

ARBEITEN IN DER TÜRKEI

(ÜBERBLICK)

bearbeitet von

Prof. Dr. Christian Rumpf, Rechtsanwalt

unter Mitarbeit von Rechtsanwalt (TR) Onur Baran Avcı (İstanbul)

Stand: 01.06.2008

Herdweg 24 – D-70174 Stuttgart – Tel. +49 711 997 977-0 – Fax +49 711 997 977-20
e-mail: info@rumpf-rechtsanwaelte.de

Koşuyolu Cad. Cenap Şahabettin Sok. No: 2 – TR-34718 Kadıköy - İstanbul
Tel. +90 216 546 00 02 – Fax +90 216 545 25 98

© Rumpf 2008

Die in diesem Text enthaltenen Informationen ersetzen nicht die anwaltliche Beratung. Für ihre Richtigkeit kann trotz sorgfältiger Aufbereitung keine Gewähr übernommen werden.

EINLEITUNG

Obwohl die Lage auf dem türkischen Arbeitsmarkt als angespannt bezeichnet werden kann, nimmt die Zahl ausländischer Arbeitnehmer in der Türkei zu. Zu den ausländischen Kräften gehören dabei sowohl diejenigen, die von ihren deutschen Mutterunternehmen in die Türkei entsendet wurden als auch solche Arbeitnehmer, die sich aus eigenem Antrieb den Weg auf dem hiesigen Arbeitsmarkt umschaufen. Und auch für Kleinunternehmer oder Selbstständige eröffnen sich te Betätigungsfelder. Allerdings sind oft rechtliche Hindernisse zu überwinden, die von den Reglementierungen bestimmter Berufsbilder über das Genehmigere bis hin zu den Unterschieden im Arbeitsrecht und der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen selbst reichen.

REGLEMENTIERTE BERUFE

In der Türkei existieren neben den klassischen staatlichen Beamtenberufsbildern von Richtern und Staatsanwälten etwa, weitere Regelungen, die die Ausübung bestimmter Berufe nicht nur an einen im Land erworbenen Abschluss, sondern an das Erfordernis türkischer Staatsangehörigkeit oder an den Status des „ehemaligen Staatsangehörigen“ knüpfen. In diese Kategorie fallen die Berufe des Zollagenten, des Notars oder des Rechtsanwalts.

AUFENTHALTS- UND ARBEITSERLAUBNIS

Für Aufenthalte bis zu drei Monaten benötigt man kein Visum für die Türkei. Reist man zum Zwecke der Aufnahme einer längeren Beschäftigung ein, so sollte man zuvor beim zuständigen türkischen Generalkonsulat in Deutschland ein Visum für die Beantragung einer Aufenthalts-/und Arbeitserlaubnis beantragen. Der Arbeitgeber in der Türkei muss dann

innerhalb von 3 Tagen nach Einreichung der Unterlagen beim Konsulat in Deutschland seinerseits den Antrag auf Erteilung der Arbeitserlaubnis beim Arbeits- und Sozialministerium stellen. Nach Einreise ist durch den Arbeitnehmer Aufenthaltsgenehmigung bei der örtlichen Ausländerbehörde zu beantragen. Wird zunächst nur Aufenthaltserlaubnis und später aus dem Inland Arbeitserlaubnis beantragt, so ist mit erhöhten Bearbeitungsdauern zu rechnen. Außerdem ist der Erhalt einer Arbeitserlaubnis dann ausgeschlossen, wenn die Einreise ursprünglich zu einem anderen Zweck erfolgte: Insbesondere werden bei Aufenthaltsgenehmigungen zu Studienzwecken keine Arbeitserlaubnisse erteilt.

Die Tätigkeitsaufnahme ohne Arbeitserlaubnis führt zu Geldstrafen, deren größerer Anteil i.d.R. vom Arbeitgeber zu zahlen ist. Allerdings kann eine fehlende Arbeitserlaubnis auch eine bestehende Aufenthaltsgenehmigung gefährden, so dass u.U. mit ausländerrechtlichen Sanktionen zu rechnen ist, die bis zur Ausweisung gehen können.

Die gebietsweise niedrigeren Lebenshaltungskosten können die im Vergleich zu

LÖHNE

Deutschland deutlich geringeren Lohn- und Gehaltszahlungen nicht ausgleichen. Allerdings sind zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers – Mittagessen, Arbeitskleidung etc. – in der Türkei sehr gebräuchlich. Es gibt einen amtlich festgesetzten Mindestlohn, der regelmäßig an die Inflationsrate angepasst wird, aber dennoch sehr niedrig ist und meist irgendwo zwischen 350 und 400 Euro monatlich schwankt.

Zahlt der Arbeitgeber den Lohn nicht innerhalb von 20 Werktagen ab Fälligkeit, so darf der Arbeitnehmer die Leistung verweigern.

DAS ARBEITSRECHT

Das Arbeitsrecht ist in der Türkei erstmals mit dem Arbeitsgesetz von 1971 geregelt worden. Die Neuregelung nach westeuropäischen Maßstäben in Form des Arbeitsgesetz Nr. 4857 ist nunmehr seit dem 10.6.2003 in Kraft und gilt für alle Arbeitnehmer mit Ausnahme von Berufsgruppen wie Journalisten oder Seeleute, für die Sonderregelungen gelten.

Der **ABSCHLUSS VON ARBEITSVERTRÄGEN** ist grundsätzlich formfrei, d.h. sie können auch mündlich abgeschlossen werden. In diesem Fall ist der Arbeitgeber allerdings zur Dokumentation der wesentlichen Vertragsbedingungen und Aushändigung dieses Nachweises an den Arbeitnehmer verpflichtet.

Arbeitsverträge können mit oder ohne Befristung abgeschlossen werden, allerdings ist – wie auch nach deutschem Arbeitsrecht – für den Abschluss mehrerer aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge ein sachlicher Grund erforderlich, andernfalls gilt der Vertrag als unbefristet geschlossen. Befristungen in mündlich abgeschlossenen Arbeitsverträgen werden nur dann wirksam, wenn sie nicht über ein Jahr hinaus geschlossen werden, andernfalls sind sie als Formverstoß unwirksam und der Vertrag gilt ebenfalls als unbefristet abgeschlossen.

Auch in der Türkei ist es möglich, eine **PROBEZEIT** zu vereinbaren, die laut dem Arbeitsgesetz auf eine Dauer von zwei Monaten begrenzt ist. Im Rahmen von Tarifverträgen kann diese Dauer auf vier Monate erhöht sein.

Die **HÖCHSTARBEITSZEIT** ist wöchentlich auf 45 Stunden begrenzt, liegt also weiterhin am oberen Rand einer europäischen Skala. Eine eigenständige Verordnung zur Ableistung von Überstunden sieht für Überstunden

den ein jährliches Maximum von 270 Stunden vor. Als Überstunden gilt jedoch erst solche Mehrarbeit, die die durchschnittliche Höchststundenzahl von 45 wöchentlich überschreitet. Solche Überstunden sind mit Lohnzuschlägen von 50 % zu vergüten. Ist vertraglich eine niedrigere Wochenstundenzahl vereinbart und wird diese, jedoch nicht die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden überschritten, so sind pro geleisteter Stunde Mehrarbeit 25 % Lohnzuschlag zu zahlen.

Der Anspruch auf **JAHRESURLAUB**, der dem Arbeitnehmer erstmalig nach einer einjährigen Wartefrist zusteht, liegt anfänglich bei 14 Tagen und steigt mit der Beschäftigungsdauer, wobei der deutsche Standard erst nach 15 Arbeitsjahren erreicht wird.

Arbeitsverhältnisse können grundsätzlich im Wege der ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung beendet werden. Ist eine Befristung im Arbeitsvertrag schriftlich vereinbart worden, so kommt eine Beendigung vor Fristablauf nur im Wege einer außerordentlichen Kündigung in Betracht.

Die Kündigungsfristen für die **ORDENTLICHE KÜNDIGUNG** bemessen sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses:

0 - 6 Monate: 2 Wochen

6 - 18 Monate: 4 Wochen

18 - 36 Monate: 6 Wochen

Ab 36 Monaten: 8 Wochen

Während einer laufenden vertraglichen Probezeit können alle, d.h. auch befristete Arbeitsverhältnisse, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

In der bis 2003 geltenden gesetzlichen Regelung waren Kündigungen praktisch ohne Gründe gegen Zahlung einer Abfindung im

Rahmen der gesetzlichen Kündigungsfristen möglich. Die derzeit geltende Fassung gibt dem Arbeitnehmer nunmehr ein Rechtsmittel gegen die Kündigung in der Hand: Innerhalb eines Monats nach Zugang der Kündigung kann **KÜNDIGUNGSSCHUTZKLAGE** erhoben werden. Erklärt das Gericht daraufhin die Kündigung für unwirksam, ist der Arbeitnehmer binnen eines Monats wieder einzustellen, andernfalls muss der Arbeitgeber eine vom Gericht bestimmte Entschädigung zahlen, die zwischen vier und acht Monatslöhnen liegt. Für die ausgefallene Arbeitszeit ist ebenfalls eine Entschädigung vorgesehen, die umfangreich aber auf vier Monatslöhne begrenzt ist.

BESONDERE KÜNDIGUNGSSCHUTZREGELUNGEN bestehen für Arbeitnehmer, die bereits länger als 6 Monate in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt sind, wenn der Arbeitgeber in derselben Branche mindestens 30 Arbeitnehmer beschäftigt. Soll dann gekündigt werden, so ist neben der Einhaltung der Kündigungsfristen weiter Voraussetzung, dass ein gültiger Grund für die Kündigung vorliegt. Das türkische Arbeitsgesetz benennt diese Gründe nicht ausdrücklich, sondern zählt auf, was nicht zu einer gerechtfertigten Kündigung führt:

Mitgliedschaft und Aktivität in einer Gewerkschaft

Verfolgung von Rechten gegen den Arbeitgeber

Zugehörigkeit zu einer religiösen oder ethnischen Gruppe.

krankheits- oder unfallbedingtes Fernbleiben von der Arbeit innerhalb der gesetzlichen Fristen.

Eine Kündigung kann hingegen durch betriebliche Gründe gerechtfertigt sein, wenn etwa veränderte Arbeitsbedingungen von

einer Natur sind, die Einfluss auf die ordnungsgemäße Durchführung des Arbeitsverhältnisses haben. Kommt es zu einem Kündigungsschutzprozess, so trägt der Arbeitgeber die Beweislast für das Vorliegen der die ordentliche Kündigung rechtfertigenden Veränderungen.

Die **KÜNDIGUNGSERKLÄRUNG** muss schriftlich erfolgen und die Kündigungsgründe enthalten. Handelt es sich hierbei um in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe, so ist dieser vor Abgabe der Kündigungserklärung anzuhören.

Die **AUßERORDENTLICHE KÜNDIGUNG** von Arbeitsverhältnissen setzt voraus, dass der Arbeitnehmer etwa seine Arbeitskraft in einer Weise schädigt, dass er seine Arbeitsleistung an mindestens drei aufeinander folgenden Tagen oder in einem Monat insgesamt fünf Tage nicht erbringen kann oder auf Dauer erkrankt. Allerdings ist eine Kündigung nach Krankheit oder Unfall nicht sofort möglich, sondern an bestimmte Ausfallzeiten gebunden, deren Berechnung an die Kündigungsfristen angelehnt sind. Auch erhebliches Fehlverhalten des Arbeitnehmers wie etwa sexuelle Belästigung anderer, kriminelle Aktivitäten, Täuschung über wesentliche Eigenschaften bei Vertragsschluss und Beleidigung etc. berechtigen zu einer fristlosen Kündigung.

Auszusprechen ist die fristlose Kündigung innerhalb von sechs Tagen nach Kenntnis des Kündigungsgrundes, spätestens jedoch binnen eines Jahres.

Eine im internationalen Vergleich auffällige Besonderheit und Kostenbelastung für den Arbeitgeber sind die **GESETZLICHEN ENTSCHÄDIGUNGSREGELUNGEN** in der Türkei, die beim Ausscheiden von Mitarbeitern zum Tragen kommen, wenn diese mindestens zwölf Monate beschäftigt waren. Als Abfindung wird pro Beschäftigungsjahr eine Zah-

lung in Höhe des Lohns für 30 Tage fällig. Die jährlich aktualisierte Obergrenze beträgt derzeit ca. 1770 YTL.

Arbeitnehmer können eine Dienstaltersentschädigung insbesondere dann verlangen, wenn sie selbst aus berechtigten Gründen (obligatorischer Wehrdienst, Rente, Eheschließung) gekündigt haben oder der Arbeitgeber gestützt auf gesundheitliche oder zwingende Gründe gekündigt hat.

Im Falle eines Betriebsübergangs bleiben dem Arbeitnehmer die Ansprüche gegen den alten Arbeitgeber erhalten. Für eine Übergangszeit von zwei Jahren haften der alte und neue Arbeitgeber gesamtschuldnerisch für die vor Betriebsübergang entstandenen Ansprüche.

Derzeit ist seitens der Regierung geplant, einen Fonds einzurichten, der die Zahlung von Abfindungen übernehmen soll. Dieser Fond soll sich aus Beiträgen in Höhe von 4,5 % des Lohnes speisen, wobei hiervon 3 % durch den Arbeitgeber, 1 % durch die Arbeitslosenversicherung und 0,5 % durch den Staat aufgebracht werden. Für Arbeitnehmer, die aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheiden, soll aus dem Fonds für jedes Beschäftigungsjahr eine Abfindung in Höhe des Lohns von 30 Tagen erhalten.

Im Falle eines **BETRIEBSÜBERGANGS** gehen alle Rechte und Pflichten auf den neuen Arbeitgeber über und das Arbeitsverhältnis bleibt unter vollem Erhalt der bis dahin entstandenen Ansprüche des Arbeitnehmers bestehen. Als Betriebsübergang gilt auch die Übergabe eines Betriebsteils. In Hinblick auf die Kündigungsmöglichkeiten kann der Betriebsübergang für sich allein keinen Grund für eine betriebsbedingte Kündigung bilden. Führt der Betriebsübergang aber zu tief greifenden Änderungen in der Betriebsstruktur, so kann dies eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen.

SOZIALVERSICHERUNG

Auch das türkische System kennt die Sozialversicherungspflicht. Arbeitnehmer sind hier bei der Anstalt Sosyal Sigortalar Kurumu – kurz SSK – zu versichern und erwerben damit einen **ANSPRUCH AUF SCHUTZLEISTUNGEN** bei Krankheit, Mutterschaft, Arbeitsunfällen, Behinderungen, Berufskrankheiten sowie auf eine geringe Altersversorgung sowie ein Sterbegeld. Aus der Bundesrepublik entsendete Arbeitnehmer können im Rahmen eines entsprechenden bilateralen Abkommens vom 30.04.1964 ihre Angehörigkeit zur deutschen Sozialversicherung für einen begrenzten Zeitraum behalten.

Selbstständige sind in einer eigenständigen Versicherungspflichtversicherung (Bağ-Kur).

Als **VERSICHERUNGSPRÄMIEN** für die Sozialversicherung fallen in der Türkei 36,5 % des Nettolohnes an.

Dabei ist der Arbeitgeber dafür zuständig, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteile innerhalb des der Lohnauszahlung nachfolgenden Monats an die SSK abzuführen.

Der **MUTTERSCHAFTSURLAUB** umfasst grundsätzlich 8 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt des Kindes. Diese hälftige Aufteilung des Zeitraums ist jedoch nicht zwingend. Im Anschluss hieran kann die Mutter für sechs Monate (Beamte 12 Monate) in unbezahlten Mutterschaftsurlaub gehen oder aber ihre Arbeitszeit bei gleich bleibendem Lohn verkürzen. Das Mutterschaftsgeld entspricht dem Krankengeld.

Für Kinder bis zum 18. Lebensjahr (in Ausbildung bis zum 22. Lebensjahr) gibt es ein geringfügiges **KINDERGELD**.

ARBEITSLOSENGELD wird ab einem Zeitraum von 6 Tagen nach Eintritt der Arbeitslosigkeit gewährt und ab Ende des ersten Monats der Arbeitslosigkeit gezahlt. Arbeitern werden dabei 40% des Lohnes und Angestellten 50% des Gehaltes gezahlt. Für welchen Zeitraum Arbeitslosengeld gezahlt wird, hängt davon ab, wie lange das vorherige Beschäftigungsverhältnis andauerte, ist aber auf maximal 300 Tage beschränkt.

Das **RENTENEINTRITTSALTER** liegt bei 60 Jahren für Männer und 58 für Frauen, wobei sowohl Männer als auch Frauen den Rentenanspruch nach 25 Arbeitsjahren und nachgewiesenen 5000 beitragspflichtigen Arbeitstagen erwerben.

Für Neueinstellungen besteht eine **MELDEPFLICHT DES ARBEITGEBERS**, der dieser spätestens einen Tag vor Beginn der Beschäftigung nachkommen muss. Die Frist für Unternehmen, die erstmalig einen Arbeitnehmer zur Sozialversicherung anmelden liegt bei einem Monat.

Hinweis: Zur Anmeldung ist das Formular „Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi“ zu benutzen. Die erforderlichen Formulare sind unter www.ssk.gov.tr zu finden.

Nicht fristgerechte Anmeldungen werden mit Geldbußen in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns sanktioniert, die sich verdoppeln, wenn der Arbeitnehmer zudem nicht über eine Arbeitserlaubnis verfügt.

Der Arbeitgeber ist weiter verpflichtet, innerhalb bestimmter Fristen monatlich **MITTEILUNGEN** über die versicherten Arbeitnehmer zu machen.