

# ALMAN FEDERAL DİSİPLİN KANUNU VE İDARİ DİSİPLİN SORUŞTURMALARININ TEMEL ESASLARI

Prof. Dr. Oğuz Sancakdar  
Araş. Gör. İlker Tepe\*

## A.- GİRİŞ

Disiplin Hukuku günümüzde en çok tartışılan ve giderek gelişen hukuk alanlarının birisidir. Etimolojik olarak “*Disciple*” kökünden gelen disiplin terimi günlük dilde bir çok anlama gelmekte olup, hukuksal olarak istenilmeyen bir fiilin sonucu olarak uygulanan yaptırım ifade etmektedir. Bu anlamda birden çok hukuk alanı, disiplin hukukunun ortak paydasında bulunmaktadır. Esasında disipline ilişkin kurallar sadece memurlara özgü uygulama alanı bulmaz. Bunlar kamu otoriteleri kadar, yarı kamusal ya da tamamen özel nitelikli teşekküllerde de etkili ve geçerli hükümlere sahiptir (Sancakdar, 2001, 119 vd.). Örneğin özel işletmelerde disiplinin başlıca gerekçesi ekonomi ve verimliliğin sağlanmasında bir araç olmasıdır (Vannes, 1991, 140 v.d.). *Delperee*, tutuklulara uygulanan disiplin hukukunun özünün yetkili kamu makamının imtiyaz kullanımında odaklandığını belirtmekte ve emniyet tedbirleri ile cezalarının değişme olanağının hayli zor olduğunu, başvuruların çok güç şartlarda işleme konulduğunu bu nedenle cezanın uygulandığı ortamın cezaevi disiplinine kazandırdığı görünümün disiplin hukukunun diğer branşlarına indirgenemeyeceğini tersine devlet memurlarına uygulanan disiplinin otoriteye bağlı olduğunu kral, bakanlar, genel memurların idare hukukunun klasik kurallarını uyguladığını belirtmektedir (Delperee, 1995, 344).

Son yıllarda ise düzen ve istikrar ihtiyacının her alanda belirgin hale gelmesiyle derneklerde, okullarda, cezaevlerinde, noterler için ya da TBMM’de ve hatta özel işletmelerde dahi uygulanma alanı bulmaktadır. Bu bağlamda örneğin Cenevre’de özellikle taksi şoförleri, kahve işletmecileri, özel güvenlik görevlileri ve uluslararası aracılık yapan görevliler hakkında disiplin hukukuna ilişkin özel düzenlemelerin bulunduğu söylenmelidir (Sancakdar, 2001, 120). Bilhassa Memur Disiplin Hukuku anlamında yukarıda ifadelendirilen ihtiyaca karşılık verebilmiş ülkelerden biri Almanya’dır. Çünkü Almanya’da genel olarak memur ve emeklilere ilişkin 2001 yılından önce “Federal Disiplin Tüzüğü” mevcut olup, 2001 yılından itibaren de “Federal Disiplin Kanunu” söz konusudur.

---

\* Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Elemanları

Memur disiplin hukuku ile ilgili göz önünde bulundurulması gereken ülkelerden birisi de Almanya'dır.

Bu çalışmada ile Alman Federal Disiplin Kanunu (FDK) çerçevesinde, idari disiplin soruşturma sürecinin genel esaslarının ortaya konulması ve ülkemiz bakımından da benzer bir yasal düzenlemeye duyulan ihtiyacın vurgulanması amaçlanmıştır.

## **B.- GENEL OLARAK ALMAN DİSİPLİN HUKUKUNUN TEMEL ÖZELLİKLERİ VE FEDERAL DİSİPLİN KANUNU (FDK)**

### **1.- Genel Olarak**

Almanya'da 2001 yılında kabul edilen Federal Disiplin Kanunu (*Bundesdisziplinargesetz*), yakın dönemde bu alanda gerçekleştirilmiş en kapsamlı yasama faaliyetlerinden birisi olma özelliğini taşımaktadır. Son yıllarda bir takım değişikliklere de uğrayan FDK, Almanya bakımından Memur Disiplin Hukukunun federal düzeydeki referans düzenlemesi halini almıştır (Müller-Eising, 2001, 3587). Aslında Almanya'da bu yasal gelişmeden önce özellikle 1990'lı yılların başından itibaren Memur Disiplin Hukukunda köklü değişikliklerin yapılması gerektiği konusunda ciddi bir fikir birliğinin varlığı görülmektedir. Bu kapsamda ortaya çıkan reform ihtiyacının karşılanmasına yönelik olarak 90'lı yılların sonunda bir takım kanun tasarıları üzerinde çalışıldığı görülmektedir (Urban, 2001, 1335; Battis, 2002, 1085 v.d.). Söz konusu tasarılarla öncelikli ulaşılmak istenen amaç daha etkili ve modern bir idari yapılanma sağlamak, idari örgütlenmede etkin sùjelerin hukuksal sorumluluklarının daha somut bir şekilde değerlendirilebilmesidir. Bu çerçevede kabul edilen FDK, Memur Disiplin Hukukunda ortaya çıkan ihtiyaçları modern ve etkili bir bakış açısıyla gidermek üzere kabul edilmiştir (Urban, 2001, 1335 – 1336).

2001 yılından önce Alman Memur Disiplin Hukukunda Federal Disiplin Tüzüğü (FDT) hükümleri, genel anlamda federal düzeydeki temel esasları teşkil etmekteydi. Bunun yanında her eyalet de kendi sınırları içerisinde uygulanmak üzere birer disiplin kanununa da sahipti. Eyaletlerdeki durum halen geçerliliğini korumakla birlikte (bkz. Wagner, 2009, 159 v.d.) FDT'nin uygulama alanı 2001 yılında yasal güvence altına alınmıştır. *Müller – Eising'e* göre; disiplin yaptırımlarının uygulanmasına ilişkin süreçler bu Kanunla (yani FDK ile) birlikte özellikle ceza yargılamasının etkisinden ciddi bir şekilde uzaklaşmış ve idari yargılama düzeniyle çok daha uyumlu hale gelmiştir (Müller – Eising, 2001, 3588).

Son dönem Alman Memur Disiplin Hukuku alanının federal düzeydeki kaynağı niteliğinde olan FDK ile getirilen düzenlemelerin genel esaslarına geçmeden önce Alman Memur Hukukunun temel özelliklerinin ortaya konulmasında fayda vardır. Çünkü Alman sisteminin esasları göz önünde bulundurulması, FDK'da dahil olmak üzere disiplin düzenlemeleri ve uygulamalarının genel esaslarının ortaya konması bakımından önemli ve gereklidir.

### **2.- Alman Memur Hukukunun Genel Yapısı**

Öncelikle Alman hukuk sisteminde memur hukukunun, Genel İdare Hukukundan (*Allegemeines Verwaltungsrecht*) ayrı olarak Özel İdare Hukuku (*Besonderes Verwaltungsrecht*) içerisindeki bir bölümü oluşturan kamu hiz-

metleri hukuku (*Das Recht des öffentlichen Dienstes*) içerisinde değerlendirildiği ifade etmek gerekir (Asmann – Schmidt/ Badura/ Friauf/ Krebs/ Kunig/ Ruland/ Salzweder, 1995, 577 v.d.; Schenke, 1986, 1). Buna bağlı olarak da Alman Hukukunda memurluk statüsünün, kamusal özgürlükler bakımından devlet ve memur arasındaki özel bir hizmet ilişkisine dayandığını belirtmek mümkündür (bkz. 214; Dillenburger, 2009, 1115 v.d.; Fromont/ Rieg, 1984, 114). Nitekim Federal Alman Anayasa Mahkemesi de bu ilişkiyi ortaya koyarken Anayasanın 33. maddesinin 5. bendinden hareketle “memuriyet” kavramına bir açıklama getirmek istemiştir. Buna göre; “*memuriyet, devlet yaşamına görünüm veren, politik güçlere karşı bir denge faktörü oluşturan ve idarede istikrarı temin eden; sadakat, yetki ve bilgiye dayalı bir kurumdur*” (BVerfGE 7, 162-König, Oertzen/ Waganer, 1983, 323). Dolayısıyla bir hukuk disiplini olması bakımından Memur Hukuku da, kamusal ve hukukî hizmet ilişkisiyle belirli bir kamusal işverene memuriyet münasebeti ile bağlı olan personelin hukuku olarak ifade edilebilir (Sancakdar, 2001, 76). Bu bağlamda her kim böyle bir hizmet ilişkisiyle mesleğe sahip olmuşsa, o kişi hukukî statü anlamında memurdur (Behrens, 1996, 16; Bodiguel, 1994, 16). Bu yaklaşım tarzının kaynağı yine Federal Alman Anayasasının 33. maddesine dayanmaktadır.

#### **a.- Memur Kavramı**

Alman hukuku bakımından memuriyet ilişkisinin temel çerçevesi bu şekilde ortaya konulduktan sonra, bu ilişkinin etkin süjeleri olarak kabul edilebilecek olan “*memur*” kavramı üzerinde de durmak yerinde olacaktır. Öncelikle Alman Hukukunda farklı memur tanımlarıyla karşılaşıldığını ifade etmek gerekmektedir (Behrens, 1996, 15). Söz konusu memur tanımlardaki bu çeşitliliğin temelinde memuriyet ilişkisinin farklılaşan niteliği yatmaktadır. Başka bir ifade ile farklı memur tanımları yapılırken genel olarak memuriyet ilişkisinden kaynaklanan hukuksal statü ya da hizmetin niteliği üzerinde göz önünde bulundurulmaktadır (Behrens, 1996, 22). Buna göre; hukuksal statü esası ele alındığında “*memur, memuriyet ilişkisinde eline verilme vasıtasıyla bir belge üzerinde tamamen, kanuni ve mecburi olarak görevlendirilen kişi*” olarak tanımlanmaktadır (Sancakdar, 2001, 76). Bu tanım hukukî güvenlik gerekçesi ile memuriyet ilişkisinin şekli hukuk boyutunu da ortaya koymaktadır. Buna karşılık hizmet niteliği esası gözü önünde bulundurulduğunda “*memur, kamu hukuku tüzel kişisi olan bir işveren lehine kamusal bir sadakat ile ulvi görevleri özenle ffa için sürekli çalıştırılanlar*” olarak tanımlanmıştır. Ancak memurları ilgilendiren kanunlarda genel bir memur tanımının bulunmadığını da ifade etmekte yarar vardır (Fürst/ Strecker, 1987, 37; Dürr, 1995, 1; Dahm, 1993, 10).

Alman hukukunda memur kavramı konusunda Dürr, diğer hukuk dallarındaki memurdan sözedildiği açıkça belirtilmedikçe hukuksal statü anlamındaki bu memur tanımının anlaşılması gerektiğini çünkü memuriyet ilişkisi öncelikle mevzuata uygun olarak işveren kamu tüzel kişisince yapılan atama işlemi ile kurulan bir ilişki olduğunu ifade etmiştir (Dürr, 1995, 2). Behrens ise; memuriyet ilişkisini devletin egemenlik yetkisinin tezahürlerinden birisi olarak görmek gerektiğini ifade etmiş, kural olarak nerede devletsel bir egemenlik kudreti kullanıyorsa orada bir memuriyet ilişkisinin dolayısıyla da memurun bulunduğunu belirtmiştir (Behrens, 1996, 6).

Almanya'da Memur Hukukunun niteliği itibarıyla düalist bir çizgide şekillendiğini söylemek mümkündür (Sancakdar, 2001, 77). Zira hem federal düzeyde geçerliliğe sahip olan bir memur hukukundan (*Bundesbeamtenrecht*) bahsetmek mümkün iken, aynı zamanda eyaletlerin de kendi hukuksal düzenleriyle uyumlu ve federal hukuka da paralel nitelik taşıyan bir eyalet memur hukuku (*Landesbeamtenrecht*) mevcuttur. Bu anlamda Almanya ölçeğinde; federal memur hukukunun başlıca mevzuatı olarak Federal Memur Kanunu (*Bundesbeamtenengesetz*) ve Federal Disiplin Kanunu (*Bundesdisziplinalgengesetz*) iken, eyalet memur hukuku ise başlıca ilgili eyalet memur kanunlarıyla (*Landesbeamtenengesetz*) şekillendirilmektedir (Dahm, 1993, 9).

Memuriyet ilişkisinin karşılıklı bir ilişki olduğu düşünüldüğünde, bu ilişkinin bir tarafını memur, diğer tarafını ise memur işvereni oluşturmakta ve bu da sadece kamu hukuku tüzel kişileri olabilir. Söz konusu tüzel kişiler; federal devlet (*Bund*), eyaletler (*Länder*), komünler (*Gemeinde*), kamu hukuku vakıfları (*Stiftungen des öffentlichen Rechts*) ile kamu kuruluşlarıdır (*Anstalt des öffentlichen Rechts*) (Behrens, 1996, 2; Dürr, 1995, 1; Merten, 1994, 182). Anılan bu tüzel kişiler arasında, memuriyet ilişkisinin niteliği ve memurun konumu noktasında bir takım farklılıkların mevcut olduğunu söylemek mümkündür. Şöyle ki; federal devlet veya eyalet kurumlarına bağlı olan memurlar doğrudan federal devletin ya da eyaletin memurları olarak kabul edilmektedirler (Behrens, 1996, 3). Oysa komünler ya da kamu hukuku vakıflarında yüklenildikleri görevler ve bağlı buldukları hukuksal statü anlamında memur olarak kabul edilenler ise dolaylı olarak federal devlet ya da eyalet memurları olarak ifade edilmektedirler. Bir istisna olarak; eğer memur kurumunun kabulü ile bir başka kamu kurumuna geçer veya her iki kamu kurumunda birden çalışırsa ve bunlardan bir tanesi eyalet ya da federal devlet memurluğu ise yine o memur doğrudan federal ya da eyalet devlet memurudur. Buna karşın özel kişiler ya da özel hukuk tüzel kişileri memur çalıştıramazlar. Ancak özel işletmeler kanuni düzenleme ile memur unvanını kullanmak suretiyle personel çalıştırabilirler. Örneğin özel okul öğretmenleri gibi (Dürr, 1993, 2).

### **b.- Memur Kategorileri**

Alman memur hukukunda memurlar muhtelif kategorilere ayrılmış olup kural olarak memur kavramından meslek memurları (*Beamter auf Lebenszeit, m. 72 a BBG*) anlaşılmaktadır. Bunlar genel ve ülkemizdeki memuriyet mesleğine tekabül eden kategoridir. Meslek memuru bunu hayat mesleği olarak yapar. Bunun karşılığı olarak işyeri olan idare ona aylık verir, ömür boyu teminatlı bir durum söz konusudur (Strunk, 1986, 22; Fürst/ Strecker, 1987, 107). İlke olarak ömür boyu süren görevin istisnası belirli bir zaman memuriyet yani tam süre olmayan memuriyettir (*Teilzeitbeamte*). Yarım çalışma süresi uygulanan bu tür memuriyet aile politikasından dolayı 1960'lı yıllarda kadın memurların (memure) aile durumlarını gözönünde bulundurmak için yapılmış, 1974 yılında erkek memurlara da uygulanmıştır. Bunun için memurun dilekçe ile talebinin olması gerekir. Çalışma süresinin yarısının kesilmesi imkanının yanı sıra üç sene boyunca aylıksız izin alma imkanı da mevcuttur. Bunun şartları;

- 18 yaşın altında çocuğa sahip olma veya
- Doktor tarafından kanunca belirlenmiş derecedeki yakınlarının bakıma ihtiyaç olduğuna dair sağlık raporu varsa söz konusu talep işletilebilir. Bu

kişilerin aynı evde oturmaları, gerçekten de bu kişilere bakılması ve dikkat edilmesi mecburiyetinin bulunması gerekir. Sadece aylıksız izin 9 seneyi, hem çalışma süresinin indirilmesi ve hem de aylıksız izin uygulamasının ise toplam 15 seneyi geçmemesi gerekir. İlgili ve sorumlu makam vereceği kararda görevi gerektirdiği koşullar ile memurun kişisel ve ailevi durumunu tartmak sureti ile takdirini isabetli kullanmalıdır (Strunk, 1986, 22 – 24; Sancakdar, 2001, 95 vd).

Alman Memur Hukukunda geçerli olan bir memur kategorisi çerçevesinde kabul edilen bir başta kavram da “aday memur” kavramıdır. Aday memurların (Beamter auf Probe, m. 5 Abs 1 Nr. 2 BGG) deneme süreleri ise görülecek hizmetin özelliğine göre farklılık arz etmekte ve basit hizmetlerde 1 yıl, orta düzeydeki hizmetlerde 2 yıl, yüksek hizmetlerde 2,5 yıl ve en yüksek hizmetlerde 3 yıldır. Bunlar meslek memuru statüsünde olmak için aday olarak alınıp denemeye tâbi tutulan kişilerin statüsünü ifade eder. Memuriyet ilişkisi deneme çerçevesinde yine vardır.

Almanya’da politik memur (Politische Beamte, m. 31 BRRG) adı verilen memur kategorisindeki genel ayırım dışında özel olarak tanımlanmakta olup hükümetin amaçları ve temel düşünceleri ile uygun idarelerin kullanılmasındaki memurlardır (Strunk, 1986, 29). Bunlar yüksek ve uç nitelikteki memurlar olup memurluk mesleğinin özel gurubunu oluşturmaktadırlar (Weisshaar, 1980, 23). Bunların derhal emekliliğe sevki mümkündür. Örneğin büyükelçi, bakanlık müdürleri gibi. Ülkemizde ise örneğin büyükelçi istisnai memur durumundadır (DMK m. 59). Beamten auf Widerruf (m. 5 Abs 2 BGG) kategorisinde olanlar ise asıl bir mesleğinin yanında memuriyet işini yapanların hukuki durumunu ifade eder (Fürst/ Strecker, 1987, 117; Weisshaar, 1980, 20). Ehrenbeamte kategorisinde olanlar ise fahri memuriyeti ifade eder. Örneğin muhtar, kurul üyeleri, fahri konsolos gibi (Behrens, 1996, 18; Strucnk, 1986, 22). “Beamten auf Zeit” kategorisinde olanlar ise esas olarak seçimle işbaşına gelen kişilerin durumunu ifade eder. Örneğin belediye başkanı gibi (Dürr, 1993, 8-10).

Federal Alman Memur Hukuku, memurun (Beamter) yanısıra kamu görevliliğindeki temel konumu özel hukuka dayanan memur ve işçi olmayan müstahdem olarak nitelendirilebilecek kimseler (Angestellten) ile işçilerin (Arbeiter) hukukunu ve hususi hükümlere tâbi olan hakimler, askerliği meslek olarak yapanlar ve kilise hizmetlerinde çalışanların hukukunu da içermektedir (Merten, 1994, 182). Buna karşın bakanlar, parlamento devlet sekreteri, noterler farklı konumdadırlar. Kamu hukukuna tâbi personel memur, asker ve hakimlerdir. İşçiler ve ülkemizden farklı olarak sözleşmeliler özel hukuk hükümlerine tâbidirler. Belirtilmelidir ki, memurların yanısıra kamu hizmetine giren hakim ve askerler bulunmakla birlikte bunlar Federal Alman Anayasası m. 33 ile amaçlanan memur değildirler. Ancak mahiyetine uyduğu oranda memuriyete ilişkin kurallar bunlar için de geçerlidir. Memurların işveren kamu tüzel kişisi ile olan ihtilafları idarî yargıda görülür iken sözleşmeli personel ve işçiler iş mahkemesinde dava açabilirler. Memurların grev hakkı yok iken sözleşmeli personel ve işçilerin grev hakkı vardır (Dürr, 1995, 2).

Sonuçta, genel olarak kamu hizmetlerinde çalışanlar; memur, müstahdem ve işçi olmak üzere üç türdür. Müstahdem ve işçiler özel hukuk ve toplu sözleşme düzenine bağlıdırlar ancak toplu sözleşme kuralları birçok yönden memurlara uygulanan kurullarla ahenkleştirilmiştir. Sözleşmeler belli bir süre

veya süresiz yapılabilir önceden haber vermek suretiyle de feshedilebilir (Weisshaar, 1980, 2). Uzmanlığa dayanan İngiliz - Amerikan sisteminin aksine Alman sisteminde eğitim düzeyi ile memuriyet arasında yakın ve sıkı ilişki bulunmaktadır.

Memurlar A, B, C, D şeklinde dikey olarak sınıflanmakta (A) en alt, (D) ise en üst kadroları belirtmektedir. Asli memurların durumları ise, çalışma ilkeleri kanunla belirtilen ve karşılıklı sadakat fikrine dayanan statü sistemine tâbidir. Alman Federal Sistemi'ne göre federal devlet eyalet ve mahalli idare kuruluşları kendi personeli hakkında karar almada tamamen serbest ve egemendir. Ancak bu kuruluşlar arasında bazı yetkiler bölüşülmüştür. Genel olarak kamu hizmetlerinde çalışma ilkeleri federal devlet tarafından tesbit edilmiştir. Aylık, emeklilik ve genel çalışma koşulları tüm eyaletler ve mahalli idareler için aynıdır. Memurların grev hakkı yoktur. Memur emeklilik süresi dolmadan istifa ederse emeklilik hakkını yitirir, meslek değiştirirse emekliliğin devamı mümkün değildir. İşveren kurumun memurun görevine son vermesi, açık kanuni nedenlere göre disiplin yolu veya mahkeme kararıyla olur. Ancak müsteşarlıklar ve bakanlıkların üst kademelerinde çalışanlarla kanunla belirlenen bazı politik görevlerde çalışanlar yaş sınırlarına bakılmaksızın her zaman görevden alınabilir (Oertzen, 1983, 215).

## 2.- Alman Memur Disiplin Hukukunun Genel Yapısı

Almanya'da Memur Disiplin Hukuku, memur hukukunun bir bölümünü oluşturmaktadır (Ratz/ Köhler, 1994, 67; Claussen/ Janzen, 1996, 1; Havers/ Schnupp, 1979, 209). Disiplin hukuku, memurun ne zaman göreve aykırı harekette bulunduğuna, bunun hangi usül altında açıklanacağına ve hangi disiplin yaptırımının verilmesi gerektiğine dair sorunları inceler. Disiplin hukuku, *düzenleyici bir işleve* sahiptir. Memuriyet vakarı ve verimliliğini sağlamak için sadakat yükümlülüğünün ihlalini ortaya koyan nedenler ile memuriyet görevinin yapılmasında bozukluğa yol açan etmenlerden *memuriyet mesleğini korumaktadır*. Bununla birlikte disiplin hukukunun *memur lehine koruyucu bir işlevi* de vardır (Claussen/ Jansen, 1996, 3).

Alman Memur Disiplin Hukukunda, ülkemiz açısından farklılık taşıyan bir takım özelliklerin var olduğunu ifade etmek mümkündür. Örneğin ülkemizdekinden farklı olarak Almanya'da; disiplin hukuku mevzuatı, bilhassa da ileride hükümleri açıklanmaya çalışılacak olan FDK, sadece halihazırda çalışan memurlara değil bunların yanısıra memur emeklilere de uygulanabilen düzenlemeler içermektedir. Şüphesiz ki bu düzeye ulaşma birden bire olmamıştır. Disiplin hukukunun geldiği bu düzeyin gelişim sürecine kısaca değinilmesi aydınlatıcı olabilir. Almanya'da 18.yy.'a kadar memur hukuku olmadığı için disiplin hukukundan da söz edilemez (Ratz/ Köhler, 1994, 68). 19.yy.'da liberalizm akımı ülkeyi etkilemiş, disiplin hukukuna ilişkin ilk düzenleme 29.03.1844 tarihli memurlara ilişkin disiplin ve ceza soruşturmasında dair kanun olmuştur. 19. yy'm sonuna kadar memurlar için disiplin hukuku özel bir ceza hukuku alanı olarak öngörülmüştür (Ratz/ Köhler, 1994, 69. Ayrıca İsviçre hukukundaki durum için bkz. Montani/ Barde, 1996, 346 – 347). Daha sonra Weimar Cumhuriyeti döneminde anayasal düzeyde memur hukuku ile ilgili düzenlemeler (11.08.1919) yapılmış olmakla birlikte, nasyonal sosyalizm döneminde Alman memur mevzuatında amire itaat katı biçimde ön plana çıka-

rilmiş, II. Dünya Savaşı'ndan sonra 26.11.1957 tarihli FDT ile disiplin hukuku, ceza hukukundan ayrı tutulmakla birlikte tam anlamıyla söz konusu ayırım 20.07.1967 tarihli mevcut yürürlükteki düzenleme ile sağlanmıştır (Ratz/Köhler, 1994, 72; Urban, 2001, 1335). Bu zincirin son halkasını da 09.07.2001 tarihli FDK oluşturmaktadır.

Kamu hizmetlerindeki gelişimin sosyo-psikolojik temelleri onun hukukî olarak sistematize edilmesi kadar önemlidir. Dolayısıyla kamu hizmeti anlayışındaki değişime uygun olarak memur ve disiplin hukuku da etkilenmekte ve değişmektedir (Ratz/ Köhler, 1994, 74). Örneğin Avrupa Birlik Hukuku Alman iç hukuku olarak geçerlidir. Ancak bu sadece temel ilkelere ilişkin genel hukuk ile ilgili olup milli Memur ve Disiplin Hukukunun yapısını değiştiremez (Ratz/ Köhler, 1994, 77).

Alman Anayasası m.103/3'de aynı fiilden dolayı iki defa yaptırım uygulanamayacağına dair hükümde disiplin yaptırımları ile suç genel teorisi anlamındaki suç ve cezalar arasında bir ayırma gidilmemiştir (Steltmann, 1969, 243). Oysa her iki yaptırımın türü ve niteliği birbirinden tamamen farklıdır. Bu konuda memur disiplin yaptırımları 2001 yılından yürürlükte olan FDT'nin 5 ve 14. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Bunlar; uyarma (*Verweis*), para cezası (*Geldbuss*), aylık kesintisi (*Gehaltskürzung*), daha düşük aylıkla idarede aynı mesleğe ilişkin bir başka yere nakletme (*Versetzung in ein Amt derselben Laufbahn mit geringerer Endgrundgehalt*), hizmetten (memuriyetten) çıkarma (*Entfernung aus dem Dienst*), emekli aylığında kesinti (*Kürzung des Ruhegehalts*), emekli aylığının iskatıdır (*Aberkennung des Ruhegehalts*).

Son olarak da disiplini hukukuna ilişkin yapılan maddî ve şeklî ayırım üzerinde kısaca durmakta fayda vardır. Maddî disiplin hukuku, görevsel yükümlülüklerle aykırılığın sınırlarına ilişkin davranış kalıplarını ve bunlara aykırılığa karşı disipliner tepkinin ne olması gerektiğini belirler. Disiplin yaptırımlarındaki başlıca objektif görev ihlalleri; hizmete sadık olma, idarî sırları saklama, hizmetten uzak kalmamadır. Diğer taraftan genel nitelikli toplumsal ahlakın öngördüğü korumayı da memur ya da memureler üzerinde genel bir idarî koruma usulü olarak disiplin hukuku sağlar. Memuriyet faaliyetinde uygulanan en ağır disiplin yaptırımı hizmetten çıkarma yani disiplin yoluyla memuriyete son vermedir. Bu yaptırım ile memur özlük haklarını, makamını ve bununla bağlantılı ünvanlarını kaybeder. Bu yaptırım söz konusu olduğunda memur resmi giyimi taşıma hakkını da yitirir. İdarenin memura tahammül edemeyeceği ve başkaca bir disiplin yaptırımının da uygulanamayacağı en son ihtimalde bu yaptırımın uygulanması yoluna gidilmelidir (Ausserbach, 1969, 27).

Buna karşılık soruşturma usulü, görevsel yükümlülüğe aykırılık konusundaki disipliner takdir ve yaptırım usulüne ilişkin oluşturulan kurallar ile ilke ve usuller şekli disiplin hukukunu oluşturur. Savunmanın ne zaman yapılacağı, yeri, avukatın hukuki yardımından yararlanmanın şekli, kapsamı, soruşturmacının tanıkları nasıl dinleyeceği, istinabe suretiyle tanık nasıl dinleneceği, tanık, bilirkişi ücretlerinin nasıl belirleneceği, nasıl ödeneceği gibi kurallar şekli disiplin hukukunun konusunu oluşturur.

### **C.- 09.07.2001 TARİHLİ FEDERAL DİSİPLİN KANUNUN (FDK) SİS- TEMATİĞİ**

09.07.2001 tarihinde yürürlüğe giren ve halen yürürlükte olup en son 05.02.2009 tarihinde değişikliğe tabi tutulan FDK toplam 7 bölüm ve 86 maddeden oluşmaktadır (Müller – Eising, 2001, 3588 vd.; Urban, 2001, 1338). Kanunun bölümlere göre madde aralıkları şöyledir.

#### **• 1. Bölüm - Genel Hükümler (Allgemeine Bestimmungen): m. 1 – 4.**

Bu bölümde FDK'nın kişi ve konu bakımından uygulanması, düzenleme boşluklarının giderilme usulleri ile disiplin yargılamasındaki usul konuları düzenlenmiştir.

#### **• 2. Bölüm - Disiplin Yaptırımları/ Tedbirleri (Disziplinarmassnahmen): m. 5 – 16.**

Bu bölümde 5. ile 12. maddeler arasında bir disiplin muhakemesi sonucu verilebilecek disiplin yaptırımları/tedbirleri düzenlenirken, 13. ve 17. maddeleri arasında bu disiplin yaptırım/tedbirlerinin takdirinde dikkat edilecek hususlar, suç veya kabahat kovuşturmalarının ardından disiplin tedbirlerine başvurmada yetki, tekerrür ve zamanaşımı gibi hususlar düzenlenmiştir.

#### **• 3. Bölüm - İdari Disiplin Muhakemesi (Behördliches Disziplinarverfahren): m. 17 – 44.**

Bu bölüm idari disiplin muhakemesinin usul esaslarının düzenlendiği bölümdür. Toplam 5 kısımdan oluşmaktadır. Buna göre; birinci kısım disiplin soruşturmasının başlaması, yayılması/genişlemesi ve daralması, ikinci kısım soruşturmanın yürütülmesi, üçüncü kısım hüküm, dördüncü kısım mesleken geçici olarak uzaklaştırma ve ücretlere el konulması ve nihayet beşinci bölüm itiraza ilişkin düzenlemelerdir.

#### **• 4. Bölüm - Yargısal Disiplin Muhakemesi (Gerichtliches Disziplinarverfahren): m. 45 – 78.**

Bu bölümde de bir mahkemeler huzurunda yürütülen disiplin muhakemesinin ilişkin usul esaslarının düzenlendiği görülmektedir ve toplam 6 kısımdan oluşmaktadır. Buna göre; birinci kısım teşrii disiplin muhakemesinin genel esasları, ikinci kısım idare mahkemeleri önünde disiplin muhakemesi, üçüncü kısım Yüksek İdare Mahkemesi (Oberverwaltungsgericht) önünde disiplin muhakemesi, dördüncü bölüm Federal Yüksek İdare Mahkemesi (Bundesverwaltungsgericht) önünde disiplin muhakemesi, beşinci bölüm teşrii disiplin hükmüne karşı denetim muhakemesi, altıncı bölüm ise masraflara ilişkin düzenlemelerdir.

#### **• 5. Bölüm - Bakım/ Destek Ücreti, Edimi ve Af (Unterhaltsbeitrag, Unterhaltsleistung und Begnadigung): m. 79 – 81.**

Bu bölümde meslekten çıkartılan veya emekli aylığı iskat edilen kişiye karşı verilecek bakım/destek ücreti ile bir suçun ortaya çıkmasına yardım etmiş kişiye verilecek bakım/ destek hizmeti ve nihayet af kurumları düzenlenmektedir.



• **6. Bölüm – Bazı Memur ve Emekli Gruplarına İlişkin Özel Hükümler (Besondere Bestimmungen für einzelne Beamtengruppen und für Ruhestandsbeamte): m. 82 – 84.**

Bu bölümde federal polis memurları, federal devlete bağlı kamu hukuku kuruluş ve vakıflarında görev yapan memurlar ve emekli memurlarda disiplineller yetkilerin icrası kurumları düzenlenmektedir.

• **7. Bölüm – Yürürlük Hükümleri ve Son Hükümler (Übergangs- und Schlussbestimmungen): m. 85 – 86.**

**D.- FDK'YA GÖRE İDARİ DİSİPLİN SORUŞTIRMALARININ TEMEL ÖZELLİKLERİ**

FDK'nın sistematüğini genel olarak ortaya koyduktan sonra, bu Kanunda yer alan ve idari disiplin soruşturmaları başlatılması ve sonlandırılmasına kadar geçen süreci düzenleyen temel düzenlemelere değinilecektir.

**1.- Federal Disiplin Kanununun (FDK) Uygulama Alanı**

FDK'nın 1. ve 2. maddeleri, Kanunun uygulama alanını kişi ve konu bakımından ortaya koymuştur.

**a.- Kişi Bakımından Uygulama Alanı**

FDK'nın kişi bakımından uygulama alanı incelenecek olursa; 1. maddeye göre Kanun öncelikle, Federal Devlet Memurları Kanunu (FDMK) anlamında memur ve memur emeklileri için uygulanabilir nitelikte kabul edilmiştir. Dikkat edilecek olursa FDK, memur veya emekli kavramları ile ilgili ayrıca bir belirlemeye gitmemekte ve bu konuda Federal Devlet Memurları Kanunu referans almaktadır. Dolayısıyla memuriyet ilişkisinin kurulması ve işleyişi ile ilgili FDMK m. 4 v.d., memuriyet ilişkisinin sona ermesi içerisinde değerlendirilen emeklilik için FDMK m. 50 v.d. maddelerinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Dillenburger, 2009, 1115).

Bunun yanında aynı maddede Memur İlaşesi Kanununun (*Beamtenversorgungsgesetz*) hükümleri veya eş değeri diğer hükümler çerçevesinde bakım yardımı ödeneği alan eski memurlar (*frühere Beamte*) da söz konusu ilişki sonlanana kadar memur emeklisi, aldıkları ödenek de emekli maaşı olarak kabul edilmektedir. Böylece Kanun, bahsi geçen kişileri de FDK'nın kişi bakımından uygulama alanı içine almıştır.

**b.- Konu Bakımından Uygulama Alanı**

FDK'nın konu bakımından uygulama alanı, Kanunun 2. maddesinde düzenlenmiştir. Öncelikle, Alman kanun koyucunun konuyu üç kısımda düzenlediği görülmektedir. Buna göre;

- birinci kısım genel anlamda memur ve emeklilere ilişkin düzenleme (m. 2/1),
- ikinci kısım icra edilen geçici hizmet/ belli süreli hizmet esnasında disiplin yaptırımını gerektiren hizmet gereklerine aykırılıkları gerçekleştiren memur ve memur emeklilerine ilişkin düzenleme (m. 2/2) ve

• üçüncü kısım ise askeri hizmet gereklerine aykırı davranan ve bu davranışı disiplin yaptırımı gerektiren memur statüsündeki silahlı kuvvetler personeline ilişkin düzenlemedir.

FDK m. 2/1; genel anlamda memur ve memur emeklilerinin, hangi eylemlerinin disiplin yaptırımı gerektireceğini ve dolayısıyla söz konusu Kanunun konu yönünden uygulama alanı dâhiline gireceğini yine FDMK'yı referans almak suretiyle ortaya koymaya çalışmıştır. Buna göre; bir memur tarafından memuriyet ilişkisi dâhilinde gerçekleştirilen ve FDMK m. 77/1'de anlamını bulan hizmet gereklerine aykırılıklar, FDK'nın konu yönünden uygulama alanı kapsamındadır. Burada referans alınan FDMK m. 77/1'e bakılacak olursa, bir memurun yerine getirmekle yükümlü olduğu bir görevi kusurlu bir şekilde ihlal etmesi, hizmet gereğinin ihlali olarak kabul edilmektedir. Bunun dışında; somut olarak hizmet gereği kapsamında yer almamasına rağmen, memuriyet görevinden kaynaklanan kurumsal güven ilkesinin gereklerine halel getirilmesi durumunda da bu durum hizmet gereğinin ihlali kapsamında değerlendirilmektedir.

FDK m. 2/1'de düzenlenen bir başka hal ise memur emeklileri ile ilgilidir. Buna göre; memur emeklileri, emekli olmadan önce içerisinde buldukları memuriyet ilişkisi bağlamında FDMK m. 77/1'de düzenlenen hizmet gereklerine aykırılıkları işlemişlerse veya emekliye ayrıldıktan sonra yine FDMK m. 77/2'de sayılan eylemleri ve hizmet gereklerine aykırılık olarak kabul edilen eylemleri gerçekleştirmişlerse, bu eylemleri FDK'nın konu bakımından uygulama alanı kapsamında değerlendirilir. FDMK m. 77/2'de sayılan haller ise şunlardır:

- Federal Anayasa (GG) tarafından çerçevesi çizilen özgürlükçü demokratik devlet düzenine karşı girişilen eylemler,
- Federal Almanya'nın bütünlük ve güvenliğini ortadan kaldırmayı hedefleyen eylemlere iştirak,
- Memuriyet görevinin sonlanmasının ardından; sır saklama veya bilgilendirme yükümlülüklerinin ihlali, başka bir işte çalışmama ve ücret, hediye ve sair menfaatlerin kabul edilmemesi yasaklarının çiğnenmesi
- FDMK m. 46/ 1ve 2 ile m. 57 kapsamında yapılan memuriyet ilişkisine yeniden dahil edilme çağrısına kusurlu bir şekilde riayet etmemek.

FDK m.2/2'de düzenlenen ikinci hal ise, yukarıda ifade edildiği üzere geçici hizmet gören memur ve memur emeklileri ile ilgili düzenlemedir. Buna göre; daha önce bir memur, yargıç veya asker olarak geçici görev icra etmiş olan memur veya memur emeklileri, bu görev icrası sırasında ya da bir güvence hakkı sahibi olarak söz konusu hizmet ilişkisinden kaynaklanan bir hukuka aykırılık gerçekleştirdiyse, bu aykırılıklar da FDK'nın konu bakımından uygulama alanına girmektedir. Aynı şekilde, FDMK m. 77/2'de sayılan ve yukarıda tek tek izah edilen eylemler de hizmet gereklerine aykırılık olarak değerlendirilir.

Son olarak üçüncü kısma göz atılacak olursa; Silahlı Kuvvetler bünyesinde ülke içinde veya ülke dışında askeri hizmet icra eden memurların gerçekleştirdikleri hizmet gereklerine aykırı eylemler de FDK'nun konu bakımından uygulama alanı kapsamında kabul edilmiştir. Bunun yanında; Kanun, memur hukuku anlamında disiplin yaptırımı gerektiren söz konusu davranışların aynı zamanda Askeri Hukuk çerçevesinde de disiplin yaptırımı gerektiren

davranışlar olarak da nitelendirilmesi gerektiği hususunu da açık bir şekilde vurgulanmıştır.

## 2.- FDK'daki Düzenleme Boşluklarının Doldurulması ve Yargılama Usulü

FDK'da hüküm bulunmayan hallerde nasıl bir yöntem takip edileceği hususu FDK m. 3'de ifade edilmiştir. Buna göre; Kanunun getirdiği düzenlemelerle çelişmemek veya Kanunda belirtilenden farklı bir düzenleme çerçevesi getirmemek koşuluyla, Alman İdari Yargılama Usulü Kanunu hükümleri FDK'nın tamamlayıcı ve destekleyici hükümleri olarak kabul edilmiştir.

FDK'nın öngördüğü çerçevede disiplin muhakemesinin hangi usulle yürütüleceği hususu ise FDK m. 4'de ifade edilmiştir. Buna göre, disiplin **muhakemesine ilişkin süreçler seri (beschleunigt) yargılama usulüne göre çözümlenir.**

## 3.- Disiplin Yaptırımlarının (Önlemlerinin) Türleri

FDK'nın ikinci bölümü "*Disiplin Yaptırımları (Önlemleri)*" başlığını taşımaktadır (Müller- Eising, 2001, 3591 – 3592; Urban, 2001, 1341 vd.). Bu kısımda Alman kanun koyucu Federal Disiplin Hukuku çerçevesinde hangi disiplin yaptırımlarına başvurulabileceğini ve bu yaptırımların uygulanmasına ilişkin ne gibi özellikli durumlarının söz konusu olduğunu düzenlemiştir.

FDK m. 5'de; söz konusu Kanun çerçevesinde uygulanabilecek disiplin yaptırımları, memurlara ve memur emeklilerine ilişkin iki ayrı grup halinde ve sınırlı sayım yöntemiyle düzenlenmiştir. Bu açıdan 2001'den önce uygulanan FDT'deki yaklaşımla aynı perspektifin paylaşıldığı görülmektedir (Müller- Eising, 2001, 3591). Buna göre memurlara uygulanabilecek disiplin yaptırımları;

- Kınama (*Verweis*) – FDK m. 6,
- Para Cezası (*Geldbuße*) - FDK m. 7,
- Aylıktan Kesinti / Kesme (*Kürzung der Dienstbezüge*) - FDK m. 8,
- Kademe Tenzili (*Zurückstufung*) – FDK m. 9,
- Memuriyetten Çıkarma (*Entfernung aus der Beamtenverhältnis*) – FDK m. 10.

Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise memur emeklilerine karşı uygulanabilecek disiplin yaptırımları düzenlenmektedir. Bunlar ise;

- Emekli Aylığından Kesme/ Kesinti (*Kürzung des Ruhegehalts*) – FDK m. 11,
- Emekli Maaşından Yoksun Bırakma / İskat (*Aberkennung des Ruhegehalt*) – FDK m. 12.

Maddenin üçüncü fıkrasında ise aday ve geçici memurlara (*Beamten auf Probe und – auf Widerruf*) karşı uygulanacak disiplin yaptırımlarından bahsedilmektedir. Buna göre; aday ve geçici memurlara FDK kapsamında ancak kınama ve para cezası yaptırımları uygulanabilir niteliktedir. Ancak bu düzenlemeden hareketle, aday ve geçici memurların icra ettikleri memuriyet görevinden çıkarılmalarının mümkün olmadığı sonucu çıkarılmamalıdır. Şöyle ki; üçüncü fıkranın ikinci cümlesinde, aday ve geçici memurların memuriyetten çıkarılmalarına ilişkin hususlar için FDMK m. 34/1 – 3 ve FDMK m. 37'de yapılan düzenlemeler geçerli olacaktır açıkça vurgulanmıştır.

### a.- Kınama

Bir disiplin yaptırımını olan kınama FDK m. 6'da düzenlenmektedir. Buna göre kınama, memurun hizmet gereklerine aykırılık teşkil eden belli davranışlarından dolayı yazılı olarak uyarılmasıdır. Burada Alman kanun koyucu, kınama disiplin yaptırımını için özellikle yazılı olma koşulunu aramaktadır. Bu hassasiyeti FDK m.6'nın ikinci cümlesinde görmek mümkündür. Şöyle ki; anılan ifadeye göre, memura gerçekleştirdiği eylemden dolayı azarlama, ayıplama gibi kınama içerikli ifadelerin, teknik anlamda bir kınama olarak yazılı bir şekilde iletilmeden sadece sözlü olarak bildirilmesi FDK anlamında bir disiplin yaptırımını olarak kabul edilemez.

### b.- Para Cezası

FDK m. 7'de düzenlenen para cezası, memurun icra ettiği hizmete dair gerçekleştirdiği bir takım eylemlere karşılık öngörülecek ve en fazla bir aylık maaşı tutarında belirlenebilecek olan maddi nitelikli bir disiplin yaptırımındır. Kanun koyucu para cezasını, öncelikle ilgili asil veya aday memurun maaşını esas almak suretiyle belirleme yoluna gitmiştir. Ancak aynı maddenin ikinci cümlesinde ilgili memurun veya adaya memurun hizmet karşılığı bir bedel almaması durumunu da göz önünde bulundurarak bir düzenleme getirmiştir. Buna göre; şayet ortada bir memur maaşı söz konusu değilse, para cezası 500 €'ya kadar belirlenebilir.

### c.- Aylıktan Kesme / Kesinti

FDK m. 8'de düzenlenen bu disiplin yaptırımının tanımı yapılmıştır. Buna göre aylıktan kesme, en fazla üç yılı kapsamak üzere en çok aylık maaşın beşte biri oranında öngörülebilecek meblağın memurun maaşından indirilmesidir. Aylıktan kesme disiplin yaptırımına ilişkin verilen karar kesinleştikten sonra durum ilgili memurun bağlı bulunduğu tüm kurumlara bildirilir. Aylıktan kesme disiplin yaptırımının nasıl yapılacağı konusu Kanunda düzenlenmekle birlikte, kesintiye konu edilemeyecek bir husus da birinci paragrafın son cümlesinde ifade edilmiştir. Şöyle ki; şayet memur önceki kamu hukuku çerçevesinde gördüğü hizmetten kaynaklanan bir nakdi bir güvence/ destek alma hakkına sahipse ve bu hakkını kullanıyorsa, söz konusu kesinti bu alacağı kapsamamaktadır (Müler – Eising, 2001, 3592).

İkinci fıkrada aylıktan kesme yaptırımının uygulanmasına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Bu düzenlemelerin başında kesinti uygulamasının ne zaman başlayacağı yer almaktadır. FDK m. 8/2'ye göre; kesinti, kaynak teşkil eden kararın kesinleştiği tarihin takip ettiği takvim ayından itibaren başlamaktadır. Şayet aylıktan kesinti yapmaya ilişkin karar kesinleşmeden ilgili memur emekliye ayrılırsa, bu durumda kanun koyucu FDK m. 11 uyarınca memur emeklilerine ilişkin emekli aylığından kesme yaptırımına ilişkin hükümlerin devreye sokulması gerektiğini ortaya koymuştur. Yine kanun koyucu bir başka alternatif olarak, aylıktan kesme tedbirinin uygulandığı sırada söz konusu memurun emekliye ayrılması halini de aynı fıkra içinde hükme bağlamıştır. Buna göre; şayet bir memur aylıktan kesme disiplin yaptırımını uygulamaya devam ederken emekliye ayrılırsa, söz konusu aylıktan kesme yaptırımını ortadan kalmamaktadır. Yapılması gereken şey, daha önce gerçekleştirilen

kesintilerin çıkarılmasının ardından, kalan süre için öngörülen kesintinin memurun emekli maaşı üzerinden yapılması gerekir. Ancak cenaze yardımı ile dul ve yetim aylığı üzerinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

Maddenin üçüncü fıkrasında aylığından kesinti yapılan memurun ücretiz izinli sayılması veya geçici olarak işten alınması halinde, aylıktan kesinti uygulamasının söz konusu durum ortadan kalkana kadar ertelenmesinin mümkün olabileceği düzenlenmiştir. Ancak memur bu süre içerisinde kesilmesi gereken meblağı kendi ihtiyarıyla ilgili kurumlara yatıracak olursa; bu süreç içerisinde yapmış olduğu yapmış olduğu ödemeler, ilgili memurun izninin bitmesi veya tekrar işin başına geçmesiyle tahsil edilmesi gereken maaş kesintilerinin toplamından düşülmektedir.

Aylıktan kesme yaptırımının uygulandığı zaman dilimi içerisinde söz konusu memurunun terfi edebilip edemeyeceği hususu aynı maddenin dördüncü fıkrasında bir çözüme bağlanmıştır. Alman kanun koyucu söz konusu bir disiplin yaptırımı olan aylıktan kesme cezasına muhatap olan memurun, bu yaptırımın uygulandığı zaman dilimi içerisinde terfi edemeyeceğini, ancak aylıktan kesme cezasının öngörüldüğü kararda bu sürenin yaptırımla eş tutulmayıp daha kısa olarak da belirlenebileceğini ifade etmiştir. Bu kısaltmada disiplin muhakemesinin işleyişinin belirlilik arz edeceği de bir koşul olarak vurgulanmıştır. Son olarak da beşinci fıkrada aylıktan kesme cezasının tüm hukuksal sonuçlarının ortaya çıkabilecek yeni memuriyet ilişkisine de sirayet edeceği kabul edilmiştir.

#### **d.- Kademe Tenzili**

FDK m. 9'da düzenlenen bir disiplin yaptırımı olarak kademe tenzili ile, memurun daha az ücret hakkına sahip olduğu ve mevcut durumundan daha alt bir kademeye düşürülmesi söz konusudur. Kademe tenzili için, bu disiplin yaptırımına karar verildiği tarihteki memuriyet statüsü esas kabul edilir. Hakında kademe tenzili uygulanan memur, daha önceki statüsünde kullandığı unvan, amblem ve kıyafetleri kullanamaz. Anılan maddenin birinci fıkrasına göre şayet kademe tenziline dair verilen kararda ayrıca bir açıklamaya yer verilmediği takdirde, kararlar birlikte ilgili memur tarafından yürütülen fahri memurluklar ve karar tarihinde yürüttüğü memuriyete ilişkin yan faaliyetler de sona erer (Wagner, 1989, 515 vd.). Kademe tenzili disiplin yaptırımının etkilerinin en önemlisi memurun alacağı ücrete ilişkindir. Memurun yeni memuriyet ilişkisi içerisinde alacağı yeni ücretini ne zaman alabileceği FDK m. 9/2'de düzenlenmiştir. Buna göre, kademe tenziline uğrayan memur, kararın kesinleşmesini takip eden takvim ayı ayından itibaren düşürüldüğü kademedeki memur maaşını almaya hak kazanmış olacaktır. Şayet karar kesinleşmeden memur emekliye ayrılacak olursa, kişinin emeklilik dolayısıyla hak kazandığı tüm alacakları yeni kademe üzerinden gerçekleştirilecektir. Son olarak da kademe tenzili yaptırımına tabi tutulan memurun, tenzil kararının kesinleşmesinin ardından en erken beş yıl sonra bir üst kademeye yükseltilebileceği, fakat bu sürenin söz konusu disiplin uygulamasının icrası sırasındaki duruma göre kısaltılabileceğinin altı çizilmelidir (FDK m. 9/3).

### e.- Memuriyetten Çıkarma

FDK çerçevesinde memuriyet görevini sürdürenler bakımından en ağır disiplin yaptırımı olma özelliği taşıyan memuriyetten çıkarma FDK m. 10'da düzenlenmektedir. Buna göre maddenin 1. fıkrasına göre; memuriyet ilişkisine son verilen bir memur, sürdürmekte olduğu memuriyet ilişkisinden doğan tüm haklarını yitirir. Bu haklar arasında ücret talep hakkı, unvan, amblem ve kıyafet kullanma hakkı, emeklilik talep hakkı gibi haklar bulunmaktadır. Her ne kadar memuriyetten çıkartılan bir memurun, memuriyet ilişki ve statüsünün bir sonucu olan ücret talep etme hakkını yitirdiği ifade edilse dahi, geçici bir süreliğine memuriyetten çıkartılan kişinin hayatını idame ettirmesi için belli bir miktarda bakım/destek bedeli (**Unterhaltsbetrag**) ödenir. Bu uygulamaya ilişkin düzenleme FDK m. 10/3'de düzenlenmektedir. Buna göre; memuriyetten çıkartılan kişiye, hakkında verilen karar kesinleştiği tarihten itibaren altı ay boyunca, en son aldığı ücretin %50'si kadar bir destek bedeli verilir. Bu bedel verilirken kişinin içerisinde bulunduğu maddi durum göz önünde bulundurulur. Şayet kişinin böyle bir yardım bedeline ihtiyacı yoksa, böyle bir bakım/destek bedeline kısmen hükmedilebileceği gibi tamamen verilmeyebilir. Fakat bunun dışında, zorunlu hallerin bulunduğu kabul edilecek olursa, yukarıda ifade edilen altı aylık süre bir defa olmak üzere altı ay kadar da uzatılabilir (Müler- Eising, 2001, 3591 – 3592; Urban, 2001, 1341 vd.).

Memuriyetten çıkarma yaptırımı FDK m. 10/2'ye göre, kararın kesinleştiği takvim ayının sonundan itibaren geçerlidir. Şayet bu süre zarfı içerisinde, yani karar henüz kesinleşmeden kişi emekliye ayrılacak olursa, o takdirde söz konusu disiplin yaptırımı, emekliler için en ağır yaptırım olan emekli maaşının iskatı şekline dönüşür ve bu şekilde uygulanır.

Maddenin 5. fıkrasında özel bir düzenleme yer almaktadır. Memuriyet ilişkisine son verilen memur daha önce federal düzeyde bir hizmet görmüş, bu hizmetin sonucu olarak bir takım haklara sahip olmuş olabilir. Fakat bu memurun memuriyetten çıkartılmasına sebebiyet veren hizmet kusuru/suçtu söz konusu hizmeti döneminde gerçekleştirdiği bir eylemden kaynaklanıyorsa, memuriyetten çıkarıma kararıyla birlikte daha önce hak kazandığı tüm haklarını da yitirilir.

FDK m. 10/ 6 da memuriyetten çıkarılma disiplin yaptırımının ileriye dönük sonucu hakkında bir düzenleme içermektedir. Buna göre, memuriyetten çıkartılan kişi bir daha memuriyet statüsüne geçiş yapamaz,

### f.- Emekli Maaşından Kesinti ve Emekli Maaşından Yoksun Bırakma/ Iskat

Daha önce de ifade edildiği üzere, FDK'nın ülkemiz açısından en farklı düzenleme alanlarından biri de emeklilere ilişki olan disiplin yaptırımlarıdır. Çünkü ülkemizde disiplin yaptırımları emeklilere karşı uygulanmamaktadır. FDK'da ise hali hazırda memuriyet ilişki sürdüren memurlarla birlikte memuriyet ilişkisini tamamlamış olan emekliler de disiplin yaptırımlarına tabi tutulabilmektedirler. Bu yaklaşımın kanundaki karşılığı FDK m. 11 ve 12'dir. FDK m. 11, emekli maaşından kesintiyi düzenlemektedir. Esas itibariyle memur maaşının kesintiye uğratılması ile arasında belirgin bir farklılık bulunmamaktadır.

Dolayısıyla bu karar da en çok üç yıl için aylık emekli maaşının en fazla beşte biri oranında bir kesinti şeklinde uygulanmaktadır.

FDK m. 12'de ise emekli maaşından yoksun bırakma/ iskat düzenlenmektedir. Bu maddedeki düzenlemeyi emeklilik haklarından yoksun bırakma olarak anlamak gerekmektedir. Zira birinci fıkradaki düzenlemeye göre sadece emekli maaşının değil, emekliye ayrılan memurun, daha önce yürüttüğü memuriyet ilişkisinden kaynaklanan diğer haklarını da kaybeder. Bu hakların başında unvan ve amblem kullanma hakkın gelmektedir. Emeklilik haklarını yitiren kişi için de Alman kanun koyucu belli bir süre için bir bakım/destek bedeli öngörmüştür. Buna göre, kararın kesinleşmesinin ardından, en fazla altı ay boyunca kararın kesinleştiği tarih nazarı itibara alınarak alması beklenen emekli maaşının en fazla %70'i kadar bir meblağ bakım/destek bedeli olarak öngörülebilir.

#### **4. - Disiplin Yaptırımı Tespitinde Takdir Ölçütü**

FDK m. 13'e göre bir disiplin yaptırımına başvurulurken, o yaptırımın tesisine neden olan kusurun/suçun ağırlığı dikkate alınır. Ancak bu ölçüt tek başına dikkate alınması gereken bir ölçüt değildir. Bunun yanında, disiplin yaptırımına maruz kalan memur veya emeklinin kişisel durumu ve yaptırım muhakemesi sürecindeki tutum ve davranışları da verilecek olan disiplin yaptırımının takdirinde göz önünde bulundurulması gereken ölçütlerdir.

#### **5.- Bir Ceza Yargılamasının Ardından Disiplin Soruşturması Yapma Yetkisi**

Bir memur veya emekli tarafından gerçekleştirilen ve aynı zamanda idari disiplin soruşturmasını da mümkün kılacak bir vaka ile ilgili açılan ceza davasının neticesinin disiplin soruşturmasına etkisi konusu öncelikle FDK m. 14/1'de düzenlenmiştir. Buna göre; şayet memur aleyhine açılan bir ceza yargılaması sonucunda kesinleşmiş hürriyeti bağlayıcı cezaya veya adli veya idari para cezasına hükmedilirse veya Alman Ceza Muhakemesi Kanunu (StPO) m. 153a/1-c.5 ya da m. 153a/2 -c. 2 çerçevesinde bir hükme varılmışsa, aynı somut vaka üzerinden ilgili memura kınama, para cezası veya emekli maaşından kesinti disiplin yaptırımları uygulanamaz. Bu konuda Alman kanun koyucusu FDK m. 1/1-2'de bu yaklaşımdan farklı bir yol izlemiştir. Anılan hükme göre aynı şartlarda memur alacağından (maaşından) kesinti şeklindeki disiplin yaptırımı, ancak hizmet gereklerinin yerine getirilmesini sağlamak amacıyla ve bu amaç için gerekli ise uygulanabilir.

Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise ceza yargılaması sonucu varılan kararın beraat olması hali düzenlenmektedir. Buna göre, eğer yapılan ceza yargılaması sonucu beraat kararı verilmişse mahkemeye konu olmuş somut vaka ile ilgili tek bir şartta disiplin soruşturması açılıp disiplinler yaptırımlar uygulanabilir. O şart da söz konusu somut vakanın teknik anlamda herhangi bir suç unsuruna vücut vermeksizin, Disiplin Hukuku çerçevesinde bir hizmet kusuru niteliğinde olmasıdır. Çünkü bir davranışın ceza hukuku tekniği anlamında bir suç olmasa da disiplin hukuku anlamında bir hizmet kusuru sayılması bu kusurdan dolayı idari disiplin soruşturmasının başlatılması mümkündür.

## 6.- Disiplin Yaptırımlarının Uygulanmasında Zamanaşımı ve Tekerrür

Memur veya emekli aleyhine yürütülecek disiplin muhakemesinde kişileri sürekli bir yaptırım tehdidi altında tutmamak veya daha önce verilen bir disiplin yaptırımının ilâ nihaiye yeni bir disiplin yaptırımını ağırlaştırması korkusunu önlemek için Alman kanun koyucu bir takım zamansal sınırlamalar getirmiştir.

Bu sınırlamalar zamanaşımı ve tekerrür için ayrı ayrı değerlendirilecek olursa; FDK m. 14'e göre; kınamayı gerektirecek eylemin gerçekleştirilmesinin ardından 2 yıl, para cezası ile memur veya emekli maaşından kesintiyi gerektirecek eylemin gerçekleştirilmesinin ardından 3 yıl ve kademe tenzilini gerektirecek bir eylemin gerçekleştirilmesinin ardından 6 yıl geçmesiyle birlikte bu eylemlerden dolayı anılan disiplin yaptırımları uygulanamaz. Aynı maddenin 4. fıkrasına göre, yukarıda sayılan zaman aşımı süreleri bir disiplin soruşturmasının başlaması veya genişlemesi ya da disiplin mahkemesinde bir dava açılması gibi nedenlerle kesilir.

FDK m. 15'de ise tekerrür olarak ifade edilebilecek fakat kanunun teknik anlamda "değerlendirme yasağı" olarak kullandığı (*Verwertungsverbot*) zaman sınırlaması düzenlenmektedir. Buna göre; yukarıda zamanaşımı için kanun koyucunun belirlediği zaman aralıklarının aynısı tekerrür için de geçerlidir. Başka bir ifadeyle; kınama için 2 yıl, para cezası ile memur veya emekli maaşından kesinti için 3 yıl ve nihayet kademe tenzili için 6 yıl geçtikten sonra, bu disiplin cezalarının bir sonraki cezalara etkisi ortadan kalkmaktadır.

## 6.- İdari Disiplin Soruşturmasının Yürütülmesi

### a- Soruşturmanın Başlatılması

FDK'nın 17 ve devamı maddeleri idari disiplin muhakemesinin işleyişine ilişkin düzenlemeler içermektedir. Bu sürecin ilk aşaması soruşturma aşamasıdır. Bu anlamda ilk göz önünde bulundurulması gereken hüküm FDK m. 17'dir. İdare tarafın disiplin soruşturmasının başlatılmasını düzenleyen bu maddeye göre; bir memur ve ya emekli tarafından herhangi bir disiplin yaptırımının uygulanmasını gerekli kılacak bir eylem gerçekleştirilmişse veya böyle bir eylemin gerçekleştirildiği noktasında yeterli şüphe dayanakları mevcutsa, yetkili idare o memur veya emekli hakkında disiplin soruşturması başlatır. Bu soruşturma yazılı olarak yürütülmek zorundadır. Şayet söz konusu eylem veya eylem şüphesi FDK m. 14 ve 15'de düzenlenen zamanaşımı ve ceza mahkemesinin verdiği kararın idari disiplin soruşturmasını anlamsız kıldığı haller söz konusuysa bu halde soruşturmaya gerek görülmez.

Hakkında disiplin soruşturması başlatılan memur aynı anda ki veya daha fazla devlet dairesinde çalışmaktaysa ve bunlar arasında bir merkez-şube v.b. bir hiyerarşik ilişkisi söz konusu değilse, bu dairelerinden herhangi birinde soruşturma başlatılır ve memurun bağlı görüldüğü diğer devlet dairelerinde aynı konuyla ilgili yeni bir soruşturma açılması bilgilendirme suretiyle önlenir. Şayet bu kurumlar arasında bir hiyerarşik ilişki söz konusuysa, bu durumda sadece merkez niteliğindeki devlet dairesi veya kurumunda o memur aleyhine bir soruşturma başlatılır (FDK m. 17/2).

FDK m. 18 memur hakkında bir disiplin soruşturmanın başlatılması konusunda önemli bir hükme de yer vermiştir. Buna göre; memur dilerse, hak-



kinda ortaya atılan iddiaların çürütülmesi ve böylece aklanmak amacıyla, idari amirine ya da daha üst mevki amire hakkında bir disiplin soruşturması başlatılmasını talep edebilir. Talep karşında yetkili makam yapacağı ilk inceleme sonucunda, bir disiplin soruşturmasını gerekli kılacak nitelikte ve ağırlıkta şüphenin ortaya konulamadığı kanaatine varırsa, talebe rağmen bir disiplin soruşturması başlatmayabilir ve bu karar derhal talep sahibi memura bildirilir.

Başlatılan bir disiplin soruşturmasının kapsamına ilişkin değişiklik yapıp yapılamayacağı FDK m. 19'da düzenlenmiştir. Buna göre, her ne kadar belli bir konu veya kişi esas alınmak suretiyle bir disiplin soruşturması başlatılmış olsa dahi, soruşturma esnasında ulaşılan deliller göz önünde bulundurulurken soruşturmanın genişletilmesi veya sınırlandırılması mümkündür. Bu hallerde verilecek her türlü karar tutanağa bağlanmak zorundadır.

### **b.- Soruşturmanın Sürdürülmesi**

FDK m. 20 v.d. başlatılan bir soruşturmanın yürüyüşü hakkında bir takım düzenlemeler yer vermiştir. FDK m. 20/1 hükmünce hakkında soruşturma başlatılan memur, soruşturmanın selametine herhangi bir zarar gelmeyeceği öngörülmüyorsa, ayrıntılı bir şekilde haberdar edilir ve sözlü ya da yazılı olarak sunmak üzere gerekli savunmasını hazırlaması istenir. Aynı maddenin ikinci fıkrası memur tarafından tercih edilen ve iletilen savunma şekline göre bir takım mehiller öngörmüştür. Buna göre memura yazılı savunma yapmak üzere bir ay, sözlü savunma yapmak üzere de iki hafta süre tanınır. Şayet süresi içerisinde memur savunmasını sözlü olarak vereceğini ifade etmişse, beyan soruşturma makamına ulaşmasını takiben üç hafta içerisinde ifadesi alınır.

Bir disiplin soruşturmasının konusu teşkil eden olay hakkında aynı zamanda bir ceza davası da açılmışsa bu durumda FDK m. 22'ye göre, disiplin soruşturması durur ve ceza yargılamasının sonucu beklenir. Ceza yargılamasının sonucunda verilen kadar, bir disiplin yaptırımının uygulanmasını engelleyici nitelikte değilse, ceza yargılamasının ilgili kararıyla birlikte durdurulan disiplin soruşturmasına devam edilir (FDK m. 22/2).

Yürütülen bir disiplin soruşturmasında soruşturmacılar, soruşturmanın neticelenmesini sağlamak adına delilleri toplamak, muhafaza etmek ve onları değerlendirmek yükümlülüğü altındadırlar. Bu anlamda FDK m. 24 delil toplanması hususunda bazı belirlemeler yapmıştır. Buna göre soruşturma makamları; resmi yazışmaları, tanıkların sözlü veya yazılı ifade ya da teknik anlamda ifade niteliğinde olmayan açıklamalarını, belge veya sözleşmeleri toplayıp değerlendirebilir veya keşif yapabilir.

İdari disiplin soruşturması anlamında soruşturma makamının delil toplama faaliyeti içerisinde yer alan belgelerin teslimi FDK m. 26'ya göre soruşturulan memura yüklenmiş bir yükümlülüktür. Bu çerçevede memur, kendisinden talep edildiği takdirde yürütmekte olduğu memuriyet görevi ile ilgili tüm belge ve bilgileri teslim etmekle yükümlüdür. Gerekirse bu konuda mahkeme kararının da alınabileceği m. 26'da açıkça ifade edilmiştir.

FDK m. 27'e göre; bir disiplin soruşturması esnasında mahkemeden delil elde etmek amacıyla arama ve el koyma kararları talep edilebilir. Mahkemenin vereceği arama ve elkoyma kararı ancak soruşturma konusu iddiaya ilişkin olabilir. Burada uygulanan arama ve elkoyma Ceza Muhakemesi Hukuku an-

lamında koruma tedbirleri oldukları için burada FDK'da ayrıca bir düzenleme- nin yapılmadığı hallede Alman Ceza Muhakemesi Kanunu'nun (StPO) ilgili hü- kümleri geçerli kabul edilecektir. Bununla birlikte FDK m. 27/3 önemli bir düzenleme içermektedir. Bu düzenlemeye göre, Federal Alman Anayasası m. 13'de güvence altına alınan konut dokunulmazlığının korunması temel hakkı FDK m. 27/1 hükmü çerçevesinde sınırlandırılabilir.

### **c.- Soruşturmanın Sonuçlandırılması**

FDK m. maddelerinde yürütülen bir disiplin soruşturmasının sonunda verilecek kararlar düzenlenmiştir. Bu noktada iki türlü karar verilebileceği söylenebilir. Bunlardan birincisinde soruşturma sonunda memura veya emek- liye herhangi bir disiplin yaptırımı uygulanmaz. FDK m. 32'de bu haller sayıl- mıştır. Buna göre;

- bir hizmet kusuru/ suçu yoksa,
- bir hizmet kusuru/ suçu olmasına rağmen bu kusur/suç bir disiplin yaptırımının uygulanmasına yetecek ağırlıkta değilse,
- FDK m. 14 ve 15'de sayılan haller gerçekleşmişse,
- özel sebeplerden dolayı bir disiplin soruşturmasına veya disiplin yaptırımı caiz değilse,

bu durumlarda yürütülen disiplin soruşturması herhangi bir yaptırıma hükmedilmeksizin sonlandırılır. Aynı şekilde;

- memur öldüyse,
- soruşturma öncesinde veya sırasında emeklilik dışında memuriyet iliş- kisi, istifa veya memuriyetten çıkarma gibi nedenle sona ermişse,
- Emekli memur hakkında mahkeme kararıyla Memurların İlaşesi Ka- nunu § 59/1'in uygulanması hallerinde yürütülen disiplin soruşturmasının sonucunda herhangi bir yaptırıma başvurulmaz.

Yürütülen soruşturma sonunda şayet bir disiplin yaptırımına hükmedi- lecek olursa bu noktada ikili bir ayırma göre değerlendirme yapılmalıdır. Bu ayırım, hükmedilecek olan disiplin yaptırımının türüne göre değişiklik arz et- mektedir. FDK m. 33'e göre; yürütülen disiplin soruşturması sonunda kınama, para cezası, memur veya emekli maaşından kesinti yaptırımlarına hükmedi- lirse, bu kararlar disiplin soruşturması sona erer. Her amir, kendi sorumluluk alanında görev yapan memurlar aleyhine tesis edilmiş para cezası ve kınama disiplin yaptırımlarının icrası noktasında yetkilidir. Maaş kesintisi konusunda ise FDK m. 33/3 ikili bir ayırım yapmıştır. Buna göre; maaştan yapılacak ke- sinti miktarı en üst haddin gerçekleşecekse buna o memurun bağlı bulunduğu en üst makam karar verir. Fakat anılan makam bu yetkisini kısmen veya ta- mamen alt kademe hizmet amirlerine devredebilir. Ancak bu devin bir Nizam- name ile yapılması ve bu Nizamnamenin Federal Resmi Gazete'de yayımlan- ması şarttır (FDK m. 33/ 5). Bunun dışında iki yıl için maaşın 1/5'i oranında bir kesintiyi ise hiyerarşik olarak daha alt düzeydeki amir karar verebilir.

İdari disiplin soruşturmasını sonlandıran kararların ikinci grubunu ise kademe tenzili memuriyetten çıkarma, emekli maaşından ıskat şeklindeki di- siplin yaptırımları oluşturmaktadır. FDK m. 34'e göre; bir memur aleyhine kademe tenzil, memuriyetten çıkarma veya emekli maaşından ıskat şeklindeki

disiplin yaptırımlarına hükmedebilmek için bir disiplin davası açılması zorunludur. Dolayısıyla bu üç tür disiplin yaptırımını uygulayabilmek için idari disiplin soruşturmasının sonuçlandırılması yetmez, ayrıca bir dava açılması gerekmektedir. FDK m. 34/2 söz konusu davayı kimlerin açabileceğini belirtmiş. Buna göre memurlar için bağlı bulunulan en üst makam, emekliler için ise FDK m. 48'e göre disiplinler uygulamalara başvurma yetkisine sahip amirler (Dienstvogesetzten) anılan disiplin yaptırımlarına karar verilmesi için mahkemeye dava açabilirler. En üst derecede yer alan makam dava açma yetkisini kısmen ya da tamamen daha alt düzey yetkili makamlara devredebilir. Ancak bu devrin bir Nizamnameyle yapılması ve bu Nizamnamenin Federal Resmi Gazetede yayımlanması şarttır.

#### D.- SONUÇ

Bu çalışmada ile Alman Federal Disiplin Kanunu (FDK) çerçevesinde, idari disiplin soruşturma sürecinin genel esaslarının ortaya konulması ve ülkemiz bakımından da benzer bir yasal düzenlemeye duyulan ihtiyacın vurgulanması amaçlanmıştır.

Almanya'da disiplin yaptırımlarının uygulanmasına ilişkin süreç FDK ile birlikte özellikle ceza yargılamasının etkisinden ciddi bir şekilde uzaklaşmış ve idari yargılama düzeniyle çok daha uyumlu hale getirilmiştir.

FDK, sadece halihazırda çalışan memurlara değil bunların yanısıra memur emeklilere de uygulanabilen düzenlemeler içermektedir.

FDK'da öngörülen disiplin yaptırımları şunlardır; uyarma (*Verweis*), para cezası (*Geldbuss*), aylık kesintisi (*Gehaltskürzung*), daha düşük aylıkla idarede aynı mesleğe ilişkin bir başka yere nakletme (*Versetzung in ein Amt derselben Laufbahn mit geringerem Endgrundgehalt*), hizmetten (memuriyetten) çıkarma (*Entfernung aus dem Dienst*), emekli aylığında kesinti (*Kürzung des Ruhegehalts*), emekli aylığının iskatidir (*Aberkennung des Ruhegehalts*). Avrupa Birliği, Fransa gibi ülkelerde de uygulanan emekli haklarına disiplin soruşturması yoluyla müdahale ülkemizde kabul edilmemektedir. Bu yönüyle ülkemizin daha insancıl ve ileri bir tutum sergilediği düşünülebilir.

Maddî Disiplin Hukuku, görevsel yükümlülüklerle aykırılığın sınırlarına ilişkin davranış kalıplarını ve bunlara aykırılığa karşı disiplinler tepkinin ne olması gerektiğini belirler. Disiplin yaptırımlardaki başlıca objektif görev ihlalleri; hizmete sadık olma, idari sırları saklama, hizmetten uzak kalmamadır. Diğer taraftan genel nitelikli toplumsal ahlakın öngördüğü korumayı da memur ya da memureler üzerinde genel bir idari koruma usûlü olarak disiplin hukuku sağlar. Buna karşılık soruşturma usûlü, görevsel yükümlülüğe aykırılık konusundaki disiplinler takdir ve yaptırım usûlüne ilişkin oluşturulan kurallar ile ilke ve usuller Şekli Disiplin Hukukunu oluşturur. Savunmanın ne zaman yapılacağı, yeri, avukatın hukuki yardımından yararlanmanın şekli, kapsamı, soruşturmacının tanıkları nasıl dinleneceği, istinabe suretiyle tanık nasıl dinleneceği, tanık, bilirkişi ücretlerinin nasıl belirleneceği, nasıl ödeneceği gibi kurallar şekli disiplin hukukunun konusunu oluşturur.

FDK'nın konu bakımından uygulama alanı, Kanununun 2. maddesinde düzenlenmiştir. Öncelikle, Alman kanun koyucunun konuyu üç kısımda düzenlediği görülmektedir. Buna göre; birinci kısım genel anlamda memur ve emekli-

lere ilişkin düzenleme (m. 2/1), ikinci kısım icra edilen geçici hizmet/ belli süreli hizmet esnasında disiplin yaptırımını gerektiren hizmet gereklerine aykırılıkları gerçekleştiren memur ve memur emeklilerine ilişkin düzenleme (m. 2/2) ve üçüncü kısım ise askeri hizmet gereklerine aykırı davranan ve bu davranışı disiplin yaptırımını gerektiren memur statüsündeki silahlı kuvvetler personeline ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

FDK m. 2/1'de düzenlenen bir başka hal ise memur emeklileri ile ilgilidir. Buna göre; memur emeklileri, emekli olmadan önce içerisinde buldukları memuriyet ilişkisi bağlamında FDMK m. 77/1'de düzenlenen hizmet gereklerine aykırılıkları işlemişlerse veya emekliye ayrıldıktan sonra yine FDMK m. 77/2'de sayılan eylemleri ve hizmet gereklerine aykırılık olarak kabul edilen eylemleri gerçekleştirmişlerse, bu eylemleri FDK'nın konu bakımından uygulama alanı kapsamında değerlendirilir.

FDK'da hüküm bulunmayan hallerde nasıl bir yöntem takip edileceği hususu FDK m. 3'de ifade edilmiştir. Buna göre; Kanunun getirdiği düzenlemelerle çelişmemek veya Kanunda belirtilenden farklı bir düzenleme çerçevesi getirmemek koşuluyla, Alman İdari Yargılama Usulü Kanunu hükümleri FDK'nın tamamlayıcı ve destekleyici hükümleri olarak kabul edilmiştir.

Silahlı Kuvvetler bünyesinde ülke içinde veya ülke dışında askeri hizmet icra eden memurların gerçekleştirdikleri hizmet gereklerine aykırı eylemler de FDK'nun konu bakımından uygulama alanı kapsamında kabul edilmiştir.

Kınama için 2 yıl, para cezası ile memur veya emekli maaşından kesinti için 3 yıl ve nihayet kademe tenzili için 6 yıl geçtikten sonra, bu disiplin cezalarının bir sonraki cezalara etkisi ortadan kalkmaktadır.

Bir disiplin soruşturmasının konusu teşkil eden olay hakkında aynı zamanda bir ceza davası da açılmışsa bu durumda FDK m. 22'ye göre, disiplin soruşturması durur ve ceza yargılamasının sonucu beklenir. Ceza yargılamasının sonucunda verilen kadar, bir disiplin yaptırımının uygulanmasını engelleyici nitelikte değilse, ceza yargılamasının ilgili kararıyla birlikte durdurulan disiplin soruşturmasına devam edilir (FDK m. 22/2).

FDK m. 27'e göre; bir disiplin soruşturması esnasında mahkemeden delil elde etmek amacıyla arama ve el koyma kararları talep edilebilir.

FDK m. 34'e göre; bir memur aleyhine kademe tenzil, memuriyetten çıkarma veya emekli maaşından ıskat şeklindeki disiplin yaptırımlarına hükmedebilmek için bir disiplin davası açılması zorunludur. Dolayısıyla bu üç tür disiplin yaptırımını uygulayabilmek için idari disiplin soruşturmasının sonuçlandırılması yetmez, ayrıca bir dava açılması gerekmektedir. FDK m. 34/2 söz konusu davayı kimlerin açabileceğini belirtmiş. Buna göre memurlar için bağlı bulunulan en üst makam, emekliler için ise FDK m. 48'e göre disiplin uygulamalara başvurma yetkisine sahip amirler (Dienstvogesetzten) anılan disiplin yaptırımlarına karar verilmesi için mahkemeye dava açılabilir. En üst derecede yer alan makam dava açma yetkisini kısmen ya da tamamen daha alt düzey yetkili makamlara devredebilir. Ancak bu devrin bir Nizamnameyle yapılması ve bu Nizamnamenin Federal Resmi Gazetede yayımlanması şarttır.

### **KAYNAKÇA**

ASSMAN Schmidt - Eberhard/BADURA Peter/BREUER Rüdiger/FRIÄUF Heinrich Karl/KREBS Walter/KUNIG Philip/RULAND Franz/SALZWEDEL Jürgen, *Besonderes Verwaltungsrecht*, Berlin. New York 1995.

AUERBACH Rolf, *Das Bundesdisziplinarrecht*, Hamburg 1969.

BATTIS Ulrich, "Die Entwicklung des Beamtenrechts im Jahre 2004", *Neue Juristische Wochenschrift*, Heft: 12, 2005.

BEHRENS Hans - Jörg, *Studium Jura, Beamtenrecht*, München 1996.

BODIGUEL Jean-Lue, *Les fonctions publiques dans l'Europe des douze*, Paris 1994.

CLAUSSEN H., Rudolf/JANZEN Werner, *Bundesdisziplinarordnung, Hand-kommentar unter Berücksichtigung des materiellen Disziplinarrechts*, 8. b., Köln. Berlin. Bonn. München 1996.

DAHM Wolfgang, *Beamtenrecht*, 2. b., Mainz 1993.

DELPEREE Francis, "Le droit disciplinaire unité ou diversité", *Revue Trimestrielle des Droits de l'Homme (Numéro Spécial, Le Droit Disciplinaire)*, No: 22, Bruxelles 1995.

DILLENBURGER Anja, *Das Beamtenstatusgesetz als neues Beamtenbundesrecht für die Beamtinnen und Beamten der Länder*, *Neue Juristische Wochenschrift*, Heft: 16, 2009.

DURR Hansjochen, *Beamtenrecht*, Münster 1995.

EDWIN B. Plippe, *Principles Of Personnel Management*, New York: Mc.Graw - Hill, 1966.

FREEDLAND Mark, "Evaluation du travail individuel et pratiques disciplinaires; comment prévenir les abus", *Revue Internationale du Travail (Suisse)*, Vol. 132, No: 4, 1993.

FROMONT Michel/RÏEG Alfred, *Introduction Au Droit Allemand (République Fédérale), Droit Public-Droit Pénal, Tome II*, Paris 1984.

FÜRST Walther/STRECKER Arved, *Beamtenrecht, einschließlich Disziplinar - und Personalvertretungsrecht*, Heidelberg 1987.

HÄVERS Hans/SCHNUPP Günther, *Beamten-und Disziplinarrecht, Ein Grundriß für Ausbildung und Praxis anhand der bundes-und landesrechtlichen Vorschriften*, 4. b., Berlin 1979.

KÖNIG Klaus/OERTZEN von Hans Joachim/WÄGENER Frido, *L'Administration Publique En République Fédérale D'Allemagne (Çev. AUTEXIER Christian)*, Paris 1983.

MERTEN Detlef, "Das Recht des öffentlichen Dienstes in Deutschland", *Das Recht des öffentlichen Dienstes des öffentlichen Dienstes in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft*, Herausgegeben von Siegfried Magiera/Heinrich Siedentopf, Berlin 1994.

MONTANI Valérie/BARDE Catherine, "La Jurisprudence du Tribunal Administratif Relative au Droit Disciplinaire", *Revue de Droit Administratif et Fiscal*, 1996.

MULLER - EISING Claudia, "Paradigmenwechsel im deutschen Disziplinarrecht - Das neue Bundesdisziplinargesetz", Neue Juristische Wochenschrift, Heft: 49, 2001.

OERTZEN H., J., La Gestion du Personel Public en République Fédérale d'Allemagne, RISA 1983/2.

RATZ Günter/KÖHLER Heinz, BDO Bundesdisziplinarordnung und Materielles Disziplinarrecht, Kommentar für die Praxis, 2. b., Köln 1994.

SANCAKDAR Oğuz, Disiplin Yaptırımını Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetimi, Ank 2001.

SCHENKE Wolf-Rüdiger, Fälle zum Beamtenrecht, München 1986.

STELTMANN Hans-Reiner, Das ausserdienstliche Verhalten der Beamten, Diss., Köln 1969.

STRUNK P., Gert, Beamtenrecht, 3 b., Köln. Berlin. Bonn. München 1986.

URBAN Richard, "Die Neuordnung des Bundesdisziplinarrechts", Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht, Heft: 12, 2001.

VANNES Vivianne, "Le droit disciplinaire dans l'entreprise", Revue de La Faculte de Droit Université Libre De Bruxelles, 4-1991.

WAGNER Erwin, Die Novelle des Sächsischen Disziplinarrechts, Landes- und Kommunalverwaltung, Heft:4, 2009.

WAGNER Fridjof, Nicht genehmigungsbedürftige Nebentätigkeiten des Beamten, Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht, Heft 6, 1989.

WEIßHAAR Von Erwin, Der Verwaltungsbeamte, Göttingen 1980.