



MAX PLANCK INSTITUTE
FOR SOCIAL LAW AND SOCIAL POLICY

Social Law Reports

Alpay Hekimler

Sozialrechtliche Entwicklungen in der Türkei im Zeichen von Präsidentschaftswahlen und Naturkatastrophe

Berichtszeitraum: 2022 – 2023

Cite as: Social Law Reports No. 5/2023

© Max Planck Institute for Social Law and Social Policy, Munich 2023.

Department of Foreign and International Social Law

All rights reserved.

ISSN 2366-7893

Max Planck Institute for Social Law and Social Policy

Marshallstr. 11, D-80539 Munich, Germany

Tel.: +49 (0)89 38602-0

Fax: +49 (0)89 38602-490

E-mail: info@mpisoc.mpg.de

<http://www.mpisoc.mpg.de>

INHALTSVERZEICHNIS

1. POLITISCHE, SOZIALE UND WIRTSCHAFTLICHEN LAGE	1
1.1. WAHLEN DES JAHRHUNDERTS	1
1.2. NATURKATASTROPHE: DAS ERDBEBEN VOM 6. FEBRUAR 2023	3
1.3. WIRTSCHAFTSWACHSTUM UND STEIGENDE INFLATION	4
1.4. ZAHLEN ZUM ARBEITSMARKT	5
1.5. NEUE WERTE FÜR DIE ARMUTS- UND HUNGERSCHWELLE	6
2. SOZIALRECHTLICHE ENTWICKLUNGEN	8
2.1. DAS ERDBEBEN UND DIE MAßNAHMEN IM BEREICH DES ARBEITS- UND SOZIALRECHTS	8
2.1.1. KURZARBEIT	8
2.1.2. KÜNDIGUNGSVERBOT	9
2.1.3. TAGEGELD FÜR ARBEITNEHMER OHNE LEISTUNGSANSPRUCH	10
2.1.4. DAS ERDBEBEN UND DER ARBEITSUNFALL.....	11
2.2. MINDESTLOHNENTWICKLUNG IM JAHR 2023	11
2.3. AUFHEBUNG DES RENTENEINTRITTSALTERS	12
2.4. ERNEUTES BEITRAGSAMNESTIEGESETZ	13
2.5. ERHÖHUNG DER MINDESTRENTE	14
2.6. ANHEBUNG DER FEIERTAGSPRÄMIE FÜR RENTENBEZIEHER	15
3. INTERNATIONALES SOZIALRECHT.....	15
4. QUELLEN	17
4.1. WICHTIGE GESETZE.....	17
4.2. AUSGEWÄHLTE LITERATUR ÜBER DAS TÜRKISCHE SOZIALRECHT	17

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

DİSK ----- Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Konföderation der Revolutionären
----- Gewerkschaften)

MPISOC -----Max Planck Institute for Social Law and Social Policy

RG----- Resmi Gazete (Amtsblatt der Republik Türkei)

SGK ----- Sosyal Güvenlik Kurumu (Anstalt für Soziale Sicherheit)

TL----- Türkische Lira

TÜİK ----- Türkiye İstatistik Kurumu (Statistikamt der Türkei)

1. POLITISCHE, SOZIALE UND WIRTSCHAFTLICHEN LAGE

1.1. Wahlen des Jahrhunderts

Die Parlaments- und die Präsidentschaftswahlen am 14. Mai 2023 in der Türkei haben zu Recht international große Aufmerksamkeit erregt. Die zentrale Frage lautete, ob es mit der bisherigen Regierung unter Erdogan weitergeht oder ob sich die Wähler für einen neuen Kurs entscheiden.

Zum zweiten Mal¹ in ihrer 100jährigen Geschichte² sollte die Türkei am selben Tag das Parlament und zugleich den 13. Staatspräsidenten³ für die kommenden fünf Jahre wählen. Schon vor den Wahlen wurde in der Türkei heftig darüber debattiert, ob der amtierende Präsident überhaupt als Kandidat zur Wahl antreten kann, da es sich nach Ansicht der Opposition um seine dritte Amtszeit handeln würde. Laut Paragraph 101 der türkischen Verfassung darf ein Präsident oder eine Präsidentin in der Türkei maximal zwei Amtszeiten absolvieren. Die Opposition betonte, dass mit den Wahlen von 2014 und der Bestätigung in 2018 der amtierende Präsident nun seine zweite Amtszeit beendet habe. Die amtierende Regierung dagegen erklärte, mit der Verfassungsänderung von 2017 beginne die Zählung von vorne, weshalb die Kandidatur rechtmäßig sei und es sich bei der Wahl im Jahr 2024 erst um die zweite Amtszeit handle. Die Hohe Wahlkommission (YSK - Yüksek Seçim Kurulu) hat letztlich mit ihrem Beschluss vom 30.3.2023⁴ die Kandidatur Erdogans als verfassungsmäßig anerkannt und ließ Kemal Kılıçdaroğlu, Muharrem Ince, Recep Tayyip Erdoğan und Sinan Oğan als Präsidentschaftskandidaten zur Wahl zu. Die Liste wurde im Amtsblatt vom 31.3.2023 veröffentlicht.⁵

Die Wahlbeteiligung lag mit knapp 87 % leicht unter dem Wert der Wahlen von 2018 (88,9 %).⁸ Bei den Auslandstürken lag die Wahlbeteiligung bei 49,51%, d.h. von den 3.416.086 wahlberechtigten Auslandstürken haben 1.691.287 ihre Stimme abgegeben⁶.

Die regierende AKP (Gerechtigkeits- und Entwicklungspartei) trat im Wahlbündnis "Volksallianz" (Cumhur İttifakı) zur Parlamentswahl an, während die von Staatsgründer Mustafa Kemal Atatürk gegründete und zugleich älteste politische Partei, die CHP (Republikanische Volkspartei), Mitglied des oppositionellen Wahlbündnisses "Bündnis der Nation" (Millet İttifakı) war. Die pro-kurdische HDP (Demokratische Partei der Völker) schloss sich wegen des Parteiverbotsverfahrens gegen sie der YSP (grün-linke Partei) und dem „Bündnis der Arbeit und Freiheit“ (Emek ve Özgürlük İttifakı) an. Dieses Bündnis, zu dem auch die TİP (Türkische Arbeiter Partei) zählt, hat keinen eigenen Kandidaten aufgestellt und bekannt gegeben, den Kandidaten des Bündnisses der Nation, Kılıçdaroğlu, zu unterstützen. Das "Bündnis der Ahnen" (Ata İttifakı),

¹ Bei den Wahlen am 24. Juni 2018 wurde zum ersten Mal das Parlament und der Staatspräsident gemeinsam gewählt.

² Die Türkische Republik wurde am 29. Oktober 1923 ausgerufen und feierte im Jahr 2023 ihr 100. Jubiläum.

³ Da nur Kandidaten und keine Kandidatinnen zur Wahl angetreten sind, wird bewusst der Begriff "Staatspräsident" verwendet.

⁴ Der Beschluss ist abzurufen unter <https://www.ysk.gov.tr/doc/karar/dosya/82617/2023-316.pdf>.

Muharrem Ince erklärte später seinen Rücktritt, so dass bei der Wahl am 23.5.2023 drei Kandidaten antraten.

⁶ Die Wahlberechtigten konnten zwischen 27.4 und 9.5.2023 in 75 Ländern ihre Stimmen abgeben.

das aus fünf kleinen Parteien hervorgegangen ist, stellte den parteilosen Sinan Oğan, der zuvor Mitglied bei der MHP (Partei der nationalistischen Bewegung) war, als Präsidentschaftskandidaten auf. Insgesamt waren nach Angaben der Hohen Wahlkommission 36 Parteien zur Wahl zugelassen.

Das Wahlbündnis "Volksallianz" kam auf insgesamt auf 49,5 Prozent der abgegebenen Stimmen. Das oppositionelle Wahlbündnis "Bündnis der Nation" erzielte 44,88 Prozent der Stimmen. Im Vergleich zum Ergebnis von 2018 ist der Vorsprung der „Volksallianz“ gegenüber dem „Bündnis der Nation“ zwar leicht gesunken, sie konnte ihre Mehrheit im Parlament aber verteidigen. Der dritte Kandidat erhielt nur 5,17% der Stimmen.

Wenn man die von den Wahlbündnissen erzielten Ergebnisse aufschlüsselt, so zeigt sich, dass die AKP 35,61%, die CHP 25,33%, die MHP 10,07%, die İyi Partei 9,68%, und die YSP 8,82% der Stimmen erhalten haben. Die Mandate verteilen sich wie folgt auf die Parteien: 268 für die AKP, 169 für die CHP, 50 für die MHP, 43 für die İyi Partei sowie 61 für die YSP. Die restlichen Mandate im 600-köpfigen Parlament entfallen auf die beiden kleinen Parteien.⁷

Da im ersten Wahlgang kein Kandidat mehr als 50% der Stimmen erhielt, kam es am 28. Mai 2023 zur Stichwahl zwischen dem amtierenden Präsidenten und Kemal Kılıçdaroğlu – und damit zur ersten Stichwahl um die Präsidentschaft in der 100jährigen Geschichte der Türkei.

Zwischen 14. und 28. Mai haben die Kandidaten insbesondere sicherheitspolitische Themen und die Flüchtlingsfrage in den Mittelpunkt ihres Wahlkampfes gestellt. Kritik an der Wahl bezog sich vor allem auf die Stimmabgabe der im Ausland lebenden türkischen Staatsangehörigen in den jeweiligen Auslandsvertretungen, da sie über die Zukunft des Landes, in dem sie nicht leben, mitentscheiden können. Bisweilen weisen sie außer der Staatsbürgerschaft keine Verbindung zur Türkei auf und sprechen teilweise kein einziges Wort türkisch.⁸

Durch die Stichwahl am 28. Mai 2023 wurde der amtierende Präsident Recep Tayip Erdoğan mit 52,16% der abgegebenen Stimmen zum 13. Präsidenten der türkischen Republik gewählt. Die Wahlbeteiligung lag bei 84,22%.

Wie sich die Sozialpolitik und das Sozialrecht nach dieser Wahl weiterentwickeln werden, bleibt zunächst offen. In erster Linie werden jedoch Maßnahmen zu ergreifen sein, um die Kaufkraft der Verbraucher⁹ zu stärken. Ob die Regierung die während des Wahlkampfes gemachten Versprechen einhalten wird, bleibt abzuwarten.

⁷ Siehe <https://www.haberturk.com/secim/secim2023/genel-secim>.

⁸ Dies hängt mit der Praxis zur Vergabe der Staatsbürgerschaft in Verbindung mit Immobilienerwerb zusammen, wodurch v.a. viele Personen aus dem arabischen Raum die türkische Staatsbürgerschaft und damit das Wahlrecht erhalten haben.

⁹ Dieser Text verwendet zur besseren Lesbarkeit das generische Maskulin. Die hier verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

Zu den großen Herausforderungen der Regierung gehören nicht nur die wirtschafts- und finanzpolitische Lage, sondern auch die globalen Entwicklungen sowie die sich wandelnde Arbeitswelt.

1.2. Naturkatastrophe: Das Erdbeben vom 6. Februar 2023

Dass Kleinasien immer wieder von Erdbeben heimgesucht wird, ist weithin bekannt. Auch die Türkische Republik erlebte im Laufe ihrer Geschichte wiederholt Erderschütterungen, bei denen Tausende von Menschen ihr Leben verloren.

Das bislang schwerste Erdbeben erlitt die Türkei am 6. Februar 2023; eine Region von 11 Provinzen mit einer Fläche von 110.000 Km² war betroffen. Laut Angaben des Innenministers starben bei dieser Katastrophe über 50.000 Menschen (Stand: 22. Mai 2023). Ob man derartig hohe Verluste hätte verhindern können, wird weiterhin diskutiert. Dass viele Gebäude in der Region, aber auch im ganzen Land Erdstößen nicht trotzen können, ist bekannt. Während des Wahlkampfes war das Thema der Erdbebensicherheit von Gebäuden zu Recht stets im Fokus, aber es bleibt abzuwarten, ob und inwieweit die Versprechen zur Einhaltung der Bauvorschriften eingelöst werden.

Nach einem Bericht der Türkischen Forschungsstiftung für Wirtschaftspolitik (TEPAV) sind 150 Milliarden US-Dollar erforderlich, um die Region wiederaufzubauen. In der Folge soll das Wirtschaftswachstum um 1,2% zurückgehen; kurzfristig werden die Preise weiter steigen.¹⁰ Es wird zudem erwartet, dass die Armut zunimmt und sich die Ungleichheit in der Einkommensverteilung auf nationaler Ebene verstärkt, da insbesondere in der Erdbebenregion die sozio-ökonomische Entwicklung unter dem Landesdurchschnitt liegt, die Erwerbsquote geringer ausfällt und illegale Beschäftigung deutlich stärker verbreitet ist als im Rest des Landes. Diese Einschätzungen beruhen auf Erfahrungen mit früheren Katastrophen.

Als Reaktion auf das Erdbeben wurde in der Region am 8. Februar 2023¹¹ nach Art. 119 der Verfassung und Art. 3 des Notstandsgesetzes der Notstand für die Dauer von 90 Tagen ausgerufen.¹² Am 22. Februar 2023 folgte dann eine Präsidialverordnung – sie hat gesetzesähnlichen Charakter – zu Maßnahmen im Rahmen des Arbeits- und Sozialrechtes, die im folgenden Abschnitt (2.1) erörtert werden.

¹⁰ Der Bericht ist abzurufen unter https://www.tepav.org.tr/upload/files/1681620940-1.2023_YILINDA_GERCEKLESEN_KAHRAMANMARAS_MERKEZLI_DEPREMININ_ETKILERI_VE_POLITIKA_ONERILERI.pdf.

¹¹ Der Beschluss ist abzurufen unter <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2023/02/20230208-1.pdf>.

¹² Art 119 Abs. 1 der Verfassung lautet: „In Fällen des Krieges, einer einen Krieg erforderlich machenden Situation, der Mobilmachung, eines Aufstandes oder einer gewaltsamen und aktiven Bewegung gegen das Vaterland oder die Republik, der Verbreitung von Gewalthandlungen, die die unteilbare Einheit von Staatsgebiet und Staatsvolk von innen oder außen gefährden, der Verbreitung von Gewalthandlungen mit dem Ziel der Aufhebung der verfassungsmäßigen Ordnung und der Grundrechte und -freiheiten, der schweren Störung der öffentlichen Ordnung durch Gewalthandlungen, des Auftretens von Naturkatastrophen oder Seuchen oder eine schweren Wirtschaftskrise kann der Präsident der Republik im gesamten Staatsgebiet oder in Teilen hiervon für eine Dauer von nicht länger als sechs Monaten den Notstand ausrufen“.

1.3. Wirtschaftswachstum und steigende Inflation

Es ist längst kein Geheimnis mehr, dass die türkische Wirtschaft in der letzten Zeit mit schweren wirtschaftlichen Problemen zu kämpfen hat, auch wenn die Regierung dies bestreitet. Die Abwertung der türkischen Lira gegenüber dem Euro, dem US-Dollar und weiteren Fremdwährungen, die hohe Inflationsrate und das Außenhandelsdefizit sind dabei nur einige Probleme.

Nach den Daten der TÜİK wuchs die türkische Wirtschaft im ersten Quartal 2022 um 7,6%, gefolgt von einem leicht erhöhten Wachstum von 7,8% im zweiten Quartal. Im dritten und vierten Quartal war das Wachstum jedoch rückläufig, so dass die Wachstumsrate im Jahr 2022 insgesamt nur 5,6% verzeichnete, wohingegen sie im vorangegangenen Jahr 11,4% betragen hatte.¹³ Nach Angaben der TÜİK ist die Wachstumsrate von 5,6% insbesondere den Branchen Finanzen und Versicherung, dem Dienstleistungssektor und der Telekommunikationsbranche zu verdanken, während das Baugewerbe ein negatives Wachstum von -8,4% hinnehmen musste.

Aufgrund steigender Energie- und Lebensmittelpreise haben viele Länder mit Inflation zu kämpfen. In der Türkei ist die Teuerungsrate jedoch besonders hoch:¹⁴ Nach Angaben der TÜİK lag die jährliche Inflationsrate für Konsumgüter im Januar 2023 bei 57,68% (monatlich: 6,65%). Im Januar 2022 hatte die jährliche Inflationsrate bereits bei 48,69% gelegen, was deutlich über der Teuerungsrate in der EU lag. Zu den Preissteigerungen sollen laut TÜİK in erster Linie die Gesundheitsausgaben sowie die Kosten in der Gastronomiebranche beigetragen haben.¹⁵ Die Inflation belastet insbesondere einkommensschwache Familien, denen es immer schwerer fällt, ihre Grundbedürfnisse zu decken.

Nach den jüngsten Daten der TÜİK (Stand April 2023) ist die offizielle jährliche Inflationsrate auf 43,68% (monatlich: 2,39%) zurückgegangen. Im Vergleich zum Vormonat soll die Preissteigerung mit 5,93% in der Telekommunikationsbranche am höchsten liegen, gefolgt von der Gastronomiebranche mit 4,24% und der Getränkeindustrie mit 3,95%. Ein Preisrückgang wurde dagegen nach Angaben der TÜİK mit -1,47% in der Immobilienbranche verzeichnet.¹⁶ Dies verwundert, da in der Türkei die Immobilienpreise wie auch die Mietpreise nach Ansicht vieler unaufhörlich steigen. Laut einer Pressemeldung sind die Wohnungsmieten in Istanbul in einem Zeitraum von vier Jahren im Durchschnitt um 654,15% gestiegen. Der Rekordwert liegt mit 807% im Bezirk Kagithane, wo der Anteil von Geflüchteten besonders hoch ist.¹⁷

¹³ <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Donemsel-Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-IV.-Ceyrek:-Ekim---Aralik,-2022-49664>, abgerufen am 28.05.2023.

¹⁴ Zu den Gründen siehe *Alpay Hekimler*, Social Law Reports No. 3/2022, S. 3.

¹⁵ <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Tuketici-Fiyat-Endeksi-Ocak-2023-49655>, abgerufen 25.05.2023.

¹⁶ Die aktuellen Daten sind abzurufen unter <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Tuketici-Fiyat-Endeksi-Nisan-2023-49653>.

¹⁷ Siehe *Cumhuriyet*, Siğnmacılar Konut Piyasasının Dengesini Bozdu, 21.05.2023.

Im Gegensatz zu den Angaben der TÜİK lag die jährliche Inflation für Konsumgüter nach den Daten der Forschungsgruppe Inflation (ENAG)¹⁸ im Januar 2023 bei 121,62% (monatliche Rate von 9,26%), im April 2023 noch bei 105,19% (monatlich 4,86%).¹⁹ Angesichts der großen Unterschiede zwischen den Daten der TÜİK und der ENAG verwundert es nicht, dass das Vertrauen der Bevölkerung und auch der Wirtschaft in die TÜİK und damit in die offiziellen Zahlen nicht sehr hoch ist. Für die „gefühlte“ Inflationsrate, die die Konsumenten im Alltag zu spüren bekommen, hat sich der Begriff „Inflation des Volkes“ (*Haklin enflasyonu*) entwickelt.

Die türkische Zentralbank veröffentlicht in regelmäßigen Abständen die jährlichen Inflationsraten, die durch Umfragen ermittelt werden. Im Mai 2023 prognostizierte die türkische Zentralbank eine jährliche Inflationserwartung von 37,17%.²⁰ Ob sich die Schätzungen jedoch bewahrheiten oder ob dieser Wert den Entwicklungen entsprechend anzupassen ist, wird sich noch herausstellen.

1.4. Zahlen zum Arbeitsmarkt

Nach den Daten der TÜİK vom 10. Mai 2023, die den Stand von März 2023 wiedergeben, lag die Arbeitslosenquote bei 10% (Männer: 8,1%, Frauen: 13,8%), was einer Arbeitslosenzahl von 3,5 Millionen entspricht. Bei einer Arbeitslosenquote von 11,2% im Vorjahr ist somit ein Rückgang von 1,2 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Wie bereits im vorigen Bericht erläutert²¹, hat das Statistikamt seine Datenerhebungs- und Berechnungsmethode 2021 geändert und den internationalen Standards angepasst. Die TÜİK hat in diesem Zusammenhang den Begriff der „ruhenden Erwerbstätigen“ (*atıl işgücü oranı*) ins Leben gerufen, der im Grunde für die reale Arbeitslosenquote steht. Nach den vorliegenden Zahlen beträgt die Quote der „ruhenden Erwerbstätigen“ 21,8%.

Die Jugendarbeitslosigkeit ist mit 20,1% weiterhin ein großes Problem, wobei die Quote für weibliche Jugendliche sogar auf 28,9% gestiegen ist. Die Jugendarbeitslosigkeit hat sich inzwischen zu einem chronischen Problem entwickelt. An dieser Lage wird sich kurzfristig jedoch nichts ändern, zumal die Maßnahmen der Arbeitsagentur unzureichend sind. Im Zuge dieser Entwicklung werden Emigrationsbestrebungen unter den Jugendlichen weiter zunehmen. Ob die Regierung sich dieser Herausforderung stellen wird, ist offen.

Dass die Arbeitsagentur nicht die erste Anlaufstelle für Arbeitssuchende ist und nicht unbedingt das Vertrauen der Arbeitslosen genießt, ist ebenfalls aus den Statistiken abzulesen. Die Zahlen zeigen, dass Arbeitssuchende sich in erster Linie an ihre Bekannten/Verwandten wenden, wenn es um die Vermittlung eines Arbeitsplatzes geht. Von den gemeldeten 3,599 Mio.

¹⁸ Kreis aus Wirtschafts- und Finanzwissenschaftlern, die alternative Daten ermitteln und veröffentlichen.

¹⁹ Ausführliche Daten sind abzurufen unter <https://enagrup.org/bulten/nis23.pdf>.

²⁰ https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/085d78c0-9809-4b33-a6b6-%2021e0a22a6405/PKA_Rapor.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-085d78c0-9809-4b33-%20a6b6-21e0a22a6405-nDVTJN9.

²¹ *Alpay Hekimler*, Social Law Reports No.3/2022, S. 4.

Arbeitslosen haben 2,964 Mio. diesen Weg eingeschlagen. 2.184.000 haben sich direkt bei einem Betrieb beworben, und nur 1.083.000 haben sich wegen einer Arbeitsplatzvermittlung bei der Agentur gemeldet. Etwa 1 Million Arbeitssuchende nutzten private Arbeitsvermittler, rund 906.000 Arbeitslose versuchten ihr Glück über das Internet. Wie viele der Arbeitslosen gleichzeitig mehrere Möglichkeiten in Anspruch genommen haben, geht aus den Daten allerdings nicht hervor.

Die Beschäftigungsquote, d.h. der Anteil der Erwerbstätigen in der Bevölkerung liegt bei 53,6%, was einer Zahl von 34,9 Millionen entspricht. Bei Männern liegt der Anteil mit 71,9% deutlich höher als bei Frauen (35,7%), was auch auf die Rollenverteilung in der Familie zurückzuführen ist. Der größte Anteil der Arbeitnehmer ist mit 58,5% in der Dienstleistungsbranche tätig. 22% arbeiten in der Industrie, 13,6% in der Landwirtschaft und 5,9% im Baugewerbe.

Die Stadtverwaltung İstanbul betreibt seit 2020 ein privates Arbeitsvermittlungsbüro (Bölgesel İstihdam Ofisi - BİO)²², das auf Grundlage der Art. 7 und 90 des Arbeitsgesetzes, der Art. 17-20 des Arbeitsagenturgesetzes sowie der Privaten Arbeitsvermittlungsverordnung eingerichtet wurde.²³ Das Arbeitsvermittlungsbüro hat mittlerweile im Großraum İstanbul 24 Niederlassungen und ein weiteres Büro in der Erdbebenregion Hatay/Antakya neu gegründet. Die Stadtverwaltungen in der Türkei sind eine beliebte Anlaufstelle für Arbeitssuchende, die hoffen, durch politische Kontakte und Einflussnahme einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden.

Nach dem jüngsten Bericht der BİO vom Januar 2023 hat die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns dazu geführt, dass viele Firmen mehr Schwierigkeiten haben als zuvor, qualifiziertes Personal zu finden. Diese Entwicklung hängt demnach damit zusammen, dass die Steigerung des Mindestlohns zu einer Erhöhung der Lebensmittelpreise, der Unterhaltskosten und insbesondere zu einem astronomischen Anstieg der Mietpreise geführt hat. Dies veranlasst viele Arbeitnehmer, aus İstanbul in andere Städte und Regionen abzuwandern. Die Angst vor Erdbeben ist ebenfalls ein Grund, İstanbul zu verlassen.²⁴ Im Bericht der BİO wird dazu auch festgehalten, dass diese Situation zur Ausweitung der illegalen Beschäftigung in İstanbul beiträgt, was weitere soziale Probleme nach sich zieht, auf die hier aus Platzgründen jedoch nicht näher eingegangen werden kann.

1.5. Neue Werte für die Armut- und Hungerschwelle

Ein wichtiger Indikator für die wirtschaftliche und sozialpolitische Entwicklung der Türkei sind die Armut- und Hungerschwelle, die in regelmäßigen Abständen veröffentlicht werden. Sie geben zugleich einen Überblick über das Verhältnis von gesetzlichem Mindestlohn und Mindestrente zu diesen Grenzwerten. Die sogenannte Hungerschwelle beschreibt die Minimumausgaben für Lebensmittel einer vierköpfigen Familie, wenn sie sich ausgewogen ernähren will.

²² Näheres über das Büro siehe, <https://bio.ibb.istanbul>.

²³ Näheres über die gesetzlichen Grundlagen der privaten Arbeitsvermittlung siehe *Alpay Hekimler*, Gesetzrahmen und Praxis der Arbeitsvermittlung in der Türkei, ZESAR, 7/2009, S. 267-272.

²⁴ Ausführlich siehe https://isper.istanbul/FILES/Contents/istanbul_isgucu_piyasasi.pdf.

Die Armutsschwelle hingegen beschreibt die Mindestausgaben einer vierköpfigen Familie insgesamt. Dazu zählen neben den Kosten für Lebensmittel auch die für Kleidung, Unterkunft (Miete, Energie, Wasser), Bildung, Gesundheit und Transportkosten.²⁵

Mittlerweile veröffentlichen verschiedene Institutionen Zahlen über Armuts- und Hungerschwellen in der Türkei²⁶, jedoch zählen die Daten des größten Dachverbandes der türkischen Gewerkschaften, Türk-İŞ (*Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu*), zu den zuverlässigsten.²⁷

Nach Daten vom April 2023 lag die Armutsschwelle für eine vierköpfige Familie bei 33.014 TL (910 Euro) im Monat.²⁸ Als Hungerschwelle für eine vierköpfige Familie ermittelte der Dachverband der Gewerkschaften einen monatlichen Mindestbetrag von 10.135 TL (279 Euro). Ein Jahr zuvor – im April 2022 – betrug der Wert noch 5.323 TL. Der hohe Anstieg im Vergleich zum Vorjahr ist auf die gestiegenen Lebensmittelpreise zurückzuführen.

Nach den Berechnungen des Dachverbandes der Gewerkschaften benötigt ein alleinstehender Arbeitnehmer monatlich mindestens 13.167 TL (367 Euro) zur Deckung der Lebenshaltungskosten. Dieser Betrag liegt deutlich höher als der gesetzliche Mindestlohn.²⁹

Der Bericht des Dachverbandes gibt jedoch nicht an, wie viele Haushalte mit einem Einkommen unter der Armuts- bzw. Hungerschwelle auskommen müssen.

Das Statistikamt verkündete am 8. Mai 2023 Daten über die Armutslage und Lebensbedingungen, die den Stand von 2022 wiedergeben.³⁰ Laut der TÜİK liegt die Armutsrate bei 14,4%, wobei die Armutsrate bei Großfamilien steigt und bei Personen ohne Ausbildung besonders hoch ist. Aufgeschlüsselt nach Altersgruppen, liegt das Armutsrisiko in der Altersgruppe 0-17 Jahre bei 42,7%, in der Altersgruppe 18-64 Jahre bei 30,2% und bei den über 64-Jährigen bei 20,5%.

²⁵ Der Anteil derjenigen, die in einem Eigenheim leben, liegt bei 56,7%. 27,2% wohnen zur Miete, während 15,1% nicht im Eigenheim wohnen und auch keine Miete zahlen (Daten der TÜİK über die Armutslage und Lebensbedingungen (Stand 2022), abzurufen unter <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yoksulluk-ve-Yasam-Kosullari-Istatistikleri-2022-4974>).

²⁶ Z.B. sind weitere Daten vom Dachverband der Birleşik Kamu-İş, abzurufen unter https://www.birlesik-kamuis.org.tr/blog/detay/aclik-siniri-12-bin-lira-sinirina-dayandi_2099.

²⁷ Sie werden seit Dezember 1987 berechnet.

²⁸ <https://www.turkis.org.tr/turk-is-nisan-2023-aclik-ve-yoksulluk-siniri/>, abgerufen am 23.5.2023.

²⁹ Der Mindestlohn in der Türkei wurde im Januar 2023 auf ca. 8 500TL (etwa 408€) im Monat erhöht. Er erreicht damit allerdings nicht einmal die „Hungerschwelle“, geschweige denn die Armutsschwelle für eine vierköpfige Familie.

³⁰ <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yoksulluk-ve-Yasam-Kosullari-Istatistikleri-2022-49746>, abgerufen am 23.5.2023.

2. SOZIALRECHTLICHE ENTWICKLUNGEN

2.1. Das Erdbeben und die Maßnahmen im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts

Naturkatastrophen haben wirtschaftliche und soziale Folgen, die sich in den Arbeitsbeziehungen niederschlagen und somit die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien beeinflussen können.

Wie oben erwähnt, wurde am 22. Februar 2023 im Amtsblatt eine Präsidialverordnung über Maßnahmen im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts infolge des Erdbebens verkündet. Diese Instrumente ähneln im Grunde den während der Pandemie eingeführten Maßnahmen. Es handelt sich um ein Paket, das die Regierung bei Bedarf einsetzt.

Mit Rundschreiben vom 13.2.2023 gab der Sozialversicherungsträger SGK bekannt, dass laut Beschluss des Verwaltungsrates Arbeitgeber und Arbeitnehmer, begrenzt auf das Erdbebengebiet, für den Zeitraum vom 6.2.2023 bis 31.7.2023 ihren Verpflichtungen aus dem Gesetz 5510³¹, einschließlich der Verpflichtung zur Beitragszahlung, nicht nachkommen müssen.³² Dies heißt jedoch nicht, dass die Beiträge zur Sozialversicherung nicht gezahlt werden müssen, sondern lediglich, dass für die Zahlung eine zusätzliche Frist gewährt wurde.

2.1.1. Kurzarbeit

Die erste Maßnahme betrifft den Bereich der Kurzarbeit. Kurzarbeit war bekannterweise weltweit, so auch in der Türkei, eines der am meisten angewendeten Instrumente während der Pandemie. Internationale Studien zeigen, dass die Kurzarbeit zum Erhalt von Arbeitsplätzen einen wichtigen Beitrag geleistet hat.

Laut Art. 2 der Präsidialverordnung wurde das Verfahren zur Kurzarbeit vereinfacht. Die Bestimmung sieht vor, dass für die Dauer des Notstandes Betriebe, die infolge des Erdbebens im Ganzen zerstört oder schwer bzw. mittelschwer beschädigt wurden, ohne weiteres nach Zusatz-Artikel 2 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes bei der Arbeitsagentur Kurzarbeit anmelden können. Dabei ist vom Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit zu bestimmen, welche Provinzen und Bezirke unter diese Regelung fallen. Damit wollte die Exekutive schnellstmöglich den Zugang zu Kurzarbeit und deren Leistungen ermöglichen.

Um einem Missbrauch der Regelung entgegenzuwirken, wurde jedoch zugleich festgelegt, dass Betriebe, die bei der Agentur für Arbeit fälschlicherweise Kurzarbeit anmelden oder falsche Unterlagen vorlegen, verpflichtet sind, die Leistungen inklusive der gesetzlichen Zinsen zu erstatten. Die Zahl der Arbeitgeber, die nach dieser Bestimmung missbräuchlich Kurzarbeit angemeldet haben sowie die Zahl der Beschäftigten, die zu Unrecht Kurzarbeitergeld empfangen haben, ist bisher nicht bekannt.

³¹ Gesetz Nr. 5510 über Sozialversicherung und Allgemeine Krankenversicherung von 2006.

³² Abzurufen unter <https://www.isvesosyalguvenlik.com/deprem-nedeniyle-ertelenen-sgk-ile-ilgili-tum-odemeler-yukumlulukler-ve-erteleme-sureleri/>.

2.1.2. Kündigungsverbot

Um die Arbeitsplätze in der Erdbebenregion soweit wie möglich zu erhalten, sah Art. 3 der Präsidialverordnung ein Kündigungsverbot vor. Betriebe können, solange der Notstand andauert, mit dem Inkrafttreten der Verordnung ihren Beschäftigten nicht kündigen. Infolgedessen bestand für eine Dauer von drei Monaten ein Sonderkündigungsschutzrecht, das das Kündigungsschutzrecht im Arbeitsgesetz verdrängte.³³ Dabei war es ohne Belang, ob Arbeitnehmer unter den Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes fielen oder nicht. Weiterhin war auch die Art des Arbeitsvertrags nicht von Bedeutung. Somit umfasste die Bestimmung Beschäftigte mit einem Teilzeitarbeitsvertrag ebenso wie jene, die noch in der Probezeit waren. Auch befristete Arbeitsverträge konnten nicht vor Ablauf der vereinbarten Frist gekündigt werden. Eine Ausnahme bestand lediglich im Falle einer außerordentlichen (fristlosen) Kündigung gemäß Art. 25 Abs. 2 des Arbeitsgesetzes, wenn beispielsweise das Verhalten des Arbeitnehmers mit den guten Sitten und dem Grundsatz von Treu und Glauben nicht vereinbar ist.³⁴ Aber auch Bestimmungen in weiteren Gesetzen, wie z.B. dem Obligationengesetz, dem Pressearbeitsgesetz und dem Arbeitsgesetz für Beschäftigte in der Seeschifffahrt können zu einer außerordentlichen Kündigung führen.

Auch bei einer Betriebsschließung können die Arbeitsverträge gekündigt werden, unabhängig vom Grund der Schließung. Sollte somit das Erdbeben zur Schließung des Betriebs geführt haben, kann der Arbeitgeber trotz des Kündigungsverbot das Arbeitsverhältnis kündigen. Der Gesetzgeber hat zudem noch festgehalten, dass ein befristeter Arbeitsvertrag mit Ablauf der Frist nicht unter das Kündigungsverbot fällt. Denn mit Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags endet das Arbeitsverhältnis von selbst und es bedarf keiner Kündigung.

Infolge der Sonderbestimmungen kann der Betrieb den Arbeitsvertrag weder aus gesundheitlichen noch aus anderen zwingenden Gründen kündigen, selbst dann nicht, wenn der Arbeitnehmer in Untersuchungshaft sitzt, was ansonsten eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen würde.

Der Gesetzgeber hat zwar nicht bestimmt, dass Arbeitsverhältnisse durch einen Aufhebungsvertrag beendet werden können, jedoch war man sich während der Pandemie nach herrschender Meinung³⁵ darin einig, dass diese Beendigungsmöglichkeit gegeben war: Denn bei einem Aufhebungsvertrag handelt es sich nicht um eine Kündigung, weshalb die Handlung der Parteien auch nicht unter das Kündigungsverbot fällt.

Das Kündigungsverbot gilt nur für die Arbeitgeber. Die Beschäftigten können weiterhin nach den Normen des Arbeitsgesetzes ihr Arbeitsverhältnis kündigen. Wie viele von ihrem Recht Gebrauch gemacht haben, ist nicht bekannt.

³³ Zum allgemeinen Kündigungsschutzrecht im Arbeitsgesetz *siehe*, **Alpay Hekimler**, Neues über das Allgemeine Kündigungsschutzrecht und Kündigungsschutzklage in der Türkei, in FS Günther Löschnigg, ÖGV Verlag, Wien, 2019, S.520-53; **Tankut Centel**, İş Güvencesi, İstanbul, 2020.

³⁴ *Siehe* Art. 24. Abs. II Arbeitsgesetz, ausführlich **Tankut Centel**, Arbeitsrecht in der Türkei, S.107 ff.

³⁵ **Levent Akın**, Covid 19 Salgının İş İlişkilerine Olası Etkileri, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2020, S. 62.

Infolge des Kündigungsverbotes müssen Arbeitgeberihren Pflichten aus dem Arbeitsvertrag sowie aus der allgemeinen Gesetzgebung weiter nachkommen. Anders als während der Pandemie ist ihnen jedoch nicht die Möglichkeit gegeben, ihre Beschäftigten unbezahlt vollständig oder teilweise zu beurlauben. Tatsächlich wurde die unbezahlte Freistellung im türkischen Arbeitsrecht erst durch eine Regelung während der Pandemie geschaffen.³⁶ In der Literatur bestand Einvernehmen dahingehend, dass die Betriebe hierfür die Zustimmung ihrer Beschäftigten nach Art. 22 des Arbeitsgesetzes einzuholen hatten, da es sich um eine Vertragsänderung handelte.³⁷ Art. 3 Abs. 2 der Präsidialverordnung bestimmt, dass jeder Verstoß gegen das Kündigungsverbot von der Agentur für Arbeit mit einem Bußgeld in Höhe des am Tag der Kündigung geltenden Bruttomindestlohns geahndet werden soll.

2.1.3. Tagegeld für Arbeitnehmer ohne Leistungsanspruch

Während der Pandemie hatte der Gesetzgeber den Übergangartikel 24 im Arbeitslosenversicherungsgesetz eingeführt, um einen bestimmten Arbeitnehmerkreis finanziell durch ein Tagegeld (Nakdi Ücret Desteği) zu unterstützen. Da jedoch diese Leistung keinesfalls ausreichend war, um die Grundbedürfnisse auf minimalster Ebene zu decken, wurde der festgelegte Satz seinerzeit zu Recht kritisiert.

Nun wurde durch Art. 4 der Präsidialverordnung bestimmt, dass Arbeitnehmern in der Notstandsregion mit einem Arbeitsvertrag am Stichtag des 6.2.2023, die keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld hatten, sowie Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis infolge einer Betriebsschließung gekündigt wurde und denen kein Anspruch auf Arbeitslosengeld zustand und die auch keine Rente von der Sozialversicherungsanstalt bezogen, ein Tagegeld aus dem Arbeitslosenversicherungsfonds zu zahlen war, wobei die maximale Leistungsdauer nicht die Notstandsdauer überschreiten durfte. Bei Wiederaufnahme der Arbeit entfiel automatisch der Anspruch auf das Tagegeld.

Zwar regelte die Präsidialverordnung nicht das Verfahren zur Bewilligung des Tagegeldes; in der Praxis musste der Anspruchsberechtigte jedoch keinen Antrag stellen, sondern die Arbeitsagentur hatte die Leistung von Amts wegen zu erbringen.³⁸ Die Höhe des Tagegeldes betrug 133,44 TL. Als die Präsidialverordnung im Amtsblatt veröffentlicht wurde, war das Tagegeld umgerechnet 6,62 Euro wert, wobei von diesem Betrag noch die Stempelsteuer abzuziehen war. Vergleicht man das Tagegeld mit der Armut- und Hungerschwelle, steht außer Frage, dass das Tagegeld nicht einmal die Grundbedürfnisse decken konnte.

³⁶ Siehe ausführlich **Wolfgang Däubler/Alpay Hekimler/Reinhard Resch**, Bestandsschutz in Zeiten von Corona – eine rechtsvergleichende Untersuchung nach deutschem, türkischem und österreichischem Recht, in ZESAR 8/2023, S. 261 ff.

³⁷ Siehe **Lütfü Incirlioğlu**, İş Hukuku Uygulaması, 4. Aufl., Legal, İstanbul, 2019, S.121.

³⁸ <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/nakdi-ucret-destegi-ohal/> abgerufen 25.04.2023.

Die Empfänger des Tagegeldes waren im Rahmen der allgemeinen Krankenversicherung abgesichert, die Beiträge zur Krankenversicherung übernahm der Arbeitslosenversicherungsfonds.³⁹ Somit wurde gewährleistet, dass Arbeitnehmer und ihre Mitversicherten Sach- und Gesundheitsleistungen aus der Krankenversicherung beziehen konnten.

Eine weitere Bestimmung in der Verordnung sollte sicherstellen, dass die Leistungen gezielt an die Anspruchsberechtigten ausbezahlt werden. Falls die Angaben oder die vorgelegten Unterlagen zu einer ungerechtfertigten Gewährung des Tagegeldes führen sollten, waren die Leistungen vom Arbeitgeber zuzüglich der gesetzlichen Verzinsung einzuziehen (Art. 4 Abs. 3).

2.1.4. Das Erdbeben und der Arbeitsunfall

Arbeitsunfälle können bekanntlich in vielen Bereichen des täglichen Lebens passieren und nicht nur Unfälle unmittelbar am Arbeitsplatz stehen unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Nach dem Erdbeben stellte sich die Frage, ob ein Unfall infolge eines Erdbebens als Arbeitsunfall zu qualifizieren ist.

Die allgemeinen Bestimmungen über die Unfallversicherung sind im Abschnitt 3, Art. 13-24 des Gesetzes zur Sozialversicherung und zur Allgemeinen Krankenversicherung (Gesetz Nr. 5510) niedergelegt. Der Begriff „Arbeitsunfall“ wird in Art. 13 ausführlich definiert. Ob im Fall eines Erdbebens ein Arbeitsunfall vorliegt, beantwortet Art. 13 jedoch nicht explizit. Diese Lücke wurde bereits im Jahr 2011 durch die Rechtsprechung des Kassationshofs gefüllt, wonach Unfälle infolge einer Katastrophe, die nicht mit dem Betriebsablauf in Verbindung steht, wie Blitzeinschlag oder Erdbeben, als Arbeitsunfälle anzusehen sind.⁴⁰

Daher sind Unfälle, die sich am Arbeitsplatz infolge eines Erdbebens ereignen sowie in weiteren Fällen, die im Ermessen des Art. 13 zu bewerten sind, als Arbeitsunfall zu qualifizieren, sodass die Unfallversicherung die den Versicherten bzw. ihren Hinterbliebenen zustehenden Leistungen zu erbringen hat.⁴¹

2.2. Mindestlohnentwicklung im Jahr 2023

In den letzten Jahren – zuletzt 2021 – wurde der gesetzliche Mindestlohn in der Türkei jeweils einmal im Jahr neu festgesetzt. Wegen der hohen Inflation kam es im Jahr 2022 erstmalig im neuen Millennium zu zwei Anpassungen.

Am 16. Dezember 2021 wurde durch die Mindestlohnfeststellungskommission der Mindestlohn für das Jahr 2022 um 50,54% im Vergleich zum Vorjahr erhöht und auf 5.004,00 TL brutto

³⁹ Art. 4 Abs.2 der Präsidialverordnung.

⁴⁰ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 10.5.2011 Tarih ve E.2010/11670, K.2011/4482.

⁴¹ Vgl. **Türkiye Barolar Birliği**, Depremzedeler İçin Hukuk Rehberi, Ankara, 2023, S.30 ff; **Berkay Koçak**, İş Kazası Sebepiyle İşverenin Maddi ve Manevi Tazminat Sorumluluğu, İstanbul Barosu Dergisi, 2/2021, S.118- 162.

(292,63 Euro⁴²) bzw. auf 4.253,49 TL netto (248,71 Euro) im Monat festgelegt. Der Tagesmindestlohn betrug damals 166,80 TL brutto (9,75 Euro).

Ab dem Stichtag 1.7.2022 erhöhte sich der monatliche gesetzliche Mindestlohn auf brutto 6.471 TL (369,77 Euro) und 5.500 TL netto (314,28 Euro).

Aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklungen waren auch im Jahr 2023 zwei Anpassungen des gesetzlichen Mindestlohns erforderlich. Die Mindestlohnfeststellungskommission legte zum 1. Januar 2023 einen neuen Tagesmindestlohn von 333,60 TL brutto fest, was einem monatlichen Mindestlohn von 10.008,00 TL brutto (8,506,80 TL netto) entsprach.⁴³ Damit stieg der Mindestlohn seit der letzten Anpassung vom 1.7.2022 um 54,66%. Eine weitere Anhebung des Mindestlohns erfolgte zum 1.7.2023.

Festzuhalten ist, dass sich der offizielle Mindestlohn im Laufe der vergangenen Jahre zum Durchschnittslohn entwickelt hat. Der Minister für Arbeit und Soziale Sicherheit bestreitet zwar, dass sich der Mindestlohn als Durchschnittslohn durchgesetzt habe: 37% der Beschäftigten würden für ihre Arbeitsleistung den Mindestlohn erhalten.⁴⁴ Tatsächlich dürfte der Anteil der Arbeitnehmer, die nur den Mindestlohn beziehen, in der letzten Dekade aber deutlich gestiegen sein, wie sich aus den Daten des „Mindestlohn-Berichts 2023“ ergibt, der vom Dachverband der Gewerkschaften DİSK veröffentlicht wurde.⁴⁵

2.3. Aufhebung des Renteneintrittsalters

Zwar hat die Türkei das Renteneintrittsalter nicht generell abgeschafft. Jedoch wurde das Mindestalter für die gesetzliche Altersrente (58 Jahre für Frauen, 60 Jahre für Männer) 2023 für einen bestimmten Versichertenkreis aufgehoben. Diese Maßnahme ist als Wahlgeschenk zu verstehen, denn die Vergünstigung wurde kurz vor der Präsidentschaftswahl eingeführt. Die Regierung verabschiedete das neue Gesetz am 1. März 2023⁴⁶ als Reaktion auf die seit Langem bestehende Unzufriedenheit der Öffentlichkeit mit einem Rentenreformgesetz aus dem Jahr 1999, das eine Erhöhung des Renteneintrittsalters vorsah. Die neue Frührenten-Option besteht für alle Versicherten, die 20 Jahre (Frauen) bzw. 25 Jahre (Männer) an Versicherungszeit und 5.000 bis 5.975 beitragspflichtige Tage erworben haben, was je nach Beschäftigungszeit unterschiedlich ist. Weitere Voraussetzung ist, dass der Eintritt in die Rentenversicherung am oder vor dem Stichtag des 8. September 1999 liegt.

Nach Angaben des Sozialversicherungsträgers haben 2023 über 2,2 Millionen Versicherte einen entsprechenden Antrag gestellt. Die ersten Renten sollten bereits im April 2023 ausbezahlt

⁴² Wechselkurs am 16.12.2021.

⁴³ Umgerechnet 500,14 Euro brutto und 425,12 Euro netto (1 Euro = 20,01 TL am 2.1.2023).

⁴⁴ <https://www.ensonhaber.com/gundem/turkiyede-asgari-ucretle-calisanlarin-orani-belli-oldu>, abgerufen am 24.5.2023.

⁴⁵ Siehe **Aziz Çelik/Deniz Beyazbulut/Zeynep Kandaz**, *Asgari Ücret Gerçeği 2023 Araştırması*, Disk-Ar, İstanbul, Aralık, 2022.

⁴⁶ <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2023/03/20230303-8.htm> (sog. EYT-Regelung).

werden, aber es kam zu Verzögerungen. Nach Ansicht des Ministers für Arbeit und Soziale Sicherheit beseitigte die Reform ein Problem, das vor 24 Jahren mit der Rentenreform 1999 entstanden war.⁴⁷ Allerdings führt die Maßnahme zu neuen Finanzierungsproblemen der gesetzlichen Alterssicherung auf Kosten der kommenden Generationen.

Um die Auswirkungen der neuen Frühverrentungen auf den Arbeitsmarkt abzufedern, gestattet die Reform den Versicherten, ihre Beschäftigung wieder aufzunehmen, nachdem sie den Rentenanspruch gestellt haben. Für den betroffenen Versichertenkreis bedeutet die Neuregelung somit nicht zwingend den Beginn des Ruhestandes. Denn sie dürfen ihre Beschäftigung fortführen, nicht selten bei ihrem bisherigen Arbeitgeber. Nach der Neuregelung müssen Personen, die die Voraussetzungen für eine altersunabhängige Altersrente erfüllen, jedoch zunächst ihren Arbeitsvertrag kündigen und einen Antrag beim Sozialversicherungsträger SGK stellen, nachdem ihr Arbeitgeber die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eingereicht hat. Nehmen sie anschließend ihre Arbeit wieder auf, können sie Altersrente und zusätzlich ihren Lohn beziehen. In diesem Fall muss der Arbeitgeber allerdings einen höheren Beitragssatz an die Sozialversicherung leisten (32% statt normalerweise 20,5%). Um die Weiterbeschäftigung zu fördern, übernimmt die Staatskasse einen Teil der Beiträge, wenn der Arbeitgeber sich bereit erklärt, einen Arbeitnehmer, der in Rente geht, innerhalb von 30 Tagen wieder einzustellen.⁴⁸ Schließlich können die Betriebe staatliche Darlehen erhalten, um die Kosten für Abfindungszahlungen an Neurentner zu decken (nach dem türkischen Arbeitsrecht sind Arbeitgeber verpflichtet, ausscheidenden Arbeitnehmern einen Monat ihres Bruttomonatsverdienstes für jedes Dienstjahr zu zahlen).⁴⁹ Diese Praxis führt dazu, dass durch die Frühpensionierung im Grunde der Lohn aufgestockt wird – ein Modell, das wohl in keinem weiteren Land anzutreffen sein dürfte.

2.4. Erneutes Beitragsamnestiegesetz

In der Türkei hat sich in den letzten Jahren die Tradition sogenannter Beitragsamnestiegesetze entwickelt, die die Regierung in regelmäßigen Abständen erlässt. Dass diese Praxis sich weder positiv auf die Zahlungsmoral der Beitragsschuldner noch auf die Finanzen des Sozialversicherungsträgers auswirkt, steht außer Frage. Die bisherigen Beitragsamnestiegesetze haben den Schuldnern von Sozialversicherungsbeiträgen die Möglichkeit gegeben, im Fall nicht gezahlter Beiträge diese neu berechnen zu lassen, um die Schulden bei der SGK zu begleichen.

Der Gesetzgeber hat durch Gesetz Nr. 7440⁵⁰, das mit Veröffentlichung im Amtsblatt vom 12.3.2023 in Kraft getreten ist, den Schuldnern von Sozialversicherungsbeiträgen diese Möglichkeit erneut eingeräumt. Im Begründungstext des Gesetzes wird hervorgehoben, dass der Staat auf Grund der Folgen der Pandemie, des Krieges zwischen Russland und der Ukraine sowie

⁴⁷ <https://www.sgk.gov.tr/Haber/Detay/Emeklilikte-Yasa-Takilanlar-ile-Ilgili-Duzenlemeyi-Iceren-Kanun-Teklifi-TBMM-Genel-Kurulunda-Kabul-Edilerek-Yasalasti-2023-03-01-01-42-59>.

⁴⁸ Art. 1 Abs.2 des Gesetzes 7438.

⁴⁹ Vgl. ISSA, International Update, April 2023: Turkey Eliminates Minimum Retirement Age for Certain Individuals, at: https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2023-04/index.html#turkey.

⁵⁰ Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Gesetz Nr. 7440, verabschiedet am 9.3.2023, RG v. 12.03.2023 Nr. 32130.

der weltweit gestiegenen Inflation einen Beitrag zur Entlastung der Bürger leisten möchte. In diesem Zusammenhang wird auch darauf hingewiesen, dass die Türkei mit einer Wachstumsrate von 6,2% in den ersten drei Quartalen des Jahres 2022 das größte Wachstum unter den G-20 Staaten erreicht hat.⁵¹

Nach Art. 1 Abs. 1(c) des Gesetzes können Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit Beitragsschulden beim Sozialversicherungsträger SGK von der gesetzlichen Amnestieregelung profitieren. Welche Schulden in welchem Umfang erfasst sind, ist in Art. 7 detailliert geregelt. In Art. 9 wird zudem sehr ausführlich das Verfahren zur Tilgung der Schulden beschrieben.

Mit Blick auf die im März 2024 anstehenden Kommunalwahlen ist zu erwarten, dass die neue Regierung die Tradition der Amnestiegesetze fortsetzen wird.

2.5. Erhöhung der Mindestrente

Dass sich die wirtschaftliche Lage in der Türkei im Berichtsjahr 2023 nicht verbessert hat, die Preise gestiegen sind und die Kaufkraft zurückgegangen ist, wurde bereits mehrfach erwähnt. Infolge dieser Entwicklung musste die Regierung Maßnahmen ergreifen, um der steigenden Altersarmut entgegenzuwirken.

Eine Mindestrente wurde bereits im Jahr 2019 durch den Zusatzartikel 19 im Gesetz zur Sozialversicherung und zur Allgemeinen Krankenversicherung (Nr. 5510) eingeführt. Damals wurde die Mindestrente auf 1.000 TL festgesetzt (161 Euro).

Schon ein Jahr nach ihrer Einführung wurde die Mindestrente auf 1.500 TL (damals 200 Euro) angehoben. Die Erhöhung ist jedoch keinesfalls das Ergebnis einer erfolgreichen Wirtschaftspolitik, ganz im Gegenteil. Bereits Ende des Jahres 2021 war die Mindestrente nur noch 99,20 Euro wert. Somit musste die Regierung Anfang 2022 die Rente wieder anpassen.

Durch ein Sammelgesetz⁵² vom 13.1.2023 wurde der Zusatzartikel 19 des Gesetzes Nr. 5510 novelliert und die Mindestrente auf 5.500 TL angehoben. Bei Veröffentlichung des Gesetzes im Amtsblatt und somit bei Inkrafttreten war die neue Mindestrente umgerechnet noch 270,93 Euro wert, im Mai 2023 nur noch 248,88 Euro. Die wirtschaftlichen Entwicklungen veranlassten die Regierung, die Mindestrente im Jahr 2023 ein zweites Mal anzupassen. Durch Art. 12 des Gesetzes Nr. 7447⁵³ vom 5.4.2023 wurde der Zusatzartikel 19 kurz vor der Präsidentschaftswahl noch einmal novelliert und die Mindestrente von zuvor 5.500 TL auf 7.500 TL (355,26

⁵¹ Die Begründung ist abzurufen unter <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem27/yil01/ss404.pdf>.

⁵² Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Gesetz Nr. 7431, verabschiedet am 12.1.2023, RG v. 13.1.2023 Nr. 32072.

⁵³ İstiklal Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Gesetz Nr. 7447, verabschiedet am 30.3.2023, RG v. 05.04.2023 Nr. 32154.

Euro)⁵⁴ angehoben. Auch die Höhe der Hinterbliebenenrente wird auf Basis dieses Werts berechnet.

Rentenempfänger, die schon vor der Anhebung eine Rente über dem Mindestbetrag von 5.500 TL erhalten hatten, waren von der Anhebung ausgenommen. Somit beziehen Rentenempfänger, die vor dem Stichtag 5.4.2023 eine monatliche Rente von z.B. 7.501 TL bezogen, ihre Rente weiterhin in der gleichen Höhe wie vor dem Stichtag. Insgesamt ist die Zahl der Rentner, die eine Mindestrente oder eine leicht darüber liegende Rente beziehen, gestiegen.

Auch wenn man die Erhöhung der Mindestrente unschwer als Wahlgeschenk deuten kann, so war diese Maßnahme dennoch notwendig, um der Altersarmut entgegenzutreten. Allerdings hat sie auch negative Auswirkungen auf die finanzielle Lage des Trägers. Ohne eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage wird die Regierung auch in Zukunft die Mindestrente weiterhin anheben müssen.

2.6. Anhebung der Feiertagsprämie für Rentenbezieher

Bezieher einer Invaliditäts- oder Altersrente erhalten zweimal im Jahr die sog. Feiertagsprämie, eine nach dem Rentenbeitrag gestaffelte Prämie für religiöse Feiertage, die zum ersten Mal unter der Regierung Erdogan im Jahr 2018 gezahlt wurde.

Die gesetzliche Grundlage dieser Prämie ist der Zusatzartikel 18 des Gesetzes zur Sozialversicherung und zur Allgemeinen Krankenversicherung (Gesetz 5510). Zur Anpassung an die wirtschaftlichen Entwicklungen wurde die Prämie 2021 um 100 TL auf 1100 TL und 2023 auf 2000 TL erhöht.⁵⁵ Im Wahlkampf war auch diese Leistung Gegenstand von Versprechen der Parteien.

3. INTERNATIONALES SOZIALRECHT

Bereits am 7.7.1998 hat die Türkei mit Nordmazedonien in Üsküp ein Sozialversicherungsabkommen unterzeichnet, das am 1.7.2000 in Kraft trat. 2010 wurden die Bestimmungen des Abkommens durch ein Zusatzprotokoll mit Wirkung zum 16.8.2010 ergänzt. Die SGK hat nun durch Zirkularbeschluss Nr. 2022/06 die Durchführungsbestimmungen des Sozialversicherungsabkommens konkretisiert.⁵⁶

In den letzten Jahren hat sich die Türkei aus verschiedenen Gründen zu einem wichtigen Arbeitsmarkt für ausländische Arbeitnehmer entwickelt. Dies hat zur Folge, dass im Land auch Arbeitnehmer aus Ländern beschäftigt sind, mit denen die Türkei bislang kein Sozialversiche-

⁵⁴ Der Wechselkurs bei der Zentralbank lag am 5.4.2023 bei 1 Euro = 21,11.

⁵⁵ Die Prämie wurde durch Art. 11 des Gesetzes 7447 erhöht.

⁵⁶ Abzurufen unter <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Kurum/22620739>.

rungsabkommen unterzeichnet hat. Die Arbeitserlaubnis wird Ausländern nach den Bestimmungen des Internationalen Arbeitskraftgesetzes erteilt, das als Gesetz Nr. 6735 am 13.8.2016 erlassen wurde.⁵⁷

Nach Daten des Ministeriums für Arbeit und Soziale Sicherheit erhielten im Jahr 2021 insgesamt 168.103 Ausländer eine Arbeitserlaubnis.⁵⁸ Allerdings ist zu erwähnen, dass illegale Beschäftigung von Ausländern in der Türkei ein weit verbreitetes Phänomen ist. Im Bereich der Sozialversicherungen ergeben sich in der Praxis der Ausländerbeschäftigung einige Probleme. Unklarheiten treten insbesondere bei der Frage auf, welche Versicherungszweige in welchem Umfang Anwendung finden. Um diese Probleme zu lösen, hat nun die SGK am 18.11.2022 ein Rundschreiben erlassen.⁵⁹ Das Rundschreiben regelt die Vorgehensweise für ausländische Arbeitnehmer, die aus einem Land kommen, mit denen die Türkei ein Sozialversicherungsabkommen unterzeichnet hat, sowie für ausländische Arbeitskräfte aus Ländern, mit denen kein Abkommen besteht.

Bei der Umsetzung der Bestimmungen des Sozialversicherungsabkommens mit den Niederlanden⁶⁰ tauchten in der jüngeren Vergangenheit ebenfalls immer wieder Fragen auf, auf die die SGK am 8.3.2023 mit einem weiteren Rundschreiben reagierte.⁶¹ Insbesondere wurde festgelegt, wie nach dem Sozialversicherungsabkommen zu verfahren ist, wenn Unstimmigkeiten zwischen beiden Versicherungsträgern hinsichtlich der Versicherungsakten auftreten.

⁵⁷ Uluslararası İşgücü Kanunu, Gesetz Nr. 6735, verabschiedet am 28.7.2016, RG v. 13.08.2016 Nr. 29800.

⁵⁸ Der Datensatz ist abzurufen unter <https://www.csgb.gov.tr/media/90062/yabanciizin2021.pdf>.

⁵⁹ Abzurufen unter https://www.bariserdem.com/pdf/yabanci_uyuklu_calisanlarin_sigortaliligi.pdf.

⁶⁰ Bilaterales Sozialversicherungsabkommen vom 5.4.1966, in Kraft getreten am 1.2.1968.

⁶¹ Abzurufen unter <https://www.alomaliye.com/2023/03/16/sgk-genel-yazi-turkiye-hollanda-sosyal-guvenlik-%20sozlesmesinin-uygulanmasi/>.

4. QUELLEN

4.1. Wichtige Gesetze

Gesetz 4447 über Arbeitslosenversicherung: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>

Gesetz 5510 zur Sozialversicherung und zur Allgemeinen Krankenversicherung: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5510.pdf>

Gesetz 4857 (Arbeitsgesetz): <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>

Gesetz 6735 (Internationales Arbeitskraftgesetz): <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6735.pdf>

Gesetz 7440 (betr. Umstrukturierung der Sozialversicherungsbeitragsschulden): <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.7440.pdf>

Gesetz 7447 (betr. Sammelgesetz): <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2023/04/20230405-5.htm>

4.2. Ausgewählte Literatur über das türkische Sozialrecht

Arıcı, Kadir, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Gazi Kitabevi, 2. Aufl., Ekim 2022.

Aslanköylü, Resul/ Karaoğlan, Necip İlker, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar & Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi, Bilge, 1. Aufl., Ocak 2023.

Atatanır, Hicran, Dijitalleşme: İş Yaşamında ve Sosyal Güvenlik te, Nevşehir Hacıbektas Veli Üniversitesi Dergisi, 2022, S.12.

Ayan, Zehra, Değişik Sosyal Güvenlik Kurumlarında Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi, Sicil İş Dergisi, S.3, 2006, 162-176.

Aydın Ufuk, Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2019-2020, On İki Levha, Ekim 2022.

Balcı, Mesut / Soner, Birol / Aydoğlan, Bahri / Yener, Ahmet, İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları El Kitabı, Yetkin, Ağustos, 2022.

Cansu, Bülent, Hekimlerin Tam Gün İkili Çalışması, Umuttepe, Ekim, 2022.

Cavak, Hilal Gül, İş ve Sosyal Güvenlik Davalarında Yorum, Seçkin, Nisan, 2022.

Çetintaş, Önder, Trafik ve İş Kazalarından Kaynaklanan Tazminat Davaları, Seçkin, Ekim, 2022.

Demirağ, İsmet, Hukuki Yönleri İle İşveren Sorumluluk Sigortası, Aristo, Mart, 2022.

Düzgünkaya, Aydan / Evcimen, Ahmet, Sosyal Güvenlik Hukuku Davaları Hakkında Hukuk Genel Kurulu Kararları (2021), Aristo, Kasım, 2022.

Ekmekçi, Ömer / Gemalmaz, H. Burak / Aslan, Volkan / Yılmaz, Huriye Hilal, Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvurunun Temel Esasları ve İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlar, On İki Levha, Mayıs, 2022.

Elma, Ramazan, Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku, 6. Aufl., Seçkin, Nisan, 2022.

Erdoğan, Furkan, Bir Kamu Politikası Olarak Sosyal Güvenlik Temelinde Emeklilik, İşletme Ekonomise Yönetim Araştırmaları Dergisi, Yıl 2022, S. 2 / 377- 396.

Erkan Şahin, Duygu, Esnek Çalışma Modellerinde Sosyal Güvenlik Uygulamaları, Legal, Temmuz, 2022.

Esemen, Andaç, Sosyal Güvenlik Davaları, Seçkin, Haziran, 2022.

Esen, Bünyamin, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hallerinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na Karşı Yükümlülükler Ve Türk Sosyal Sigortalılar Hukukunda Rücuen Tazminat Mekanizmasının Uygulanması, İş ve Hayat Dergisi, S. 15, 2022.

Esen, Bünyamin, Türkiyede Refah Bağımlılığı İle Bir Mücadele Aracı Olarak Sosyal Yardım Alanların İstihdama Yönlendirilmesi Sırasında Teminin Uygulanması, İş ve Hayat Dergisi, S.16, 2022.

Eşen, Miraç, Bireysel Başvuruda Mülkiyet Hakkı Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Hakkı, Adalet Yayınevi, Ocak, 2023.

Ezer, Burcu, Sigortalının Cinsiyet Değişikliğinin Sosyal Sigortalı İlişkisi Kapsamında Değerlendirilmesi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.26 S.2, 2022.

Faal, Mustafa, Bireysel Emeklilik Sistemi, Legal İş Hukuku, C.19 S.75, 2022.

Gökbayrak, Şenay, Zor Zamanlarda Sosyal Güvenliği Yeniden Düşünmek Sosyal Güvenlik Ve Gelirin Yeniden Dağılımı, Çalışma ve Toplum, 2022/1, S.72

Gülşen, Hacer, Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Kazalarından Sorumluluğu, Platon Hukuk,

Ekim, 2022.

Kaptan, Recep, Türkiye’de İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Sürdürülebilirliği, Legal, Kasım, 2022.

Karahmetoğlu, Atanur, Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından İş Kazası Bildiriminin Önemi ve İşverenin Sorumluluğu, Mali Çözüm Dergisi, C.32, 2022.

Keser, Betül, Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda Hizmet Akdiyle Çalışanların Yaşlılık Sigortasından Doğan Haklar, Platon Hukuk, Ocak, 2022.

Kurşun, Ufuk Can, Genel Hizmet Sözleşmesi ve İşçinin Borçları, Platon Hukuk, Nisan, 2022.

Okçu, Aslıhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Rücu Hakkı, On İki Levha, Aralık, 2022.

Özdamar, Murat, Farazi Hizmet Sürelerinin 5510 Sayılı Kanun’un 4/I-(A) Maddesi Kapsamından Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Şartlarına Etkisi, İş ve Hayat Dergisi, S.15, 2022.

Özdamar, Murat, Türk Sosyal Sigortalar Hukukuna Göre Yaşlılık Aylığı Talep Yılına Aylık Miktarına Etkisi, İş ve Hayat Dergisi, S.15, 2022.

Özdamar, Murat, Kadınlara Eşinden Anne-Babasından ve Çocuğundan Ölüm Aylığı Bağlanması, İş ve Hayat Dergisi, S.16, 2022.

Özkaraca, Ercüment/Akkaya, Merve, Hak Sahiplerinin Hizmet Tespit Davası Açma Süresi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.48, 2022.

Orhan, Ümit, Prime Esas Kazanç, Adalet Yayınevi, Ekim, 2022.

Ruhi, Ahmet Cemal / Ruhi, Canan, İş Kazası veya Meslek Hastalıkları ile İlgili Tespit, Tazminat ve Rücu Tazminat Davaları, Seçkin, Ekim, 2022.

Sümer, Haluk Hadi, Sosyal Güvenlik Hukuku, Seçkin, 3. Aufl., Eylül 2022.

Şahin, Şule / Nevruz, Ezgi / Bulut Karageyik, Başak / Şimşek, Güven, İş Göremezlik Tazminatı Hesaplama Yöntemleri, Seçkin, Ekim, 2022.

Şengül, Cansu, Yabancı Ülke Uygulamalarında Hane Desteği ve Türkiye için Bir Model Önerisi, Yetkin, Ekim, 2022.

Taşkın, İrfan, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat ve Hesaplanması, Seçkin, Nisan, 2022.

Tiritlioğlu Ersoy, Hilal, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ev Hizmetlerinde Çalışanlar, Seçkin, Ocak 2023.

Tombaş, Safiye Saliha, Yeni İstihdam Yöntemleriyle Çalışanların Sigortalılığı, Yetkin, Eylül,

2022.

Uğur, Ömer, İş Sözleşmesiyle Çalışanlar Bakımından Yaşlılık Sigortası, On İki Levha, Ağustos, 2022.

Uzun, Hakan, Sosyal Güvenlik te Temel Gelir Tartışmaları ve Türkiye’de Uygulanabilirliği, İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Atölyesi Dergisi, S.5, 2022.

Yaba, Tuğçe, Yurt Dışı Hizmet Borçlanması, Seçkin, Ocak, 2022.

Yaman Kennedy, Ezgi/ Çelik, Abdulhalim/ Kayagil, Muhammet Enes, Uluslararası Standartlar Işığında Göçmen İşçilerin Sosyal Güvenlik Hakkı ve Sosyal Koruma Politikaları, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S.21, 2022.

Yayın, Emre/Alper, Yusuf, Türkiye’de Aile Hekimliği Modeline Geçiş Süreci ve Sosyal Güvenlik Kurumu’nun Aile Hekimlerinin Sosyal Sigortalılık Statülerine İlişkin Uygulaması Hakkında Bir Değerlendirme, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.76, 2022.

Univ.-Prof. Mag. Dr. Alpay Hekimler
Inhaber des Lehrstuhls Arbeits- und Sozialrecht
Eskişehir Osmangazi Universität ESOGÜ Hukuk Fakültesi
Ali Numan Kıraç Kampüsü
26160 Eskişehir
Türkei
+90 (532) 437 59 73
ahekimler@hotmail.com
