

## **Arbeitsleben in der Türkei**

**(Stand: Juni 2014)**

Wenn sich ausländische Unternehmen in der Türkei wirtschaftlich betätigen, sind für die Investoren neben gesellschaftsrechtlichen und steuerlichen Aspekten auch die arbeitsrechtlichen Regelungen von großer Bedeutung. Als potentieller Arbeitgeber in der Türkei hat man die türkischen Vorschriften zu beachten. Auch wenn das türkische Arbeitsrecht einige Gemeinsamkeiten mit dem deutschen Arbeitsrecht aufweist, so ist es doch in vielen Bereichen anders. Die folgenden Ausführungen sollen nun einen komprimierten Überblick über das Arbeitsleben in der Türkei ermöglichen.

Das Individualarbeitsrecht in der Türkei wird im Wesentlichen durch das Gesetz Nr. 4857 vom 22.05.2003 (ArbG) geregelt. Flankiert und ergänzt wird dieses Gesetz durch zahlreiche Verordnungen. Für bestimmte Berufsgruppen (Seeleute, Journalisten etc.) bestehen Sondervorschriften.

### **Begründung des Arbeitsverhältnisses**

Für die Begründung von Arbeitsverhältnissen besteht grundsätzlich kein Schriftformerfordernis. Arbeitsverhältnisse können mündlich, schriftlich oder gar stillschweigend begründet werden. Arbeitsverträge können auf unbestimmte Zeit oder befristet abgeschlossen werden. Wenn Arbeitsverhältnisse über ein Jahr und länger befristet sind, muss allerdings ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen werden.

### **Probezeit**

Es kann eine Probezeit für eine Dauer von maximal zwei Monaten vereinbart werden. Längere Probefristen (maximal 4 Monate) können in Tarifverträgen vereinbart werden.

### **Wochenarbeitszeit**

Die Wochenarbeitszeit beträgt maximal 45 Stunden. Eine Überstunden-Verordnung sieht ein jährliches Maximum von 270 Überstunden im Jahr vor. Solche Überstunden sind mit Lohnzuschlägen von 50 % des regulär auf eine Stunde entfallenden Entgelts zu vergüten. Bei einer vertraglichen Wochenarbeitszeit von weniger als 45 Stunden, werden Mehrstunden mit Lohnzuschlägen von 25 % des regulär auf eine Stunde entfallenden Entgelts vergütet.

### **Löhne und Gehälter**

Im Vergleich zu den meisten westeuropäischen Ländern sind Löhne und Gehälter in der Türkei deutlich niedriger. Sie sind jedoch nicht mit Niedriggehältern wie in China oder Indien zu vergleichen. Was die Arbeitskosten in der verarbeitenden Industrie angeht, gehört das Land jedoch verglichen mit anderen Staaten Osteuropas zu den relativ teuren Standorten.

Neben den eigentlichen Löhnen/Gehältern sind in der Türkei zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers wie Bezahlung des Mittagessens, Arbeitskleidung, Fahrtkostenbeteiligung oder Bereitstellung eines Transports zum Arbeitsplatz etc. sehr gebräuchlich.

Viele türkische Betriebe gewähren ihren Arbeitnehmern darüber hinaus Gratifikationen und Prämien als freiwillige Zulagen.

Größere Unternehmen und internationale Unternehmen gewähren ihren Arbeitgebern oftmals privaten Krankenversicherungsschutz.

### **Mindestlohn**

In der Türkei existiert ein gesetzlich verankerter Mindestlohn, welcher 2 Mal im Jahr (zum 1.1. und 1.7.) angepasst wird. Für das erste Halbjahr 2014 gilt ein Satz von 1,071 TL brutto. Der Arbeitnehmer erhält in diesem Falle 846 TL Netto.

### **Durchschnittliche Bruttojahreslöhne nach ausgewählten Positionen (2013):**

▪ Geschäftsführer/in einer größeren Niederlassung:	175.292 Euro
▪ Geschäftsführer/in eines kleinen bis mittleren Unternehmens:	108.664 Euro
▪ Vertriebsleiter/in:	78.372 Euro
▪ Ingenieurin	31.015 Euro
▪ Sekretär/in mit Fremdsprachenkenntnissen	22.339 Euro
▪ Buchhalter/in	13.831 Euro
▪ Ungelernte Arbeitskraft	9.117 Euro

(Quelle: Salary an Wages Report 2013, Poyraz Consulting)

### **Sozialversicherung**

Der Arbeitgeber muss neu eingestellte Arbeitnehmer spätestens einen Tag vor Arbeitsaufnahme bei der Sozialversicherungsanstalt (SGK) anmelden.

Insgesamt erreichen die Sozialbeiträge der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammen mindestens 36,5 % der Bruttolohnsumme.

### **Sozialbeiträge 2014 (in % der Bemessungsgrundlage)**

	<b>Arbeitgeber</b>	<b>Arbeitnehmer</b>
Berufsunfähigkeits-, Alters- und Sterbevorsorge	11,0	9,0
Krankenversicherung	7,5	5,0
Arbeitsunfall- und Berufskrankheiten, Mutterschutz	1,0 bis 6,5	-
Arbeitslosenversicherung	2,0	1,0
Gesamt	21,5 bis 27,0	15,0

(Quelle: Sozialversicherungsanstalt SGK)

Der Arbeitgeber zieht die Arbeitnehmeranteile an den Prämien vom Gehalt ab und führt diese gemeinsam mit den Arbeitgeberanteilen an die Sozialversicherungsanstalt ab.

Es existieren Unter- und Obergrenzen für die Bemessung von Sozialabgaben, welche jährlich 2 Mal angepasst werden. Seit dem 1.1.14 liegt die Obergrenze für die Bemessungsgrundlage für die Sozialabgaben bei monatlich 6.961,50 TL. Zum 1.7.14 erhöht sie sich auf 7.371,00 TL.

### **Urlaub und gesetzliche Feiertage**

Gemäß dem türkischen Arbeitsgesetz erwächst der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers erstmalig nach einer einjährigen Wartefrist. Im ersten Arbeitsjahr besteht somit kein Anspruch auf Urlaub. Doch stehen dem Arbeitnehmer vom ersten bis einschließlich zum 5. Jahr der Betriebszugehörigkeit 14 Tage; vom 6. bis zum 15. Jahr 20 Urlaubstage und ab einschließlich 15 Jahren 26 Urlaubstage zu. Ausnahmeregelungen bestehen bei Minderjährigen und Arbeitnehmern über 50 Jahren. Bei diesen darf der bezahlte Jahresurlaub nicht weniger als 20 Tage betragen.

Hinzu kommen die gesetzlichen (nationalen und religiösen) Feiertage (insgesamt 14,5 im Jahr).

Eine vertragliche Urlaubsregelungsvereinbarung zu Gunsten des Arbeitgebers ist möglich und gerade bei internationalen Betrieben auch üblich.

### **Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen**

Bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen muss man zwischen ordentlicher /außerordentlicher Kündigung, der einvernehmlichen Aufhebung, der Beendigung durch Tod oder bei befristeten Verträgen durch Fristablauf unterscheiden.

Wurde eine Probezeit vereinbart, ist das Arbeitsverhältnis während dieser Probezeit frei und ohne Kündigungsfrist kündbar.

### **Ordentliche Kündigung bei unbefristeten Arbeitsverträgen**

Die Kündigungsfrist richtet sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses:

- 0 - 6 Monaten: 2 Wochen
- 6 - 18 Monaten: 4 Wochen
- 18 - 36 Monaten: 6 Wochen
- Ab 36 Monaten: 8 Wochen

Im Normalfall bedarf es zur ordentlichen Kündigung keines besonderen Grundes.

Bei Betrieben mit mehr als 30 Arbeitnehmern und einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 6 Monaten muss allerdings ein Kündigungsgrund für die Kündigung eines Arbeitgebers seitens des Arbeitgebers vorliegen (Kündigungsschutz des unbefristeten Arbeitsverhältnisses). Besonderheiten gelten wiederum bei der Kündigung von „Führungspersonal.“

## **Außerordentliche Kündigung bei befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen**

Erforderlich ist ein zur außerordentlichen Kündigung berechtigender Grund. Solche Gründe können zum Beispiel gesundheitliche Umstände, unterschiedliche Tatbestände an grobem Fehlverhalten der anderen Seite oder bestimmte Erscheinungsformen höherer Gewalt sein.

### **Verfahren**

Der Arbeitgeber hat die Kündigung schriftlich auszusprechen und in dieser die Gründe klar und deutlich dazulegen. Für bestimmte Kündigungsgründe bestehen darüber hinaus weitere Voraussetzungen.

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, gegen die vom Arbeitgeber ausgesprochene schriftliche Kündigung innerhalb eines Monats Kündigungsschutzklage zu erheben, wenn eine Kündigung ohne Angabe von Kündigungsgründen vorliegt oder bei Fehlen eines anerkannten Kündigungsgrundes. Sollte der Arbeitnehmer die Klage gewinnen, muss er je nachdem entweder wieder eingestellt werden oder der Arbeitgeber muss an diesen eine Entschädigung zahlen. Ferner existieren Entschädigungsansprüche für die ausgefallene Arbeitszeit.

### **Entschädigung/Abfindung**

Anders als in vielen anderen Ländern existiert in der Türkei eine Entschädigungsregelung, welche beim Ausscheiden von Arbeitnehmern in bestimmten Fällen (z.B. Rente, Eheschließung, Wehrdienst etc.) zum Tragen kommt, wenn diese mindestens zwölf Monate ununterbrochen beschäftigt waren. Für jedes vollendete Arbeitsjahr erhält der Arbeitnehmer ein Monatsgehalt als Abfindung. Dabei bestehen jährlich aktualisierte Obergrenzen.

### **Wettbewerbsverbote**

Für laufende Vertragsverhältnisse können Wettbewerbsverbote vereinbart werden. Nachvertragliche Wettbewerbsverbote unterliegen der Schriftform und entfalten indes nur unter eingeschränkten Voraussetzungen Wirkung. Sie können maximal für die Dauer von zwei Jahren vereinbart werden, müssen hinreichend bestimmt sein und setzen unter anderem einen drohenden Schaden für den Arbeitgeber voraus.

### **Kontakt:**

**edel.**consulting



Büyükdere Cad. Maya Akar Center  
100-102 C Blok No:4/24  
34394 Esentepe-Şişli / İstanbul  
Tel: 0 212 318 91 19  
Fax: 0 212 211 98 24

E-mail: [suzan.karakivrak@edel-consulting.com](mailto:suzan.karakivrak@edel-consulting.com)  
[www.edel-consulting.com](http://www.edel-consulting.com)

**Anmerkung:** Die Informationen dieses Artikels können nur einen Überblick über den Arbeitsmarkt in der Türkei darstellen. Im Einzelfall sollte in jedem Falle eine Individualberatung erfolgen.