

Whistleblowing im türkischen Recht

Esra ÖZEN^{1*} 

¹ Wissenschaftliche Mitarbeiterin, juristische Fakultät der Universität Göttingen, Deutschland

Aufsatzinformationen

ZUSAMMENFASSUNG

Aufsatzgeschichte

Abgabedatum: 01.11.2023

Annehmungsdatum:
20.01.2024

Erscheinungsdatum:
14.07.2024

Schlüsselwörter:

Whistleblowing im türkischen Recht, öffentliches Interesse, Rechtsdurchsetzung, türkische Rechtsprechung zum Whistleblowing, Angst vor Repressalien

Whistleblowing ist die Aufdeckung von Missständen, die Interessen der Allgemeinheit beeinträchtigen. Durch das Whistleblowing wird die Durchsetzung des geltenden Rechts verbessert. Im türkischen Recht ist das Whistleblowing hingegen gesetzlich nur teilweise geschützt. Die in unterschiedlichen Gesetzen zu findenden Normen zum Schutz von Hinweisgebern bieten keinen hinreichenden Schutz für Whistleblower. Diese sehen beispielsweise nur Schutz vor Kündigung, untersagen aber nicht ausdrücklich weitere Repressalien wie Mobbing, Diskriminierung, etc., die die Hinweisgeber bedrohen würden. Die Angst der potenziellen Hinweisgeber vor Benachteiligungen wie z.B. Bezeichnung als „*Ispiyoncu*“ in der Türkei ist zudem sachlich begründet. Hierzu gibt es zahlreiche empirische Befunde im türkischen Sprachraum. Der türkische Gesetzgeber muss sich daher für einen effektiven Schutz von Hinweisgebern einsetzen, und den möglichen Hemmnissen vor einem Whistleblowing im privaten und im öffentlichen Sektor entgegenwirken. Auf diese Weise könnte das Whistleblowing zu der Durchsetzung des türkischen Rechts beitragen.

Whistleblowing in Turkish law

Article Info

ABSTRACT

Article History

Received: 01.11.2023

Accepted: 20.01.2024

Published: 14.07.2024

Keywords:

Whistleblowing in Turkish law, Public interest, Law enforcement, Turkish case law on whistleblowing, Fear of reprisals

Whistleblowing is a disclosure of wrongdoing that harms public interest. Whistleblowing improves the efficiency of law enforcement. In Turkish law, however, whistleblowing is only partially protected. The whistleblower protection standards found in various acts do not provide sufficient protection for whistleblowers. For example, these only offer protection against dismissal, but do not explicitly prohibit further retaliations such as bullying, discrimination, etc., which would threaten whistleblowers. The fear of potential whistleblowers of being discriminated against, such as being called a “*Ispiyoncu*” in Turkey, is empirically confirmed. There are numerous studies on this. Therefore, Turkish lawmakers must act to provide an effective protection for whistleblowers and counteract the potential obstacles to whistleblowing in the private and public sectors. In this way, whistleblowing could serve the effective enforcement of Turkish law.

To cite this article:

Özen, E. (2024). “Whistleblowing im türkischen Recht”, *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cumhuriyet’in 100’üncü Yılı Armağanı, s. 350-369. <https://doi.org/10.51120/NEUHFD.2024.121>

*Sorumlu Yazar: Esra Özen, esra.oezen@jura.uni-goettingen.de



EINLEITUNG

Whistleblowing ist nach einer oftmals zitierten Definition von *Near/Miceli* die Aufdeckung von Missständen wie Gesetzesverstöße durch Beschäftigte gegenüber demjenigen, der in der Lage ist, diese Missstände abzustellen.¹ Das Whistleblowing hat eine gesetzliche Definition bisher – soweit es ersichtlich ist – nicht erfahren, obwohl das Whistleblowing durch verschiedene Rechtsordnungen wie u.a. zahlreiche US-amerikanischen Gesetzen thematisiert worden ist, die sich seit Jahren mit dem Whistleblowing beschäftigen.² Dies gilt auch für die am 29. Oktober 2019 vom europäischen Gesetzgeber erlassene Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden.³ Die Richtlinie legt europäische Mindeststandards des Whistleblower-Schutzes fest, diese definiert aber das Whistleblowing auch nicht. Ungeachtet seiner weltweit unterschiedlichen Regulierung⁴ weist das Whistleblowing einiges Gemeinsames auf; es geht um einen freiwilligen Beitrag zur Rechtsdurchsetzung durch Personen wie Arbeitnehmer, die einen privilegierten Zugang zu Betriebsinterna haben und deshalb oftmals besser als andere Rechtsdurchsetzungsmittel wie staatliche Aufsicht in der Lage sind, Missstände, die öffentliche Interessen wie Gesundheit und Sicherheit der Allgemeinheit gefährden, zeitnah zu entdecken, und diese durch Anzeige bei zuständiger Stellen zu verhindern.⁵ Diese Personen erfahren hingegen rechtliche und zwischenmenschliche Nachteile. Zu nennen ist beispielsweise strafrechtliche Verfolgung von Whistleblowern *Antoine Deltour* und *Raphaël Halet*, Mitarbeiter einer Unternehmensberatung in Luxemburg, die es aufgedeckt haben, dass ihr Unternehmen mehr als dreihundert multinationalen Konzernen dabei geholfen hat, Behörden jahrelang eine Bezahlung von dutzender Milliarden Euro Steuergelder zu vermeiden.⁶ Ein weiteres Beispiel ist die Kündigung einer Tierärztin in einem Schlachthof in Bad Bramstedt, Deutschland. Sie hatte es öffentlich bekannt gegeben, dass es einen Verdacht zu einer BSE-Erkrankung bei Rindern gibt.⁷ Zumal sie durch eine Meldung bei ihrem Arbeitgeber und externer Stellen keine Abhilfe zur Aufklärung der Gesundheits- und Sicherheitsbedenken erhalten konnte.⁸ Ein letztes Beispiel ist die Kündigung und strafrechtliche Verfolgung von *Veysi Mungan*, ein ehemaliger Mitarbeiter eines Istanbulers Betriebs des schweizerischen Pharmakonzerns Roche. Er hatte schwere Missstände wie u.a. Kartellabsprachen und Bestechung von Ärzten sowie Betrug der staatlichen Krankenkassen angezeigt.⁹ Seine Anzeige hat zwar

¹ Near, Janet P./ Miceli, Marcia P. "Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing", *Journal of Business Ethics*, Vol.4, Nr. 1, 1985, 1-16, s. 2.

² Gerdemann, Simon. *Transatlantic Whistleblowing: rechtliche Entwicklung, Funktionsweise und Status quo des Whistleblowings in den USA und seine Bedeutung für Deutschland*, Studien zum ausländischen und internationalen Privatrecht: StudIPR, Mohr Siebeck, Tübingen, 2018.

³ ABl. EU Nr. L 305, 17; RL (EU) 2019/1937, abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937>. Näher zu dem Inhalt der Richtlinie unter dem Abschnitt I.

⁴ Graser, Daniela. *Whistleblowing: Arbeitnehmeranzeigen im US-amerikanischen und deutschen Recht*, Europäische Hochschulschriften/2 - PL Acad. Research, Frankfurt am Main, 2000; Beyer, Ulrich. *Whistleblowing in Deutschland und Großbritannien: ein Vergleich anhand der Umsetzung von Art. 11 Abs. 1 und 6 RL 89/391 EWG*, Europäische Hochschulschriften/2 - PL Acad. Research, Frankfurt am Main, 2013; Düsel, Jens. *Gespaltene Loyalität: Whistleblowing und Kündigungsschutz in Deutschland, Grossbritannien und Frankreich*, 1. Auflage Arbeits- und Sozialrecht, Bd. 111, Nomos, Baden-Baden, 2009; siehe ebenso die wissenschaftliche Untersuchung zu dem türkischen Whistleblower-Recht in deutscher Sprache, Özen, Esra. *Der gute Glaube eines Whistleblowers*, geplantes Erscheinen Frühjahr 2024.

⁵ Erwägungsgrund Nr. 3, 7, 39 der Hinweisgeberschutz-RL.

⁶ EGMR (Große Kammer), 14.2.2023 - 21884/18 - Luxleaks, Urt.; Gerdemann, Simon. „Der LuxLeaks-Skandal vor dem EGMR – Anmerkung zu EGMR v. 11.05.2021 – Nr. 21884/18 – Halet / Luxembourg“, *HSI-Report 2/2021*, 14- 23, s. 14; Meyer, Frank. "LuxLeaks, Cum-Ex & Co - Neue Leitlinien des EGMR für Whistleblowing in transnationalen Kontexten und gesetzgeberischer Handlungsbedarf", *Juristenzeitung* Vol. 78, Nr. 7, 2023, 261–270, s. 267.

⁷ Deiseroth, Dieter. *Whistleblowing in Zeiten von BSE: der Fall der Tierärztin Dr. Margrit Herbst*, Schriftenreihe Wissenschaft in der Verantwortung, Berlin Verlag Arno Spitz, Berlin, 2001.

⁸ Deiseroth, s. 30 ff.

⁹ Siehe eine kurze Darstellung vom Fall *Mungan*, Ayar, Murat. *Sağlık Sektöründe Açık Etme (Whistleblowing)*, 1.

dem Staat geholfen, weitere Milliarden Lira Schaden zu vermeiden, diese hat ihm allerdings seine Karriere gekostet.

Auf die Anzeige eines Arbeitnehmers reagieren Arbeitgeber im türkischen Recht oftmals mit einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses gem. § 25 Abs. 2 lit. b des türkischen Arbeitsgesetzes. Sie behaupten, dass die Anzeige des Arbeitnehmers beleidigend bzw. Kredit-schädigend ist.¹⁰ Nach § 25 Abs. 2 lit. b des türkischen Arbeitsgesetzes ist es ein Grund für eine außerordentliche Kündigung, dass ein Arbeitnehmer Ehre und Ansehen seines Arbeitgebers oder dessen Familienmitglieder durch sein Verhalten oder durch haltlose Vorwürfe schädigt oder er den Ruf des Arbeitgebers durch unhaltbare Beschuldigungen verletzt. Bei einem Hinweis des Arbeitnehmers beispielsweise auf Sozialkassenbetrug fühlen sich Arbeitgeber beleidigt.¹¹ Darüber hinaus begründet die Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen eine fristlose Kündigung im türkischen Recht. Ein Arbeitnehmer, der Betriebsinterna entgegen seiner Loyalitätspflicht aus § 2 des türkischen Zivilgesetzbuchs i.V.m. § 25 Abs. 2 lit. e des türkischen Arbeitsgesetzes nach außen trägt, verstößt gegen das Vertrauen des Arbeitgebers. Demzufolge wird der Arbeitnehmer nach Maßgaben des § 26 Abs. 2 des türkischen Arbeitsgesetzes i.V.m. §§ 49 ff. des türkischen Obligationengesetzes und § 239 des türkischen Strafgesetzes zivil- und strafrechtlich verfolgt.

Neben rechtlichen Konsequenzen einer Aufdeckung von rechtswidrigen betrieblichen Vorkommnissen erleiden Whistleblower weitere Nachteile wie zwischenmenschliche Benachteiligungen, die meistens schwer nachzuweisen und zu verhindern sind.¹² Dazu zählt beispielsweise Mobbing. Hinweisgeber können in ihrem sozialen Umfeld als „Nestbeschmutzer“ benannt werden und/oder sie können eine soziale Ausgrenzung erfahren.¹³ Empirische Studien aus dem türkischen Sprachraum bestätigen, dass sich potenzielle Hinweisgeber Missstände, die sie am Arbeitsplatz beobachtet haben, eher anonym melden wollen, weil sie sich dafür Sorgen machen, als „Ispiyoncu“ genannt zu werden.¹⁴ Die soziale Ausgrenzung als ein „Ispiyoncu“ stellt sich ebenso wie die Angst vor Kündigung und vor weiteren rechtlichen Folgen des Whistleblowings als zentrale Hemmungsfaktor dar.¹⁵ Deswegen halten sich potenzielle Hinweisgeber von einem Whistleblowing zurück. Zusammenfassend sind es all diesen Personen gemeinsam, dass sie Missstände aufdecken, die das öffentliche Interesse, wie z. B. die Steuergerechtigkeit, öffentliche Gesundheit und Sicherheit, beeinträchtigen, und sie werden trotzdem gekündigt, strafrechtlich verfolgt oder sie setzen sich interpersonellen Repressalien aus. Zum Schutz der Hinweisgeber bedarf es rechtlichen Mitteln.

Aus diesem Anlass untersucht der vorliegende Beitrag die Fragen, auf welcher normativen

Baskı, Astana Yayınları, Ankara, 2020, s. 52.

¹⁰ Y7HD 24.10.2016, E. 2016/12401, K. 2016/17196.

¹¹ Y22HD 2.3.2016, E. 2014/33470, K. 2016/6083; Y22HD 24.11.2011, E. 2011/3629, K. 2011/5892.

¹² Park, Heungsik/ Bjørkelo, Brita/ Blenkinsopp, John. „External Whistleblowers’ Experiences of Workplace Bullying by Superiors and Colleagues“, *Journal of Business Ethics* Vol. 161, Nr. 3, 2020, 591- 601, s. 594.

¹³ Graser, s. 167.

¹⁴ Nayır, Dilek Zamantılı/ Herzig, Christian. "Value Orientations as Determinants of Preference for External and Anonymous Whistleblowing", *Journal of Business Ethics* Vol. 107, Nr. 2, 2012, 197-213, s. 209; Şivil Hacer und Baraz, A. Barış. "Turkish Students’ Attitudes and Intentions Towards Whistleblowing", *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Vol. 101, Nr. 1, 2019, 101-122, s. 106 f.; Aktan, Coşkun Can. "Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vijdani Red Davranışı : WHISTLEBLOWING", *Mercek Dergisi*, Cilt. 7, Sayı. 2, 2006 Ekim, 1- 13, s. 3; Bayrakçı, Eylem/ Kayalar, Murat. "İfşa Davranışının Prososyal Davranışlar Bağlamında Değerlendirilmesine Yönelik Teorik Bir İnceleme A Theoretical Research Of Whistleblowing Behavior For Evaluation In Context Of Prosocial Behaviors", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 15, 2016, 120-131, s. 130.

¹⁵ Siehe eine Darstellung der empirischen Befunde, Özen, s. 10 ff.

Grundlage das Whistleblowing in der Türkei geschützt wird (I) und wie die türkischen Gerichte mit dem Whistleblowing umgehen (II). Anschließend unterbreitet der Beitrag einige Vorschläge zur Verbesserung des Whistleblower-Schutzes in der Türkei (III). Schließlich wird das Ergebnis der Untersuchung dargestellt.

I. NORMATIVE GRUNDLAGE DES WHISTLEBLOWINGS IM TÜRKISCHEN RECHT

Whistleblowing ist ein wesentliches Instrument zur effektiven Rechtsdurchsetzung. Weltweit verfügen mehr als 170 Staaten über Regelungen zum Schutz von Personen, die durch ihre Anzeige zur Rechtsdurchsetzung beitragen können.¹⁶ Unter diesen Staaten bieten nach Angaben einer Studie ungefähr 60 Staaten wie u.a. europäische Länder einen umfassenden Schutz für Hinweisgeber in öffentlichem und privatem Sektor. Ungefähr 15 Länder hingegen schützen Hinweisgeber in Bezug auf bestimmte Gesetze wie Arbeitsschutzgesetze und nur mangelhaft.¹⁷ Die Türkei gehört zu dieser letzten Gruppe der Länder. Dies lässt sich am besten dadurch veranschaulichen, dass die Schutzmaßnahmen der europäischen Richtlinie (EU) 2019/1937 (im Folgenden: RL) zuerst kurz skizziert werden.¹⁸ Die RL legt im Wege der Pflicht zu der Umsetzung der RL in die nationalen Rechte der Mitgliedstaaten einheitliche, gemeinsame Mindeststandards des Hinweisgeberschutzes in Europa fest.

Die RL hat einen weiten sachlichen und persönlichen Anwendungsbereich; vom Schutz ist zwar zuerst nur die Aufdeckung von Verstößen gegen die im Art. 2 der RL aufgelisteten Akte des Unionsrechts erfasst. Die Mitgliedstaaten sind allerdings daran nicht gehindert, den sachlichen Anwendungsbereich des Schutzes zu erweitern.¹⁹ Nach Art. 4 der RL genießen nicht nur Beschäftigte von öffentlichem und privatem Sektor Schutz, sondern u.a. auch Personen, die im Vorfeld eines Beschäftigungsverhältnisses von Missständen erfahren haben, oder die ihre Arbeitsverhältnisse inzwischen beendet sind, sowie Dritte wie Kollegen des Hinweisgebers. Hinweisgeber sind vor mit dem Whistleblowing zusammenhängenden Repressalien aller Art wie Kündigung, Mobbing, Ausgrenzung, Versetzung, etc. geschützt.²⁰ Zudem sind die Mitgliedstaaten gem. Art. 8 der RL verpflichtet, es sicherzustellen, dass Unternehmen mit einer Größe von mindestens 50 Beschäftigten interne Meldekanäle einrichten. Ebenso müssen zuständige Behörde ernannt werden, die als Whistleblowing-Behörden Meldungen von Verstößen entgegennehmen, diese Meldungen unabhängig und autonom bearbeiten, und erforderliche Maßnahmen ergreifen.²¹ Um die Maßregelungen abzustellen, ist es zudem vorgesehen, dass interne und externe Meldestelle die Identität des Hinweisgebers geheim halten müssen, sog. Vertraulichkeitsgebot, gem. Art. 16 der RL. Schließlich lässt sich die Beweislastumkehr erwähnen, welche in der Praxis von erheblicher Bedeutung für Hinweisgeberschutz hat. Da es Hinweisgebern meistens nicht gelingt, den Zusammenhang zwischen dem Whistleblowing und Repressalie nachzuweisen, liegt nach Art. 21 Abs. 5 der RL eine Vermutung vor, dass die Benachteiligung des

¹⁶ Banisar, David. "(6) (PDF) Map of National Whistleblowing Laws - June 2023", ResearchGate, 1. Februar 2011, https://www.researchgate.net/publication/371912348_Map_of_National_Whistleblowing_Laws_-_June_2023.

¹⁷ Banisar, David. "(6) (PDF) Map of National Whistleblowing Laws - June 2023", ResearchGate, 1. Februar 2011, https://www.researchgate.net/publication/371912348_Map_of_National_Whistleblowing_Laws_-_June_2023.

¹⁸ Mitgliedstaaten mussten die RL gem. Art. 26 Abs. 1 der RL bis zum 17. Dezember 2021 umsetzen. Der Stand der Umsetzungsprozesse in den Mitgliedstaaten lässt sich unter der folgenden Adresse ansehen, <https://www.whistleblowingmonitor.eu/>.

¹⁹ Colneric, Ninon/ Gerdemann, Simon. *Die Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie in deutsches Recht Rechtsfragen und rechtspolitische Überlegungen*, Bd. HSI-Schriftenreihe Band 34, Bund Verlag, Frankfurt am Main 2022, s. 22 ff.; Grimm, Detlef/ Singraven, Jonas. "Die neue Whistleblowing-Richtlinie der EU", *Der Arbeits-Recht-Berater*, 2019, 241–245, s. 243 ff.

²⁰ Art. 5 Nr. 11 i.V.m. Art. 19 der RL.

²¹ Art. 10 ff. der RL.

Hinweisgebers als eine Repressalie für seinen Hinweis erfolgt hat; in diesem Fall muss derjenige, der die den Hinweisgeber benachteiligende Maßnahme ergriffen hat, nachweisen, dass sich die Maßnahme nicht auf den Hinweis beruht.²²

Im Vergleich zu diesen Maßnahmen der RL zum Schutz von Hinweisgebern bietet das türkische Recht den Hinweisgebern keinen hinreichenden Schutz.²³ Das Whistleblowing hat im türkischen Recht eine zersplitterte Rechtsgrundlage. Ein Schutz für Hinweisgeber ergibt sich aus den verfassungsrechtlichen, schuldrechtlichen und Rechtsbereich-spezifischen Vorgaben.

Das Whistleblowing fällt zuerst in die in den Art. 25 und 26 der türkischen Verfassung geschützte Meinungsfreiheit.²⁴ Gem. Art. 25 genießt jedermann Meinungs- und Überzeugungsfreiheit.²⁵ Demnach darf niemand wegen seiner Meinungen und Überzeugungen gerügt oder einem Schuldvorwurf ausgesetzt werden. Weiterhin räumt Art. 26 der Verfassung jedermann u. a. das Recht ein, seine Meinungen und Überzeugungen in Wort, Schrift, Bild oder auf anderem Wege allein oder gemeinschaftlich zu äußern und zu verbreiten. Nach Art. 26 Abs. 2 der Verfassung darf die Meinungsäußerungsfreiheit u.a. zum Schutz des guten Rufs oder der Rechte sowie des Privat- oder Familienlebens anderer oder von durch das Gesetz vorgesehenen Berufsgeheimnissen beschränkt werden. Die positive Pflicht des türkischen Rechtsstaats i.S.d. Art. 2 und 5 der Verfassung spricht dafür, dass die Grundrechte in einem Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gewährt bleiben.²⁶ Rechte und Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis müssen im Lichte der Grundrechte ausgelegt werden. Eine Einschränkung der Meinungsfreiheit erfolgt nach Maßgaben des Art. 13 der Verfassung. Demnach dürfen die Grundrechte und Freiheiten – sofern ihr Kern nicht berührt ist – nur durch Gesetze und aus den in den Gesetzen vorgesehenen Gründen beschränkt werden, und diese Beschränkung muss zur Erreichung eines legitimen Zwecks erfolgen und dies in einer demokratischen Gesellschaft und der laizistischen Republik erforderlich und verhältnismäßig sein. Die Verhältnismäßigkeit der Beschränkung der Meinungsfreiheit erfordert eine Abwägung der Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Einzelfall, in der Gesichtspunkte wie Motivation des Arbeitnehmers, die Möglichkeit zu einer internen Abhilfe berücksichtigt werden.²⁷

Ein Schutz für Hinweisgeber könnte sich weiterhin daraus ergeben, dass die Loyalitätspflicht der Arbeitnehmer nicht so weit ausgelegt wird, dass diese u.a. die Geheimhaltung der betrieblichen Missstände umfasst. Gem. § 396 des türkischen Obligationengesetzes sind Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber zur Loyalität verpflichtet, d. h. sie müssen u. a. das Interesse des Arbeitgebers an der Geheimhaltung der Geschäftsgeheimnisse wahrnehmen.²⁸ Diese Pflicht der Arbeitnehmer wird im Verhältnis mit dem Grundsatz von Treu und Glauben i.S.d. § 2 des türkischen Zivilgesetzbuches

²² David, Johnson. "Die Regelung zur Beweislastumkehr nach Maßgabe des Richtlinienentwurfs der EU-Kommission zum Schutz von Hinweisgebern – Quell eines institutionellen Rechtsmissbrauchs?", *Corporate Compliance Zeitschrift*, Nr. 2, 2019, 66–71, s. 69 ff.; Zimmer, Mark/ Schwung, Benita. "Hilfe für Hinweisgeber – Beweislastumkehr nach § 36 II HinSchG-RegE", *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Nr. 17, 2022, 1167–1172, s. 1170 f.

²³ Alp, Mustafa. *Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi-Çalışanın Hukuka ve Etik Kurallara Aykırılıkları İş Hakkı ve İhbar Borcu-(Whistleblowing)*, 1. Baskı Beta Yayınları, İstanbul, 2013, s. 240 ff.

²⁴ Gesetz Nr. 2709, RG: 9.11.1982/17863. Eine türkische Fassung der Verfassung ist abrufbar unter, <https://www.mevzuat.gov.tr/>.

²⁵ Die Übersetzung der türkischen Verfassung ist entnommen, siehe Rumpf, Christian. „Die Verfassung der Republik Türkei, Stand Januar 2021“, 1982.

²⁶ Kaya, Kamuran. "Dinamik Hak Anlayışı Doğrultusunda İfade Özgürlüğü Bağlamında Devletin Pozitif Yükümlülüğü", in *İfade Özgürlüğü Üzerine Makaleler Uluslararası Sempozyum 2017 Türk Yargısının İfade Özgürlüğü Konusunda Kapasitesinin Güçlendirilmesi AB-AK Ortak Projesi*, Matus Basımevi, Ankara 2017, s. 3.

²⁷ Näher dazu unter dem Abschnitt II.

²⁸ Uşan, M. Fatih. *İş hukukunda iş sırrının korunması: sır saklama ve rekabet yasağı*, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003, s. 60 f.

teilweise dahingehend ausgelegt, dass Arbeitnehmer nicht zur Geheimhaltung von Missständen wie Gesetzesverstöße verpflichtet werden, weil Gesetzesverstöße nicht als „Geschäftsgeheimnis“ zu betrachten sind.²⁹ Eine Einigkeit über den Ausschluss der Missstände aus dem Begriff „Geschäftsgeheimnis“ findet sich allerdings nicht.³⁰ Da dieser Rechtsbegriff – anders als im deutschen Recht – im türkischen Recht keine gesetzliche Definition erfahren hat, besteht es auch keine Klarheit zu der Frage, ob eine Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen zur Aufdeckung von Missständen zulässig ist. So sieht beispielsweise § 5 Nr. 2 des deutschen GeschGehG³¹ vor, dass u.a. die Offenlegung eines Geschäftsgeheimnisses nicht untersagt wird, wenn dies zur Aufdeckung einer rechtswidrigen Handlung, eines beruflichen oder sonstigen Fehlverhaltens erfolgt und dies geeignet ist, das allgemeine öffentliche Interesse zu schützen. Eine dem GeschGehG ähnliche Gesetzesinitiative im türkischen Recht gab es zwar aus dem Jahre 2011; der Gesetzentwurf über Geschäfts-, Bank- und Kundengeheimnisse.³² Der Entwurf konnte aber nicht zum Gesetz werden.³³ Das erklärte Ziel des Entwurfs war neben dem Schutz der einschlägigen Geheimnisse die Schaffung der Transparenz in den im Gesetz aufgelisteten Wirtschaftsbereichen, damit Wirtschaftsdelikte wie Geldwäsche und Finanzbetrüge verhindert bzw. effektiv verfolgt werden können. Eine mit dem § 5 Nr. 2 GeschGehG vergleichbare Norm fand sich jedoch in dem Entwurf nicht. § 3 Abs. 1 des Entwurfs sah es nur vor, dass die Offenlegung von Geheimnissen gegen dieses Gesetz nicht verstößt, wenn die Geheimnisse u.a. aufgrund eines Gesetzes oder zur Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht offengelegt worden sind.

Ferner können Hinweisgeber nach § 18 Abs. 3 lit. c des türkischen Arbeitsgesetzes vor Maßregelungen geschützt werden, wenn sie einen türkischen Kündigungsschutz genießen. Der gesetzliche Kündigungsschutz setzt für die Zulässigkeit einer Kündigung voraus, dass sich die Kündigung des Arbeitnehmers auf einen wirksamen Grund beruht.³⁴ Nach § 18 Abs. 3 lit. c des Arbeitsgesetzes stellt es ferner keinen wirksamen Grund für die Kündigung dar, dass ein Arbeitnehmer zur Wahrnehmung seiner gesetzlichen oder vertraglichen Rechte gegenüber den Interessen seines Arbeitgebers vor Gericht geht, die zuständige Behörde einschaltet oder an einem gerichtlichen Verfahren teilnimmt. Nach § 20 Abs. 2 S. 1 des Arbeitsgesetzes muss zwar der Arbeitgeber nachweisen, dass es für die Kündigung einen wirksamen Grund gibt. Behauptet der Arbeitnehmer hingegen, dass sich die Kündigung auf einen anderen Grund beruht, muss der Arbeitnehmer diese Behauptung nachweisen, gem. § 20 Abs. 2 S. 1 des Gesetzes. Für Hinweisgeber demgegenüber, die keinen gesetzlichen Kündigungsschutz genießen, bleibt § 17 des Abs. 6 S. 2 des Arbeitsgesetzes anwendbar. Arbeitgeber sind demnach schadenersatzpflichtig – sog. „*kötü niyet tazminatı*“ – wenn sie ihr Kündigungsrecht missbräuchlich, also im Widerspruch mit dem Grundsatz von Treu und Glauben i. S. d. § 2 des Zivilgesetzbuches ausüben.³⁵ Ein missbräuchlicher Ausspruch der Kündigung und somit

²⁹ Alp, s. 196 ff.

³⁰ Siehe kurze Darstellung der Diskussionen, Özen, s. 34 ff.

³¹ BGBl. 2019 I, S. 466. Durch das deutsche Geschäftsgeheimnisgesetz wurde die Richtlinie zum Schutz Richtlinie (EU) 2016/943 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 8. Juni 2016 über den Schutz vertraulichen Know-hows und vertraulicher Geschäftsinformationen vor rechtswidrigem Erwerb sowie rechtswidriger Nutzung und Offenlegung ins deutsche Recht umgesetzt, ABl. EU Nr. L 157, 1.

³² Der Gesetzentwurf über Geschäfts-, Bank- und Kundengeheimnisse vom 25.10.2011, mit Nr. 1/483 ist abrufbar unter <http://www.kgm.adalet.gov.tr/tasariasamalari/tbmmkms/tbmmkom/ticarisir.pdf>.

³³ Der Grund fürs Scheitern des Gesetzes ist nicht bekannt.

³⁴ Nach § 18 Abs. 1 des türkischen Arbeitsgesetzbuches unterliegt ein Arbeitnehmer dem gesetzlichen Kündigungsschutz, wenn sein Arbeitsverhältnis in einem Betrieb mit mindestens dreißig Beschäftigten ununterbrochen sechs Monate gedauert hat und er zum Zeitpunkt der Kündigung durch einen unbefristeten Arbeitsvertrag gebunden war; siehe eine rechtsvergleichende Untersuchung des deutschen und türkischen Kündigungsschutzes, Erbaş, Cevat Gökhan. *Die Entwicklung des türkischen Kündigungsschutzrechts bis zur Neufassung und Rechtsvergleich des neuen türkischen Kündigungsschutzrechts mit dem deutschen Kündigungsschutzrecht*, Berichte aus der Rechtswissenschaft, Shaker, Herzogenrath, 2010.

³⁵ Nach § 17 Abs. 6 S. 2 des Abs. 6 S. 2 des Arbeitsgesetzes muss der Arbeitgeber einen Schadenersatz i. H. v.

die Schadenersatzpflicht des Arbeitgebers liegt vor, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner Anzeige gekündigt worden ist. Weitere Maßnahmen, die Hinweisgeber zum Schutz benötigen würden sind nicht vorgesehen. Eine ähnliche Regelung findet sich weiterhin in § 25 des Gesetzes zu Gewerkschaften und Tarifverträge.³⁶ Falls der Hinweisgeber ein Gewerkschaftsmitglied ist und seine Meldung als eine Ausübung gewerkschaftlichen Tätigkeit oder bzw. Ausübung seiner kollektivvertraglichen Rechte betrachtet werden kann, greift gem. § 25 Abs. 3 des Gesetzes ein Schutz vor Maßregelungen. Demnach dürfen sie nicht gekündigt werden. Ansonsten muss der Arbeitgeber gem. § 25 Abs. 4 des Gesetzes dem gekündigten Arbeitnehmer eine Entschädigung i.H.v. mindestens zwölfmonatigen Gehalt des Arbeitnehmers bezahlen. Ein Schutz bietet zudem § 8 Abs. 2 des türkischen Gesundheits- und Sicherheitsschutzgesetzes,³⁷ wenn der Hinweisgeber als Fachkraft beschäftigt ist, und im Rahmen seiner Aufgabe zur Unterstützung der Einhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsnormen am Arbeitsplatz Missstände aufgedeckt hat. Nach § 8 Abs. 2 S. 3 des Gesetzes sollen Missstände bei zuständigen Stellen des Vertreters der Gewerkschaften und des Ministeriums der Arbeit und Soziales angezeigt werden, wenn der Arbeitgeber erforderliche Abhilfemaßnahmen innerhalb eines zumutbaren Zeitraums nicht ergriffen hat. Der Hinweisgeber ist gem. § 8 Abs. 2 S. 5 des Gesundheits- und Sicherheitsschutzgesetzes vor Repressalien geschützt, die sich aus seiner Meldung bei zuständiger Stelle ergeben würden.

Darüber hinaus finden sich keine bestimmten Meldestellen und-verfahren im türkischen Recht. Es fehlt an Betriebsräte, welche so eine Reihe von Pflichten zur Wahrung von Interessen der Arbeitnehmer gem. §§ 80 ff. BetrVG wie im deutschen Recht hätten.³⁸ Es liegt auch keine allgemeine Pflicht für Unternehmen zur Einrichtung von Hinweisgebersysteme vor, wodurch Mitarbeiter Missstände melden können.³⁹ In einigen Rechtsbereichen wie im Banken- und Versicherungswesen gibt es zwar Maßnahmen zur Verfolgung von Gesetzesverstößen. Hierzu zählt beispielsweise die Verordnung zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.⁴⁰ Nach § 11 ff. der Verordnung sind Unternehmen wie Banken und Versicherungsunternehmen zur Einrichtung eines sog. „Risikomanagementsystems“ verpflichtet, um Risiken von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu analysieren und dies abzustellen.⁴¹ Zudem muss nach § 16 ff. der Verordnung ein Compliance-Officer ernannt werden, der dieses System leiten soll. Unter diesen Maßnahmen findet sich allerdings keine Vorgabe zur Einrichtung eines Hinweisgebersystems. Die Einrichtung der Hinweisgebersysteme im Rahmen der Maßnahmen zum Risikomanagement bleibt ins Belieben der Unternehmen.

Könntet sich ein Hinweisgeber auch nicht beim Arbeitgeber melden, weil dieser aus irgendeinem Grund nicht abhelfen würden – wie z. B., weil er Täter ist, oder er duldet die Missstände –, würde sich der Hinweisgeber an externe Stelle wenden, die in der Lage sind, Missstände vorzugehen. Außerhalb von bekannten externen Adressaten wie Aufsichtsbehörden und Polizei finden sich in der türkischen Rechtsordnung weitere externen Meldestellen, die nach Maßgaben von zwei Gesetzen aus dem Jahre 2016 zuständig sind, im Falle einer unwirksamen internen Abhilfe externe Meldungen von

einer dreifachen Entlohnung für den Zeitraum der Kündigungsfrist des Arbeitnehmers bezahlen.

³⁶ Gesetz Nr. 6356.

³⁷ Gesetz Nr. 6331.

³⁸ Thüsing, Gregor. „BetrVG § 80 Allgemeine Aufgaben“, in: Richardi, Reinhard, Betriebsverfassungsgesetz, 17. Auflage 2022, C.H.Beck, München, Rn. 6 ff.

³⁹ Siehe die Diskussion zu der Frage nach dem Umfang der Pflicht des Vorstands zur Wahrnehmung der Gesetzeskonformität des Unternehmens, nur Yaşar, Tuğçe Nimet. „Anonim Şirket Yönetim Kurulunun Uyum (Compliance) Yükümlülüğü“, in: Karagöz, Havva/Özcanlı, Fatma Beril/Palanduz, Seda. *Tüzel Kişilik Penceresinde Anonim Ortaklık Sempozyumu*, Oniki Levha, İstanbul, 2021, 247- 283, s. 247 ff.

⁴⁰ Suç Gelirlerinin Aklanması ve Terörün Finansmanının Önlenmesine İlişkin Yükümlülükler Uyum Programı Hakkında Yönetmelik, RG: 16.9.2008/26999, abrufbar unter <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=12426&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5>.

⁴¹ § 4 der Verordnung listet die verpflichteten Unternehmen auf.

Arbeitnehmern entgegenzunehmen. Dies gilt zuerst für § 17 Abs. 5 des Gesetzes zur Antidiskriminierungsstelle,⁴² wonach Betroffene die nach diesem Gesetz eingerichtete Antidiskriminierungsstelle einschalten dürfen, wenn sie Opfer einer Diskriminierung i.S.d. § 5 des türkischen Arbeitsgesetzes⁴³ geworden sind und ihnen interne Adressaten nicht abgeholfen haben. Weiterhin sieht § 14 Abs. 2 des türkischen Datenschutzgesetzes⁴⁴ vor, dass sich Betroffene, der gem. § 13 Abs. 1 des Gesetzes einen zuständigen Datenschutzbeauftragten eingeschaltet, aber keine Abhilfe bekommen haben, bei der türkischen Datenschutzbehörde melden können. Weitere Vorgaben zum Schutz der Hinweisgeber, zum Meldeverfahren sowie Bearbeitung der Hinweisgeber sind diesen Gesetzen nicht zu entnehmen.

Ein unmittelbares externes Whistleblowing-Recht demgegenüber ist durch die folgenden Stellen möglich: CIMER und Steuerbehörde. Beim CIMER – tr. „Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi“ (damals BİMER – tr. „Basbakanlık İletişim Merkezi“–) geht es um ein Kommunikationszentrum der Präsidentschaft, wodurch jeder Bürger seine Beschwerden aller Art einreichen kann. CIMER betreibt zwar ein leicht zugängliches, internetbasiertes Hinweisgeberportal.⁴⁵ Informationen zu dem Meldeverfahren und Maßnahmen zum Schutz von Hinweisgebern sind aber kaum auffindbar. Bekannt ist nur, dass Hinweisgeber innerhalb von 30 Tagen eine Bestätigung von Meldeeingang erhalten. Bei der Steuerbehörde hingegen handelt es sich um die Entgegennahme der Hinweise auf steuerrechtliche Verstöße und um die finanzielle Belohnung der Hinweisgeber. Die Behörde betreibt ein gesetzliches Belohnungsprogramm,⁴⁶ um die Meldebereitschaft der potenziellen Hinweisgeber zu erhöhen. Ziel ist eine effektive Rechtsverfolgung im Steuerwesen. Hinweisgeber, die sich bestimmte Art von Verstößen bei der Behörde melden, erhalten Prämie i.H.v. einem vom Gesetz festgelegten Ansatz. Behörde gibt weiterhin innerhalb von 30 Tagen eine Rückmeldung im Hinblick auf den weiteren Verlauf, wie z. B. einzuleitende Ermittlungen. Es sind keine Maßnahmen zum Schutz der Hinweisgeber vor Repressalien vorhanden.

Zusammenfassend existiert im türkischen Recht ein umfassender, rechtssicherer Schutz von Hinweisgebern nicht. Die vorliegenden Regelungen zum Whistleblowing bieten Schutz nur in einem sehr engen Personenkreis und beschränkt auf bestimmte Art von Missständen. Hinweisgeber werden meistens vor bestimmter Art von Repressalien wie vor Kündigung geschützt. Die Normen sehen keine weiteren Maßnahmen wie Schutz der Identität des Hinweisgebers und Beweislastumkehr vor, und es besteht kein bestimmtes Meldeverfahren.

II. JUDIKATIVE HANDHABUNG DES THEMAS ZUM WHISTLEBLOWING

Whistleblowing ist ein Sachverhalt, welcher – auch wenn dieser nicht notwendig als Whistleblowing bekannt und als solche eingeordnet wird – betrifft das Folgende: Die Aufdeckung eines Missstandes im Interesse der Allgemeinheit. Von dieser Art sind in der türkischen Rechtsprechung zwei Fälle bekannt. Der erste Fall ist 1987 vor dem 7. Senats des Kassationshofes zu Strafrechtssachen ergangen.⁴⁷ Es ging darum, dass ein Arbeitnehmer Steuervermeidungspraktiken seines Arbeitgebers offengelegt hat und der Arbeitgeber demzufolge ihn aufgrund des Verrats von Geschäftsgeheimnissen i. S. d. § 363 des damaligen türkischen Handelsgesetzbuchs verklagt hat. Der Kassationshof entschied

⁴² Gesetz Nr. 6701, RG: 20.4.2016/29690.

⁴³ § 5 des türkischen Arbeitsgesetzes sieht vor, dass niemand aufgrund seiner Sprache, Herkunft, Farbe, seines Geschlechts, seiner Behinderung, politischen Ansicht, Religion etc. diskriminiert werden darf.

⁴⁴ Gesetz Nr. 6698 ist seit dem 24.3.2016 in Kraft.

⁴⁵ Die Webseite ist abrufbar unter <https://www.cimer.gov.tr/>.

⁴⁶ Gesetz Nr. 1905, RG: 31.12.1931/1990.

⁴⁷ Y7CD, 8.4.1987, E. 1986/17826 K. 1987/4019.

zugunsten des Arbeitnehmers, und zwar mit der Begründung, dass die Missstände wie der Steuerhinterziehung in einem Rechtsstaat als Geschäftsgeheimnis nicht schutzwürdig sind. Jeder Steuerzahler muss seiner Pflicht zur Entrichtung von Steuern nachkommen und der Staat ist verpflichtet, die Erfüllung dieser Pflicht zu verfolgen. Der zweite Fall betrifft Herrn *Mungan*. Als er in einem türkischen Betrieb des schweizerischen Pharmakonzerns Roche tätig war, meldete er sich 2003 zuerst bei seinem Arbeitgeber, dass im Betrieb schwere Missstände wie Kartellabsprachen begangen wurden, und die staatliche Gesundheitskasse wurde um Milliarden Lira betrogen. Er wendete sich danach 2004 an die Staatsanwaltschaft, weil sein Arbeitgeber diese Missstände geduldet hat. Zum Fall von *Veysi Mungan* finden sich zwar kaum öffentliche Dateien. Bekannt ist, dass er aufgrund seiner Anzeige zuerst gekündigt worden ist. Sein Arbeitgeber stellte ihn später mit einem erhöhten Lohn ein, um möglicherweise ihn von weiteren Aussagen zu den betrieblichen Vorfällen abzuhalten.⁴⁸ Ein strafrechtliches Urteil ist jedoch verfügbar. Nach dem Urteil von 17. Senat des Istanbul Straferichtes wurde Herr *Mungan* von Strafen freigesprochen, weil er sich nicht in die angezeigten Straftaten involviert hat, sondern er war ein Hinweisgeber.⁴⁹ Die beiden Fälle sind typische Whistleblowing-Fälle; Hinweisgeber melden Missstände, die das öffentliche Interesse wie das Interesse der Allgemeinheit an der Steuergerechtigkeit, an einem fairen Wettbewerb sowie an einem funktionierenden Gesundheitssystem verletzen bzw. gefährden. Dennoch wurden sie nicht als Whistleblowing eingestuft, möglicherweise deshalb, weil den Gerichten damals das Phänomen Whistleblowing nicht hinreichend bewusst war.⁵⁰

Erst im Jahre 2016 ist ein Fall vor dem türkischen Kassationshof ergangen, den das Gericht als Whistleblowing eingestuft hat.⁵¹ Es handelt sich darum, dass eine Arbeitnehmerin eines Supermarkts mittels der Veröffentlichung von Bildern der Etiketten von Hühnerfleisch offengelegt hat, dass im Supermarkt abgelaufenes Hähnchenfleisch verkauft wird. Die Arbeitnehmerin wurde daraufhin gem. § 25 Abs. 2 lit. e des türkischen Arbeitsgesetzes fristlos gekündigt, weil sie u.a. mit einer böswilligen Absicht gehandelt hat, konkret, sie wolle ihren Vorgesetzten „fertig“ machen. Der Fall ähnelt sich dem deutschen Fall „*Heinisch*“ aus dem Jahre 2011.⁵² Frau *Heinisch*, eine Altenpflegerin, hatte auch einen Missstand aufgedeckt, welcher die öffentliche Gesundheit betrifft. Sie hat ihre Arbeitgeberin angezeigt, weil es in dem Pflegeheim einen erheblichen Personalmangel gibt, und sie wurde gekündigt. Nachdem Frau *Heinisch* vor deutschen Gerichten keinen Erfolg gehabt hatte, wandte sie sich an den EGMR mit der Rüge, dass ihre Meinungsfreiheit aus Art. 10 EMRK verletzt worden ist.⁵³ Der Gerichtshof hat geprüft, ob der Eingriff in die Meinungsfreiheit in einer demokratischen Gesellschaft notwendig war und ob er in Bezug auf den verfolgten Zweck verhältnismäßig war. Bei seiner Prüfung hat der EGMR folgende Kriterien angewendet, die er in Whistleblowing-Sachverhalten entwickelt hatte:⁵⁴ ein

⁴⁸ Istanbul 17. Ağır Ceza Mahkemesi, E.2014/310, K. 2016/69, S. 6.

⁴⁹ Istanbul 17. Ağır Ceza Mahkemesi, E.2014/310, K. 2016/69, S. 22 ff.

⁵⁰ Die erste juristische Abhandlung zum Thema Whistleblowing in der Türkei –soweit ersichtlich– ist Aydın, Ufuk. „İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)“, *Sosyal Bilimler Dergisi Cilt.2, Sayı. 2, 2002*, 79-100, s.79.

⁵¹ Y7HD 24.10.2016, E. 2016/12401, K. 2016/17196.

⁵² EGMR 21.7.2011 – 28274/08, *Heinisch/Deutschland*, NZA 2011, 1269.

⁵³ EGMR 21.7.2011 – 28274/08, *Heinisch/Deutschland*, NZA 2011, 1269; Alp, Mustafa. „Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin Heinisch/Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin İfşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü“, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt. 15, Özel Sayı., 2013*, 385-422, s. 386 ff.; Király, Andrei. „Whistleblower in Deutschland und Großbritannien Lehren aus dem Fall Heinisch“, *Recht der Arbeit 2012*, 236- 240.

⁵⁴ EGMR 12.2.2008 – 14277/04, *Guja/Moldawien*, Rn. 72, abrufbar unter <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-85016>; EGMR 16.2.2021 – 23922/19, *Gawlik/Liechtenstein*, BeckRS 2021, 1820, Rn. 65 ff.; EGMR 21.7.2011 – 28274/08, *Heinisch/Deutschland*, NZA 2011, 1269, Rn. 65; EGMR (Große Kammer) 14.2.2023 – 21884/18, *Halet/Luxembourg*, Rn. 180 ff., eine englische Fassung des Urteils abrufbar unter, <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-223259>.

öffentliches Interesse an der Anzeige, Richtigkeit der Information, Wahl eines diskreten Mittels zur Aufdeckung, Motivation des Hinweisgebers, Schaden, die der Betroffene bzw. Arbeitgeber erlitten hat bzw. erleiden würde, und Sanktion, die der Hinweisgeber erleiden musste bzw. erleiden würde. Im Sachverhalt von *Heinisch* kam der EGMR zu dem Ergebnis, dass die fristlose Kündigung der Arbeitnehmerin unverhältnismäßig ist und diese auch nicht notwendig in einer demokratischen Gesellschaft. Denn das öffentliche Interesse an der Aufdeckung von Personalmängeln in einem Altenpflegeheim überwiegt dem Interesse am Schutz des guten Rufs und wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers.⁵⁵ Auch der türkische Kassationshof hat anscheinend die vom EGMR entwickelten Kriterien angewendet;⁵⁶ sein Urteil zu dem oben beschriebenen Sachverhalt von „Hühnerfleisch“ aus dem Jahre 2016 zeigt nämlich ein ähnliches Vorgehen auf. Der Kassationshof bejaht zuerst das öffentliche Interesse an dem Hinweis auf den Verkauf von abgelaufenem Hühnerfleisch, weil es um die Gefährdung der Gesundheit der Allgemeinheit geht. Danach hält er den Einwand des Arbeitgebers für unbegründet, dass die Information über Haltbarkeitsdatum falsch ist und die Arbeitnehmerin böswillig war. Zudem betrachtet der Kassationshof eine interne Abhilfe als unwirksam, weil das Hühnerfleisch trotz der internen Meldungen der Arbeitnehmerin weiterverkauft worden sind. Schließlich nimmt das Gericht den Anspruch der Arbeitnehmerin auf Schutz vor Kündigung an.⁵⁷

Die Reste der Sachverhalte vor türkischen Gerichten besteht aus zwischenmenschlichen Konflikten – sog. „*personal grievances*“ –, in denen es nicht primär um den Schutz der öffentlichen Interessen geht, sondern um die Wahrung privater Belange.⁵⁸ Zu dieser Art gibt es zahlreiche Fälle. Hierzu zählen beispielsweise Beschwerden der Arbeitnehmer über diskriminierende Betriebsübungen, Unzufriedenheit mit Gehalt, fehlende oder fehlerhafte Bezahlung von Sozialkassenbeiträgen sowie mangelhaft erfasste Überstunden bzw. Arbeitszeiten.⁵⁹ Ein klares Vorgehen beim Umgang mit derartigen Sachverhalten lässt sich den bisherigen Urteilen der Arbeitsgerichte nicht entnehmen. Sie gehen diesen Fällen allgemein so wie folgt vor: Findet der gesetzliche Kündigungsschutz gem. § 18 des türkischen Arbeitsgesetzes Anwendung, überprüft das Gericht, ob etwa die Klage des Arbeitnehmers vor Gericht zur Feststellung der Arbeitszeiten, welche an sich selbst nach § 18 Abs. 3 lit. c des Gesetzes keinen wirksamen Grund ist, sachlich berechtigt ist. Nach ständiger Rechtsprechung des Kassationshofs ist die Benachteiligung eines Arbeitnehmers aufgrund seiner Anzeige unzulässig, wenn die Anzeige nicht völlig haltlos ist oder der Arbeitnehmer die Richtigkeit seiner Aussagen annehmen darf.⁶⁰ Falls der Arbeitnehmer keinen besonderen Schutz wie aufgrund der Gewerkschaftsmitgliedschaft oder durch den gesetzlichen Kündigungsschutz nach Maßgaben des § 18 des türkischen Arbeitsgesetzes genießt, erhält er eine Entschädigung nach § 17 Abs. 6 S. 2 des türkischen Arbeitsgesetzes, wenn er keine wissentlich falsche Angaben gemacht hat und der Arbeitgeber ihn missbräuchlich – aufgrund der Anzeige des Arbeitnehmers – gekündigt hat.

Im Vergleich zu Instanzgerichten weist die Rechtsprechung des türkischen Verfassungsgerichts zu Arbeitnehmerbeschwerden ein klares Vorgehen auf. Das türkische Verfassungsgericht befasst sich

⁵⁵ EGMR 21.7.2011 – 28274/08, *Heinisch/Deutschland*, NZA 2011, 1269, Rn. 88 ff.

⁵⁶ In den Urteilen des Kassationshofes zu Arbeitsrechtssachen werden keine Rechtsprechung und keine Literatur zitiert.

⁵⁷ Y7HD 24.10.2016, E. 2016/12401, K. 2016/17196.

⁵⁸ Roberts, Peter. „Motivations for whistleblowing: personal, private and public interests“, in: Brown, A.J./ Lewis, David/ Moberly, Richard/Vanderkerckhove, Wim. *International Handbook on Whistleblowing Research*, Edward Elgar, Cheltenham UK Northampton, MA, USA, 2014, 207- 229, s. 217 ff.; das heißt nicht, dass diese Sachverhalte pauschal aus einem Whistleblowing ausgenommen werden können. Es gibt Fälle, in denen nicht eindeutig festzustellen ist, ob ein öffentliches Interesse oder ein privates Interesse beeinträchtigt ist. Hierzu gibt es Studien und ein laufendes Projekt der Autorin des vorliegenden Beitrags.

⁵⁹ Y9HD 3.12.2018, E. 27110/2015, K. 22088/2018; Y9HD 1.6.2017, E. 2016/142203, K. 2017/9524.

⁶⁰ Y9HD 8.4.1988, E. 1988/2513 K. 1988/3945.

mit Sachverhalten zu Arbeitnehmeranzeigen so wie der EGMR. Bei der Prüfung der Verhältnismäßigkeit des Eingriffs in die Meinungsfreiheit der Arbeitnehmer überprüft das Gericht, ob Instanzgerichte für einen gerechten Ausgleich der Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber gesorgt haben, und ob die Grundrechte der Parteien unverhältnismäßig verletzt worden sind.⁶¹ In der Interessenabwägung sind zudem u.a. die Motivation des Arbeitnehmers, Erschöpfung eines internen Abhilfeversuches sowie Beeinträchtigung der wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers zu berücksichtigen.⁶² Dies lässt sich mit einem öffentlichkeitswirksamen Sachverhalt, *Ilter Nur*, exemplifizieren.⁶³ Frau *Nur* wurde fristlos gekündigt, zumal sie sich bei dem staatlichen Kommunikationszentrum BIMER gemeldet hat, dass ihr Arbeitgeber eine Reihe von vertraglichen Pflichtverletzungen wie Unterlassen der Schaffung menschenrechtswürdiger Arbeitsbedingungen und Lohndiskriminierung begangen hat. Nach Auffassung des 7. Senats des Kassationshofs gehen die Äußerungen der Arbeitnehmerin über die Grenze einer zulässigen Wahrnehmung der Interessen an menschenrechtswürdigen Arbeitsbedingungen hinaus, sie sind – so wie der Arbeitgeber behauptet – beleidigend bzw. Image-schädigend. Daher gilt die Kündigung von Frau *Nur* gem. § 25 Abs. 2 des türkischen Arbeitsgesetzes zulässig.⁶⁴ Frau *Nur* hat daraufhin bei dem türkischen Verfassungsgericht die Klage erhoben, dass ihre Meinungsfreiheit aus Art. 25, 26 der türkischen Verfassung verletzt worden ist. Bei den einschlägigen Äußerungen von Frau *Nur* geht es um folgendes: „*Was für eine Gerechtigkeit ist das? Der Kontrolleur kommt, sie füttern ihn und schicken ihn. Wenn wir uns beschweren, bedrohen sie uns*“ [...]. Das türkische Verfassungsgericht betrachtet diese Aussagen der Arbeitnehmerin als eine Hilfesuche; den Umständen des Einzelfalls ist es zu entnehmen, dass die Arbeitnehmerin keine interne Abhilfe bekommen konnte bzw. könnte.⁶⁵ Sie wurde zudem davon abgehalten, sich gegenüber Aufsichtsbehörde zu äußern, die zur Kontrolle zum Betrieb gekommen sind. Ein Verlust des öffentlichen Ansehens liegt ferner nicht vor, weil sich Frau *Nur* nicht in der Öffentlichkeit wie in den Medien gemeldet hat, sondern nur bei dem staatlichen Kommunikationszentrum, BIMER.⁶⁶ Die Meldung bei BIMER ist von der durch Art. 25, 26 der türkischen Verfassung geschützten Meinungsfreiheit erfasst, und es steht fest, dass die Meinungsfreiheit beeinträchtigt worden ist.⁶⁷ Das Instanzgericht, 7. Senat des Kassationshofes konnte einen gerechten Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitnehmerin und des Arbeitgebers nicht herstellen. Folglich wurde der Sachverhalt auf den Kassationshof zu einer erneuten Verhandlung verwiesen. Der 9. Senat des Kassationshofs hat sich mit dem Sachverhalt befasst. Dieser hat im Einklang mit dem Urteil des Verfassungsgerichts die Entscheidung des 7. Senats aufgehoben, und entschieden, dass Frau *Nur* im Rahmen des § 18 Abs. 3 lit. c des Arbeitsgesetzes geschützt ist, weil sie sich zur Wahrung ihrer Rechte und Interessen an staatliche Einrichtungen gewandt hat, und ihr Motiv Hilfesuche war.⁶⁸

III. VORSCHLÄGE ZUR VERBESSERUNG DES WHISTLEBLOWER-SCHUTZES IN DER TÜRKEI

A. Erlass eines einheitlichen Whistleblower-Schutzgesetzes

Die türkische Rechtsprechung hat sich zwar bisher grds. als whistleblower-freundlich erwiesen.

⁶¹ AYM 16.11.2016, Yalçın Nr. 2014/5959, Rn. 37.

⁶² AYM 15.9.2020, Koç Nr. 2016/11722, Rn. 51.; AYM 20.9.2018, Balçioğlu Nr. 2015/522, Rn. 32 f.; AYM 16.11.2017, Talas Nr. 2014/12143, Rn. 51.

⁶³ AYM 14.4.2016, Ilter Nur Nr. 2013/6829.

⁶⁴ Y7HD 1.7.2013, E. 2013/12100, K. 2013/12423.

⁶⁵ AYM 14.4.2016, Ilter Nur Nr. 2013/6829, Rn. 38.

⁶⁶ AYM 14.4.2016, Ilter Nur Nr. 2013/6829, Rn. 35.

⁶⁷ AYM 14.4.2016, Ilter Nur Nr. 2013/6829, Rn. 33.

⁶⁸ Y9HD 1.10.2017, E. 2017/26242, K.2017/16679.

Dies bedeutet allerdings nicht, dass Hinweisgeber durch Richterrecht hinreichend geschützt werden können. In der Rechtsprechung zu Arbeitnehmeranzeigen werden unterschiedliche Gesichtspunkte des Einzelfalls sowie verschiedene Rechtsnormen berücksichtigt, und dies gewährleistet keine Rechtssicherheit. Hinweisgeber können nicht einschätzen, unter welchen Voraussetzungen Schutz greift. Das Whistleblowing bedarf hingegen klaren Rechtsrahmen, sodass es der einschlägigen Rechtsordnung dabei hilft, um eine effektive Rechtsdurchsetzung wahrzunehmen. Die türkische Rechtsordnung darf diese „Chance“ nicht verpassen;⁶⁹ zur Effektivierung der Rechtsdurchsetzung muss das Whistleblowing geregelt werden, und zwar einheitlich. Die zersplitterte Natur der Regelungen zum Whistleblowing sorgt für Rechtsunsicherheit. Die europäische Hinweisgeberschutz-RL kann als Vorbild für einen türkischen Whistleblower-Schutz angenommen werden.⁷⁰ Eine gesetzgeberische Initiative im türkischen Recht unter Berücksichtigung der europäischen Entwicklung zum Whistleblowing könnte Hinweisgeber einen besseren Schutz bieten.

Durch den Erlass eines Whistleblower-Schutzgesetzes könnte etwa der Mangel an einem allgemeinen und umfassenden Maßregelungsverbot beseitigt werden. § 18 Abs. 3 lit. c des türkischen Arbeitsgesetzes gilt ausschließlich für Hinweisgeber, die den gesetzlichen Schutz genießen. Ebenso Maßregelungsverbote aus Vorgaben anderer Gesetze gelten nur dann, wenn Hinweisgeber bestimmte Tätigkeiten ausüben, wie z. B., wenn sie als Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragte beschäftigt sind. Weiterhin könnte man einen weiten Schutzzumfang gestalten, damit Hinweisgeber nicht nur bei der Meldung von bestimmter Art von Verstößen geschützt werden, sondern bei der Aufdeckung von möglichst aller Missstände, die das öffentliche Interesse gefährden. Durch einen umfassenden Hinweisgeberschutz würden sich die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer auch erheblich verbessert. So z. B. hätte man das Grubenunglück- Soma 2014, in dem nach offiziellen Angaben 301 Bergarbeiter gestorben sind, verhindern können, wenn man zeitnah auf Sicherheitsmaßnahmen in dem Braunkohlewerk hingewiesen hätte. Nach einem Bericht von türkischer Anwaltskammer ist nämlich für das Unglück u. a. mangelhafte Kontrolle der Einhaltung der Sicherheitsmaßnahmen in Bergarbeiten verantwortlich.⁷¹ Bergarbeiter sind hingegen besser in der Lage, Missstände zeitnah zu entdecken, und diese durch die Meldung bei zuständigem Adressaten rechtzeitig abzustellen. Der türkische Gesetzgeber würde somit nicht nur seiner nationalen Pflicht wie zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Bürger nachkommen. Er würde zudem seine internationalen Verantwortungen wie seine Verpflichtung zur Verbesserung der Bekämpfung von Korruption und Bestechung, gem. Art. 12 Abs. 1 des Übereinkommens der Vereinten Nationen gegen Korruption, wahrnehmen.⁷² Nach dem Bericht der OECD-Arbeitsgruppe 2022 ist die türkische Rechtsordnung daran gescheitert, hinreichende Maßnahmen zu ergreifen, um Auslandsbestechung zu verhindern.⁷³ Der Bericht empfiehlt dem

⁶⁹ Der europäische Gesetzgeber betrachtet den Mangel eines Whistleblower-Schutzes in Europa als „verpasste Chance“, demnach verpasst man die Chance, eine effektive Durchsetzung des Unionsrechts, wenn Hinweisgeber keinen hinreichenden Schutz in den Mitgliedstaaten genießen können, siehe Impact assessment–SWD (2018)116/973421, S. 9 ff., https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/com-2018-218_en.

⁷⁰ Alp, Mustafa. „Avrupa Birliği’nin 2019/1937 Sayılı Birlik Hukukuna Aykırılıkları Bildirenlerin Korunması (Whistleblowing) Yönergesi İşığında İşçinin Hukuka Aykırılıkları İfşa Etmesi“, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt. 23, Sayı. 1, 2021, 1-37, s. 20 ff.; Alpagut, Gülsevil. „İfşa-İhbar Hakkına İlişkin Avrupa Birliği Yönergesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatları EU Whistleblowing Directive and Jurisprudence of the European Court of Human Rights“, in: Hekimler, Alpay. *Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı*, 1. Baskı, *Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2021*, 3- 24, s. 3.

⁷¹ Siehe den Bericht Report von türkischem Bar (TBB) 2014, S. 10 und 111 f., abrufbar unter https://www.barobirlik.org.tr/dosyalar/duyurular/20141112_somamadenfaciasipdf.pdf.

⁷² Das Übereinkommen wurde von der Türkei ratifiziert, und dies ist seit 2006 in Kraft, Gesetz Nr. 5506, RG: 2.10.2006/26307, abrufbar unter, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/10/20061002-1.htm>.

⁷³ Die mangelnde Durchsetzung der türkischen Gesetze zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung wurde vom OECD auch mehrmals berichtet, und eine Verbesserung der Rechtsdurchsetzung wurde ebenso veranlasst. Siehe eine Liste der OECD-Berichte über die Leistung der Türkei in Bezug auf die Wahrnehmung seiner Pflicht

türkischen Gesetzgeber u.a. Hinweisgebern im öffentlichen und privaten Sektor effektiv zu schützen.⁷⁴ Die Arbeitsgruppe fordert die Türkei auf, erforderliche Vorkehrungen Auslandsbestechung zeitnah zu treffen.

Damit potenzielle Hinweisgeber Missstände melden können, müssen sie ferner vor möglichen Benachteiligungen geschützt werden. So etwa ein gesetzliches Untersagen der Repressalien aller Art, – so wie Art. 19 der Hinweisgeberschutz-RL vorsieht – könnte die Meldebereitschaft der Hinweisgeber erhöhen. Von wesentlicher Bedeutung ist weiterhin, dass nicht Hinweisgeber nachweisen müssen, dass sich die Maßregelungen auf das Whistleblowing beruhen, sondern diejenige, die die Hinweisgeber maßregelt haben. So wie es oben unter Abschnitt I dargestellt sind, sehen die türkischen Normen hingegen vor, dass Arbeitnehmer den kausalen Zusammenhang zwischen ihrer Anzeige und der benachteiligenden Maßnahmen des Arbeitgebers nachweisen müssen. Schließlich erscheint es besonders relevant für einen türkischen Hinweisgeberschutz, dass die Identität der Hinweisgeber in einem sehr engen Personenkreis bekannt bleibt. So wie es eingangs angesprochen und empirisch belegt worden ist, befürchten potenzielle Hinweisgeber vor Repressalien wie vor Kündigung und vor einer Bezeichnung als „*Ispiyoncu*“. Diese Befürchtung ist in der türkischen Kultur begründet, und für einen effektiven Hinweisgeberschutz muss diese Angst jedenfalls abgebaut werden.

B. Arbeiten an dem Image von Whistleblowing

Durch rechtliche Mittel wie durch Erlass eines Whistleblower-Schutzgesetzes kann eine sichere Rechtsgrundlage zum Whistleblowing geschaffen. Potenzielle Hinweisgeber würden somit zur Anzeige von Missständen motiviert. Nach Angaben der empirischen Studien, die die Erfolgsrate der Whistleblower-Schutzgesetze geprüft haben, spricht allerdings das Vorliegen eines gesetzlichen Schutzes nicht notwendig für die Verbesserung der Meldebereitschaft und für eine effektive Rechtsdurchsetzung.⁷⁵ Als besonders erfolgreich betrachtet man den Whistleblower-Schutz in Norwegen, und dies wird damit erklärt, dass in der norwegischen Arbeitsrechtsordnung eine offene Kommunikationskultur beherrscht.⁷⁶ Ebenso unterstreicht die Hinweisgeberschutz-RL in ihrem Erwägungsgrund Nr. 47 die Förderung einer Kultur der guten Kommunikation in Unternehmen. Demnach ist es für eine wirksame Rechtsverfolgung erforderlich, dass Informationen über Verstöße rasch zu denjenigen gelangen, die der Ursache der Verstöße am nächsten sind, und über rechtliche und sachbezogene Befugnis haben, um diesen Verstößen zeitnah vorzugehen. Dafür muss es interne Strukturen geben, wodurch Mitarbeiter ohne Angst vor Benachteiligungen auf betriebliche Vorkommnisse hinweisen können. Kurzum ist für einen erfolgreichen Whistleblower-Schutz der Abbau von Angst vor Repressalien und Förderung der Kommunikationskultur in Unternehmen erforderlich.

Die türkische Gesellschafts- und Unternehmenskultur hingegen stellt ein Arbeiten an dem Image des Whistleblowings vor große Herausforderungen. Diese müssen überwunden werden.

zur Bekämpfung der Auslandsbestechung unter, <https://www.oecd.org/corruption/turkiye-oecdanti-briberyconvention.htm>.

⁷⁴ Siehe den Kurzbericht der OECD-Arbeitsgruppe, abrufbar unter, <https://www.oecd.org/turkiye/oecd-working-group-on-bribery-statement-turkiye-should-immediately-address-long-standing-key-recommendations-to-fight-foreign-bribery.htm>.

⁷⁵ Herold, Nico. "Zur Kontroll-Funktionalität von Whistleblowing-Systemen im Lichte aktueller empirischer Erkenntnisse" in: Boers, Klaus/ Schaerff, Marcus. *Kriminologische Welt in Bewegung*, Neue kriminologische Schriftenreihe der Kriminologischen Gesellschaft e. V. / Kriminologische Gesellschaft: Forum Verlag Godesberg GmbH, Mönchengladbach, 2018, 228- 242, s. 239.

⁷⁶ Skivenes, Marit/ Trygstad, Sissel C. "When Whistle-Blowing Works: The Norwegian Case", *Human Relations* Vol. 63, Nr. 7, 2010, 1071-1097, s. 1091.

1. Abbau von Angst vor Repressalien

Die Kultur einer Gesellschaft, in die man hineingeboren ist, hat einen Einfluss auf seine Wahrnehmung der Umstände, unter denen man lebt. Die Entscheidung, ob man sich für die Beseitigung eines Missstandes einsetzt, den man in sozialem Umfeld zum Zeugen hat, wird ebenso von dieser Kultur beeinflusst.⁷⁷ Nach einer in der Whistleblowing-Forschung oftmals zitierten Studie werden die Länder in folgende zwei Kategorien der Kulturen aufgeteilt: Individualismus und Kollektivismus.⁷⁸ In den vom Individualismus geprägten Ländern wie in den USA und in Deutschland, bildet ein Individuum seine Meinung überwiegend unabhängig von der gesellschaftlichen Ansichten, und das Whistleblowing wird in diesen Gesellschaften meistens als ein positives Verhalten betrachtet.⁷⁹ In den vom Kollektivismus geprägten Ländern wie in der Türkei, Japan und China hingegen ist es anders. In diesen Ländern spielt die Gesellschaft eine große Rolle bei Entscheidungen des Individuums.⁸⁰ Es heißt konkret, dass sich ein potenzieller Hinweisgeber vom Whistleblowing zurückhalten kann, falls das Whistleblowing den Interessen der Gruppe entgegensteht – diese wäre Familie, Unternehmen, etc., denen sich der potenzielle Hinweisgeber zugehörig fühlt.⁸¹ Aus diesem Grund wollen sich Mitarbeiter eher anonym melden, wenn sie überhaupt einen Missstand melden würden.⁸² Die Tendenz zur anonymen Meldung erklären die Studien mit der kollektivistischen Kultur der türkischen Gesellschaft, in der Insider als „*Ispiyoncu*“ genannt werden können.⁸³ Die Angst vor Bezeichnung als „*Ispiyoncu*“ wirkt sich sogar auch auf den Erfolg des gesetzlichen Belohnungsprogramms der türkischen Steuerbehörde negativ aus; das negative Ansehen des Whistleblowings in der Gesellschaft hält potenzielle Hinweisgeber von der Meldung von steuerrechtlicher Verstöße bei der Behörde ab.⁸⁴

Die Allgemeinheit muss über die Relevanz der Aufdeckung von Rechtsverstößen für eine effektive Rechtsdurchsetzung informiert werden. Gesetzlich kann es vorgesehen werden, dass nach dem Gesetz eingerichtete Meldestellen potenzielle Hinweisgeber über Meldeverfahren informieren müssen, so wie es der europäische Gesetzgeber in Art. 9 ff. der Hinweisgeberschutz-RL vorsieht. Ein Bewusstsein über das Whistleblowing als ein Mittel zur Verbesserung der Durchsetzung des türkischen

⁷⁷ Xin, Liu. "The Influence of National Culture on Whistle-Blowing: A Cross-Cultural Investigation", *Cross-Cultural Communication*, Vol. 10, Nr. 6, 2014, 91-95, s. 91 f.

⁷⁸ Hofstede, Geert/ Hofstede, Gert Jan/Minkov, Michael. *Lokales Denken, globales Handeln: interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management*, 6. vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage, Beck-Wirtschaftsberater im dtv 50952, München, 2017, s. 103 ff.

⁷⁹ In der juristischen Literatur beherrscht zwar eine Meinung, dass das Whistleblowing negativ assoziiert wird und dies mit den schmerzhaften Erfahrungen mit Denunziantentum aus der nationalsozialistischen Zeit zu tun hat, siehe etwa Deiseroth, Dieter/ Derleder, Peter. „Whistleblower und Denunziatoren“, *Zeitschrift für Rechtspolitik*, 2008, 248- 251, s. 249; eine neue Studie bestätigt allerdings im Einklang mit der vom Individualismus geprägten Kultur Deutschlands, dass die Meldeintention der potenziellen Hinweisgeber in Deutschland überwiegend von ihren eigenen Wahrnehmungen geprägt, nicht hingegen von dem gesellschaftlichen Ansehen des Whistleblowings, siehe Oelrich, Sebastian/ Chwolka, Anne. "Whistleblowing als Mittel zur Prävention und Detektion von Wirtschaftskriminalität in Deutschland - Zwischen Helden- und Denunziantentum", *Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis*, Heft 4/2020, 445-471, s. 455.

⁸⁰ Park, Heungsik/ Blenkinsopp, John/ Oktem, M. Kemal/ Omurgonulsen, Ugur. "Cultural Orientation and Attitudes Toward Different Forms of Whistleblowing: A Comparison of South Korea, Turkey, and the U.K.", *Journal of Business Ethics* Vol. 82, Nr. 4, 2008, 929 -939, s. 931.

⁸¹ Çiftçi, Birgül. "Türkiye’de Toplumsal Kültürün Örgütlerde İhbarcılık Üzerine Etkisi: Hofstede’in Kültürel Boyutlar Teorisi Bağlamında bir Değerlendirme", *International Journal of Academic Value Studies*, Vol. 3, Nr. 10, 2017, 147-166, s. 153.; siehe eine Darstellung der empirischen Befunde zu den Whistleblowing-Relevanzen, Özen, s. 22 ff.

⁸² Nayir/Herzig, s. 209; Çiftçi, s. 154.

⁸³ Aktan, s. 3; siehe die Herkunft des Begriffs "İspiyoncu", Şivil/Baraz, s. 106.

⁸⁴ Gülçiçek, Bayram. *Tüm yönleriyle ihbar ikramiyesi müessesesi*, Vergi Müfettişleri Derneği Yayınları, Ankara, 2020, s. 71; Sandalcı, İnci/ Yıldız, Fazlı. "Vergi İhbar Kararını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik TR 33 Bölgesinde Bir Araştırma", *Maliye Dergisi*, Ocak-Haziran, Sayı. 176, 2019, 355-379, s. 375.

Rechts lässt sich schließlich sozialpolitisch durch nichtstaatliche Organisationen vermitteln, die potenzielle Hinweisgeber über Meldungen von Missständen beraten. Hierzu zählen etwa House of Whistleblowers in Niederlanden,⁸⁵ Transparency International in Irland⁸⁶ und Whistleblower-Netzwerk e.V. in Deutschland.⁸⁷

2. Förderung einer Kommunikationskultur in Unternehmen

Die gesellschaftliche Kultur spiegelt sich in Unternehmen wider. Nach empirischen Angaben tendieren sich Mitarbeiter aus den vom Kollektivismus geprägten Ländern, im Einklang der Interessen ihrer Organisationen zu verhalten.⁸⁸ Eine in türkischen Unternehmen teils beobachtete Clan-Kultur sorgt zudem für ein Verhältnis zwischen Beschäftigten, welches sich einer Familie ähnelt.⁸⁹ All dies veranlasst Mitarbeiter, Informationen über betriebliche Vorkommnisse u.a. Missstände geheim zu halten, damit Interessen der „Familie“ nicht beeinträchtigt werden. Darüber hinaus ist es empirisch belegt, dass es in türkischen Unternehmen ein starkes Hierarchieverhältnis zwischen der Leitung der Organisation und der Mitarbeiter gibt.⁹⁰ Dies hat zur Folge, dass sich Mitarbeiter davon zurückhalten, ihre Meinungen gegenüber der Leitung zu äußern. Es fehlt zudem Mechanismen zur institutionellen Interessenvertretung wie Betriebsräte in Deutschland. Ein vor allem im privaten Sektor bestehendes autokratisches Leadership-Modell⁹¹ schließt es ferner aus, dass Mitarbeiter auf die Entscheidungsfindung des Arbeitgebers Einfluss nehmen.⁹² Da Mitarbeiter ihre Meinungen nicht zuhören lassen können, neigen sie, entweder zu schweigen oder sie melden extern, falls sie überhaupt melden wollen. Empirische Studien bestätigen weiterhin, dass die starke hierarchische Struktur in Unternehmen das Risiko von Repressionsmaßnahmen gegenüber Hinweisgebern erhöht.⁹³

Die Tendenz der Mitarbeiter, Betriebsinterna nicht nach außen zu tragen, ist nicht notwendig eine whistleblower-feindliche Besonderheit der Unternehmensstruktur in der Türkei. Weil –so wie der Erwägungsgrund Nr. 47 der Hinweisgeberschutz-RL hinweist– ein schnelles Gelangen der Informationen über betriebliche Missstände an diejenigen, die in der Lage sind, diese Missstände zeitnah und wirksam zu beseitigen, begrüßenswert ist. Nicht zu befürworten ist hingegen, dass diese Struktur Meldungen von vornherein ausschließt. Für den Erfolg eines Whistleblower-Schutzes ist nämlich die Förderung der Kommunikationskultur in Unternehmen erforderlich. Ein Whistleblower-Schutzgesetz kann zu der offenen Kommunikation in Unternehmen dadurch beitragen, dass Unternehmen –so wie Art. 9 der Hinweisgeberschutz-RL vorsieht– verpflichtet werden, interne Meldekanäle einzurichten, Mitarbeiter, über Meldeverfahren zu informieren, und ggf. finanzielle Anreize zur Meldung der betrieblichen Gefahren einzusetzen. Darüber hinaus gibt es auf internationaler Ebene Anlässe für eine nachhaltige Unternehmensführung, welche u.a. ebenso Mitarbeiter dazu anreizt,

⁸⁵ Die Webseite der Organisation ist abrufbar unter, <https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/>.

⁸⁶ Die Webseite der Organisation ist abrufbar unter, https://transparency.ie/news_events/psychological-support-service-launched-whistleblowers-ireland.

⁸⁷ Die Webseite der Organisation ist abrufbar unter, <https://www.whistleblower-net.de/>.

⁸⁸ Hofstede/Hofstede/Minkov, s. 128.

⁸⁹ Yurtkoru, Serra/ Wozir, Fathe Mahdi. "Organizational Culture and Intentions towards Types of Whistleblowing: The Case of Turkey and Ethiopia", *Pressacademia* Vol. 4, Nr. 4, 2017, 527-539, s. 531 f.

⁹⁰ Çiftçi, s. 157.

⁹¹ Nach einem autokratischen Leadership-Model trifft die Leitung der Organisation die Entscheidungen überwiegend ohne Mitwirkung der Mitarbeiter, siehe, Oran, Feyza Çağla/ Ünsar, Agah Sinan. "The effects of leadership styles on organizational trust and disclosure of unethical behaviors (whistleblowing): a practical research", in *New approaches to CSR, sustainability and accountability, volume 1*, Accounting, finance, sustainability, governance & fraud: theory and application, Springer, Singapore, 2020, s. 104.

⁹² Oran/Ünsar, s. 121 ff.

⁹³ Başol, Oğuz/ Karatuna, Işıl, "Örgütlerde Olumsuz Durumların İfşa Edilmesi ve Örgütsel İletişim İlişkisi", *Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi, Cilt. 37, Sayı. 2, 2015, 153-170*, s. 164.

Misstände wie Menschenrechtsverstößen und Umweltverschmutzung zu melden.⁹⁴ Unternehmen müssen zudem davon bewusstwerden, dass die Vertuschung der Rechtsverstöße langfristig keinen Gewinn bringt. Dieses Bewusstsein könnte ferner durch rechtliche Mittel vermittelt werden, wie z. B. durch Verhängung der schweren Strafen für Umweltverstöße und Kartellabsprachen. Damit sich Unternehmen whistleblower-freundlich verhalten können, müssen sie schließlich wissen, wie sie mit dem Whistleblowing umgehen sollen. Hierzu gibt es wertvolle internationale Vorgaben, wie z. B. ISO-Leitlinien zu Meldesysteme (ISO 37002). Sie helfen die Unternehmen dabei, dass sie ein vertrauenswürdige, autonomes Hinweisgebersystem einrichten können, dass sie die bestehenden Meldesysteme verbessern und sie somit möglichst viel vom Whistleblowing profitieren können.⁹⁵

C. Durch Empirie unterstützte juristische Forschung zum Thema Whistleblowing

Whistleblower tragen einen wesentlichen Beitrag zur Durchsetzung des geltenden Rechts bei. Die Relevanz des Whistleblowings ist weltweit auch bekannt. Trotzdem gibt es im türkischen Rechtsschrifttum nur wenige Beiträge zum Thema Whistleblowing.⁹⁶ Demgegenüber finden sich zahlreiche empirische Studien aus dem türkischen Sprachraum, die die das Meldeverhalten der Hinweisgeber zum Gegenstand haben. Sie untersuchen beispielsweise die Fragen, unter welchen Umständen Mitarbeiter Misstände melden, ob sie interne oder externe Meldekanäle bevorzugen, und ob finanzielle Anreize die Meldeintention beeinflussen.⁹⁷ Die Erkenntnisse der empirischen Untersuchungen zum Whistleblowing bieten der Rechtswissenschaft die Möglichkeit, über das Whistleblowing dessen Tatsachen und den nationalspezifischen Gegebenheiten der Türkei entsprechende Ansätze zu bilden. Auf diese Weise kann das Whistleblowing in der Türkei so effektiv wie möglich zur Durchsetzung der türkischen Rechtsordnung eingesetzt werden. Es besteht kurzum die Notwendigkeit, dass sich der türkische Rechtsschrifttum mit dem Thema zum Whistleblowing näher befasst. Der vorliegende Beitrag herbeiwünscht, den Rechtsschrifttum auf das Whistleblowing aufmerksam gemacht zu haben.

FAZIT

Das Whistleblowing erfährt in dem türkischen Recht keinen hinreichenden Schutz. Die vorliegenden verfassungsrechtlichen, schuldrechtlichen und Bereich-spezifischen Normen gewährleisten keine Rechtssicherheit. Die Rechtsprechung trägt zu einer Rechtssicherheit auch nicht bei, weil der Verfahrensausgang von der Anwendung der im Einzelfall einschlägigen Rechtsnormen und der Bewertung der unterschiedlichen Gesichtspunkte, wie Motivation der Hinweisgeber und Erschöpfung interner Abhilfe, abhängig ist. Betrachtet man zudem kultur- und unternehmensstrukturbezogene Abschreckungseffekte wie Angst vor Bezeichnung als „*Ispiyoncu*“, lässt sich mit hinreichender Sicherheit behaupten, dass sich potenzielle Hinweisgeber von der Aufdeckung von Misständen zurückhalten würden. Dies hätte zur Folge, dass schwere Gesetzesverstöße wie Korruption, Kinderarbeit, Verschmutzung der Umwelt und Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit der Allgemeinheit nicht aufgedeckt bzw. nicht verfolgt werden. Eine einheitliche, umfassende Regelung des Whistleblowings in der Türkei kann diesen Abschreckungseffekten entgegenwirken. Durch den

⁹⁴ Siehe etwa OECD (2023), OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln, S. 28 ff., OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/abd4d37b-de>.

⁹⁵ Eine kostenlose Leseprobe der ISO-Leitlinien zu Meldesysteme (ISO 37002) ist abrufbar unter, <https://www.iso.org/obp/ui/en/#iso:std:iso:37002:ed-1:v1:en>.

⁹⁶ Zu finden ist etwa ein Aufsatz von Aydın, 79-100; siehe weiterhin die erste umfassende Arbeit zum Whistleblowing in der Türkei, Alp, 2013, s. 10 ff.; schließlich gibt es einige Anmerkungen zu der europäischen Hinweisgeberschutz-RL, siehe etwa Alp, 2021, ss. 1-37; Alpagut, ss. 3-24.

⁹⁷ Darstellung der Befunde der türkischen Empirie, Özen, s. 22 ff.

umfassenden Schutz der Hinweisgebern würde die türkische Rechtsordnung schließlich von dem Whistleblowing als Instrument zur effektiven Durchsetzung des türkischen Rechts profitieren.

Interessenkonflikt

Es besteht kein Interessenkonflikt.

Beiträge der Autoren

Die Autoren haben keine Angaben zum Beitragssatz gemacht

LITERATURVERZEICHNIS

- Aktan, Coskun Can. „Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vijdani Red Davranışı : WHISTLEBLOWING“. *Mercek Dergisi, Cilt. 7, Sayı. 2, 2006 Ekim*, ss. 1-13.
- Alp, Mustafa. *Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi-Çalışanın Hukuka ve Etik Kurallara Aykırılıkları İfşa Hakkı ve İhbar Borcu-(Whistleblowing)*, 1. Baskı Beta Yayınları, İstanbul, 2013.
- Alp, Mustafa. „Avrupa Birliği'nin 2019/1937 Sayılı Birlik Hukukuna Aykırılıkları Bildirenlerin Korunması (Whistleblowing) Yönergesi Işığında İşçinin Hukuka Aykırılıkları İfşa Etmesi“, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt. 23, Sayı. 1, 2021*, ss. 1-37.
- Alp, Mustafa. „Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Heinisch/Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin İfşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü“, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt. 15, Özel Sayı., 2013*, ss. 385-422.
- Alpagut, Gülsevil. „İfşa-İhbar Hakkına İlişkin Avrupa Birliği Yönergesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatları EU Whistleblowing Directive and Jurisprudence of the European Court of Human Rights“, in: Hekimler, Alpay. *Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2021*, ss. 3- 24.
- Ayar, Murat. *Sağlık Sektöründe Açık Etme (Whistleblowing)*. 1. Baskı Astana Yayınları, Ankara, 2020.
- Aydın, Ufuk. „İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)“, *Sosyal Bilimler Dergisi Cilt.2, Sayı. 2, 2002*, ss. 79-100.
- Banisar, David. (6) (PDF) Map of National Whistleblowing Laws - June 2023“. ResearchGate, 1. Februar 2011. https://www.researchgate.net/publication/371912348_Map_of_National_Whistleblowing_Laws_-_June_2023.
- Başol, Oğuz/ Karatuna, Işıl, „ Örgütlerde Olumsuz Durumların İfşa Edilmesi ve Örgütsel İletişim İlişkisi“, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi, Cilt. 37, Sayı. 2, 2015*, ss. 153-170.
- Bayrakçı, Eylem, und Murat Kayalar. „İfşa Davranışının Prososyal Davranışlar Bağlamında

- Değerlendirilmesine Yönelik Teorik Bir İnceleme A Theoretical Research Of Whistleblowing Behavior For Evaluation In Context Of Prosocial Behaviors“. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Cilt.7, Sayı. 15, 2016, ss.120-131.*
- Beyer, Ulrich. *Whistleblowing in Deutschland und Großbritannien: ein Vergleich anhand der Umsetzung von Art. 11 Abs. 1 und 6 RL 89/391 EWG*, Europäische Hochschulschriften/2 PL Acad. Research, Frankfurt am Main, 2013.
- Çiftçi, Birgül. „Türkiye’de Toplumsal Kültürün Örgütlerde İhbarcılık Üzerine Etkisi: Hofstede’in Kültürel Boyutlar Teorisi Bağlamında bir Degerlendirme“. *International Journal of Academic Value Studies, Vol. 3, Nr. 10, 2017, ss. 147-166.*
- Colneric, Ninon, und Simon Gerdemann. *Die Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie in deutsches Recht Rechtsfragen und rechtspolitische Überlegungen.* Bd. HSI-Schriftenreihe Band 34, Bund Verlag, Frankfurt am Main, 2022.
- Deiseroth, Dieter. *Whistleblowing in Zeiten von BSE: der Fall der Tierärztin Dr. Margrit Herbst.* Schriftenreihe Wissenschaft in der Verantwortung, Berlin Verlag Arno Spitz, Berlin, 2001.
- Deiseroth, Dieter, und Peter Derleder. „Whistleblower und Denunziatoren“. *Zeitschrift für Rechtspolitik*, 2008, ss. 248–551.
- Düsel, Jens. *Gespaltene Loyalität: Whistleblowing und Kündigungsschutz in Deutschland, Grossbritannien und Frankreich.* 1. Auflage Arbeits- und Sozialrecht, Bd. 111. Nomos, Baden-Baden, 2009.
- Erbaş, Cevat Gökhan. *Die Entwicklung des türkischen Kündigungsschutzrechts bis zur Neufassung und Rechtsvergleich des neuen türkischen Kündigungsschutzrechts mit dem deutschen Kündigungsschutzrecht*, Shaker, Herzogenrath, 2010.
- Gerdemann, Simon. „Der LuxLeaks-Skandal vor dem EGMR – Anmerkung zu EGMR v. 11.05.2021 – Nr. 21884/18 – Halet / Luxembourg“, *HSI-Report 2/2021*, ss. 14- 23.
- Gerdemann, Simon. *Transatlantic Whistleblowing: rechtliche Entwicklung, Funktionsweise und Status quo des Whistleblowings in den USA und seine Bedeutung für Deutschland.* Studien zum ausländischen und internationalen Privatrecht, Mohr Siebeck, Tübingen, 2018.
- Graser, Daniela. *Whistleblowing: Arbeitnehmeranzeigen im US-amerikanischen und deutschen Recht*, Europäische Hochschulschriften/2 PL Acad. Research, Frankfurt am Main, 2000.
- Grimm, Detlef/ Singraven, Jonas. „Die neue Whistleblowing-Richtlinie der EU“, *Der Arbeits-Recht-Berater*, 2019, ss. 241–245.
- Gülçiçek, Bayram. *Tüm yönleriyle ihbar ikramiyesi müessesesi*, Vergi Müfettişleri Derneği Yayınları, Ankara, 2020.
- Herold, Nico. „Zur Kontroll-Funktionalität von Whistleblowing-Systemen im Lichter aktueller empirischer Erkenntnisse“ in: Boers, Klaus/ Schaerff, Marcus. *Kriminologische Welt in*

- Bewegung*, Neue kriminologische Schriftenreihe der Kriminologischen Gesellschaft e. V. / Kriminologische Gesellschaft, Forum Verlag Godesberg GmbH, Mönchengladbach, 2018, ss. 228- 242.
- Hofstede, Geert/ Hofstede, Gert Jan/Minkov, Michael. *Lokales Denken, globales Handeln : interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management*, 6. vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage, Beck-Wirtschaftsberater im dtv 50952, München, 2017.
- Johnson David. „Die Regelung zur Beweislastumkehr nach Maßgabe des Richtlinienentwurfs der EU-Kommission zum Schutz von Hinweisgebern – Quell eines institutionellen Rechtsmissbrauchs?“ *Corporate Compliance Zeitschrift*, Nr. 2, 2019, ss. 66–71.
- Kaya, Kamuran. „Dinamik Hak Anlayışı Doğrultusunda İfade Özgürlüğü Bağlamında Devletin Pozitif Yükümlülüğü“, *İfade özgürlüğü üzerine makaleler ua sempozyum 2017 Türk Yargısının İfade Özgürlüğü Konusunda Kapasitesinin Güçlendirilmesi AB-AK Ortak Projesi*, Matus Basımevi, Ankara 2017.
- Király, Andrei. „Whistleblower in Deutschland und Großbritannien Lehren aus dem Fall Heinisch“. *Recht der Arbeit 2012*, ss. 236-240.
- Meyer, Frank. „LuxLeaks, Cum-Ex & Co - Neue Leitlinien des EGMR für Whistleblowing in transnationalen Kontexten und gesetzgeberischer Handlungsbedarf“. *Juristenzeitung* Vol. 78, Nr. 7, 2023, ss. 261-270.
- Nayır, Dilek Zamantılı/ Herzig, Christian. „Value Orientations as Determinants of Preference for External and Anonymous Whistleblowing“, *Journal of Business Ethics* Vol. 107, Nr. 2, 2012, ss. 197–213.
- Near, Janet P./ Miceli, Marcia P. „Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing“, *Journal of Business Ethics*, Vol. 4, Nr. 1, 1985, ss. 1-16.
- Oelrich, Sebastian/ Chwolka, Anne. „Whistleblowing als Mittel zur Prävention und Detektion von Wirtschaftskriminalität in Deutschland - Zwischen Helden- und Denunziantentum“, *Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis*, Heft 4/2020, ss. 445-471.
- Oran, Feyza Çağla/ Ünsar, Agah Sinan. „The effects of leadership styles on organizational trust and disclosure of unethical behaviors (whistleblowing): a practical research“, in *New approaches to CSR, sustainability and accountability, volume I*, Accounting, finance, sustainability, governance & fraud: theory and application, Springer, Singapore, 2020.
- Özen, Esra. *Der gute Glaube eines Whistleblowers*, geplantes Erscheinen Frühjahr 2024.
- Park, Heungsik/ Bjørkelo, Brita/ Blenkinsopp, John. „External Whistleblowers’ Experiences of Workplace Bullying by Superiors and Colleagues“, *Journal of Business Ethics* Vol. 161, Nr. 3, 2020, ss. 591- 601.
- Park, Heungsik/ Blenkinsopp, John/ Oktem, M. Kemal/ Omurgonulsen, Ugur. „Cultural Orientation and Attitudes Toward Different Forms of Whistleblowing: A Comparison of South Korea, Turkey, and the U.K.“, *Journal of Business Ethics* Vol. 82, Nr. 4, 2008, ss. 929 -939.

- Roberts, Peter. „Motivations for whistleblowing: personal, private and public interests“, in: Brown, A.J./ Lewis, David/ Moberly, Richard/Vanderkerckhove, Wim. *International Handbook on Whistleblowing Research*, Edward Elgar, Cheltenham UK Northampton, MA, USA, 2014, ss. 207- 229.
- Rumpf, Christian. „Die Verfassung der Republik Türkei, Stand Januar 2021“, 1982.
- Sandalcı, İnci/ Yıldız, Fazlı. „Vergi İhbar Kararını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik TR 33 Bölgesinde Bir Araştırma“, *Maliye Dergisi, Ocak-Haziran, Sayı. 176, 2019, ss. 355-379.*
- Şivil Hacer und Baraz, A. Barış. „Turkish Students’ Attitudes and Intentions Towards Whistleblowing“, *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Vol. 101, Nr. 1, 2019, ss. 101-122.*
- Skivenes, Marit/ Trygstad, Sissel C. „When Whistle-Blowing Works: The Norwegian Case“, *Human Relations Vol. 63, Nr. 7, 2010, ss. 1071-1097.*
- Thüsing, Gregor. „BetrVG § 80 Allgemeine Aufgaben“, in: Richardi, Reinhard, *Betriebsverfassungsgesetz, 17. Auflage C.H.Beck, München, 2022.*
- Uşan, M. Fatih. *İş hukukunda iş sırrının korunması: sır saklama ve rekabet yasağı*. 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003.
- Xin, Liu., The Influence of National Culture on Whistle-Blowing: A Cross-Cultural Investigation“, *Cross-Cultural Communication, Vol. 10, Nr. 6, 2014, ss. 91-95*
- Yaşar, Tuğçe Nimet. „Anonim Şirket Yönetim Kurulunun Uyum (Compliance) Yükümlülüğü“, in: Karagöz, Havva/Özcanlı, Fatma Beril/Palanduz, Seda. *Tüzel Kişilik Penceresinden Anonim Ortaklık Sempozyumu, Oniki Levha, İstanbul, 2021, ss. 247- 283.*
- Yurtkoru, Serra/ Wozir, Fathe Mahdi. „Organizational Culture and Intentions towards Types of Whistleblowing: The Case of Turkey and Ethiopia“, *Pressacademia Vol. 4, Nr. 4, 2017, ss. 527-539.*
- Zimmer, Mark/ Schwung, Benita. „Hilfe für Hinweisgeber – Beweislastumkehr nach § 36 II HinSchG-RegE“, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Nr. 17, 2022, ss. 1167–1172.*