgili kişi, engelli olduğundan dolayı bir görevi üstlenmeye uygun değilse, ayrımcılık söz konusu değildir. Ancak işveren sosyal güvenlik düzenlemeleri uyarınca, iş yerini uygun araçlarla yeniden düzenlemekle yükümlüdür.

Tekerlekli sandalyeye bağımlı çalışanlar için bir rampanın yapılması, işveren için aşırı mali ve yapısal külfet teşkil etmediği sürece, makul bir önlem olabilir.

İşverenler iş başvurusunda bulunan bir kişiyi, performans yeterliliğinin genelde **yaşla** birlikte azaldığını gerekçe göstererek reddedemezler. Eğer işveren yaş sınırlamalarını haklı göstermek isterse, performans düşüşü istatistiklere dayanarak belgelenmelidir.

Frankfurt Yüksek İş Mahkemesi kararı uyarınca, örneğin pilotlara ilişkin yaş sınırlaması gerekçelidir. Pilotların iş ilişkisi 60 yaşın sona ermesiyle sona ermektedir. Toplu yaş sınırlamaları bu vakada olduğu gibi hava trafiği güvenliğine hizmet etmekte ve artan yaşla birlikte beklenmedik hatalı reaksiyon ve yetersizlik riskinin de artabileceği durumunu hesaba katmaktadır.

Cinsel kimlik (eğilim) mesleki gereklilikler üzerinde esas itibarıyla rol oynamayacaktır. Aşağıdaki örneğin gösterdiği gibi, istisnai vakalar da olabilir:

Bir işveren koruma yükümlülüğünü yerine getirmek için, lezbiyen veya gey olan bir çalışanını, homoseksüelliğin yasak olduğu bir ülkeye göndermekten vazgeçebilir.

3.2.2 Günlük işler

AGG, iş ve mesleki alanın dışında alışveriş, lokanta/restoran veya disko ziyaretleri, ev arama, sigorta ile banka işleri gibi **günlük işlere** de uygulanmaktadır. Günlük işler genelde

kitlesel işlerdir. Bu tür işler genellikle birey ayrımı yapılmaksızın gerçekleştirilir. İki özel şahıs arasındaki münferit sözleşmeler buna dâhil değildir.

Örneğin büyük bir oteller zinciri engelli insanları kabul etmiyorsa, medeni hukuka dayanan mağdur etme yasağının ihlali söz konusudur.

Eğer kiraya veren 50'den fazla konut kiraya veriyorsa, meskûn emlak kiralama işi kitlesel iştir. **Irkçı ayrımcılık** veya **etnik kökenden** dolayı eşitsiz muamele için, kitlesel iş olup olmasından bağımsız olarak, genel bir mağdur etme yasağı geçerlidir.

Irkçı ayrımcılık/etnik köken özelliğine ilişkin daha kapsamlı ayrımcılık koruması; **sosyal güvenlik** ve **sağlık hizmetleri**, **sosyal imtiyazlar** ve **eğitim** de dâhil olmak üzere **sosyal güvenliği** de kapsamaktadır. Hekimler ile yapılan tedavi sözleşmeleri veya özel dil dersi bunlara örnek sayılabilir. Ancak devletin sağladığı, yasal sağlık sigortaları veya sosyal yardım gibi hizmetler buna dâhil değildir.

3.2.2.1 Medeni hukukta geçerli farklı muameleler ve istisnalar

Irkçı ayrımcılık/etnik köken özelliklerinin aksine cinsiyet, din, engelli olma, yaş, cinsel kimlik (eğilim) özellikleri nedeniyle farklı muamele, **nesnel sebep** mevcutsa geçerlidir.

Günlük işlerde farklılaştırma genelde olağandır ve hatta istenilen bir durumdur.

Örneğin yüzme havuzlarında öğrenciler için fiyat indirimine veya bayanlara özel açılış saatlerine izin verilmektedir.

Bunun dışında AGG, **tehlike önleme** amacına hizmet eden eşitsiz muamelelere de izin vermektedir.

Buna göre engellilerin lunaparklarda tehlikeye girmesinden sakınmak için, dönme dolap ve çarpışan araba gibi eğlence amaçlı araçlardan men edilmeleri ya da yanlarında refakatçi bulundurmalarının şart koşulması ilgili işin işletmecisi için zorunlu olabilir.

Özel hayatın korunmasına ilişkin ihtiyacı veya şahsi güvenliği dikkate alan farklı muamele de geçerlidir.

Saunada kadın ve erkek için **ayrı açılış saati uygulaması** geçerli istisnalar için bir örnektir.

İstisnai durumlarda eşit muamelenin uygulanmasına yönelik menfaat zaten bulunmaz.

Çocuklar, öğrenciler, üniversite öğrencileri veya emekliler için uygulanan **özel hizmet veya** indirimler genelde bu duruma örnektir, zira bu tür kişiler halen veya artık mesleki bir gelire sahip değildirler.

Bir diskonun veya eş bulma merkezi işletmecisinin kadınları müşteri olarak kazanmak için, kadınlara özel **fiyat indirimi** uygulaması, ancak erkeklerin aynı hizmet için daha yüksek bir fiyat ödemek zorunda kalmaları da geçerlidir.

İlgili işletmeci şikâyet halinde ilgili indirimleri tüm bireyleri kapsayacak şekilde genişletmek yerine, indirimleri tümüyle kaldıracağından, mağdur durumda olan kişiler için indirimlerin kaldırılması herhangi bir fayda sağlamayacaktır.

Eşitlik esasına ilişkin istisnalar ırkçı ayrımcılık/etnik köken dışında, **özel hukuka dayalı sigorta sözleşmeleri** de dâhil olmak üzere tüm özellikler için mevcuttur. Cinsiyet özelliğine dayanan eşitsiz muamele sadece prim ve hizmetler ile ilişkili olabilir.

Bunun karşısında yaş, engelli olma, din ve cinsel kimlik (eğitim) özellikleri ile ilgili eşitsiz muameleler, daha kapsamlı biçimde mümkündür. Eğer istatistiksel hesaplamalar farklı risk değerlendirmesini destekliyorsa, bunlar geçerlidir.

Eğer hayat ve özel sağlık sigortaları engelli kişileri sigorta etmiyor veya daha yüksek bir prim bedeli karşılığında sigorta ediyorsa, risk değerlendirmelerini istatistiksel araştırmalara dayanarak belgelemek zorundadırlar.

Konut yapı kurumları; sosyal açıdan istikrarlı mesken sakini yapıları yaratmak ya da bunları devam ettirmek için **meskûn emlak kiralama** sırasında konutu kiralamak için başvuran belirli kişilere öncelikli davranabilir ya da bunları reddedebilir. Ancak bu hüküm sadece büyük bir konut envanterine sahip kiralama kurumları için geçerlidir. Çünkü ancak bunlar, bir yerleşim bölgesine etki etmede hedefe yönelik ve başarı şansı yüksek olabilen kuruluşlardır.

Eşit Muamele Yasası'nın hükümleri **aile ve miras hukukuna bağlı borç ilişkileri** için geçerli değildir.

Bir mal varlığının mirasçılar arasındaki dağılımı miras hukukuna göre gerçekleşmektedir.

IV.

Mevcut ya da beklenen AGG ihlalleri halinde eylem olanakları

Eşit Muamele Yasası'nın amacı; ırkçı sebeplerden veya etnik köken, cinsiyet, din veya dünya görüşü, engellilik hali, yaş veya cinsel kimlik (eğilim) nedeniyle mağduriyetleri önlemek ve gidermektir. Burada çift amaç dile getirilmektedir:

4.1 Mağduriyetlerin engellenmesi

İşverenlerin yasa tarafından emredilen **organizasyon yükümlülükleri** vardır. **Mağduriyetlere karşı korumaya** ilişkin gerekli önlemlerin alınması zorunluluğu bunlara bir örnektir. Bunun dışında bir şirketin çalışanlarına ayrımcılık ve tacizin yasak olduğu uyarısı verilmeli ve mağduriyetlerin engellenmesi amacıyla da gerekirse eğitilmelidirler. İşçiler; örneğin müşteriler gibi **üçüncü şahıslar tarafından mağdur edilmekten** de korunmalıdırlar.

İş ve mesleğin dışındaki alanlar için özel korunma hükümleri mevcut değildir.

4.2 Mağduriyetlerden sakınma

Çalışanlar iş hayatında meydana gelen haksız bir eşitsiz muamele halinde, şirketin veya devletin yetkili mercilerinde

şikâyette bulunma hakkına sahiptirler. İşverenler şirketlerinde bu tür bir şikâyet masasını oluşturmak zorundadırlar. İşveren olası **taciz** veya **cinsel taciz** durumunda bunları durdurmak için uygun önlemleri almaz ise çalışanın, kendisini korumak için ve çalışma ücretinde de kayba uğramadan, işi durdurma eyleminde bulunma hakkı vardır. Ancak **işi durdurma eylemi** hakkı önceden danışılarak kullanılmalıdır. İşverenler; **uyarı, yer değişikliği, atama** veya işten **çıkarma** gibi önlemleri kullanarak mağduriyetleri durdurabilirler.

Haksız sebeplere dayanmayan eşitsiz muameleye ve cinsel türdekiler de dâhil olmak üzere tacize maruz kalan kurbanlar, iş ve meslek alanında **maddi** ve **manevi tazminat** hakkına sahiptirler. Ancak iş başvurusu süreçlerinde, iş ilişkisinin kurulmasına ilişkin bir hak söz konusu değildir. **Haklar iki ay içinde yazılı olarak talep edilmek zorundadır.**

Günlük işlerde haklı sebebe dayanmayan eşitsiz muamele halinde ilgili kişiler, maddi ve manevi tazminat hakkının dışında, etkinin **giderilmesini** talep etme ve **men** davası açma hakkına sahiptirler. **Bu haklar da iki ay içinde yazılı olarak talep edilmek zorundadır.**

Müslüman bir genç kız diskoya girmek istiyor. Akdenizli (esmer) görüntüsü ve başörtüsü nedeniyle içeriye girmesine izin verilmiyor. Burada etnik kökene ve dine dayanan dolaysız mağduriyet söz konusudur. Genç kadın iki ay içinde maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabilir. Bunun dışında bu muamelenin tekrarlanmaması, yani diskoya girme talebinde bulunabilir.

4.3 Olumlu önlemler

Şimdiye dek mağdur edilmiş olan grupları teşvik etmek için iş yaşamında işverenler ve günlük işlerde de özel hukuka dayanan sözleşme tarafları hedefe yönelik önlemler alabilirler. Olumlu önlemlerin alınmasıyla, hem var olan bir dezavantaj giderilebilir hem de beklenen bir dezavantaj engellenebilir. Eşit Muamele Yasası teşvik olanakları vasıtasıyla, sadece bir ayrımcılık yasağı olmanın belirgin biçimde dışına çıkmaktadır.

İlgili insan grubunun belirli alanlardaki normal oranına kıyasla, fark edilecek ölçüde daha az temsil edilmesi, mevcut bir mağduriyete ilişkin önemli bir karine oluşturur.

Hem Alman hem de Türk kökenli gençlere staj yaptırarak bir şirket, Türk kökenli çalışanların yüksek pozisyonlardaki oranını arttırmak için, Türk kökenli kadın ve erkek çalışanlarına olumlu önlem çerçevesinde özel ileri eğitim programları sunmaktadır.

Bir konut yapı şirketi olumlu önlem çerçevesinde engellilere uygun konutların sayısını yükseltmektedir.

V.

Diğer koruma alanları

Sosyal sigorta, sosyal hizmet (örneğin ağır engelliler hakkı; konut, çocuk, yetiştirme parası; mesleki eğitim/staj teşviki) ve sosyal yardım alanları **sosyal güvenlik hukukuna** dâhildir.

AGG özel düzenlemeler belirtmeden, sosyal güvenlik hukukuna dâhil olan, sosyal güvenlik ve sağlık hizmetleri de dâhil olmak üzere sosyal korumanın alanlarını belirtmiştir. Bu alandaki ayrımcılıklara karşı önlem alabilmek için, diğer yasaların uygulanması gerekmektedir.

Sosyal güvenlik yasaları sosyal güvenlik hukukunun yasal esasını oluşturmaktadırlar. Bu yasalar ayrımcılığa karşı hükümler de içermektedirler. Irkçı sebeplere, etnik kökene veya engelli olmaya dayanan temel bir ayrımcılık yasağı geçerlidir. Federal İş Ajansı'nın (Bundesagentur für Arbeit) ayrımcılık yapan eleman arama ilanlarını iletmesi yasaktır. Mesleki danışmanlık, eğitim ve ileri eğitim erişiminin de ayrımcı olması yasaktır.

Eğer sağlık hizmetleri, sosyal güvenlik yasaları esasında değil de özel olarak yerine getiriliyorsa, AGG düzenlemeleri geçerlidir.

Özel hukuka dayanan sözleşmeler söz konusu olduğunda, **eğitim alanı** bu durumda AGG tarafından korunmaktadır. Örneğin özel bir dil okulunda ayrımcı bir davranışın meydana gelmesi halinde, direkt olarak Genel Eşit Muamele Yasası koruması geçerlidir. Devlet eğitimi için eyaletlerin okul yasaları geçerlidir.

VI.

Vatandaşlar ile devlet arasındaki ilişki

Bu bölümde ele alınacak olan **kamu hukuku** alanı Genel Eşit Muamele Yasası tarafından kapsanmamaktadır. Ancak vatandaşların devlet tarafından korunması gerektiği anayasanın bir sonucu olduğundan, burada da ayrımcılık yasakları geçerlidir. Henüz yasaların yürürlüğe konulması aşamasındayken, bunların anayasaya aykırı olmadıkları sağlanmış olmalıdır. Yasa koyucu, mahkemeler ve tüm idari makamlar, davranışlarını aynı ölçütlere göre ölçmekle ve gelişigüzel davranmakla yükümlüdürler.

İdari makamların, vatandaş ile devlet ilişkisi içindeki faaliyeti öncelikle **üst ve alt hiyerarşi ilişkisi** ile karakterize edilmiştir. Devlete; birkaç tanesini saymak gerekirse İltica, Ticaret/Sanayi ve Polis Yasası gibi yasalar ile belirli bir faaliyeti yapma yetkisi verilmiştir. Bu esnada yürütme gücünü elinde tutan idari makamlar anayasanın emirlerine ve burada sabitlenen **eşitlik esasına** bağlıdırlar.

VII.

Ayrımcılık halinde destek: Federal Ayrımcılıkla Mücadele Birimi

Federal Ayrımcılıkla Mücadele Birimi (ADS)'nin öncelikli görevi, kendilerine ayrımcılık yapıldığı hissine kapılan insanlara danışmanlık yapmaktır. Danışmanlık hizmetinin bir koşulu yoktur, ücretsizdir ve sürelerle bağlı değildir. İlgili kişiler birime telefon, e-posta, mektup veya faks ile başvurabilirler. Danışmanlarla şahsi görüşme terimini de kararlaştırılabilir. Ayrımcılığa maruz kalan kişiler, www.antidiskriminierungsstelle.de adresinde, doldurulup gönderilebilen elektronik bir iletişim formu da bulabilirler. ADS danışmanları yasal durum, olası haklar ve süreler hakkında bilgiler vermektedirler.

İhtilafli tarafların uzlaşarak anlaşmaları sağlanmak isteniyorsa ADS, ayrımcılığa maruz kalan tarafın da iznini alarak, ihtilafta olunan karşı taraf ile irtibata geçip çözüm yolları göstermeyi deneyebilir. Federal Ayrımcılıkla Mücadele Birimi ihtiyaç duyulması halinde uzmanlaşmış yerel danışmanlık birimleri ile irtibata geçilmesinde aracı olabilir. Eğer Federal Hükümet veya Federal Almanya Parlamentosu görevlileri yetkileri açısından konuyla ilişkili iseler ADS, ayrımcılığa maruz kalan kişinin de iznini alarak talebi/başvuruyu ilgili görevlilere iletir.

Birim, araştırma açıklarını belirlemek ve kapatmak için, Almanya'da ayrımcılık konulu araştırmaları toplayıp analiz etmektedir. Birimin bir diğer görevi, Federal Hükümet ve

Parlamento'nun görevlileri ile birlikte AGG'deki özelliklere dayanan mağduriyetlere ilişkin Federal Parlamento'ya dört yılda bir rapor sunmaktır.

Federal Ayrımcılıkla Mücadele Birimi, eşit muamelenin bir insan hakkı olduğu konusunda vatandaşların duyarlılığını güçlendirmek istemektedir. Broşür ve kampanyalar vasıtasıyla amaçlanan ise AGG'nin kapsamlı etki olanaklarını genişletmekte ona yardım etmektir. Hem ayrımcılığa maruz kalan hem de eşit muamele konusuna ilgi duyan vatandaşlar, birçok dilde yayınlanan www.antidiskriminierungsstelle.de internet sitesinde ADS'nin sundukları hakkında bilgi edinebilirler. İşverenler, konut sahipleri, ticari birlikler, sendikalar, bilim insanları ve ayrımcılıkla mücadele birlikleri AGG'nin uygulanması ve hayata geçirilmesine ilişkin bilgileri buradan temin edebilirler. Organizasyonlar; "İnsan hakkı olarak eşit muamele" ve "Artı değer olarak fırsat eşitliği" konularının başarıya ulaşmasına yardım etmek isteyen tüm ilgililer arasında daha iyi bir ağı kurabilmek için hizmet etmektedirler.

Ek

Genel Eşit Muamele Yasası (AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)

14 Ağustos 2006 tarihli Genel Eşit Muamele Yasası (Federal Resmi Gazete I S. 1897), yasa son olarak 5 Şubat 2009 tarihli yasanın 15. maddesi 66. fıkrası ile değiştirilmiştir (Federal Resmi Gazete I S. 160)

Durumu: Son olarak 5.2.2009 tarihli yasanın 15. maddesi 66. fıkrası ile değiştirilmiştir. I 160

Metin alıntı tarihi: 18.8.2006; Yasa, 17.8.2006 I 1897 yasanının 1. maddesi olarak Federal Parlamento tarafından çıkarılmıştır.

Bu yasanın 4. maddesi 1. paragrafı uyarınca 18.8.2006 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Bölüm 1

Genel Bölüm

§ 1

Yasanın amacı

Yasanın amacı;ırka dayanan sebeplerden veya etnik köken, cinsiyet, din veya dünya görüşü, engellilik hali, yaş veya cinsel kimlik (eğilim) nedeniyle mağduriyetleri önlemek ve gidermektir.

§ 2

Uygulama alanı

(1) İşbu yasa uyarınca 1. maddede belirtilmiş sebeplere dayanan mağduriyetler, aşağıdaki hususlarla ilişkili olarak yasaktır:

1. Seçme kriterleri ve işe alma koşulları dâhil olmak üzere, faaliyet alanı ve mesleki pozisyondan bağımsız olarak, bağımlı ve bağımsız mesleki faaliyetlerin erişimine ilişkin şartlar;
2. İş ilişkisinin yerine getirilmesi ile sona erdirilmesi ve ayrıca mesleki yükselme sırasında özellikle bireysel ve müşterek hukuka ilişkin anlaşmalar ve önlemlerde yer alan, çalışma ücreti ve işten çıkarma koşulları da dâhil olmak üzere çalışma ve çalışma şartları;
3. Mesleki staj, mesleki ileri eğitim ile yeniden eğitim ve pratik mesleki tecrübe de dâhil olmak üzere mesleki eğitim ile mesleki danışmanlığa ilişkin tüm biçim ve düzeylere erişim;

4. Bir çalışan birliği veya işveren birliği veya belirli bir meslek grubuna bağlı üyelerden oluşan bir teşekküle ilişkin üyelik ve katılım ve bu tür teşekküllerin sağladığı hizmetlerden faydalanma;
5. Sosyal güvenlik ve sağlık hizmetleri de dâhil olmak üzere sosyal güvenlik;
6. Sosyal imtiyazlar;
7. Eğitim;
8. Meskûn emlak da dâhil olmak üzere yönetmelikler için de geçerlidir. üzere kamunun kullanımına sunulan mal ve hizmet erişimi ile sunumu.

(2) Sosyal Güvenlik Yasası'nda yer alan hizmetler için Sosyal Güvenlik Yasası Birinci Kitap¹ 33. maddesinin c fıkrası ve Sosyal Güvenlik Yasası Dördüncü Kitap² 19a maddesi geçerlidir. İşyeri emeklilik güvencesi için İş Yeri Emeklilik Yasası geçerlidir.

(3) Diğer mağdur etme yasakları veya eşit muamele emirlerinin

geçerliliği iş bu yasa tarafından etkilenmezler. Aynıısı, belirli insan gruplarının korunmasına hizmet eden kamu hukuksal

(4) Fesihler için genel ve özel fesih korunmasına ilişkin düzenlemeler geçerlidir.

§ 3

Tanımlar

(1) Bir kişi, 1. maddede belirtilen bir sebep nedeniyle, başka bir kişinin benzer bir durum karşısında gördüğü muameleden daha az avantaj sağlayan bir muamele gördüğünde, görmüş veya görecekt olduğunda dolaysız mağduriyet söz konusudur.

2. maddenin 1. fıkrası 1 ila 4 no.lara ilişkin cinsiyete dayanan dolaysız mağduriyet, bir kadının hamilelik veya analık nedeniyle daha az avantajlı bir muamele görmesi halinde de söz konusudur.

1 SGB I § 33c: Sosyal haklardan faydalanma sırasında hiç kimse ırksal nedenlerle, etnik köken veya engelli olma nedeniyle mağdur edilemez. Haklar ancak, ilişkili koşullarının ve içeriğinin işbu kanun kitabının özel kısımlarına ait talimatlarında detaylı olarak belirlendiği kapsamda talep edilebilir veya türetilir.

2 SGB IV § 19a: Pratik mesleki tecrübe dâhil olmak üzere, mesleki danışmanlık, mesleki eğitim, mesleki ileri eğitim, yeniden eğitime ilişkin tüm biçim ve düzeylere erişimi ilgilendiren hizmetlerden faydalanma sırasında, hiç kimse ırksal nedenlerle veya etnik köken, cinsiyet, din veya dünya görüşü, engelli olma, yaş veya cinsel kimlik nedeniyle mağdur edilemez. Haklar ancak, ilişkili koşullarının ve içeriğinin işbu kanun kitabının özel kısımlarına ait talimatlarından detaylı olarak belirlendiği kapsamında talep edilebilir veya türetilir.

(2) Nötr olarak görünen talimat, kıstas veya yöntemler yasal bir hedef ile nesnel olarak gerekçelendirilmiş ve hedefin ulaşılmasına ilişkin araçlar makul ve gerekli olmadıkça, söz konusu bu talimat, kıstas veya yöntemlerin, kişileri başka kişiler karşısında 1. maddede sayılan sebeplerden birisi nedeniyle özel bir biçimde mağdur etmeleri halinde dolaylı mağduriyet söz konusudur.

(3) Eğer 1. maddede sayılan sebeplerden birisi ile bağlantılı olan ve istenmeyen davranış biçimleri, bunlara maruz kalan kişinin onurunu incitmek amacını ve sindirme, düşmanlık, aşağılama, itibar bozma veya hakaretlerle karakterize edilen bir çevrenin yaratılmasını güdüyor veya buna sebep oluyorsa taciz mağduriyet niteliğindedir.

(4) Eğer istenmeyen, cinsel özellikli bir davranış - ki buna bununla ilişkili istenmeyen cinsel hareket ve talepler ile cinsel özellikli fiziksel temaslar, cinsel içerikli ifadeler ve pornografik sunumların istenmemesine rağmen gösterilmesi ve görünecek şekilde iliştilmesi de dâhildir - bunlara maruz kalan kişinin onurunu incitmek amacını güdüyor veya buna sebep oluyorsa ve hatta sindirme, düşmanlık, aşağılama, itibar bozma veya hakaretlerle karakterize

edilen bir çevre yaratılıyorsa cinsel taciz 2. maddenin 1. fıkrasının 1 ila 4 no.suna ilişkin olarak mağduriyettir.

(5) 1. maddede sayılan sebeplerden birisi nedeniyle bir kişinin mağdur edilmesine yönelik talimat, mağduriyettir. Bu tür bir talimat 2. maddenin 1. fıkrasının 1 ila 4 no.suna ilişkin olarak özellikle şu durumda mevcuttur: Birisi bir başka şahsa, 1. maddede sayılan sebeplerden birisi nedeniyle mağdur eden veya edebilen bir davranışta bulunmasında yönelik talimat veririse.

§ 4

Birçok sebebe dayanan farklı muamele

1. maddede sayılan sebeplerden birçoğuna dayanan bir farklı muamelenin yapılması halinde, bu farklı muamelenin 8. ila 10. ve 20. maddeler uyarınca haklı bir gerekçeye dayandırılması, ancak ilgili haklı gerekçe farklı muamelenin sebep olduğu tüm sebepleri kapsıyorsa geçerlidir.

§ 5

Olumlu önlemler

8. ila 10. ve 20. maddelerde sayılan sebepler dikkate alınmaksızın, uygun ve makul önlemler vasıtasıyla, 1. maddede sayılan bir sebebe dayanan mevcut olumsuzluklar engelleniyor veya

gideriliyorsa farklı muamele geçerlidir.

Bölüm 2

Çalışanların mağduriyete karşı korunması

Alt Bölüm 1

Mağdur etme yasağı

§ 6

Şahsi uygulama alanı

(1) İşbu yasa manasında çalışan kapsamına girenler şunlardır:

1. Kadın ve erkek işçiler
2. Mesleki eğitimlerine ilişkin olarak çalıştırılanlar,
3. Ekonomik bağımlılıkları nedeniyle işçi benzeri kişiler olarak görülmesi gereken kişiler; bunlara evde çalıştırılanlar ve bunlarla eşit düzeyde olanlar da dâhildir.

Bir iş ilişkisi için başvuruda bulunan ve ayrıca iş ilişkileri sona ermiş olan kişiler de çalışan sayılır.

(2) 1. fıkra uyarınca kişileri çalıştıran, gerçek ve tüzel kişiler ile tüzel kişilik kazanmış ortaklıklar bu bölüm manasında işveren (kadın ve erkek işverenler) sayılır. Çalışanların iş hizmeti sağlamaları için üçüncü şahıslara bırakılmaları halinde, üçüncü kişi de bu bölüm manasında işveren sayılır. Evde çalışanlar ve

onlarla eşit düzeyde olan kişiler için işverenin yerine iş/sipariş emrini veren veya aracı geçer.

(3) Mesleki faaliyete erişimi ve de mesleki yükselişi ilgilendirdiği sürece, işbu bölümde yer alan düzenlemeler serbest çalışanlar ve özellikle genel müdür ile yönetim kurulu üyesi olmak üzere organ üyeleri için de aynen geçerlidir.

§ 7

Mağdur etme yasağı

(1) Çalışanlar 1. maddede sayılan sebeplerden birisi nedeniyle mağdur edilemezler. Eğer mağdur eden kişi, mağdur etme sırasında 1. maddede sayılan sebebin mevcut olduğuna sadece ihtimal verse dahi bu geçerlidir.

(2) Sözleşmelerde yer alan ve 1. fıkradaki mağdur etme yasağını ihlal eden düzenlemeler geçersizdir.

(3) 1. fıkraya dayanan ve işveren veya çalışan tarafından uygulanan mağduriyetler sözleşmeye bağlı yükümlülüklerin ihlali sayılır.

§ 8

Mesleksel gerekliliklere dayanan geçerli farklı muamele

(1) Eğer farklı muamele, yerine getirilecek olan faaliyetin türü veya yerine getirilmesi koşulu için önemli ve belirleyici bir mesleki gereklilik teşkil ediyorsa ve amaç yasal ve gereklilik de makul ise 1. maddede sayılan sebebe dayanan farklı muamele geçerlidir.

(2) Aynı veya eşdeğerdeki bir iş için 1. maddede sayılan sebebe dayanan daha az ücret uygulamasına yönelik bir anlaşma, 1. maddede sayılan bir sebep için özel koruma talimatlarının geçerli olmasına dayandırılarak haklı gösterilemez.

§ 9

Din veya dünya görüşüne dayanan geçerli farklı muamele

(1) 8. madde dikkate alınmaksızın, dini birlikler ve yasal biçimleri dikkate alınmaksızın bunlara bağlı olan kurumlar veya bir dine veya dünya görüşüne bir birlik halinde hizmet etmeyi görev edinmiş teşekküller tarafından çalıştırılma sırasında uygulanan ve din veya dünya görüşüne dayanan farklı muamele dahi, ilgili din birliğinin veya teşekkülün benlik kavramı da dikkate alınarak özgür irade

haklarına ilişkin olarak veya faaliyetin türüne göre haklı bir sebebe dayanan mesleki bir gereklilik teşkil ediyorsa geçerlidir.

(2) Din veya dünya görüşüne dayanan farklı muamele aşağıdaki 1. fıkrada sayılan dini birliklere ve yasal biçimleri dikkate alınmaksızın bunlara bağlı olan kurumlara veya bir dine veya dünya görüşüne bir birlik halinde hizmet etmeyi görev edinmiş teşekküllere ait, ilgili benlik kavramları yönünde çalışanlarından sadık ve dürüst bir davranış talep etmeleri hakkını etkilemez.

§ 10

Cinsiyete dayanan geçerli farklı muamele

8. madde dikkate alınmaksızın cinsiyete dayanan farklı bir muamele ayrıca, nesnel ve makul ise ve yasal bir hedefle haklı gösteriliyorsa geçerlidir. Söz konusu hedefin ulaşılmasında kullanılan araçlar makul ve gerekli olmalıdır. Bu tür farklı muameleler özellikle aşağıdaki-leri kapsayabilir:

1. Gençleri, yaşlı ilerlemiş çalışanları ve başkalarına bakmakla yükümlü olan kişileri teşvik etmek ya da korunmalarını sağlamak amacıyla, ücretlendirmeye ve iş ilişkisinin son-

landırılmasına dair koşullar da dâhil olmak üzere, çalışma ve mesleki eğitime erişim ile ilişkili özel koşulların ve de özel çalışma ve iş koşullarının belirlenmesi.

2. Çalışmaya veya çalışmayla bağlantılı belirli avantajlara erişim için yaşa, mesleki tecrübeye veya hizmet süresine ilişkin asgari taleplerin belirlenmesi.
3. Belirli bir işyerinin özel mesleki eğitim gereklilikleri nedeniyle veya emekli olmadan önce makul bir çalışma süresinin gerekli olduğuna dayanarak işe alım için azami bir yaş sınırının belirlenmesi.
4. Belirli çalışanlar veya çalışan grupları için, sosyal güvenliğe dair işletme ilişkili sistemlerde üye olma veya emeklilik aylığı veya sakatlık hizmetlerinden faydalanma koşulu olarak, söz konusu sistemler çerçevesinde farklı yaş sınırları da dâhil olmak üzere, yaş sınırlarının belirlenmesi ve bu sistemler çerçevesinde sigorta bağlantılı hesaplamalar için yaş kıstaslarının kullanılması.

5. Çalışanın yaşa bağlı emeklilik aylığı başvurusunda bulunabileceği bir tarihi öngörerek çalışma ilişkisini fesih olmadan sona erdiren bir sözleşme. Sosyal Güvenlik Yasası Altıncı Kitap³ 41. maddesi bundan etkilenmez.
6. Eğer taraflar yaşa ya da işletmedeki çalışma süresine bağlı olarak kademeli bir tazminat düzenlemesi oluşturmuş iseler ve bu düzenlemede iş piyasasındaki ağırlıklı olarak yaşa bağlı olanaklar yaşın da özellikle vurgulanmasıyla fark edilebilir bir biçimde dikkate alınmışsa veya örneğin işsizlik parası aldıktan sonra emekliliğe hak kazanarak, ekonomik açıdan güvence altında olan çalışanlar sosyal plan hizmetlerinin dışında tutulmuş ise, İşletme Teşkilat Yasası mana-sındaki sosyal planlarda yer alan hizmetlere ilişkin farklılıklar.

3 SGB VI § 41: Sigortalının yaşlılığa bağlı emeklilik hakkı, bir iş ilişkisinin Feshe Karşı Koruma Kanunu uyarınca işveren tarafından feshedilmesini gerekli kılacak bir sebep olarak görülemez. Bir işçinin iş ilişkisinin, olağan yaş sınırına ulaşmadan yaşlılığa bağlı emeklilik talebinde bulunabileceği bir tarih için feshedilmeden sonlandırılmasını öngören bir anlaşma, işçi açısından emeklilik yaşı sınırının ulaşıldığı tarihe kadar yapılmış sayılır. Anlaşmanın söz konusu tarihten önceki üç yıl içinde yapılmış olması veya anlaşmanın söz konusu tarihten önceki üç yıl içinde işçi tarafından teyit edilmiş olması istisnadır.

Alt Bölüm 2

İşverenin organizasyon yükümlülükleri

§ 11

İş ilanı

7. maddenin 1. fıkrası ihlal edilerek iş ilanı verilemez.

§ 12

İşverenin önlemleri ve yükümlülükleri

(1) İşveren, 1. maddede sayılan bir sebebe dayanan mağduriyetten korumak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Bu koruma tedbir niteliğindeki önlemleri de kapsamaktadır.

(2) İşveren uygun bir yolla ve özellikle mesleki staj ve ileri eğitim çerçevesinde olmak üzere, bu tür mağduriyetlerin yasak olduğuna dikkat çekmeli ve bunların yapılmamasına yönelik etki etmelidir. İşveren uygun bir yolla mağdur etmenin engellenmesi yönünde çalışanlarına eğitim veriyse bu, 1. fıkradaki yükümlülüklerinin yerine getirildiği anlamına gelir.

(3) Eğer çalışanlar, 7. maddenin 1. fıkrasında yer alan mağdur etme yasağını ihlal ederlerse işveren, mağduriyetin sona erdirilmesi için, münferit vakaya bağlı olarak ihtar, yer değişikliği, atama

ve işten çıkarma gibi uygun, gerekli ve makul önlemleri almak zorundadır.

(4) Çalışanlar faaliyetlerini yerine getirirken üçüncü şahıslar tarafından 7. maddenin 1. fıkrası uyarınca mağdur edilirlerse, işveren çalışanları korumak için münferit vakaya bağlı olarak uygun, gerekli ve makul önlemleri almak zorundadır.

(5) İşbu yasa ve İş Mahkemesi Yasası'nın 61b maddesi ve ayrıca 13. madde uyarınca şikâyetlerin ele alınmasında yetkili olan birimlere ilişkin bilgiler işletme içinde veya görev biriminde beyan edilmek zorundadır. İlgili beyan, beyanın uygun bir yere asılması veya uygun bir yerde teşhir edilmesi ya da işletme veya görev biriminde kullanılan olağan bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması yoluyla gerçekleştirilebilir.



Alt Bölüm 3 Çalışan hakları

§ 13

Şikâyet hakkı

(1) Çalışanlar iş ilişkileri ile bağlantılı olarak işveren, amirleri, diğer çalışanlar veya üçüncü şahıslar tarafından 1. maddede sayılan bir sebep nedeniyle mağdur edildiklerini hissediyorlarsa işletmede, şirkette veya görev biriminde yetkili olan makamlara şikâyetle bulunma hakkına sahiptirler. İlgili şikâyet kontrol edilip, elde edilen sonuç şikâyetle bulunan çalışana bildirilmek zorundadır.

(2) İşçi temsilciliklerinin hakları saklıdır.

§ 14

Hizmet vermeyi reddetme hakkı

İşveren görev başındaki bir tacizin veya cinsel tacizin sona erdirilmesi için hiçbir önlem almıyor ya da açık biçimde uygun olmayan önlemler alıyorsa, tacize maruz kalan çalışanlar, eğer korunmaları için gerekliyse, herhangi bir ücret kaybına uğramadan faaliyetlerini durdurma hakkına sahiptirler. Medeni Kanunu'nun 273. maddesi bundan etkilenmez.

§ 15

Maddi ve manevi tazminat

(1) İşveren, mağdur etme yasağının ihlali halinde, bundan dolayı meydana gelmiş olan zararını tanzim etmek zorundadır. Eğer işveren yükümlülük ihlalinin sorumlu değilse, bu geçerli değildir.

(2) Çalışan, maddi zarar olmayan (manevi) bir zarar için, para cinsinden makul bir manevi tazminat talep edebilir. İşe alınmamaya ilişkin tazminat, mağdur etmeden yapılan eleme sonucunda çalışanın yine de işe alınmayacak olması halinde, üç aylık çalışma ücretinden fazla olamaz.

(3) İşveren müşterek hukuka ilişkin anlaşmaların uygulanmasında ancak, kasten veya ağır ihmale dayanarak hareket ettiyse, tazminat ödemekle yükümlüdür.

(4) Eğer toplu sözleşme tarafları aksini kararlaştırmamışlarsa, 1. ve 2. fıkraya ilişkin bir hak iki aylık bir süre içinde yazılı olarak talep edilmelidir. İlgili süre; bir iş başvurusu veya mesleki yükselme söz konusu olduğunda ret cevabının teslim alındığı tarihten, mağduriyetlere ilişkin diğer hallerde ise, çalışanın mağduriyetten haberdar olduğu tarihten itibaren başlar.

(5) Bunun dışında, diğer yasal düzenlemelerden işveren aleyhine doğan haklar bundan etkilenmez.

(6) İşverenin 7. maddenin 1. fıkrasına ilişkin mağdur etme yasağını ihlal etmiş olması, bir iş ilişkisini, mesleki staj/eğitim ilişkisini veya mesleki yükselmeyi gerekçelendirme talebinde bulunma hakkını, başka bir yasal dayanaktan doğmadığı sürece, doğurmaz.

§ 16

Ceza amaçlı mağdur etme yasağı

(1) İşveren, işbu bölüm uyarınca kullanılan hakları veya işbu bölümü ihlal eden bir talimatı yerine getirmeyi reddetmeleri nedeniyle çalışanları mağdur edemez. Çalışanları bu konuda destekleyen veya şahit sıfatıyla ifade veren şahıslar için de aynısı geçerlidir.

(2) Mağdur edici davranış biçimlerinin maruz kalan çalışanlar tarafından inkâr veya bunlara katlanma, söz konusu çalışanları

etkileyen bir kararda esas teşkil edemez. 1. fıkranın 2. paragrafı burada da geçerlidir.

(3) 22. madde burada da geçerlidir.

Alt Bölüm 4 Ek talimatlar

§ 17

Tarafların sosyal sorumlulukları

(1) Toplu sözleşme taraflarından, işverenlerden, çalışanlardan ve bunların temsilcilerinden/vekillerinden, kendi görev ve eylem olanakları çerçevesinde 1. maddede belirtilen hedefin gerçekleştirilmesine katkıda bulunmaları talep edilmektedir.

(2) İşletme Teşkilat Yasası'nın⁴ 1. maddesinin 1. fıkrasının 1. paragrafına ilişkin koşulların mevcut olduğu işletmelerde, işverenin işbu bölümdeki talimatlara ilişkin ağır ihlallerinde, işçi temsilciliği veya şirket içinde temsil edilen bir sendika İşletme Teşkilat Yasası'nın⁵ 23. maddesinin 3.

4 BetrVG § 1, fıkra 1, paragraf 1: Üçünün seçebileceği ve genelde seçim hakkına sahip en az beş süresiz işçinin bulunduğu şirketlerde, işçi temsilcilikleri seçilir.

5 BetrVG § 23, fıkra 3, paragraf 1: İşçi temsilciliği veya şirket içinde temsil edilen bir sendika işverenin işbu yasadan doğan yükümlülüklerinin ağır ihlalleri karşısında İş Mahkemesi'ne başvurarak, işverenin bir eylemi bırakmasını, bir eylemin gerçekleştirilmesini kabul etmesini veya bir eylemde bulunmasını talep edebilir.

fıkrasının 1. paragrafı koşuluyla burada sayılan hakları mahkeme yoluyla talep edebilir. Aynıısı İşletme Teşkilat Yasası'nın⁶ 23. maddesinin 3. fıkrasının 2. ila 5. paragrafları için de geçerlidir. Söz konusu başvuru ile mağdur edilenin hakları talep edilemez.

§ 18

Teşkilatlarda üyelik

(1) İşbu bölüme ait talimatlar aşağıdakilere ilişkin üyelik ve katılımlar için geçerlidir:

1. Toplu sözleşme tarafı
2. Üyelik edinmenin temel bir menfaate dayanması halinde, üyeleri belirli bir meslek grubuna bağlı olan veya ticari ya da sosyal alanda üstün hâkimiyete sahip olan teşekküller, ve bunlardan oluşan birlikler.

(2) Reddedilme 7. maddenin

1. fıkrasına ait mağdur etme yasağının ihlalini teşkil ediyorsa, 1. fıkrada belirtilen teşekküllere üyelik veya katılım hakkı mevcuttur.

Bölüm 3

Medeni hukuk münasebetlerinde mağduriyetten korunma

§ 19

Medeni hukuka dayanan mağdur etme yasağı

(1) Irka dayanan sebeplerden veya etnik köken, cinsiyet, din, engelli olma, yaş veya cinsel kimliğe dayanan bir mağduriyet, medeni hukuka dayanan borç ilişkilerinin kurulması, gerçekleştirilmesi ve sonlandırılması sırasındaki aşağıdaki hallerde yasaktır:

1. Genellikle birey ayrımı yapmaksızın benzer koşullar altındaki çok sayıda durumda meydana gelen (kitlese işler) veya borç ilişkisinin türüne göre birey ayrımının daha az önem taşıdığı ve benzer koşullar karşısında çok sayıda durumda meydana gelen veya
2. Özel hukuka dayanan bir sigortayı konu edinen borç ilişkileri.

6 BetrVG § 23, fıkrası 3, paragraf 2 ila 5: Eğer işveren kesinleşmiş bir mahkeme kararı ile bir eylemi bırakması veya bir eylemin gerçekleştirilmesini kabul etmesi yönünde üzerine yüklenen bir yükümlülüğü ihlal ederse, yapılacak olan başvuru üzerine İş Mahkemesi tarafından yapılacak olan ihbar sonrasında her bir ihlal için idari para cezası ile cezalandırılmalıdır. İşveren kesinleşmiş bir mahkeme kararı ile yapması gereken bir eylemi yerine getirmese, İş Mahkemesi yapılacak olan başvuru üzerine, işverenin eylemi yerine getirmesi için parasal yaptırım cezası ile durdurulabileceğini görmelidir. Başvuru hakkına sahip olanlar işçi temsilciliği veya şirket içinde temsil edilen sendikadır. İdari ve yaptırım amaçlı para cezasının azami sınırı 10.000 Avro'dur.

(2) Bunun dışında ırka veya etnik kökene dayanan mağduriyet, 2. maddenin 1. fıkrasının 5 ila 8 no.ları manasındaki diğer medeni hukuka dayanan borç ilişkilerinin kurulmasında, gerçekleştirilmesinde ve sona erdirilmesinde yasaktır.

(3) Meskûn emlak kiralamasında; sosyal açıdan istikrarlı mesken sakini yapıları, dengeli yerleşim yapıları ve de ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan dengelenmiş ortamlar yaratmak ve bunları devam ettirmek için eşitsiz muamele geçerlidir.

(4) İşbu bölümde yer alan talimatlar aile ve miras hukukuna bağlı borç ilişkilerinde uygulanmaz.

(5) İşbu bölüme ait hükümler, taraflarının veya taraf yakınlarının özel bir yakınlık veya güven ilişkisinin esas alındığı, medeni hukuka bağlı borç ilişkilerine uygulanmaz. Bu özellikle, tarafların veya yakınlarının aynı arsa üzerinde bir konutu kullanmaları durumundaki kira ilişkilerinde olabilir. Eğer kiraya veren toplamda 50'den fazla konut kiraya vermiyorsa, sadece süreli kullanım amacı dışında olan meskûn emlak kiralaması genel olarak 1. fıkra 1 no. manasında bir iş değildir.

Geçerli eşitsiz muamele

(1) Din, engelli olma, yaş, cinsel kimlik veya cinsiyete dayanan eşitsiz muameleye ilişkin nesnel bir sebebin var olması halinde, mağdur etme yasağı ihlal edilmiş olmaz. Bu özellikle eşitsiz muamelenin uygulandığı aşağıdaki haller için geçerlidir:

1. Tehlikelerden sakınmak, zararları önlemek veya benzer türdeki amaçlara hizmet eden;
2. Özel hayatın veya şahsi güvenliğinin korunmasına ilişkin ihtiyacı dikkate alan;
3. Özel avantajlar sağlayan ve eşit muamelenin yerine getirilmesine ilişkin menfaatin olmadığı;
4. Bir insanın dini ile ilişkili olan ve din özgürlüğünün uygulanması veya dini birlikler ile, yasal biçimleri dikkate alınmaksızın bunlara bağlı olan kurumların ve bir dine bir birlik halinde hizmet etmeyi görev edinmiş teşekküllerin özgür irade hakları açısından ve ilgili benlik kavramının da dikkate alınmasıyla haklı sebeplere dayanan haller.

(2) 19. maddenin 1. fıkrası no. 2 durumunda prim veya hizmete ilişkin cinsiyete dayanan eşitsiz muamele ancak, ilişkili ve eksiksiz sigorta matematiğine dayanan istatistik değerlerinin temel alındığı bir risk değerlemesinde cinsiyetin dikkate alınması, belirleyici bir faktör oynuyorsa geçerlidir. Hamilelik ve analık ile bağlantılı masraflar hiçbir biçimde farklı prim ya da hizmet uygulamalarına neden olamaz.

19. maddenin 1. fıkrası no. 2 durumunda din, engelli olma, yaş veya cinsel kimliğe dayanan eşitsiz muamele, özellikle istatistiksel ölçümlerin kullanılmasıyla sigorta matematiği uygulanarak elde edilmiş bir risk değerlendirme olmak üzere, risk uygunlu hesaplamaya ilişkin kabul görmüş prensipleri temel alıyorsa geçerlidir.

§ 21

Haklar

(1) Mağdur etme yasağının ihlal edilmesi halinde mağdur edilen, diğer haklar saklı kalmak kaydıyla, etkinin giderilmesini talep edebilir. Başka etkiler de bekleniyorsa, men davası açabilir.

(2) Mağdur eden, mağdur etme yasağının ihlali halinde, bundan dolayı meydana gelmiş olan zararı tanzim etmek zorundadır. Eğer mağdur eden yükümlülük

ihlalinden sorumlu değilse, bu geçerli değildir. (2) Mağdur edilen, maddi zarar olmayan (manevi) bir zarar için, para cinsinden makul bir manevi tazminat talep edebilir.

(3) Yasak eylemlerden doğan haklar bundan etkilenmez.

(4) Mağdur edilen, mağdur etme yasağının dışında olan bir anlaşmayı delil olarak sunamaz.

(5) 1. ve 2. fıkraya ilişkin bir hak 2 aylık bir süre içinde talep edilmelidir. Süre sona erdikten sonra ancak, mağdur edilen kendi kusuru olmadan ilgili süreye uyamadıysa hak talep edilebilir.

Bölüm 4

Hukuki koruma

§ 22

İspat yükümlülüğü

Eğer ihtilaf halinde taraflardan biri, 1. maddede sayılan bir sebebe dayanan mağduriyetin var olduğu kanaatine vardırarak ipuçları belgelerse, karşı taraf, mağduriyetten korunmaya ilişkin talimatlara karşı bir ihlalin gerçekleşmemiş olduğunu ispatla yükümlüdür.

§ 23

Ayrımcılıkla mücadele birlikleri vasıtasıyla destek

(1) Ayrımcılıkla mücadele birlikleri, ticari amacı olmayan ve sadece süreli olmamakla birlikte tüzüklerine uygun olarak, 1. maddedeki ölçütler uyarınca mağdur edilen birey ya da insan gruplarının özel menfaatlerini dikkate alan şahsi birliklerdir. En az 75 üyeleri veya en az 7 dernekten meydana gelen bir birlik olmaları halinde, 2. ila 4. fıkralarda yer alan yetkilere sahiptirler.

(2) Ayrımcılıkla mücadele birlikleri tüzük amaçları çerçevesinde mahkeme davalarında, dışlanan kişilerin danışmanları sıfatıyla davalara çıkabilirler. Özellikle danışmanların başka ibrazlarda bulunmalarının yasaklanabileceği talimatlar olmak üzere, muhakeme usulü kanunlarına ilişkin talimatlar bundan etkilenmez.

(3) Ayrımcılıkla mücadele birliklerine tüzük amaçları çerçevesinde, mağdur edilenleri yasal hususlarında temsil etme izni verilmiştir.

(4) Derneklerin engelli insanların menfaatine ilişkin sahip oldukları özel dava açma hakları ve temsil etme yetkileri bundan etkilenmez.

Bölüm 5

Kamu görevine ilişkin özel düzenlemeler

§ 24

Kamu görevine ilişkin özel düzenlemeler

İşbu yasa talimatları özel yasal durumları da dikkate alınarak aşağıdakiler için geçerlidir:

1. Federal hükümet, eyaletler, yerel idareler ve yerel idare birlikleri ile diğer federal hükümete veya bir eyalete bağlı kamuya ait tüzel kişilik, kurum ve vakıf memurları,
2. Federal hükümet veya eyalet yargıçları,
3. Sivil hizmette bulunanlar ve sivil hizmete alınmaları ile ilgili olduğu takdirde geçerli vicdani retçiler.



Bölüm 6

Ayrımcılıkla Mücadele Birimi

§ 25

Federal Ayrımcılıkla Mücadele Birimi

(1) Federal Almanya Parlamentosu veya Federal Hükümet görevlilerinin yetkileri saklı kalmak şartıyla Aile, Yaşlılar, Kadınlar ve Gençlikten Sorumlu Federal Bakanlığı'nın nezdinde 1. maddede sayılan bir sebebe dayanan mağduriyetlerden korunmaya karşı bir federal birim (Federal Ayrımcılıkla Mücadele Birimi) kurulacaktır.

(2) Federal Ayrımcılıkla Mücadele Birimi'ne, görevlerini yerine getirmek için gerekli olan insan kaynakları ve maddi donanımlar sağlanacaktır. Birim; Aile, Yaşlılar, Kadınlar ve Gençlikten Sorumlu Federal Bakanlığı'nın ayrıntılı (bütçe) planında başlı başına bir bölüm altında açıklanmalıdır.

§ 26

Federal Ayrımcılıkla Mücadele Birimi yönetiminin yasal konumu

(1) Aile, Yaşlılar, Kadınlar ve Gençlikten Sorumlu Federal Bakan, Federal Hükümet'in önerisi üzerine bir kişiyi Federal Ayrımcılıkla Mücadele Birimi Müdürü olarak atar. Bu kişi

işbu yasanın ölçütleri uyarınca Federal Hükümet karşısında kamu hukukuna dayanan resmi bir ilişki içinde olacaktır. Resmi görevini yerine getirirken, sadece yasalara tabi olarak bağımsız hareket edecektir.

(2) Resmi görev ilişkisi; Aile, Yaşlılar, Kadınlar ve Gençlikten Sorumlu Federal Bakan'ın atandığına dair resmi belgeyi kendisine teslim etmiş olmasıyla birlikte başlayacaktır.

(3) Resmi görev ilişkisi ölüm dışında aşağıdaki hallerde sona erecektir:

1. Yeni bir Federal Parlamento'nun oluşturulması;
2. Federal Devlet Memuru Yasası 51. maddesi 1. ve 2. fıkrası uyarınca yaş sınırına ulaşılması ile birlikte görev süresinin sona ermesi;
3. Görevden alınma.
Aile, Yaşlılar, Kadınlar ve Gençlikten Sorumlu Federal Bakan, Federal Ayrımcılıkla Mücadele Birimi Müdürü'nü kendi talebi üzerine veya bir yargıcı ömür boyu görevinden almayı haklı gösteren sebeplerin var olması halinde görevden alır. Resmi görev ilişkisinin sona ermesi halinde Federal Ayrımcılıkla Mücadele Birimi Müdürü; Aile, Yaşlılar, Kadınlar ve Gençlikten Sorumlu Federal Bakan tarafın-

dan düzenlenmiş resmi bir belge alır. Görevden alınma resmi belgenin teslim edilmiş olmasıyla birlikte geçerli olacaktır.

(4) Federal Ayrımcılıkla Mücadele Birimi Müdürlüğü'nün Federal Hükümet ile olan yasal ilişkisi Aile, Yaşlılar, Kadınlar ve Gençlikten Sorumlu Federal Bakanlığı ile kurulan sözleşme ile düzenlenir. İlgili sözleşme için Federal Hükümet'in onayı gerekir.

(5) Bir federal devlet memuru Federal Ayrımcılıkla Mücadele Birimi Müdürlüğü'ne atandığında, resmi görev ilişkisinin başlamasıyla birlikte bundan önceki resmi görevinden ayrılmış sayılır. Resmi görev ilişkisi süresi boyunca memurluk hizmeti ilişkisine dayanan, gizlilik yükümlülüğü ile ödül veya hediye alma yasağı hariç, hak ve yükümlülükler askıya alınır. Kaza sonucu yaralanan memurlarda tedavi edilme ve kaza tazminatı hakları saklı kalır.

§ 27

Görevler

(1) 1. maddede sayılan bir sebepten ötürü mağdur edildiği kanatine sahip olan bir kişi, Federal Ayrımcılıkla Mücadele Birimi'ne başvurabilir.

(2) Federal Ayrımcılıkla Mücadele Birimi, 1. fıkra uyarınca kendisine başvuran kişileri, mağdur edilmekten korumak için haklarının uygulanması sırasında bağımsız bir biçimde destek olur. Birim bu süreçte özellikle

1. Mağduriyete karşı korumaya ilişkin yasal düzenlemeler çerçevesinde yasal işlem ile ilgili hak ve olanaklar hakkında bilgi verir;
2. Başka birimler tarafından danışmanlık almak için aracı olur;
3. Taraflar arasında barışçıl uzlaşma amaçlar.

Eğer Federal Almanya Parlamentosu veya Federal Hükümet görevlileri yetkiliyse Federal Ayrımcılıkla Mücadele Birimi 1. fıkroda sayılan kişilerin de iznini alarak başvurularını hemen ilgili görevlilere iletir.

(3) Federal Hükümet'in veya Federal Almanya Parlamentosu görevlilerinin yetkisi kapsamında olmadığı sürece, Federal Ayrımcılıkla Mücadele Birimi aşağıdaki görevleri bağımsız olarak yerine getirir:

1. Kamu işleri,
2. 1. maddede sayılan sebeplere bağlı mağduriyetlerin engellenmesine dair önlemler,
3. Söz konusu mağdur edilenlere ilişkin bilimsel araştırmaların yapılması.

(4) Federal Ayrımcılıkla Mücadele Birimi, yetki alanları itibarıyla konuyla ilişkili olan Federal Hükümet ve Federal Almanya Parlamentosu görevlileri ile birlikte, 1. maddede sayılan sebeplere dayanan mağduriyetlere ilişkin Federal Almanya Parlamentosu'na dört yılda bir raporlar sunar ve söz konusu mağduriyetlerin giderilip engellenmesi için tavsiyelerde bulunur. Mağduriyetlere ilişkin bilimsel araştırmaları birlikte yapabilirler.

(5) 1. maddede sayılan sebeplerden birçoğuna dayanan mağduriyetlerde, Federal Ayrımcılıkla Mücadele Ofisi ile yetki alanları itibarıyla konuyla ilişkili olan Federal Hükümet ve Federal Almanya Parlamentosu görevlileri birlikte çalışmalıdırlar.

§ 28

Yetkiler

(1) Eğer 27. maddenin 1. fıkrası uyarınca kendisine başvuran kişinin rızası alınmışsa, Federal Ayrımcılıkla Mücadele Birimi 27. maddenin 2. fıkrasının 3. paragrafına uyan durumlarda konuya dâhil olanlardan görüşlerini talep edebilir.

(2) Tüm federal daireler ve Federal Almanya alanındaki diğer kamu birimleri Federal Ayrımcı-

lıkla Mücadele Birimi'ne, görevlerini yerine getirirken, özellikle gerekli bilgilerin verilmesi hususunda destek sağlamakla yükümlüdürler. Kişisel bilgilerin korunmasına ilişkin düzenlemeler bundan etkilenmez.

§ 29

Sivil toplum örgütleri ve diğer kurumlarla işbirliği

Federal Ayrımcılıkla Mücadele Birimi faaliyetlerini yerine getirirken, sivil toplum örgütlerini ve ayrıca 1. maddede sayılan bir sebebe dayanan mağduriyetlerden korumak için Avrupa, Federal Almanya, eyaletler düzeyinde veya yerel düzeyde faaliyette bulunan kurumları, uygun bir biçimde dâhil etmelidir.

§ 30

Danışma kurulu

(1) 1. maddede sayılan bir sebebe dayanan mağduriyetlerden korumayı kendilerine amaç edinmiş olan toplumsal grup ve organizasyonlar ile olan diyalogun teşviki için Federal Ayrımcılıkla Mücadele Birimi'ne bir danışma kurulu tayin edilecektir. Söz konusu danışma kurulu Federal Ayrımcılıkla Mücadele Birimi'ne, 27. maddenin 4. fıkrasına dayanan rapor ve tavsiyelerin Federal Almanya Parlamentosu'na sunulması sıra-

sında danışmanlık yapacaktır. Ayrıca bununla ilgili olarak ve 27. maddenin 3. fıkrası no.3'e dayanan bilimsel araştırmalara ilişkin kendi önerilerini verebilecektir.

(2) Aile, Yaşlılar, Kadınlar ve Gençlikten Sorumlu Federal Bakanlık; Ayrımcılıkla Mücadele Birimi Müdürlüğü ve Federal Hükümet ile Federal Almanya Parlamentosu'nun ilgili yetkili görevlileriyle istişare ettikten sonra, söz konusu danışma kurulu üyelerini ve her bir üye için bir vekil tayin eder. Danışma kuruluna toplumsal grup ve organizasyonların temsilcileri ve ayrıca mağduriyet sorunlarında uzman olan kişiler tayin edilmelidir. Danışma kurulunun toplam üye sayısı 16 kişiyi geçmemelidir. Danışma kurulu eşit oranda erkek ve kadın üyelerden oluşmalıdır.

(3) Danışma Kurulu kendisine; Aile, Yaşlılar, Kadınlar ve Gençlikten Sorumlu Federal Bakanlık'nın onayını gerektiren, bir içtüzük hazırlamalıdır.

(4) Danışma kurulu üyeleri işbu yasaya dayanan faaliyetleri gönüllü olarak yerine getirirler. Masraflarının giderilmesi, ayrıca seyahat masraflarının karşılanması, günlük ve yatı harcırahı hakkına sahiptirler. Detayları

İçtüzük düzenleyecektir.

Bölüm 7

Son talimatlar

§ 31

Bağlayıcılık

İşbu yasa hükümlerinden, korunan kişinin aleyhine uzaklaşamaz.

§ 32

Son hükümler

İşbu yasada aksi belirtilmedikçe, genel hükümler geçerlidir.

§ 33

Geçici hükümler

(1) Medeni Kanunu'nun 611a, 611b ve 612. maddesinin 3. fıkrasına dayanan mağduriyetler veya Çalışanların Korunması Kanun'u uyarınca cinsel tacizlere dayanan mağduriyetlerde 18 Ağustos 2006 tarihinden önce esas alınan yasalar uygulanmalıdır.

(2) Irka veya etnik kökene dayanan mağduriyetlerde, 18 Ağustos 2006 tarihinden önce oluşan borç ilişkileri için 19. ila 21. maddeler uygulanamaz. 1. paragraf süreklilikli borç ilişkilerinin sonradan yapılan değişiklikleri için geçerli değildir.

(3) Cinsiyet, din, engelli olma, yaş veya cinsel kimliğe dayanan mağduriyetlerde, 1 Aralık 2006 tarihinden önce oluşan borç ilişkileri için 19. ila 21. maddeler uygulanamaz. 1. paragraf sürekli borç ilişkilerinin sonradan yapılan değişiklikleri için geçerli değildir.

(4) 22 Aralık 2007 tarihinden önce oluşmuş ve özel hukuka dayanan bir sigortayı konu edinen borç ilişkileri için 19. maddenin 1. fıkrası uygulanamaz. 1. paragraf bu tür borç ilişkilerinin sonradan yapılan değişiklikleri için geçerli değildir.



Dizin

A

Açılış saatleri.....	S. 27
- ayrı	S. 27
Ağır engelliler	S. 18, 33
Aile planlaması.....	S. 21
Alışveriş	S. 25
Alt hiyerarşi ilişkisi.....	S. 35
Amsterdam Sözleşmesi.....	S. 8
Analığın Korunması Kanunu.....	S. 22
Analık (doğum izni).....	S. 16, 39, 49
Anayasa	S. 7, 8, 35
Anayasal haklar.....	S. 8, 35
Asgari yaş	S. 19
Avrupa Adalet Divanı.....	S. 16, 18
Avrupa Birliği	S. 8
Avrupa Birliği Konseyi	S. 8
Avrupa Topluluğu.....	S. 8
Avukat.....	S. 21
Ayrımcılık özellikleri.....	S. 3, 15, 19
Ayrımcılık yasağı	S. 8, 15, 32, 33, 35
Ayrımcılıkla Mücadele Birimi.....	S. 36, 37, 50, 51, 52, 53, 54

B

Banka işleri.....	S. 25
Bilim insanları	S. 37
Birleşmiş Milletler.....	S. 7
Biseksüel.....	S. 19
BM-Dünya Konferansı.....	S. 19

Borç ilişkileri

- aile hukukuna dayanan..... S. 29
- miras hukukuna dayanan..... S. 29

C

- Cinsel kimlik..... S. 10, 15, 19, 24, 25,
26, 28, 38, 47, 55
- Cinsel yönelim..... S. 8
- Cinsiyet..... S. 8, 10, 11, 12, 15, 16,
17, 21, 23, 24, 26, 28,
30, 38, 39, 47, 55
- Cinsiyet Yönergesi İş Hukuku S. 9
- Cinsiyet Yönergesi Medeni Hukuk..... S. 9

Ç

- Çalışan birliği S. 23
- Çalışma S. 9, 16, 22, 23,
31, 38, 43, 45
- Çalışma koşulu S. 9, 16, 22, 38, 44
- Çalışma ücreti..... S. 22, 31, 38, 45
- Çalışma yerini değiştirme S. 10, 22, 31, 38, 45
- Çalışma/iş ilişkisi S. 23, 41, 42, 43,
45, 46
- Çocuk parası S. 33
- Çocuk yetiştirme parası..... S. 33
- Çoklu ayrımcılık..... S. 10, 20

D

- Danışmanlık S. 33, 36, 52
- Değerlendirme..... S. 22
- Devletin eğitim alanı..... S. 34
- Dil S. 8
- Dil dersi..... S. 26

Dil okulu.....	S. 34
Din.....	S. 8, 15, 17, 24, 28, 30, 38, 42, 48, 49, 55
Din birliği	S. 17, 42, 48
Disko	S. 25, 27, 31
Duygusal taciz (Mobbing)	S. 13
Dünya görüşü.....	S. 8, 15, 17, 24, 30, 38, 39, 42

E

Ebeveyn Parası Federal Kanunu	S. 22
Ebeveyn Süresi Kanunu	S. 22
Eğitim	S. 26, 33, 39, 43
Eğitim alanı.....	S. 34
Ekonomik birlikler.....	S. 23, 37
Eleman arama ilanı	S. 21, 33
Eleman seçme yöntemi.....	S. 21
Engellilik	S. 8, 9, 10, 12, 14, 15, 18, 20, 24, 26, 28, 30, 33, 38, 47, 48, 55
Erişim	S. 9, 21, 33, 39, 41
- mal ve hizmetlere	S. 9, 15, 39
- mesleki faaliyete	S. 21, 38, 41
Eş bulma merkezi / aracılığı	S. 27
Eşit hak.....	S. 7, 8
Eşit muamele hükmü.....	S. 7
Eşitlik.....	S. 8
Eşitlik esası	S. 28, 35
Eşitlik hakkı.....	S. 8
Etnik köken	S. 8, 11, 13, 15, 24, 26, 28

F

Federal Almanya Parlamento görevlileri	S. 36, 53
Federal Almanya Parlamentosu.....	S. 10, 37, 51
Federal Hükümet görevlileri	S. 36
Federal Parlamento	S. 10, 36, 38, 51, 53, 54
Feshe Karşı Koruma Kanunu.....	S. 22, 43
Fesih	S. 22, 39, 43
Fiyat indirimi	S. 28

G

Geçim yolu	S. 20
Genel müdür	S. 21, 41
Gereçelendirme olanakları.....	S. 19
Gereklilik	
- mesleki	S. 24, 25
Geyler.....	S. 19, 25
Giderilme	S. 8, 31, 49, 54
Göçmen geçmişi	S. 20, 24
Görüş	
- dini	S. 8, 15, 17, 24, 30, 38
- siyasi.....	S. 8, 15, 17, 24, 30, 38
Günlük işler.....	S. 9, 11, 25, 26, 31
Güven ilişkisi.....	S. 24, 48

H

Haklar	S. 31, 36, 39, 42, 46, 47, 49, 50, 52
Haklı gerekçe.....	S. 11
Hamilelik.....	S. 16, 17, 39, 49
Hastalık.....	S. 18
Heteroseksüel	S. 19

I

İrkçı ayrımlılık	S. 10, 15, 26, 28
İrkçı sebepler	S. 8, 15, 30, 33, 39, 47
İrkçılıkla Mücadele Yönergesi	S. 8, 15

İ

İkinci iş	S. 21
İleri eğitim	S. 23, 32, 38
İleri eğitim programı	S. 32
İletişim formu	S. 36
İnanç	S. 8
İndirim	S. 27
İnsan hakları	S. 5, 7, 37
İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi	S. 7
İnterseksüeller	S. 16
İspat	S. 14
İspat yükümlülüğü	S. 14, 49
İspatlamaya ilişkin kolaylık	S. 14
İş Çerçeve Yönergesi	S. 9
İşçi	S. 16, 19, 23, 30, 41, 45
İşçi temsilciliği	S. 23, 45
İşi durdurma	S. 31
İşten çıkarma	S. 22, 38, 44
İşveren	S. 14, 16, 18, 22, 24, 25, 30, 32, 37, 41, 44, 45, 46, 48
İşveren birliği	S. 23, 39
İşveren sendikası	S. 23

K

Kamu hukuku	S. 35
Kamu işi	S. 52

Katılım	S. 23, 39, 47
Kısa süreli, yarı zamanlı iş	S. 21
Kiraya veren.....	S. 26, 48
Kiraya verme.....	S. 26, 48
Kitlesel işler.....	S. 15, 26, 47
Konut parası	S. 33
Konut sahipleri.....	S. 37
Korunma talimatları.....	S. 30
Köken.....	S. 8
Kreş.....	S. 17
Kreş öğretmeni.....	S. 18, 25

L

Lezbiyen	S. 19
Lokanta/Restoran.....	S. 25

M

Madde bağımlılığı durumları.....	S. 18
Maddi tazminat.....	S. 20, 31, 45
Mağdur etme yasağı.....	S. 8, 9, 10, 14, 21, 25, 26, 39, 41, 44, 45, 46, 47, 49, 50
Mağdur etmeye yönelik talimat.....	S.14
Mağduriyet	
- dolaylı.....	S. 12, 40
- dolaysız.....	S. 12, 16, 18, 31, 39
- üçüncü şahıslar tarafından.....	S. 30, 44
Mağduriyet kavramı	S. 11
Mağduriyetten korunma	S. 30, 41, 47, 51, 54
Mal ve hizmet sunumu	S. 9, 39
Medeni hukuk	S. 9, 15, 26, 47
Men	S. 31, 49
Meskûn emlak, konut	S. 15, 26, 28, 39, 48

Meslek.....	S. 8, 20, 21, 23, 24, 25, 31
Meslek faaliyeti	
- bağımlı	S. 20, 38, 41
- serbest.....	S. 20, 48, 41
Meslek grubu.....	S. 23, 39, 47
Meslek hayatı.....	S. 11
Mesleki birlik	S. 23
Mesleki danışmanlık	S. 24, 33, 39
Mesleki eğitim.....	S. 23, 38, 39, 46
Mesleki eğitim.....	S. 9, 33, 39, 43
Mesleki eğitim / staj teşviki.....	S. 33
Müslüman.....	S. 17

N

Nesnel sebep.....	S. 11, 26, 48
-------------------	---------------

O

Olumlu önlemler	S. 32, 40
Onur	S. 7, 13, 40
Organ	S. 21
Organizasyon yükümlülüğü.....	S. 30, 44
Ortaklık.....	S. 3, 21
- Medeni Kanun'a dayanan	S. 21
Otel	S. 26

Ö

Öğrenciler	S. 27
Özel hayatın korunması	S. 27, 48
Özel hayatın korunmasına ilişkin ihtiyaç	S. 27, 48
Özel hizmetler	S. 27
Özel hukuka dayalı sigorta sözleşmeleri	S. 28, 47, 55
Özel hukuka dayalı sözleşmeler	S. 34

P

Performans yeterliliği	S. 25
Personel temsilciliği	S. 23

R

Ret	S. 24, 25, 45, 47
-----------	-------------------

S

Sağlık hizmetleri	S. 26, 33, 39
Sendika	S. 21, 23, 37
Serbest meslek sahipleri	S. 20, 21, 41
Sigorta	S. 25, 26, 28, 33, 49, 55
Sosyal guvenlik.....	S. 26, 33, 39, 43
Sosyal Guvenlik Yasası.....	S. 18, 33, 39, 43
Sosyal hizmet	S. 33
Sosyal hukuk.....	S. 33
Sosyal imtiyazlar	S. 26
Sosyal korunma.....	S. 26, 33, 39
Sosyal sigorta	S. 33
Sosyal yardım.....	S. 26
Soy	S. 8
Spor birlikleri.....	S. 23
Sureler.....	S. 36, 49

Ş

Şikâyet masası	S. 30
----------------------	-------

T

Taciz	S. 13, 30, 40, 45, 54
- cinsel.....	S. 13, 31, 40, 45, 54
Tazminat.....	S. 20, 31, 45, 49

Tehlike önleme.....	S. 27
Terfi	S. 22
Terfi / Atama.....	S. 22, 31, 44
Teşvik önlemleri	S. 18
Transseksüeller.....	S. 16

U

Uyarı.....	S. 31, 45
Uygulama alanı	
- nesnel	S. 15, 20
- şahsi	S. 15, 41
Uyruk	S. 16

Ü

Ücret düzenlemeleri	S. 19
Üniversite öğrencileri	S. 27
Üst hiyerarşi ilişkisi	S. 35
Üyelik.....	S. 23, 39, 47

V

Vatan.....	S. 8
------------	------

Y

Yan iş	S. 21
Yasak eşitsiz muamele	S. 12
Yasal koruma	S. 18
Yasal sağlık sigortası.....	S. 26
Yaş.....	S. 8, 9, 10, 15, 18, 19, 22, 25, 26, 28, 30, 32, 38, 42, 43, 48, 51, 54, 55
Yaş sınırı.....	S. 25, 43, 51
Yaşlılar	S. 51

Yeniden eğitim.....	S. 23, 38
Yönetim kurulu üyeleri.....	S. 21, 41
Yükselme düzenlemeleri.....	S. 19
Yükselme olanakları.....	S. 9, 21, 38, 45
Yükseltilmiş tazminat	S. 20

Ücretsiz olarak dağıtılan ve satış amaçlı olmayan bu broşür, Federal Ayrımcılıkla Mücadele Birimi'nin yerine getirdiği kamu görevlerinin bir parçasıdır.

Yayımlayan:

Federal Ayrımcılıkla Mücadele Birimi
Glinkastraße 24
10117 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

İletişim:

Santral: 030 18 555-1855
Danışma: 030 18 555-1865 (Pazartesi – Cuma günleri: Saat 09:00 – 12:00 ile 13:00 – 15:00 arası)
Faks: 030 18 555-41865
Yüz yüze görüşme için randevu alınız.
E-Posta: poststelle@ads.bund.de

Temin adresi:

Publikationsversand der
Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 030 18 555-1866*
E-Posta: publikationen@ads.bund.de
www.antidiskriminierungsstelle.de

Düzenleme:

www.avitamin.de

Baskı:

DruckVogt GmbH, Berlin

Yayınlanma tarihi:

Mart 2010

* Görüşme ücreti ilgili telefon sağlayıcının uyguladığı ücretlere göre değişir.