

Araştırma Makalesi / Research Article

**KARŞILAŞTIRMALI KAMU YÖNETİMİ PERSPEKTİFİNDEN
TÜRK VE ALMAN DEVLET MEMURLUĞU SİSTEMİNDE HAK VE
YÜKÜMLÜLÜKLER**

Hakan FIRAT*
Kamil Ufuk BİLGİN**

ÖZ

Bu çalışmada, karşılaştırmalı kamu yönetimi çerçevesinde Türk ve Alman Kamu Yönetimindeki kamu personeli “Devlet memuru” ile Beamte”lerin, özellikle hak ve yükümlülükleri açısından karşılaştırmasının yapılması amaçlanmıştır. Buna göre, önce Alman devlet sistemi araştırılmış; sonra Alman kamu personeli “Beamte” hakkında bilgi verilmiş ve söz konusu ülkelerin kamu personeli mevzuatı araştırılarak, hak ve yükümlülükleri üzerinde durulmuştur. Araştırmada, karşılaştırma için yöntem olarak, kamu personeli mevzuatının yanı sıra, ilgili bilimsel kaynakların da taraması yapılmıştır. Sonuç olarak, haklar açısından karşılaştırmada her iki ülke kamu personeli sisteminde, sendikal haklar dışında, büyük ölçüde benzerlik bulunurken; yükümlülükler konusunda bazı farklılıkların olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Türk Kamu Personel Sistemi, Alman Kamu Personel Sistemi, Beamte, Devlet Memuru.

* İçişleri Uzmanı, İçişleri Bakanlığı, Doktora Öğrencisi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kamu Yönetimi Bölümü, hakanfirat5@gmail.com, ORCID: 0000-0002-4595-4516

** Prof. Dr. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, kamil.bilgin@hbv.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5715-5466



A COMPARISON OF RIGHTS AND OBLIGATIONS IN THE TÜRK AND GERMAN CIVIL SERVANT SYSTEMS FOR A COMPARATIVE PUBLIC ADMINISTRATION PERSPECTIVE

ABSTRACT

In this study, within the framework of comparative public administration, it is aimed to compare the public personnel/servant (civil servant) “Devlet Memuru” and “Beamte”s in Turkish and German Public Administration, especially in terms of their rights and obligations. Accordingly, the German state system was first investigated. Then information was given about German public servants “Beamte” and the legislation of public servants of the countries in question was investigated and their rights and obligations were emphasized. In the study, as a method for comparison, public personnel legislation as well as relevant scientific sources were screened. As a result, in terms of rights, while there is a great deal of similarity in the public personnel system of both countries in terms of rights, except for trade union rights; it has been determined that there are some differences in the obligations.

Keywords: *Turkish Public Personnel System, Germany Public Personnel System, Beamte, Civil Cervant.*

GİRİŞ

Avrupa kıtasının iktisadi ve idari açıdan en büyük devletlerinden biri olan Almanya Federal Cumhuriyeti, kamu yönetimi araştırmaları bakımından önemli bir ülke konumundadır. Özellikle Weberyana bürokrasinin önemli bir örneği ve güçlü kamu yönetimi geleneğine haiz Alman bürokrasisi, kamu personel sistemi açısından kayda değer bir inceleme ve öğrenme alanı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye ise gerek dâhil olduğu kıta Avrupası hukuk sistemi gerekse güçlü devlet geleneğine bağlı modern idari yapısıyla coğrafyasının önemli bir devleti konumundadır. Tarihsel perspektiften de bakıldığında Osmanlı İmparatorluğu'nun modernleşme programının Avrupa merkezli yapısı ile 20. yüzyılda başlayan askeri ittifaklar bağlamında Almanya ile olan ilişkilerin I.Dünya Savaşı sebebiyle askeri bir ittifaka dönüşmesi iki ülkenin tarihlerinde önemli birer dönüm noktasıdır. Bundan sonra iki ülke de önemli tarihi hadiseler atlattı ve yönetim sistemleri, ciddi değişiklikler geçirerek, günümüzdeki yönetim sistemlerine ulaşmıştır.

Kamu yönetimi içerisinde önemli bir inceleme alanı olan kamu personel sistemleri ise ülkelerin tarihlerini, hukuk sistemlerini ve geleneklerini yansıtmaları açısından önem arz etmektedir. Özellikle bu sistem içerisinde kamu personeline tanınan hak ve yükümlülükler, ülkelerin siyasi ve idari yapıları ile demokratik kültürleri içinde belirginleşmektedir. Bu bakımdan, Türk kamu personel sistemindeki "Devlet memurları"nın hak ve yükümlülükleri ile Almanya kamu personel sistemindeki "Beamte"lerin¹ hak ve yükümlülüklerini karşılaştırmalı olarak ortaya koymakta fayda bulunmaktadır. Buna bağlı olarak Almanya'yı bürokrasi, siyasi yapı, idari yapı, işleyiş, idari aktör ve süreçlerini inceleyip, karşılaştırmalı kamu yönetimi perspektifinden benzerlik ile farklılıkları izah etmek gerekmektedir (Kuhlmann ve Wollmann, 2014:1,2). Ancak karşılaştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Örneğin Almanya'da federal bir sistem olduğundan Türkiye'dekine benzer şekilde bir üniter sistem bulunmamakta ve bunun sonucu olarak da idarenin çeşitli düzeylerinde farklılaşan mevzuat metinlerine rastlanmaktadır. Doğrudan birbirine denk nitelikteki hukuki metin olarak, sadece

¹ Türkçeye, "Devlet memuru" olarak tercüme edilebilecek "Beamte", eril ve dişil ayrımının bulunduğu Almandada aynı zamanda "erkek devlet memuru" anlamına da gelmektedir. Kadın Devlet memuru "Beamtin" olarak ifade edilmekte ve mevzuat isimlerinde görüleceği üzere ikisi de kullanılmaktadır. Ancak Türkçede olmayan eril ve dişil ayrımının yanı sıra "Beamte" kelimesinin genel olarak devlet memurlarını da tarif etmesi sebebiyle çalışmamızda yalnızca "Beamte" kullanılacaktır.



anayasalar karşılaştırılabilir durumdadır. Bu nedenle, anayasalarla birlikte Türkiye’de yürürlükte bulunan temel kamu personel mevzuatı olan 1965 tarihli 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na (DMK) denk gelen şu Alman kanunlarının karşılaştırmalı incelemesi yapılabilmektedir:

- “Federal Devlet Memurları Kanunu” (BundesBeamtengesetz- BBG),
- “Federal Eyaletlerde Memurların Statüsünü Düzenleyen Kanun” (Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern / Beamtenstatusgesetz- BeasmStG),
- Almanya’nın nüfus bakımından en büyük eyaleti olan Kuzey Ren-Vestfalya’da yürürlükte olan “Kuzey Ren-Vestfalya Eyaleti Devlet Memurları Kanunu” (Gesetz über die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen/ Landes Beamtengesetz - LBG NRW).

BBG, federal merkezi yönetimde memur olarak istihdam edilenleri kapsayan ve doğrudan bu statüdeki kimselere uygulanan bir mevzuat konumunda iken, BeamtStG, eyalet düzeyinde konuyla ilgili yapılacak kanunlara uygulanacak bir çerçeve kanundur. BeamtStG, çerçeve kanun olması sebebiyle her konuda detaylı hükümler içermemekte ve bazı konuları eyaletlerin uhdesine bırakmaktadır. Karşılaştırmanın daha açık olabilmesi için BBG içinde detaylandırılmış ve BeamtStG ile düzenlenmemiş hükümler için de LBG NRW kullanılması gerekmektedir.

Türk kamu personel sisteminin temel metni olan DMK, birçok açıdan çerçeve çizen bir kanun hükmündeyken aynı zamanda doğrudan muhatabı olan Devlet memurlarına uygulanan bir mevzuattır. Dolayısıyla BeasmStG, LBG NRW ve BBG’nin birlikte kullanımı işlev ve kapsam bakımından DMK’ya denk durumdadır.

1. ALMANYA’NİN SİYASİ VE İDARİ SİSTEMİ

Alman Beamte Sistemini (ABS) izaha geçmeden önce, Almanya’nın siyasi ve idari yapısının da anlaşılması gerekmektedir. Bu noktadan hareketle öncelikle bugünkü Almanya’yı meydana getiren kısa bir siyasi tarih dökümü yapıldıktan sonra bilahare siyasi ve idari sistemin açıklamasında fayda bulunmaktadır.

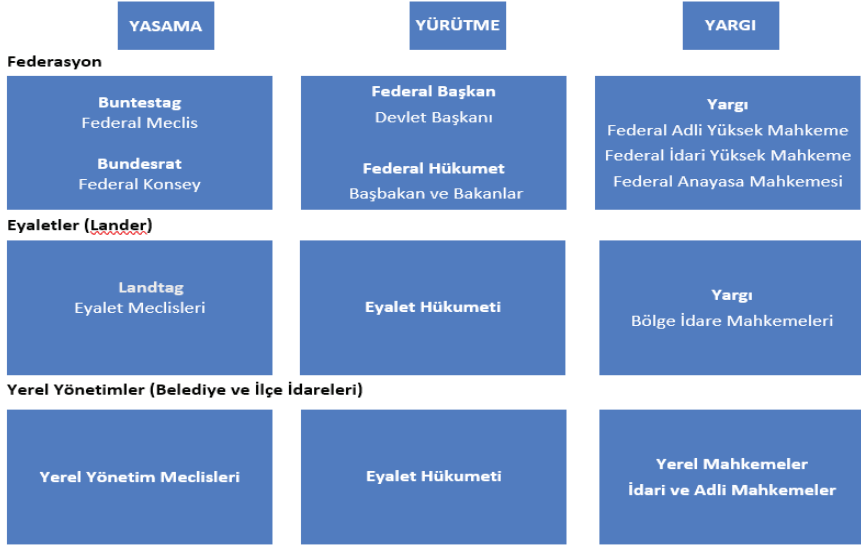
1.1. Alman Siyasi Sisteminin Kısa Tarihçesi

Modern Almanya, 1871’de şehir devletlerinin birleşmesi neticesinde, Prusya liderliğinde Alman İmparatorluğu ilan edildiğinde ortaya çıkmıştır (Dursun, 1989). O tarihe kadar Almanya, aralarında gümrük birliği bulunan, şehir devletlerinin esnek bir konfederasyonu şeklinde yönetilmiştir. Bu tarihten sonra ise, Prusya idari sisteminin ve bürokrasinin rengini alan birleşik bir yapıya bürünmüştür. Ancak imparatorluk dönemi, I. Dünya Savaşı neticesinde sona ermiş ve 1918 tarihinde Cumhuriyet ilan edilmiştir (Storer, 2015:36). Yine bu dönemde yürürlüğe giren “Weimer Anayasası” ile memurların iş güvencesi ve tarafsızlığı güvence altına alınmıştır. Ancak hem sistemin kendi iç sorunları hem de 1929 yılında yaşanan büyük ekonomik buhranın etkisiyle Nasyonal Sosyalist Alman İşçi Partisi (Nazi Partisi) iktidarı ele geçirmiş ve Cumhuriyet çökmüştür. Nazi iktidarı, Alman toplum ve devletinin Nasyonal Sosyalist parti ideolojisiyle sarılmasını bir diğer deyişle “nazileştirilmesini” hedeflemiş ve tüm kamu personelini rejimin birer “politik asker”ine dönüştürmeye çalışmıştır (Silverman, 1988:496).

Parti devlet birliği ve Nazi ideolojisine bağlı olmayan kamu personelini, 7 Nisan 1933 tarihli “Profesyonel Kamu Hizmetinin Restorasyonuna İlişkin Kanun” (Gesetz zur Wiederherstellung des Berufs Beamtentums) ile devletten “temizleyen” Nazi yönetimi II.Dünya Savaşı ile çökmüştür (Silverman, 1988:499). Savaştan sonra müttefik devletler tarafından Batı ve Doğu olarak ikiye bölünen Almanya, federal bir cumhuriyet olarak yapılandırılmış; Batı Almanya’da bugün de yürürlükte olan anayasa, 1949 yılında kabul edilmiştir. 3 Ekim 1990 tarihinde ise, Batı ve Doğu Almanya birleşmiş ve Federal Almanya Cumhuriyeti ortaya çıkmıştır.

1.2. Alman İdari Sistemi: Federalizm

16 eyaletten müteşekkil olan Almanya’da yönetim sisteminin temeli güçler ayrılığı, federal idare sistem ve yerel otoritelerin öz yönetimine dayanmaktadır (The Federal Public Service, 2014: 14). Şekil 1’de görüleceği üzere, idari yapılanma, “Federal Yönetim-Bundesverwaltung”, “Eyalet-Länder” ve ilçe ve belediye idareleri gibi birimleri kapsayan “Yerel Öz Yönetimler”den oluşan çok katmanlı bir yapıya sahiptir (Sommermann, 2021:24).



Şekil 1. Almanya'nın Siyasi ve İdari Yapısı

Almanya'nın çok katmanlı federal yapısı Amerika Birleşik Devletleri'nde uygulanan sistemden farklı bir federal tipi temsil etmektedir. Hueglin ve Fenna'ya (2015: 49) göre, federasyon sistemleri sistematik olarak incelendiğinde iktidar yetkisinin dağılımına göre, “yasamacı (legislative)” ve “idari (administrative)” olmak üzere iki tip federasyon tipolojisi görülmektedir. Yasamacı federasyon, ABD örneğinde olduğu gibi ulusal ve eyalet düzeyinde politika yapım alanlarının münhasıran belirlendiği, para politikası, dış politika veya eğitim gibi alanların ulusal veya eyalet yönetimlerinin sorumluluğuna doğrudan bırakıldığı bir sistemi ifade etmektedir (Hueglin ve Fenna, 2015: 53). İdari federasyon ise, ülkedeki tüm yönetsel görevlerin, Almanya örneğinde, Länder tarafından yürütüldüğü ve ulusal kanunların icrası ile politikaların uygulanması konusunda kayda değer ölçüde takdir yetkisine sahip olduğu bir sistemdir (Hueglin ve Fenna, 2015:54).

Diğer federal ülkelerin aksine Almanya'da yasama faaliyetleri, ağırlıklı ölçüde federal düzeyde gerçekleşirken, Länder bu kanunları yürütmek ve tüm maliyetine katlanmak durumdadır (Behnke ve Kropp, 2021:35). Gerçekten de Almanya Anayasası eyaletlerin yetkilerini düzenleyen 30. madde ile “Bu Anayasadaki özel hükümler saklı kalmak üzere, devlet yetkilerinin kullanılması ve görevlerinin yerine getirilmesi eyaletlere aittir.” hükmünü getirmiştir (Christian Rumpf ve

Gökçe Uzar Schüller, 2021:31). Yine bu yapı, egemenlik yetkilerini kullanan birimlerin birbirleri üzerinde baskı kurmaya çalıştığı bir sistemi dışlamaktadır. Alman idari federalizminde Länder, gerek dikey gerekse yatay iletişim ağlarıyla bezeli bir yönetim sisteminde, federal kanun tasarılarının oluşmasında da etkili bir yönetim birimidir (Behnke ve Kropp, 2021:36). Länder'in idari federalizmdeki yetki ve görevlerinin ağırlığı, kamu yönetimi alanında gerçekleşen ve yeni kamu yönetimi ilkelerini baz alan 2006 yılındaki reform neticesinde daha da artmış ve merkezden yerele birçok yetki transfer edilmiştir. (Reichard ve Schröter, 2021:21 3).

2. ALMAN DEVLET MEMURLUĞU SİSTEMİ: BEAMTE

Alman Beamte Sistemi (ABS) ve onun yapısına ilişkin temeller ortaya konmaya çalışılırken, öncelikle neden “Alman Kamu Personel Sistemi” değil de ABS kavramının tercih edildiğini açıklamak gerekmektedir. Kamu personel sistemi, statüleri fark etmeksizin kamu adına çalışan herkesin istihdam rejimlerini ve hukuki durumlarını içeren bir kavram çerçevesine işaret etmektedir. Türk kamu personel sistemine benzer biçimde, Alman kamu personel sisteminde de memur-Beamte dışında, özel hukuk hükümlerine tabi sözleşmeli çalışan (angestellte) ve işçi (arbeiter) gibi farklı istihdam biçimleri bulunmaktadır (Çapar, 2010). ABS ise, bu genel yapı içerisinde belirli bir hukuki statü içerisinde istihdam edilen memurları/Beamte’leri kapsamaktadır. Dolayısıyla ABS, makalenin inceleme nesnesini oluşturmaktadır.

ABS, Weberyana anlayış, kıta Avrupası hukuk sistemi ve Rechtsstaat² (Hukuk Devleti) fikri ile Federal Almanya Cumhuriyeti Anayasası, federal yönetim sistemi ve ilgili kanunlar üzerinde şekillenmiştir.

Alman sosyolog ve yönetim bilimcisi Max Weber’in bürokrasi yazınına damga vuran teorisi ve bunu temsil eden “Weberyana anlayış”a göre “rasyonel olarak düzenlenmiş birlik tipik ifadesini bürokrasi içinde bulur” (Weber, 2012:320). Buna göre kurallara, hiyerarşiye ve kişilerden ziyade genel ilkelere bağlı bu rasyonel organizasyon modeli, Alman bürokrasini ve dolayısıyla ABS’yi

² Rechtsstaat, Türkçe’ye “Hukuk Devleti” olarak tercüme edilebilecek önemi bir kavramı ifade etmektedir. Özünde istikrarlı, güvenilir bir hukuk sistemi ve devlet aygıtının keyfi eylemlerinden korunmayı belirtmektedir (Sommermann, 2021:18). Anglo-Sakson terminolojisinde “rule of law-hukukun egemenliği” olarak karşılansa da tarihsel ve felsefi bakımdan farklı bir havuzdan beslenmektedir. Bu iki anlayışı karşılaştıran çalışma için bkz. (Meierhenrich, 2021).

şekillendiren oldukça önemli bir unsurdur (Fleischer, 2021; Reichard ve Schröter, 2021:211).

Kıta Avrupası hukuku ise ikili hukuk yapısını dolayısıyla özel hukukun yanında müstakil bir kamu hukukunun olduğu sistemi içinde barındırır. Bu bakımdan, Almanya’da güçlü bir hukuk devleti geleneğine mündemîç müstakil bir kamu hukuku ve buna bağılı olarak şekillenmiş bir devlet memurluğu sistemi bulunmaktadır. Bu durumun tarihi kökleri epey derindir. Alman coğrafyası, 1871’den önce dahi bugünkü Beamte yapısına temel ve Osmanlı bürokratlarına örnek teşkil edebilecek bir sisteme sahip görünmektedir. Örneğin sefir olarak 1790 yılında Prusya’ya tayin edilen Ahmet Azmi Efendi, payitahta sunduğu raporunda, Prusya bürokrasisinin düzeni ile memurların maaş ve iş güvencesi sistemini örnek göstermektedir (Unat, 1968:152-153). Prusya düzeni, İmparatorluk döneminde de 1873 tarihli “Reich Memurlarının Hukuki İlişkilerine İlişkin Kanun” (Gesetz, Betreffend Die Rechtsverhältnisse Der ReichsBeamten) ile korunmuştur. Kıta Avrupası hukuk sistemlerinde görülebilecek türden memurluk görevleri için özel olarak yayımlanmış bu kanun, ömür boyu atanma (md.2) ile görevleri anayasa ve kanunlara uygun şekilde yerine getirme (md.10) gibi bugün dahi sürekliliğini koruyan çok sayıda hükmü kapsamaktadır (Brand, 1929).

Bugün ise ABS’nin temellendiği Rechtsstaat geleneği, kendisini Federal Almanya Cumhuriyeti Anayasası’nda göstermektedir. Anayasanın “Yurttaşlık haklarında eşitlik; memurların durumu” başlıklı 33. maddesinde şunlar bulunmaktadır (Christian Rumpf ve Gökçe Uzar Schüller, 2021:32):

- “Her Alman, her eyalette, yurttaş olarak, eşit hak ve yükümlülüklerle sahiptir.
- Her Alman, ehliyet ve mesleki yeteneğine göre, eşit olarak kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir.
- Medeni ve siyasal haklardan yararlanma, kamu hizmetlerine alınma, kamu hizmetlerinde kazanılan haklar, ilgilinin dini inancına bağılı değildir. Hiç kimse, bir mezhebin üyesi olduğu veya olmadığı için veya felsefi görüşü yüzünden mağdur edilemez.
- Egemenlik hak ve yetkilerinin yerine getirilmesi, esas itibarıyla, daimî bir

görev olarak idari iş ve sadakat ilişkisinde bulunan kamu görevlilerine bırakılır.

- Kamu hizmetleri hukuku, memurluğun gelenek ve âdetlerini göz önüne alınarak düzenlenir ve geliştirilir”.

Maddelerden anlaşılacağı üzere, kamu hizmetleri anayasa ile temellendirilerek memurluk geleneklerini göz ardı etmeyen, istikrarlı ve güvenilir bir kamu hizmet düzeni inşası amaçlanmıştır. Bunun tam olarak icrası için de Alman Federal Meclisi tarafından Beamte sistemi, yönetimin çoklu yapısı dikkate alınarak, kanuni bir zemine oturtulmuştur.

Federal düzeyde oluşturulan mevzuatlardan biri Alman idari federalizminin länder düzeyinde sorumlu kıldığı unsurları dikkate alan ve çerçeve niteliğindeki “Federal Eyaletlerde Memurların Statüsünü Düzenleyen Kanun” (BeamtStG) olarak öne çıkmaktadır. 11 bölüm ve 63 maddeden oluşan kanun länder, belediyeler ve belediye birlikleri ile länder otoritesine tabi diğer kamu kurum, kuruluş ve vakıflarındaki memurların statülerini düzenlemektedir (BeamtStG, md.1). Länder düzeyinde yapılacak düzenlemeler için memur statüsünün çerçevesini çizen BeamstG, atama, kurumlar arası görevlendirme, hak ve yükümlülük ve gibi konularda genel hükümler içermektedir. Örneğin çalışma kapsamında kullanılan ve 138 maddeden oluşan Kuzey Ren-Vestfalya Eyaleti Devlet Memurları Kanunu, BeamstG çerçeve kanunu kapsamında länder tarafından çıkartılan kanunlardan biridir.

Bunun yanında federal düzeyde istihdam edilen memurları kapsayan ve 13 bölüm ve 147 maddeden oluşan Federal Devlet Memurları Kanunu (BBG), bunların statüsünü, işe alımlarını, atamalarını, kariyerlerini, hak ve yükümlülüklerini detaylı şekilde düzenlemektedir.

Almanya’da kamu personelinin istihdam yapısı da federal sistemin gerekliliğine göre oluşmuştur. Günümüzde, Tablo 1’de görüleceği üzere, beş milyona yakın kamu personeli istihdam edilmekte iken; bunların büyük kısmı, federal yönetim sisteminin sonucu olarak, länder ve yerel yönetimlerde görev yapmaktadır.

Tablo 1. İstihdam Biçimine Göre Almanya ve Türkiye’de Kamu Personelinin Sayısal Dağılımı (2021)

Ülke	İstihdam Biçimi	İSTİHDAM BİRİMLERİ (1.000)					
		Federal Birimler / Genel Bütçe Kaps.	Länder	Yerel Yönetimler	Sosyal Sigorta Kurumları	Diğer Birimler	Toplam
Almanya	Beamte	194.7	1 325.0	188.5	26.4	-	1.734.6
	Asker	172.4	-	-	-	-	172.4
	Diğer	155.3	1 216.4	1 469.1	348.7	-	3.189.5
	TOPLAM	521.4	2 541.4	1 657.6	375,1	-	5.095.5
Türkiye	Devlet Memuru	2.538.254	-	109.449	33.187	322.713	3.003.603
	Sözleşmeli Personel	379.6	-	25493	2429	121.672	529.194
	İşçi	213.714	-	601.722	6962	415.211	1.237,609
	Diğer	106.864	-	-	-	-	106.864
	TOPLAM	3.238.432	-	736.664	42.578	859.596	4.877.27

Kaynak: Statistisches Bundesamt, 2021; T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2021.

3. DEVLET MEMURU VE BEAMTE HAKLARI

ABS’in üzerinde şekillendiği devlet düzeni ve bunun tarihi arka planı ortaya konduktan sonra, konunun ve karşılaştırmanın daha rahat şekilde anlaşılması için, DMK kapsamındaki için “Devlet Memuru”, BeamtStG ve BBG kapsamında olanlar için ise “Beamte” tabiri kullanılmıştır.

Kamu personel istihdamının özel bir biçimi olan Devlet memuru ve Beamte kendine özgü çeşitli haklarla donatılmıştır. Bu haklar, anayasa ve kanunlarla düzenlenmektedir. Tablo 2’de de görüleceği üzere bu hakları; temel haklar, genel haklar, mali haklar, yükselmeye ilişkin haklar, yer değiştirmeye ilişkin haklar şeklinde sınıflandırmak mümkündür (Bilgin, 2004).

Tablo 2. Devlet Memuru ve Beamte Hakları Karşılaştırma Tablosu

HAKLAR	DEVLET MEMURU	BEAMTE
Temel Haklar	<ul style="list-style-type: none">• Eşitlik• Liyakat• Ayrımcılığa Karşı Korunma Hakkı	<ul style="list-style-type: none">• Eşitlik• Liyakat• Ayrımcılığa Karşı Korunma Hakkı
Genel Haklar	<ul style="list-style-type: none">• İş Güvencesi Hakkı• İstifa/Çekilme Hakkı• Emeklilik Hakkı• İzin Hakkı• Sendika kurma ve üye olma Hakkı• Toplu Sözleşme Hakkı• Özel Soruşturma Usulü	<ul style="list-style-type: none">• İş Güvencesi Hakkı• İstifa/Çekilme Hakkı• Emeklilik Hakkı• İzin Hakkı• Sendika kurma ve üye olma hakkı
Yükselme Hakkı	Var	Var
Yer Değiştirme Hakkı	Var	Var
Diğer Haklar	<ul style="list-style-type: none">• Uygulamayı İsteme Hakkı• İstinat ve İftiralara Karşı Korunma Hakkı• Müracaat, Şikâyet ve Dava Açma Hakkı	<ul style="list-style-type: none">• Müracaat, Şikâyet ve Dava Açma Hakkı• Personel Dosyasına Erişim Hakkı

Not: DMK ve ilgili Alman mevzuatına göre şekillendirilmiştir.

Temel haklar; eşitlik, liyakat ve ayrımcılığa ilişkin sağlanan hakları kapsamaktadır. Liyakat ve eşitlik açısından bakıldığında iki ülkenin kanunlarında da bu ilkeler vurgulanmaktadır. DMK'ya (1965:4180) göre Devlet memurluğu liyakat sistemine dayandırılmaktadır. Yine kanunun (1965:4182) 7. maddesine göre Devlet memurlarının görevlerini ifa ederken din, dil, siyasi düşünce, ırk ve mezhep ayrımı yapamayacağı belirtilirken; 10. maddesine göre de (1965: 4182-1) amirlerin maiyeti altındaki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranmak durumunda olduğu hüküm altına alınmıştır. Benzer bir yaklaşım ABS'de mevcuttur. Gerek BBG (md.9) gerekse BeamteStG (md.9) işe alımların hiçbir kimlik, cinsiyet veya inanç ayırt etmeksizin yalnızca liyakat temelli olacağını ifade etmekte ve DMK'ya kıyasla ayrıntılı bir vurgu içermektedir. Bunun yanında Alman kanunlarında hamilelik, ebeyn izni gibi hakların kullanımı durumunda da bunun mesleki ilerleme üzerinde herhangi bir ayrımcılığa sebep olamayacağı güvence altına alınmaktadır (BBG, md. 25; LBG NRW, md. 69). Bu, diğer hakların kullanımında da geçerli bir yaklaşımdır.



Örneğin hiçbir Beamte, bir sendika veya meslek birliğinde çalıştığı için azarlanamaz veya ayrımcılığa maruz bırakılamaz (BBG, 2009 md. 116/2; BeamStG, md. 52).

Genel Haklar; “İş Güvencesi Hakkı”, “İstifa/Çekilme Hakkı”, “Emeklilik Hakkı”, “İzin Hakkı”, “Sendikal Haklar”, “Özel Soruşturma Usulü” gibi başlıkları kapsamaktadır (Dinç, 2011:43-51). Buna göre, iş güvencesi bakımından Devlet Memurluğu sistemi ile ABS aynı bakış açısına sahiptir. DMK’nın (1965:4184) 18.maddesine göre kanunlarda yazılı haller dışında memurların görevlerine son verilemeyeceğini ifade eden “Güvenlik Hakkı” bulunmaktadır. Bu hakkın esası Devlet memurlarının asli ve sürekli görevleri icra etmelerinde yatmaktadır. Benzer biçimde Almanya’da da “Ömür Boyu Atanma” ilkesi bulunmaktadır. Buna göre Beamte, göreve ömür boyu atanma hakkına sahiptir. Bu hakkın hem Anayasa hem de kanuni kaynakları mevcuttur. Alman Anayasası, madde 33/4 ile egemenlik yetkilerinin kullanılmasını sürekli bir görev biçiminde kamu görevlilerine bırakmaktadır. Bu kapsamda BBG (md. 5/1) Beamte statüsünde atanmayı egemen görevlerin icrası için caiz görmekte ve ömür boyu memur statüsünün bu görevin sürekli biçimde yerine getirilmesine hizmet edeceğini hüküm altına almaktadır (BBG, md. 6/1). Aynı hükümler BeamStG madde 3/2 ve 4/1’de de görülmektedir. Dolayısıyla hem federal düzeyde hem de eyalet düzeyinde Beamte statüsü ömür boyu bir hukuki ilişki olarak kurulmaktadır.

İstifa veya çekilme hakkı bakımından incelendiğinde gerek Türkiye gerekse Almanya’nın mevzuatlarında bu konudaki hükümlerin benzer olduğu görülmektedir. DMK md. 20 (1965:4184) “Çekilme Hakkı” ile memurların kanunlarda belirtilen şekliyle memurluktan çekilebileceğini hüküm altına almaktadır. Devlet memurluğundan çekilen veya çekilmiş sayılanların, iki defadan fazla olmamak üzere, yeniden atanma hakları bulunmaktadır. Almanya’da da Beamte, talep etmesi halinde, işten ayrılma hakkına sahiptir ve bu hakkı görevden ayrılma talebini yetkili makama yazılı olarak bildirerek kullanabilmektedir (BBG, md. 33; BeamStG, md. 23/4). Ancak görevden kendi isteğiyle ayrılanların, göreve üstlerinin onayıyla tekrar dönmeleriyle ilgili hüküm yalnızca federal düzeyde istihdam edilenler için mümkündür.

DMK’ya (1965:4184) göre Devlet memurlarının emeklilik hakkı bulunmaktadır. Emekli olanlarınsa belirli şartlar dâhilinde yeniden Devlet memurluğuna alınmaları da mümkündür (Dinç, 2011:44-46). Almanya’da da

Beamte olarak görev yapan herkesin, yaş ve hizmet süresi gibi şartları sağladığı takdirde, emeklilik hakkı bulunmaktadır (BBG, 2009 md. 50; BeamStG, md.21/4). Fakat Türkiye'dekinin aksine yaş haddinden emekli olan Beamtenin tekrar atanması mümkün değildir (BBG, 2009 md. 51/4; LBG NRW, 2016 md. 31/4).

İzin hakkı, iki ülkede de sağlanmaktayken bazı farklılıklar ihtiva etmektedir. Devlet memurları, kanunda gösterilen süre ve şartlarla izin hakkına sahiptir (DMK, 1965:4184). İzin süreleri ise hizmeti 1 yıldan 10 yıla kadar (On yıl dahil) olanlar için 20 gün iken hizmet süresi 10 yıldan fazla olanlar için 30 gün olarak belirlenmiştir. Bunun yanında Devlet memurlarına mazeret izni, hastalık izni, aylıksız izin, öğrenim izni, sağlık izni, doğum izni ve doğum sonrası izin gibi farklı ihtiyaçlara binaen izin hakkı tanınabilmektedir (Bkz Bilgin, 2019:16-21). Benzer şekilde Beamte için çeşitli izin hakları tanınmış durumdadır. Bunlardan biri, ücretli yıllık izin hakkıdır (BBG md. 89; BeamStG md. 44). Federal düzeyde görev yapanlar için izin hakkının ayrıntıları, Federal Devlet Memurları ve Hakimler İçin Tatil İzni Yönetmeliği (Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamtinnen, Beamten und Richterinnen und Richter des Bundes / Erholungsurlaubsverordnung- EUrIV) vasıtasıyla düzenlenmiştir. Buna göre çalışma saatleri, bir takvim haftasında beş güne yayılmış olan federal Beamte için yıllık izin, 30 iş günü olarak belirlenmiştir (EUrIV, 1954 md.5/1). Yine ücretsiz izin, doğum izni, ebeveyn izni ve aile bakım izni ile hastalık gibi durumlarda mazerete bağlı çeşitli izinler BBG ve BeamStG ile sağlanmış durumdadır. Bunun yanında özellikle hamilelik, doğum izni ve ebeveyn izninin işe alım ve mesleki ilerleme üzerinde olumsuz bir etkisinin olamayacağı hüküm altına alınmış ve ayrımcılık yasağı vurgulanmıştır (BBG, md.25). Bu tip vurguların DMK'da olmadığı görülmektedir.

İzin kapsamında değerlendirilebilecek bir diğer husus, bir istihdam biçimi de olan ve Türk kamu personel sistemine 2016 yılında giren, yarım zamanlı çalışma hakkıdır.³ DMK madde 104'e göre doğum yapan veya eşi doğum yapan memurlar, çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı döneme kadar yarım zamanlı çalışabilmek hakkına sahiptir (DMK, 1965:4213). Mezkûr hak, Almanya'da daha esnek şekilde tanınmıştır. Buna göre Beamte, normal çalışma saatlerinin yarısına veya talep edilen süreye kadar kısmi süreli çalışma yapma hakkına sahip durumdadır (BBG, md.91; BeamStG, md. 43).

³ Doğum sonrası yarım zamanlı çalışma hakkı, 10 Şubat 2016 tarihinde Resmi Gazete' de yayımlanan 6663 sayılı Kanun'la yürürlüğe girmiştir. Bu kanunla İş Kanunu'nun 74. maddesine ve DMK'nın 104. maddesine fıkralar eklenerek yarım zamanlı çalışma hakkı hem iş hem de DMK'ya dahil edilmiştir.

Günümüzde sendikalar, işgücü piyasasının başlıca ilgili tarafı durumdaki aktörler haline gelmiştir ve demokrasi vasatındaki ülkelerde olmamaları da kabul edilebilir bir durum değildir (Öcal ve Tunç, 2019:72). Bu bakımdan hem Türkiye hem Almanya’da sendika kurma, bunlara üye olma ve sendikalar marifetiyle idarede temsil hakkı tanınmaktadır (Bkz. Tablo 3). Türkiye’de 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 15.maddesinde sayılanlar hariç olmak üzere, Devlet memurlarına Anayasa, DMK ve 4688 sayılı kanun uyarınca bazı sendikal haklar tanınmıştır. Bunun yanında, 2010 yılında yapılan değişiklikle, T.C. Anayasasının 53. maddesiyle Devlet memurlarına toplu sözleşme hakkı da sağlanmıştır (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası). Grev hakkı ise hem DMK’da yasaklar arasında yer almaya devam etmekte hem de 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 260. maddesi ile suç olarak tanımlanmaktadır. Ancak Anayasa Mahkemesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları, bu konuda bir miktar esneklik sağlamıştır (Beyoğlu, 2018).

Tablo 3. Türkiye ve Almanya’da Kadrolu Devlet Memuru ve Beamte Sendika Üyeliği Tablosu (2021)

ÜLKELER	Üye Sayısı	Sendikalı Oranı %
Türkiye	1.718.984	57.23
Almanya	409.685	21.68

Kaynak: Deutscher Gewerkschaftsbund, 2022; T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2021.

Alman Anayasası (2021:16-17) madde 9/3, sendika kurma hakkını herkes için tüm meslek gruplarına tanımaktadır. Ayrıca hem BBG (md.116) hem de BeamStG’ye göre (md.52) Beamte, sendika veya meslek birliği kurma hakkı sahiptir ve bu hakkı kullananlar ayrımcılığa maruz bırakılamazlar. Yine Beamte hem yönetim nezdinde kurumsal mekanizmalarla temsil edilme hem de kamu hizmetine ilişkin mevzuat düzenlemelerine dahil olma hakkına sahiptir (BBG, md. 117,118; BeamStG, md. 51,53). Ancak Beamte için tanınmış bir grev ve toplu sözleşme hakkı bulunmadığından grev yapmaları yasaktır. Daha önce ifade edildiği üzere Beamte, anayasal olarak, egemenlik hak ve yetkilerini yerine getirmekte ve istihdamı özel ve serbest hukuki bir sözleşmeyle değil kamu idaresinin ataması şeklinde gerçekleşmektedir. Bu bakımdan Almanya’da grev ve toplu sözleşme hakkının olmaması, Beamte statüsünün hukuki niteliğine bağlanmaktadır.

Grev yasağına uymamak, Türkiye’de olduğu gibi, Almanya’da da disiplin yaptırımlarına muhatap olmaya yol açabilmektedir. Ancak mevzuat böyle olsa da, Almanya’da grev yasağı konusu çalışan hak ve hürriyetleri bağlamında tartışılmaktadır (bkz. Jacobs ve Payandeh, 2020) 2020. Örneğin yakın zamanda sendika aracılığıyla gerçekleşen bir grev dolayısıyla disiplin cezası alan öğretmenler, konuyu Federal Anayasa Mahkemesine taşımış ve mahkeme grev yasağını Anayasa ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihatlarına uygun bulmuştur (The Federal Constitutional Court, 2018).

Görülebileceği üzere sendikaya üyelik, grev yasağı ve idarede temsil yoluyla sosyal diyalogun sağlanması bakımından benzer bir yaklaşıma sahip iki ülkeden Türkiye, grev ve toplu sözleşme politikası anlamında daha esnek ve ileri bir politika takip etmektedir. Çünkü Türkiye’de sendikal haklardan bir olan “Toplu Sözleşme Hakkı” Devlet memurlarına tanınmış bir haktır (Tuncay, 2007).

Genel haklardan bir diğeri, özel hükümlere göre soruşturmaya tabi olmaktır. Buna göre Türkiye’de, Devlet memurlarının görevleriyle ilgili veya görevleri sırasında işledikleri suçlardan dolayı soruşturma ve kovuşturma yapılması ve haklarında dava açılması özel hükümlere tabi kılınmıştır (Dinç, 2011:52). Almanya’da ise ilgili mevzuatta doğrudan böyle bir usul yer almamakla birlikte, Alman Anayasasının (2021: 81) 96/4. maddesi “Federasyon, kendisine kamu görevleri dolayısı ile bağlı olan görevliler için, disiplin ve şikâyet işleri için federal mahkemeler kurabilir.” hükmünü koymakta ve disiplin hususunda özel mahkemelere cevaz vermektedir.

Mali haklar, bir diğer önemli hak kategorisidir. Devlet memurlarına tanınan çeşitli hakların yanısıra aylık ve tazminat gibi çok sayıda mali hakkı bulunmaktadır (Bilgin, 2019:21-23). Benzer biçimde Almanya’da da mali haklar yaygındır ancak federal sistemden dolayı ortak bir mali haklar mevzuatı bulunmamaktadır. Örneğin BeamStG, mali düzenlemelere ilişkim hüküm içermemekte ve bunları länder idarelerine bırakmış durumdadır. Kuzey Ren-Vestfalya Eyaleti’nin Beamte için ayrı bir Maaş Kanunu (Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesbesoldungsgesetz- LBesG NRW) bulunmakta ve aile yardımı, saha tazminatı, fazla mesai ücreti ile öğretmenlere ödenek sağlanması gibi mali haklar hüküm altına alınmaktadır. Yine federal düzeyde BBG’ye tabi olanları kapsayan Federal Maaş Kanunu (Bundesbesoldungsgesetz, 1975) ücret dışında kira yardımı,



aile yardımı, fazla çalışma ücreti, avans, yolluk, üstün başarı ikramiyesi gibi birçok mali hak sağlamaktadır. Ayrıca BBG (md.81) ile hizmet yıl dönemlerinde, ikramiye ödemesi imkânı da sağlanmaktadır.

Yükselme hakkı, kamu personel sistemlerinde önemli sayılan haklardan biridir ve personelin performans ve verimliliğinde önemli etkileri olan bu hakkın varlığı ve kullanımı son derece önemlidir (Bilgin, 2020). DMK md. 64-71'e göre (1965:4203-4205) Devlet memurlarının yükselme hakkı bulunmaktadır. Beamte de kendi sınıfında bir üst noktaya terfi veya daha yüksek bir kariyer sınıfına yükselme hakkına, cinsiyet, soy, ırk, etnik köken, engellilik, din veya dünya görüşü, siyasi görüş veya cinsel kimlik gözetilmeksizin, sahiptir (BBG, 2009 md. 9,21,22a,23; LBG NRW, md.19). Yükselme sistemi, federal yönetimden dolayı merkezi bir hüviyete sahip değildir. Her düzeyde yer alan idarenin kendi terfi ve ilerleme sistemini hayata geçirmesi mümkün görünmektedir. Örneğin Kuzey Ren-Vestfalya'da yürürlükte olan LBG NRW'ye (md.9) göre eyalet hükümetinin bir kariyer yönetmeliği çıkartması hüküm altına alınmış ve "Kuzey Ren-Vestfalya Eyaletindeki Beamte'lerin Kariyerlerine İlişkin Yönetmelik" (Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten im Land Nordrhein-Westfalen Laufbahnverordnung - LVO) çıkartılarak kariyere ilişkin detaylar belirlenmiştir.

Yer değiştirmeye ilişkin haklar, kamu personelinin hareketliliğini sağlayan ve bu tip ihtiyaçlara cevap veren önemli bir imkândır. DMK md.72-76 (1965:4205-4207) ile devlet memurlarının yer değiştirmesine cevaz vermiştir. Almanya'da da hareketlilik, değişen ve dönüşen hizmet ihtiyaçlarının bir gereği olarak görülmektedir. (The Federal Public Service, 2014: 53). Bu kapsamda gerek federal düzeyde gerekse eyalet düzeyinde yer değişikliği imkânı tanınmış durumdadır (BBG, md.28; BeamStG, md.15).

Diğer haklar ise, yukarıda sayılan kategorilere girmeyen hakları kapsamaktadır. Bunlardan biri, Devlet memurlarına DMK'ya dayanılarak yayınlanan yönetmeliklere göre tayin ve tespit olunup, yürürlükte bulunan hükümlerin kendileri hakkında aynen uygulanmasını isteme imkânını sağlayan "Uygulamayı İsteme Hakkı"dır (DMK, 1965:4184). Beamte için ise benzer bir hak bulunmamaktadır. DMK'da yer alan haklardan bir diğeri "İsnat ve İftiralara Karşı Korunma Hakkı"dır. Bu hak kapsamında, Devlet memurlarının hakkındaki ihbar ve şikâyetlerin uydurma bir suç isnadı ile yapıldığı, hukuki süreç sonunca isnadın

sabit olmadığı anlaşıldığı durumda, ilgili Devlet memuru merkezde en büyük amirinden veya illerde valilerden kendisine isnatta bulunanlar hakkında kamu davası açılmasını Cumhuriyet Savcılığından isteyebilmektedir (DMK, 1965:4185). Fakat Almanya’da böyle bir hak bulunmamaktadır.

Yine Türkiye’de Devlet memurları kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işlerinden dolayı müracaat; amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı şikâyet ve dava açma hakkına “Müracaat, Şikâyet ve Dava Açma Hakkı” kapsamında sahiptir (DMK, 1965:4184). Müracaat ve şikâyetler söz veya yazı ile en yakın amirden başlayarak silsile yolu ile şikâyet edilen amirler atlanarak yapılabilmektedir. Oldukça benzer şekilde Almanya’da da Beamte, hiyerarşik amir silsilesini takip ederek, şikâyet ve dava açma hakkına sahiptir. Eğer şikâyet bir üst amir aleyhine ise, hiyerarşide bir basamak atlanarak doğrudan bir üst amire müracaat etmek mümkündür (BBG, md. 125). Ayrıca emekli olsa da Beamte, idari yargı yoluna gitme hakkına sahiptir. Bunların yanında bir diğer hak Beamte’nin, Devlet memurlarının aksine, personel özlük dosyaları hakkında bilgi edinme ve burada arşivleneni görme hakkına sahip olmasıdır (BBG, 2009 md. 110; LBG NRW, md.86; BeamStG, md. 50).

4. DEVLET MEMURU VE BEAMTE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Tablo 4’te görüleceği üzere, Devlet memuru ve Beamte için sağlanan haklar kadar getirilen yükümlülükler de bulunmaktadır. DMK’nın 2. bölümü olan “Ödev ve Sorumluluklar”, Devlet memurlarına özel çeşitli yükümlülükleri belirlemektedir. Beamte için de BBG ve BeamStG ile pek çok yükümlülük getirilmektedir.

Tablo 4. Devlet Memuru ve Beamte Yükümlülükleri Karşılaştırma Tablosu

YÜKÜMLÜLÜKLER	DEVLET MEMURU	BEAMTE
Sadakat, Tarafsızlık, Devlete Bağlılık	Var	Var (Siyasi Parti Üyeliği var)
Davranış ve İşbirliği Yükümlülüğü	Var	Var
Yemin Etme Yükümlülüğü	Var	Var
Amirlerin Yükümlülükleri	Var	Yok
Kişisel Sorumluluk ve Zarar Tazmini Yükümlülüğü	Var	Var
Mal Bildirimi Yükümlülüğü	Var	Yok



Basına Bilgi ve Demeç Verme Yasağı	Var	Var
Resmî Belge Araç ve Gereçlerin, Yetki Verilen Mahaller Dışına Çıkarılmaması ve İadesi yükümlülüğü	Var	Yok
Gizli Bilgileri Açıklamama Yükümlülüğü	Var	Var
İkinci İş Yasağı	Var	Yok
Emeklilik Döneminde Yapılan İşlerin Bildirilmesi Yükümlülüğü	Yok	Var

Not: DMK ve ilgili Alman mevzuatına göre şekillendirilmiştir.

Sadakat, tarafsızlık ve devlete bağlılık, hem Türk hem de Alman mevzuatında öne çıkanlardan en önemli yükümlülüklerdendir. Devlet memurları için bu yükümlülüklerin temeli, T.C. Anayasasının 129/1 maddesi⁴ ile DMK 6 ve 7.maddesidir. Buna göre Devlet memurlarının, anayasa ve kanunlara bağlı kalmasını ve bunları sadakat içinde uygulaması gerektiği belirtilmiştir. Yine Devlet memurlarının siyasi partiye üye olmaları, taraflı davranmaları ve siyasi eylemde bulunmaları yasaklanırken edilirken, Devletin menfaatlerini koruma yükümlülüğü getirilmiştir(Dinç, 2011:21-23).

Sayılan bu yükümlülükler konusunda, Almanya'nın da benzer bir yaklaşıma sahip olduğunu özellikle söylemek gerekmektedir. Alman Anayasası madde 33/4, egemenlik yetkilerini yerine getirecek memurları sadakat ilişkisi içinde tanımlamaktadır. Yine gerek BGG (md.60) gerekse BeamStG (md. 33) ile Beamtenin bir partiye değil tüm halka hizmet edeceği, görevlerini tarafsız, adil ve kamu yarınının gerektirdiği şekilde icra edeceği ve davranışlarıyla anayasada tanımlandığı şekliyle özgür demokratik düzene bağlı kalarak bunu savunması hüküm altına alınmıştır. Yine Beamte, siyasi faaliyetlerinde, kamuya karşı konumlarından dolayı ölçülü davranmak durumundadır. Görüleceği üzere, kural olarak, siyasi partiye üye olma veya siyasi faaliyet yasağı bulunmamaktadır. Yalnızca kullanılan kamu gücünü bir siyasi parti lehine kullanmak, görev başında taraflı davranmak ve eğer varsa siyasi faaliyetlerde aşırılık memnu edilmiş durumdadır. Kanunla ulaşılmak istenen amaç, Türk kamu personel sistemiyle aynı doğrultuda iken, getirilen kısıtlamalar farklılık arz etmektedir. Ancak Beamte'nin siyasi parti üyeliği ve siyasi faaliyetlerin disiplin soruşturmasına konu olabileceği

⁴ "Memurlar ve diğer kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdürler."

haller de bulunmaktadır. Eğer bir siyasi partinin, Federal Anayasa Mahkemesi tarafından, anayasada tarif edilen özgür ve demokratik düzene muhalif olduğuna karar verilirse, böyle bir partiye üye olmak veya siyasi faaliyetlerine katılmak disiplin soruşturması açılmasına sebebiyet verebilmektedir (Bundesministerium des Innern und für Heimat, 2019).

Yemin etme yükümlülüğü, aday Devlet memurlarının asli Devlet memurluğuna atandıktan sonra en geç bir ay içinde düzenlenecek merasimle yerine getirilmesi gereken bir süreçtir. Danıştay kararlarında yemin ödevinin yerine getirilmemesi halinde, memuriyetten çıkarma cezasının verilebildiği görülmektedir (Arslan, Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, 2017: 861). Benzer şekilde Beamte, anayasada yer alan yükümlülükleri de içeren bir hizmet yemini etmek zorundadır. Ancak Beamte, inanç veya vicdani sebeplerle dini “yemin” etmek istemiyorsa “ant içerim” de diyebilmektedir (BBG, md. 62; BeamStG, md. 35). Yemin süreci, Beamte olarak atanmanın ayrılmaz bir parçasıdır. Ancak atanacak kişinin Avrupa Birliği üye ülkelerinden birinin vatandaşı olması veya atamanın acil bir ihtiyaçtan kaynaklandığı istisnai durumlarda, yemin etme yükümlülüğünden vazgeçilebilmektedir.

Davranış ve iş birliği yükümlülüğü kamu personel rejimlerinde uyum, düzen ve hiyerarşi bakımından önemli bir yer tutan gerekliliğe hitap etmektedir. DMK md.8’e göre Devlet memurlarının hizmet esnasında veya dışında resmi sıfatlarının gerektirdiği gibi davranmalarını ve iş birliği içinde çalışmalarını gerektirini mezkûr yükümlülük başlığı altında düzenlemektedir. Ayrıca Devlet memurlarından yabancı memleketlerde bulunanların, devlet itibarını veya görev haysiyetini zedeleyici fiil ve davranışlarda bulunamayacağı yükümlülüğü, “Yurt Dışında Davranış” başlığı altında getirilmiştir. Bunlara ek olarak memurların, ast olarak görevlerini iyi ve mevzuata uygun yürütülmesinden üstlerine karşı sorumlu olduğu ve kanunsuz olduğu düşünülen emirlerin ancak üstlerin yazılı talimatı ile yerine getirilebileceği ancak konusu suç teşkil eden emirlerin hiçbir şekilde yerine getirilmemesi aksi halde yerine getiren kişinin de sorumlu olacağına ilişkin yükümlülük “Devlet Memurlarının Görev ve Sorumlulukları” başlığı altında düzenlenmiştir (DMK, 1965:4182-1).

Düzen ve hiyerarşi konusunda, ABS ile Türk sistemi oldukça yakındır. Buna göre Beamte, kendini özverili şekilde mesleğine adanmak ve hem görev sırasında



hem de görev dışındaki davranışlarıyla görevinin gerektirdiği saygı ve güveni yansıtmakla yükümlüdür. Ayrıca görev sırasında veya görevle ilgili faaliyetlerinde dış görünüşleri görevlerine duyulan güveni dikkate alır şekilde olmalıdır ve bu kapsamda saygılı ve güvenilir şekilde davranma yükümlülüğü veya görev itibarıyla gerekliyse saç ve sakal gibi konularda sınırlandırmalar getirilmesi mümkündür (BBG, md. 61; BeamtStG, md. 34).⁵ Ancak Alman mevzuatında, yurt dışında davranışa ilişkin özel bir yükümlülük bulunmamaktadır. Yine Beamte, üstlerine destek olup, emirlerini yerine getirmek ve mevzuatı takip etmek zorundadır (BBG, md. 62; BeamtStG, md. 35). Devlet memurları gibi Beamte de, BBG (md. 63) ve BeamtStG'ye (md. 36) göre göreviyle ilgili eylem ve işlemlerinin kanunlara uygunluğu konusunda kişisel olarak sorumludur. Mezkur mevzuata göre, kendisine verilen resmi emirlerin kanuniliği konusunda tereddütte düşerse, bu durumu derhal üstlerine bildirmeli, emir yazılı olarak tekrarlanırsa ve halen tereddüt hâsıl oluyorsa hiyerarşik olarak bir üst amire ileterek yazılı onay istemelidir. Bu süreç içinde emir, yazılı olarak, onaylanırsa emri yerine getiren sorumluluktan kurtulmaktadır. Ancak söz konusu emrin insan onurunu ihlal etmesi, cezai veya idari suç olması halinde emri yerine getiren sorumluluktan kurtulması mümkün değildir.

Amir durumda olan Devlet memurlarının görev ve sorumlulukları da, DMK'nın (1965:4182-1) 10. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, Devlet memurları amiri oldukları kuruluş ve hizmet birimlerinde mevzuatla belirlenen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yapmaktan ve yaptırmaktan, maiyetindeki memurlarını yetiştirmekten, hal ve hareketlerini takip ve kontrol etmekten görevli ve sorumludurlar (Bilgin, 2019:26). Ayrıca maiyetindeki memurlara, hakkaniyet ve eşitlik içinde davranmak durumundadırlar. Alman mevzuatında ise doğrudan buna benzer bir yükümlülük bulunmamakla birlikte, kanunların çeşitli bölümlerinde ayrımcılık yasağı ve eşitlik ilkesi vurgulanmaktadır.

Kişisel sorumluluk ve zarar tazmini, Devlet memurların bir diğer yükümlülüğüdür. DMK 12. maddeye göre (1965: 4183) Devlet memurunun kasıt, kusur, ihmal veya tedbirsizliği sonucu idare zarara uğratılmışsa bu zararın ilgili tarafından rayiç bedeli üzerinden ödenmesi esastır. Madde 13'e göre ise,

⁵ DMK'nın "Ödev ve Sorumluluklar" başlığı altında yer alması da kanunun Ek Madde 19 ile Devlet memurlarına kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ve yönetmeliklerin öngördüğü şekilde kılık kıyafet kurallarına uyma mecburiyeti getirilmiştir.

kişiler kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan dolayı bu görevleri yerine getiren memur aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açabilirler ve kurumlar ortaya çıkacak tazminatları memura rücu edebilmektedir (Dinç, 2011:29-35). Kişisel sorumluluk nedeniyle tazminat ödeme yükümlülüğü Beamte için de geçerlidir. Görevlerini kasten veya ağır kusurları ile ihlal eden Beamte, görevlerini ifa ettikleri işverene ortaya çıkan zararı tazmin etmek zorundadır (BBG, md.75; BeamtStG, md.48). Ancak Alman mevzuatında, kamu hizmeti nedeniyle uğranılan zararlar aleyhine açılacak davalarla ilgili özel bir süreç bulunmamaktadır.

Mal bildirimini yükümlülüğü, T.C. Anayasasının 71. maddesi ve DMK md. 14 (1965:4183) ile hüküm altına alınmıştır. Buna göre Devlet memurları, kendilerine, eşlerine ve velayetleri altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmaz malları, alacak ve borçları hakkında mal bildiriminde bulunmak zorundadırlar (Eren ve Dölek, 2021). Alman mevzuatında böyle bir düzenleme olmadığından Beamte için buna benzer bir yükümlülük söz konusu değildir.

Basına bilgi ve demeç verme yasağı ise, Devlet memurlarının kamu görevleri hakkında basına yetkisiz şekilde, bilgi veya demeç vermemelerine ilişkindir (DMK, 1965:4183). ABS içinde de medyaya bilgi vermek, yalnızca idarenin yetkilendireceği Beamte tarafından yapılabilmektedir (BBG, md.70; LBG NRW, md.43).

Resmî belge araç ve gereçleri, yetki verilen mahaller dışına çıkarılmaması ve görevleri gereği kendilerine teslim edilen resmî belge, araç ve gereçleri görevleri sona erdiği zaman iade etmek yükümlülükleri, DMK'nin 16. maddesi ile düzenlenmiştir (Dinç, 2011:41). ABS içinde böyle bir yükümlülük bulunmamaktadır. Ancak doğrudan böyle bir yükümlülüğün bulunmuyor olması, buna cevaz verildiği anlamına da gelmemektir. Zira Beamte her halükârda kamu yararına çalışmakla yükümlü olup; gerek resmi araç ve gereçlerin korunması gerekse kamu hizmet ilişkisi sona erdiğinde uhdesindeki resmi araç ve gereçleri iade etmesi, kamu yararı ilkesinin ruhuna uygun bir gerekliliktir.

DMK'nin "Ödev ve Sorumluluklar" başlığında sayılanlar ile Alman mevzuatında sayılanlar, birçok açıdan benzerlik göstermektedir. Fakat benzer olan yükümlülüklerin dışında Beamte için farklı yükümlülükler de bulunmaktadır. Bunlardan biri gizliliklidir. Buna göre Beamte, görevini icra ederken edindiği



bilgileri, kamu hizmeti ilişkisi sona erse dahi, korumakla yükümlüdür (BBG, md.67; BeamStG, md.37). Devlet memurları için bu yükümlülüğe içerik bakımından denk olan “Gizli Bilgileri Açıklama Yasağı”dır (DMK, 1965:4185). Buna göre Devlet memurları, kamu hizmetleri ile ilgili gizli bilgileri görevlerinden ayrılmış olsalar bile, yetkili bakanın yazılı izni olmadıkça açıklayamazlar. Ancak yasağın konusunu oluşturan ve korunması gereken bilginin sınırları farklı tarif edilmiştir. Alman mevzuatı, tek ölçüt olarak kamu hizmeti icrası vesilesiyle edinilen bilgiyi tarif ederken, Türk mevzuatı yasağı gizli bilgiyle sınırlamıştır.

Almanya’daki tüm Beamte’leri kapsamasa da federal düzeyde istihdam olunan Beamte, mesleğini icrasına engel olmayacak şekilde uygun bir yerde ikamet etmek ve eğer durum gerektiriyorsa kamu hizmet binasına belirli mesafe içindeki bir yere veya lojmana taşınmak durumundadır. Bunun yanında ortaya çıkan özel halin ivedilikle gerekli kılması durumunda, Beamte, izinli olduğu sürelerde dahi iş yerine yakın bir yerde ikamet etmekle talimatlandırılabilir (BBG, md. 72,73). Devlet memurları için ise, 2011 yılında 6111 sayılı kanunla yürürlükten kaldırıldığından dolayı, böyle bir yükümlülük bulunmamaktadır.

DMK’da olmayan ancak Alman Beamte için var olan, çeşitli bildirim yükümlülükleri de mevcuttur. Bunlardan birisi kamu hizmeti dışında yapılan işlerin bildirilmesine dair yükümlülüktür (BBG, 2009 md. 99-100; BeamStG, 2008 md.40). Türkiye’de, Devlet memurları için ticaret ve bunun dışında kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasaklanmıştır. Ancak Almanya’da, Beamte için böyle mutlak bir yasak bulunmamakta ve ek iş yapmak mümkün olabilmektedir.

Bildirime muhatap bir diğer konu ise, emekli statüsünde olanların, kamu hizmetinin sona erdiği tarihten önceki son beş yılda icra ettiği görevleriyle ilgili olan ve resmi menfaatleri olumsuz etkileyebilecek bir işte çalışması halinde ortaya çıkan yükümlülüktür. Böyle bir durumun vuku bulması halinde emekli Beamte, konuyu yazılı veya elektronik olarak bildirmekle yükümlüdür. Kamu menfaatinin bu istihdam dolayısıyla zarar göreceğine dair bir endişenin hâsıl olması durumunda ise, ilgili Beamte’nin çalışmasının yasaklanması da mümkündür (BBG, md.105; BeamStG, md.41).

SONUÇ

657 sayılı DMK'de sıralanan 12 kamu hizmetinin yanısıra diğer kanunlarla belirlenen kamu hizmetlerini (bkz.Bilgin, 2021) vermek üzere kurgulanmış Türk kamu personel sistemine benzer biçimde, siyasi ve idari yapısıyla federalist bir ülke olmasına karşın Almanya'da kamu personelinin memur-Beamte, sözleşmeli personel ve işçi olarak üçe biçimde istihdam edildiği görülmektedir. Ancak Alman kamu personeli arasında kamu hukukuna göre istihdam edilen Beamte'lerin, özel hukuka göre istihdam edilen sözleşmeli ve işçilere nazaran ayrıcalıklı bir konumları olduğu, bu nedenle oldukça saygın, yaşam boyu iş güvencesi olan bir statüleri bulunduğu görülmektedir (Çapar, 2010). Türkiye ve Almanya'daki Devlet memurlarının hak ve yükümlülükleri, temelde pek çok benzerlikler içermekle birlikte, bazı farklılıkları da barındırmaktadır. Zira memur hak ve yükümlülüklerdeki benzerliğin ilk sebebi, hukuk temelli bir yönetim anlayışıdır. Öncelikle iki ülke de kıta Avrupası hukuk sistemini ve "hukuk devleti" yapısını benimsemiştir. Buna bağlı olarak devletin uygulama alanını çerçeveleyen hukuk sisteminin varlığı, her iki ülkede de benzer bir kamu personel sisteminin inşasını beraberinde getirmiştir.

İncelemeye konu iki ülkede de memurluk, anayasal müessesedir. Dolayısıyla iki ülkenin benzer hukuk anlayışı, benzer sistem ve mekanizmaları üretmiştir. Mevcut benzerlikler de bu sistem içerisindeki kamu personel rejimini yine benzer bir çerçeve içinde şekillendirmiştir. Buna göre Almanya'da, Beamte sadece kendilerine tahsis edilmiş kadrolarda istihdam edilebilmekte olup; ülkenin federal yapısının bir sonucu olarak, eyalet düzeyindeki personel sistemi kolluk personeli ile silahlı kuvvetler dâhil tüm federal yönetim personeli için geçerli olmakta; benzeri ilke ve kurallar yerel düzeyde de görülmektedir (Uzun, 2003:667). Bu bakımdan liyakat, hiyerarşi, şikâyet hakları veya eylemlerin yasallığına ilişkin sorumluluklar, bu zeminden çıkmaktadır.

Yine iki ülkede de ortak olan sadakat yükümlülüğü, hukuk devletinden mülhem, memurların bağlılığını kişilerden soyutlayarak anayasa ve kanunlara bağlamayı hedefleyen önemli bir ilkedir. Örneğin DMK'nın 1964 yılında meclise sunulan tasarısında, sadakat yükümlülüğü hukuk devletine bağlılık ilkesiyle gerekçelendirilmiştir (Millet Meclisi, 1964).

Bu sistem üzerinde şekillenen tarihi devlet yapılarıysa, hak ve yükümlülüklerdeki benzerliği doğuran bir diğer sebeptir. Osmanlı İmparatorluğu,

“merkezileşmiş tarihi bir bürokratik” imparatorluktu (Heady, 2001: 157). Onun ardılı olan Türkiye Cumhuriyeti de, kıta Avrupası hukuk sistemine mensup ve bürokratik yönetim geleneğine haiz üniter bir devlettir (Heper, 2006). Tek katmanlı idare yapısı ve merkezîyetçi sistem, kendini, mevzuat düzeyinde, kamu personel sisteminin temeli olan 657 sayılı DMK olarak göstermektedir. Oldukça ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiş ve zaman içerisinde eklenen maddelerle Türk kamu personel sisteminin seyrinin izlenebileceği bir külliyet haline gelmiş olan kanun, Devlet memurları için ilke, performans, disiplin, hak, yükümlülük gibi tüm unsurları bünyesinde barındırmaktadır.

Türkiye’dekine benzer şekilde, Federal Almanya Cumhuriyeti de tarihi bir imparatorluk ardılıdır ve önemli bir bürokratik yönetim geleneğine sahiptir. Elbette hiçbir zaman ne geçmişte Osmanlı İmparatorluğu ne de bugün Türkiye Cumhuriyeti kadar merkezîyetçi bir yönetim sistemi inşa edilmese de Amerika Birleşik Devletleri’ndekine benzer nitelikte bir federal sistem de olmamıştır. Günümüz Almanya’sının idari federalizm yapısı birçok açıdan işbirliğine dayalı bir karaktere sahiptir (Jeffery, 2002: 172). Bu yapı kendini, yönetim sistemindeki güçlü kurumsal koordinasyon mekanizması ile çok katmanlı uzlaşî kültürünün getirdiği farklı düzeydeki idare birimlerinin etkin işleyişinde göstermektedir (Behnke ve Kropp, 2021:36). Bu nedene bağlı olarak örneğin BBG, BeamtStG ve LBG NRW gibi farklı yönetim düzeylerinde üretilmiş mevzuatlar olsa bile farklılıkların değil benzerliklerin ve homojen bir sistemin baskın olduğunu görmek mümkündür. Böylece hem bugünkü üniter ve merkezîyetçi Türk yönetim sistemiyle mukayese edilebilir bir genel sistem, hem de Türk sistemindeki içerikle oldukça yakın bakış açısına sahip hak ve yükümlülükler ortaya çıkmıştır. Örneğin iki ülkede de iş güvencesi, bir hak olarak hüküm altına alınmıştır. Ancak bu, yalnızca bir sosyal hak değil iki ülkenin de devletin varlığı ve sürekliliğine ilişkin sahip olduğu bakış açısının ortak niteliğinin bir sonucu olarak anlaşılmalıdır. Buna bağlı olarak iş güvencesi hakkı halen yürürlüktedir.

İki ülkenin siyasi tarihlerinde kesişen noktalar bulunmaktadır. 1. Dünya Savaşı mağlubiyeti sonrası monarşiden cumhuriyet rejimlerine geçen iki ülkenin elitlerinin monarşizme karşı duruşları benzer bir bürokratik yaklaşımı beraberinde getirmiştir. Örneğin 1919 Weimar Anayasası memurlar için tarafsızlığı, günümüzde de olduğu gibi siyasi parti üyeliğini yasaklamayarak, hüküm altına almaktayken

(The Federal Public Service, 2014:38) 1923 yılında Lozan Barış Antlaşmasını imzalayan Türkiye, 1926 yılında yürürlüğe koyduğu Memurin Kanunu ile memurların siyasetle iştigalini her bakımdan, bugün olduğu gibi, yasaklayarak tarafsızlığı güvence altına almaya çalışmıştır. Türkiye’de darbe dönemlerinde dahi ortadan kaldırılmayan bu ilke, Cumhuriyetin yıkılıp Nazi rejiminin kurulduğu Almanya’da ise, 1933-1945 yılları arasında kaldırılmıştır.

Nazi rejiminin yarattığı sarsıntıdan dolayı, Almanya’nın militan demokrasi kavrayışı daha aktif bir vatandaş ve dolayısıyla memur modeli ortaya çıkartmak istemiştir. Örneğin Alman anayasasının 20. maddesi, anayasa düzenini ortadan kaldırmak isteyen herkese karşı, direnme hakkını tüm Almanlara tanımıştır (Christian Rumpf ve Gökçe Uzar Schüller, 2021:25). BBG (md.60) ve BeamStG de (md. 33) anayasal demokratik düzene yalnızca bağlılığı değil aynı zamanda bu düzenin savunmasını da Beamte için, temel bir yükümlük olarak düzenlemiştir. Türkiye’de ise, 12 Eylül rejimi ortamında, 1982 tarih ve 2670 sayılı kanunla, DMK’da çeşitli değişiklikler yapılmıştır. Daha önce olmayan yemin etme ile Devlet memurlarının her durumda devletin menfaatini korumasını salık veren devlete bağlılık yükümlülükleri anayasal düzenin korunması konusunda daha aktif bir memurluk öngören değişiklikler olmuştur. Sadakat temelli bu yükümlülüklere uyulmaması durumunda ise, iki ülke de personeli kamudan uzaklaştırarak benzer arındırma politikaları uygulanmıştır (Gülener ve Erciyas, 2016).

Benzerlik eksenlerinden bir başkası ise, çalışma standartlarının ulaşılmış olduğu evrensel normlardır. İstifa hakkı, izin hakkı ve birçok mali hak hâlihazırda, statü fark etmeksizin, tüm çalışanlar için sağlanan temel çalışan ve insan hakları hüviyetindedir. Yine iki ülke de Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) üyesidir ve birçok sözleşmesine de taraftır. Bu bakımdan iki ülkede de bu tip hakların olması, o ülkeye özel bir kamu politikası olmasından ziyade evrensel ve çok taraflı sözleşme standartlarından kaynaklanmaktadır.

Hak ve yükümlülüklerdeki son benzerlik ise ülkelerin siyasal hayatlarındaki özel tecrübeler ile devlet politikasındaki farklılıklardan ileri gelmektedir. Bu noktada Almanya’nın geçirdiği Nazi sarsıntısının önemli bir negatif toplumsal bellek ürettiğini söylemek gerekir. Buna bağlı olarak mevzuatta örneğin sıklıkla “cinsiyet, soy, ırk, etnik köken, engellilik, din veya dünya görüşü, siyasi görüş veya cinsel kimlik” gibi, toplumda olabilecek tüm kimlik tipleri sayılmakta ve ayrımcılık



yapılamayacağı sıklıkla vurgulanmaktadır. Bu yaklaşım, “Almanya bir göç ülkesidir” gibi bir kamu politikasına da dönüşmüş durumdadır ve kamu personel istihdamında etnik çeşitlilik aktif olarak desteklenerek, kurumlar bu konuda puanlanmaktadır (Deutsche Welle Türkçe, 2020). Türk mevzuatında ise, T.C. Anayasası’nın 10.md.’si ile temel eşitliğe vurgu yapılmış; 70. md.’sinde ise, “hizmete alınmada görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez” denmiştir.

Hak ve yükümlülükler eksenindeki farklılıklara bakıldığında ise, Türkiye’de bulunup, Alman mevzuatında olmayan toplu sözleşme hakkı, başta gelmektedir. Daha önce ifade edildiği üzere, Almanya’da Beamte’lerin sendika kurma ve üye olma hakkı olmakla birlikte, grev ve toplu sözleşme hakkı bulunmamaktadır. Türkiye ise, 2010 yılından gerçekleşen anayasa değişikliği ile devlet politikasını değiştirerek bu alanda önemli bir adım atmış ve hem aktif hem de emekli olan memurların ekonomik haklarını toplu sözleşmeye bağlayarak önemli bir hak hürriyeti sağlamıştır.

Sosyal bilimlerin en büyük araçlarından biri karşılaştırmadır. Karşılaştırma ise, temel olarak “benzerliklerin ve farklılıkların aynı anda incelenmesidir” (Duverger, 2002:368). Tüm bunlar değerlendirildiğinde Türk ve Alman personel sistemlerindeki hak ve yükümlülükleri karşılaştırma girişiminin sonucu oldukça büyük benzerlikler ile bazı yaklaşım farklılıkların belirlenmesi olmuştur. Görülmektedir ki sistemleri inşa eden temel faktörlerin benzerliği birörnek sistemlerin oluşmasını da yol açmaktadır. Bu bakımdan ülkelerin kurumsal ve tarihsel faktörlerinin karşılaştırmalı kamu yönetimi perspektifinden incelenmesinin, sistemlerin kavranması ve buradan hareketle geliştirilmesine fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Arslan, S., Akyılmaz, B., Sezginer, M. ve Kaya, C. (2017). *İdare Hukuku Mevzuatı* (13. bs.). Ankara: Seçkin.

BBG. Bundesbeamtengesetz (2009).Erişim tarihi: 10 Mayıs 2022, https://www.gesetze-im-internet.de/bbg_2009/

BeamtStG. Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern-Beamtenstatusgesetz (2008). Erişim tarihi: 10 Mayıs 2022, <https://www.gesetze-im-internet.de/beamstg/>

Behnke, N. ve Kropp, S. (2021). Administrative Federalism. Isabella Proeller, Dieter Schimanke, Jan Ziekow, ve Sabine Kuhlmann (Ed.), *Public Administration in Germany* içinde , Governance and Public Management (ss. 33-51). Cham: Palgrave Macmillan.

Beyoğlu, C. Ü. (2018). AİHM Kararları Işığında Kamu Görevlilerinin Grev Hakkı. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (135), 77-118.

Bilgin, K. U. (2004). *Kamu Performans Yönetimi*. TODAİE.

Bilgin, K. U. (2019). Türkiye’de Devlet Memurluğu Sistemi “Devlet Memuru”. K. U. Bilgin (Ed.), *Balkan Ülkelerinde Devlet Memurluğu* içinde (ss. 1-50). Ankara: Gazi Kitabevi.

Bilgin, K. U. (2020). Kamusal Bir Sorumluluk Olarak Kamu Personeli Performans Yönetimi. V. Eren ve H. T. Eroğlu (Ed.), *Kamuda Performans Yönetimi* içinde (ss. 195-236). Ankara: Nobel Yayını.

Brand, A. (Ed.). (1929). *Gesetze über die Rechtsverhältnisse der Reichsbeamten* (3. bs.). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. Erişim tarihi: 18 Ağustos 2022, <http://link.springer.com/10.1007/978-3-642-52607-7>

Bundesbesoldungsgesetz. (1975). Erişim tarihi: 15 Mayıs 2022, <https://www.gesetze-im-internet.de/bbesg/BJNR011740975.html>

Bundesministerium des Innern und für Heimat. (2019, 27 Mart). Verfassungstreue von Beamten; beamtenrechtliche Konsequenzen der politischen Betätigung von Beamten. Erişim tarihi: 10 Mayıs 2022, https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/oeffentlicher-dienst/beamte/vermerk-neutralitaet-und-verfassungstreue.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Christian Rumpf ve Gökçe Uzar Schüller (Çev.). (2021). *Federal Almanya Cumhuriyeti Anayasası*. Berlin: Alman Federal Meclisi.

Çapar, S. (2010). Almanya’da kamu Personel Sistemi. *Türk İdare Dergisi*, (466), 47-63.

Deutsche Welle Türkçe. (2020). Kamu çalışanlarının yüzde 12’si göçmen kökenli. Erişim tarihi: 20 Haziran 2022, <https://www.dw.com/tr/almanya-da-kamu-calisanlarinin-yuzde-12si-gocmen-kokenli/a-55846676>



Deutscher Gewerkschaftsbund. (2022). Mitgliederzahlen 2021. Erişim tarihi: 20 Mayıs 2022, https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2020-2029?tab=tab_0_0#tabnav

Dinç, A. (2011). *Açıklamalı ve Yargı Kararlarıyla Devlet memurları Kanunu*. Ankara: Türkiye Belediyeler Birliği yayını.

DMK. Devlet Memurları Kanunu (1965). Erişim tarihi: 15 Ekim 2022, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.657.pdf>

Dursun, D. (1989). ALMANYA. *TDV İslâm Ansiklopedisi*. TDV İslâm Araştırmaları Merkezi. Erişim tarihi: 18 Ağustos 2022, <https://islamansiklopedisi.org.tr/almanya#2-tarih>

Duverger, M. (2002). *Sosyal Bilimlere Giriş*. (Ünsal Oskay, Çev.) (6. bs.). Ankara: Bilgi Yayınevi.

Eren, Veysel ve Dölek, G. (2021). Genel İdare Hizmet Alanı Personel Yönetim Sistemi. K. U. Bilgin ve E. N. Tuğan (Ed.), . Ankara: Akademisyen Kitabevi.

EUrIV. Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamtinnen, Beamten und Richterinnen und Richter des Bundes- Erholungsurlaubsverordnung (1954). Erişim tarihi: 7 Ağustos 2022, <https://www.gesetze-im-internet.de/burlv/BJNR002430954.html>

Fleischer, J. (2021). Federal Administration. Sabine Kuhlmann, I. Proeller, D. Schimanke ve J. Ziekow (Ed.), *Public Administration in Germany* içinde , Governance and Public Management (ss. 61-79). Cham: Springer International Publishing.

Gülener, S. ve Erciyas, S. (2016). *Dünyada Arındırma Uygulamaları ve Türkiye’de Devletin Fetö’den Arındırılması*. İstanbul: SETA.

Heady, F. (2001). *Public Administration: A Comparative Perspective*. New York: Marcel Dekker, Inc.

Heper, M. (2006). *Türkiye’de Devlet Gelenegi*. (N. Soyarak, Çev.). Ankara: Doğu Batı.

Hueglin, T. O. ve Fenna, A. (2015). *Comparative federalism: A systematic inquiry*. University of Toronto Press.

Jacobs, M. ve Payandeh, M. (2020). The Ban on Strike Action by Career Civil Servants under the German Basic Law: How the Federal Constitutional Court Constitutionally Immunized the German Legal Order Against the European Convention on Human Rights. *German Law Journal*, 21(2), 223-239.

Jeffery, C. (2002). German Federalism from Cooperation to Competition. M. Umbach (Ed.), *German Federalism* içinde (ss. 172-188). London: Palgrave Macmillan UK.

Kuhlmann, S. ve Wollmann, H. (2014). *Introduction to Comparative Public Administration: Administrative Systems and Reforms in Europe*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.

LBG NRW. Gesetz über die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen (2016). Erişim tarihi: 10 Mayıs 2022, https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=2&gld_nr=2&ugl_nr=2030&bes_id=34806&aufgehoben=N&menu=0&sg=0

Meierhenrich, J. (2021). Rechtsstaat versus the Rule of Law. J. Meierhenrich ve M. Loughlin (Ed.), *The Cambridge Companion to the Rule of Law* içinde (1. bs., ss. 39-67). Cambridge University Press.

Millet Meclisi. Devlet Memurları Kanun Tasarısı Gerekçesi (1964). Erişim tarihi: 8 Ağustos 2022, https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MM___d01/c042/mm__01042129ss0977.pdf

Öcal, A. T. ve Tunç, Y. E. (2019). Sendikaların İş-Yaşam Dengesine Yönelik Yaklaşımları. *KARATAHTA/İş Yazıları Dergisi*, (13), 59-76.

Reichard, C. ve Schröter, E. (2021). Civil Service and Public Employment. Sabine Kuhlmann, I. Proeller, D. Schimanke ve J. Ziekow (Ed.), *Public Administration in Germany* içinde (ss. 205-223). Cham: Springer International Publishing.

Silverman, D. P. (1988). Nazification of the German Bureaucracy Reconsidered: A Case Study. *The Journal of Modern History*, 60(3), 496-539.



Sommermann, K.-P. (2021). Constitutional State and Public Administration. Sabine Kuhlmann, Isabella Proeller, Dieter Schimanke, ve Jan Ziekow (Ed.), *Public Administration in Germany* içinde , Governance and Public Management (ss. 17-33). Cham: Palgrave Macmillan.

Statistisches Bundesamt. (2021). Staff By Type Of Employment Contract. Erişim tarihi: 24 Haziran 2022, <https://www.destatis.de/EN/Themes/Government/Public-Service/Tables/public-service-personnel-type-employment-contract.html>

Storer, C. (2015). *Weimar Cumhuriyeti'nin Kısa Tarihi*. (Özge Sedef, Çev.) (2. bs.). İstanbul: İletişim Yayınları.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2021). Kamu Sektörü İstihdam Sayıları 2021. Erişim tarihi: 18 Eylül 2022, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/02/1-Kamu_Sektoru_Istihdam_Sayilari-2021-10022022.xlsx

The Federal Constitutional Court. (2018, 12 Haziran). Ban on strike action for civil servants is constitutional. Erişim tarihi: 5 Temmuz 2022, <https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/EN/2018/bvg18-046.html>

The Federal Public Service. (2014). Berlin: Federal Ministry of the Interior.

Tuncay, C. (2007). Kamu Görevlilerin Sendikalaşması ve Toplu Pazarlık Hakkı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9(Özel Sayı), 157-176.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. Erişim tarihi: 18 Ağustos 2022, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf>

Unat, F. R. (1968). *Osmanlı Sefirleri ve Sefaretnameleri*. (B. S. Baykal, Ed.). Türk Tarih Kurumu Basımevi.

Uzun, Ş. (2003). Federal Almanya Yönetim Sistemi. K. Nitas (Ed.), *Yirmi Birinci Yüzyılda Yönetim* içinde. Ankara: Türk İdari Araştırmalar Vakfı.

Weber, M. (2012). *Ekonomi ve Toplum Cilt-2*. (L. Boyacı, Çev.). İstanbul: Yarın Yayınları.

