

Arbeitsrecht

Die nachstehende Zusammenfassung gibt potentiellen deutschsprachigen Investoren einen ersten komprimierten Überblick über das türkische Arbeitsrecht.

21.09.2021

Von **Satı Gör Tekbaş (AHK Istanbul) | Istanbul**

- ▶ [Rechtsgrundlagen](#)
- ▶ [Vertragsabschluss](#)
- ▶ [Rechte und Pflichten der Vertragsparteien](#)
- ▶ [Vertragsbeendigung](#)

Auch wenn das türkische Arbeitsrecht in der Grundkonzeption und Zielrichtung Gemeinsamkeiten mit dem deutschen Arbeitsrecht aufweist, so ist es doch in vielen Bereichen verschieden.

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Vergütung: Freie Vereinbarung möglich

Mindestlohn: 2.825,90 Türkische Lira (netto)

Arbeitsstunden pro Woche: Max. 45 Stunden

Zulässige Überstunden: Max. 270 Stunden/Jahr

Bezahlte Feiertage: 15,5 Tage

Bezahlte Urlaubstage: Je nach Betriebszugehörigkeit 14 bis 26 Tage.

Sonderzahlungen pro Jahr in Monatslöhnen (13. und/oder 14. Gehalt): Nicht gesetzlich geregelt.

Tage mit Lohnfortzahlung bei Krankheit: Keine maximale Begrenzung vorhanden. Der Arbeitgeber kann bei der Lohnfortzahlung die Arbeitsunfähigkeitszahlung der Sozialversicherung (Krankengeld) vom Lohn des Arbeitnehmers abziehen. Der Arbeitgeber kann bei unheilbarer Krankheit des Arbeitnehmers den Arbeitnehmer kündigen.

Probezeit: Max. 2 Monate, kann jedoch durch Tarifvertrag bis auf 4 Monate verlängert werden.

Quelle: Türkisches Arbeitsgesetzes Nr. 4857

Rechtsgrundlagen

Maßgebliche Quelle des Individualarbeitsrechts ist das Gesetz Nr. 4857 vom 22. Mai 2003 (ArbG), das im Amtsblatt Nr. 25134 vom 10. Juni 2003 verkündet wurde und am selben Tag in Kraft trat. Flankiert und ergänzt wird das Gesetz durch eine ganze Reihe von Verordnungen, wie durch die Verordnung über Mehrarbeit und Überstunden, die im Amtsblatt Nr. 25425 vom 06. April 2004 veröffentlicht wurde. Für bestimmte Berufsgruppen wie Seeleute und Journalisten gelten Sondervorschriften. Subsidiär sind die allgemeinen Vorschriften des Obligationengesetzbuchs heranzuziehen.

Vertragsabschluss

Artikel 8 Abs. 1 ArbG definiert ein Arbeitsverhältnis als einen Vertrag, kraft dessen sich eine Partei (Arbeitnehmer) einer anderen (Arbeitgeber) gegenüber verpflichtet, in Weisungsabhängigkeit und gegen Entgelt Arbeitsleistungen zu erbringen.

Ein solcher Vertrag kann auf unbestimmte Zeit oder befristet abgeschlossen werden. Im Grundsatz unterliegt der Arbeitsvertrag keiner Form, er kann also auch mündlich oder stillschweigend geschlossen werden. Eine Schriftform ist allerdings dann erforderlich, wenn es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis handelt, dessen Laufzeit auf die Dauer von mindestens einem Jahr angelegt ist (Artikel 8 Abs. 2 ArbG). Ein Verstoß gegen dieses Formerfordernis führt gleichwohl nicht zur Nichtigkeit des Arbeitsvertrages, sondern lediglich zur Unwirksamkeit seiner Befristung, er gilt dann als von Anfang an unbefristet.

Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

Der Arbeitnehmer schuldet die Verrichtung der vertraglich vereinbarten Arbeit. Dabei unterliegt er der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers, die allerdings ihre Schranken in den gesetzlichen, tarif- oder arbeitsvertraglichen Vorgaben findet. So normiert zum Beispiel Artikel 63 ArbG die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 45 Stunden, Überstunden sind nach Art. 41 ArbG in Verbindung mit Art. 4 und 5 der Verordnung für Mehrarbeit und Überstunden nur bis zu einer Höhe von 270 Stunden im Jahr zulässig und mit einem Zuschlag von 25 bis 50 Prozent des regulären Lohns zu vergüten.

Wettbewerbsverbote können für ein laufendes Vertragsverhältnis vereinbart werden. Nachvertragliche Wettbewerbsverbote entfalten indes nur unter den einschränkenden Voraussetzungen der Art. 444 bis 447 des Obligationengesetzbuchs (Türk Borclar Kanunu), veröffentlicht im Amtsblatt Nr. 27836 vom 4. Februar 2011, Wirkung. Sie unterliegen der Schriftform, können maximal für die Dauer von zwei Jahren (Art. 445) vereinbart werden, müssen hinreichend bestimmt sein und setzen unter anderem einen drohenden Schaden für den Dienstherrn voraus.

Der Arbeitgeber hingegen schuldet den vereinbarten Lohn, dessen Mindesthöhe vom Gesetzgeber in jährlichen Intervallen festgelegt wird (siehe oben). Ungeachtet anderer Absprachen hat der Arbeitgeber nach Artikel 32 Abs. 2 ArbG lediglich in türkischer Währung zu leisten (unter Umständen zum jeweiligen Tageskurs). Geht der Lohn nicht fristgerecht ein, steht dem Arbeitnehmer ein Kündigungsrecht im Sinne des Artikels 24 ArbG zu. Die Verjährungsfrist für Lohnforderungen beträgt fünf Jahre (Artikel 32 Abs. 8 ArbG).

Ansprüche auf bezahlten Erholungsurlaub entstehen dem Arbeitnehmer erstmalig nach einer einjährigen Wartezeit (Artikel 53 Abs. 1 ArbG). Die Zahl der jährlichen Urlaubstage bemisst sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Danach stehen Arbeitnehmern in den ersten fünf Jahren 14 Tage, in den darauf folgenden zehn Jahren 20 Tage und ab einer Betriebszugehörigkeit von insgesamt 15 Jahren 26 Tage Jahresurlaub zu.

Vertragsbeendigung

Falls eine Probezeit vereinbart wurde, können alle Arbeitsverhältnisse, auch die befristeten, während des entsprechenden Zeitraums ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist (bildirim süresi) gekündigt werden (Artikel 15 ArbG).

Ansonsten ist eine einseitige Lösung von befristeten Vertragsverhältnissen nur bei Vorliegen eines zur außerordentlichen Kündigung berechtigenden Grundes statthaft. Für die Definition eines solchen berechtigten Grundes (hakli neden) bleibt das Gesetz schuldig. Allerdings finden sich in Artikel 24 ArbG (für den Arbeitnehmer) und in Artikel 25 ArbG (für den Arbeitgeber) beispielhafte Aufzählungen, unter denen zum Beispiel gesundheitliche Umstände, verschiedene Tat-

ARBEITSRECHT

bestände an grobem Fehlverhalten der anderen Seite oder bestimmte Erscheinungsformen höherer Gewalt aufgelistet sind. Stützt sich die Kündigung auf ein Fehlverhalten, ist sie innerhalb einer sechstägigen Frist ab Kenntnisnahme, spätestens jedoch innerhalb eines Jahres ab Tatbestandsverwirklichung, auszusprechen (Artikel 26 ArbG).

Auch unbefristete Vertragsverhältnisse können nach Maßgabe der soeben dargestellten Artikel 24 ff. ArbG außerordentlich, also fristlos, gekündigt werden. Was die ordentliche Kündigung anbelangt, so ist dahingehend zu differenzieren, ob der besondere Kündigungsschutz der Artikel 18 ff ArbG eingreift oder nicht. Im Normalfall bedarf es zur ordentlichen Kündigung keines besonderen Grundes. Lediglich eine Kündigungsfrist, die sich in Abhängigkeit zur Betriebszugehörigkeit berechnet, ist nach Maßgabe folgender Staffelung einzuhalten (Artikel 17 ArbG).

Betriebszugehörigkeit

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist
bis zu 6 Monate	2 Wochen
6 bis 18 Monate	4 Wochen
18 Monate bis 3 Jahre	6 Wochen
mehr als 3 Jahre	8 Wochen

Auf den besonderen Kündigungsschutz der Artikel 18 bis 21 ArbG können sich diejenigen berufen, deren unbefristetes Vertragsverhältnis bereits sechs Monate währt und deren Arbeitgeber in derselben Branche, nicht unbedingt im selben Betrieb, mindestens 30 Arbeitnehmer beschäftigt. Eine Kündigung ist dann nur bei Vorliegen eines gültigen Grundes (gecerli sebeb) rechtmäßig, auf dessen inhaltliche Bedeutung nicht näher eingegangen wird.

Der Grund muss aus dem Kündigungsschreiben jedenfalls eindeutig hervorgehen, andernfalls ist die Kündigung schon aus formellen Gründen unwirksam (Art. 19 Abs. 1 ArbG).

Dieser Beitrag gehört zu:

[Abstand der Lohnkosten zum Westen vergrößert sich](#)

Mehr zu:

Türkei
Arbeits- und Arbeitsgenehmigungsrecht
Wirtschaftsumfeld

Kontakt

Jakob Kemmer

Rechtsexperte

 +49 228 24 993 367

 [Ihre Frage an uns](#)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch teilweise – nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

© 2021 Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.