



[ Personalmanagement ]

# Von Angesicht zu Angesicht

## Expansion in der Türkei: Was beim Thema Personal zu beachten ist

Von Ulya Selçuk

**Die Türkei ist für viele deutsche Unternehmen ein sinnvoller Ausgangspunkt für die Expansion in den Nahen Osten und nach Asien. Wer eine Produktion aufbaut, profitiert von vielen Vergünstigungen. Bei ihrer Personalsuche in der Türkei sollten Unternehmen allerdings einige rechtliche, aber auch kulturelle Besonderheiten berücksichtigen.**

Die Ansprache potenzieller Kandidaten erfolgt in der Türkei vor allem über die Karriereseiten der einschlägigen türkischen Zeitungen (u. a. Hürriyet, Milliyet, Sabah). Auch Jobportale und soziale Netzwerke (zum Beispiel LinkedIn, Xing, kariyer.net oder yenibiris.com) werden bei der Personalsuche beworben. Eine zielorientierte Rekrutierung – besonders von Fach- und Führungspersonal – erfolgt vor allem durch Personaldienstleister, wobei neben türkischen Recruitern auch zahlreiche ausländische Personalvermittlungsunternehmen eine Niederlassung in der Türkei haben.

\* Die Autorin

Ulya Selçuk ist Rechtsanwältin und Partnerin bei Selçuk & Selçuk Law Firm, Istanbul.

### Arbeitszeit und Überstunden

- Die wöchentliche Arbeitszeit darf 45 Stunden nicht überschreiten. Tätigkeiten, die darüber hinausgehen, werden als Überstunden bewertet und sind so abzurechnen, dass für jede geleistete Überstunde ein Vergütungsaufschlag von 50 Prozent zugerechnet wird.
- Auch Samstage gelten als Werk-tage.
- Eine Arbeitszeit unter 45 Stunden innerhalb einer Arbeitswoche kann vereinbart werden. Gemäß Art. 41/3 ArbG dürfen in diesem Fall Überstunden nicht über 45 Stunden liegen, und die Abrechnung erfolgt mit einem Vergütungsaufschlag von 25 Prozent.
- Jährlich dürfen höchstens 270 Überstunden anfallen.
- Überstunden können auch durch „Freistunden“ ausgeglichen werden. Bei Arbeitszeiten von 45 Stunden in einer Arbeitswoche gilt: pro Überstunde 30 Minuten Freistunde. Bei Arbeitszeiten unter 45 Stunden je Arbeitswoche gilt: pro Überstunde 15 Minuten „Freistunde“.

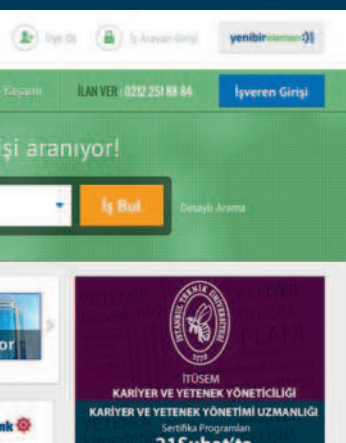
Ob durch Recruitment-Firmen oder direkt durch die einstellende Firma selbst: Vorstellungsgespräche sollten persönlich von Angesicht zu Angesicht erfolgen. Bei Gesellschaften mit institutioneller Einstellung werden auch Firmen-Psychologen zurate gezogen, um eine Personal-Auswahl mit Niveau zu gestalten.

### Arbeitszeiten und Urlaub

Sind sich Arbeitgeber und Bewerber über einen Job einig, wird wie in Deutschland auch grundsätzlich ein schriftlicher Arbeitsvertrag aufgesetzt. Pflicht ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag aber nur bei Verträgen mit mindestens einem Jahr Laufzeit. Die Probezeit darf maximal zwei Monate betragen; nur wenn es einen entsprechenden Tarifvertrag gibt, auch maximal vier.

### Wochenarbeitszeit bis 45 Stunden

Die wöchentliche Arbeitszeit können Unternehmen in der Türkei auf bis zu 45 Stunden festsetzen. Maximal 270 Überstunden im Jahr sind für das Personal erlaubt. Der Urlaubsanspruch ist nach Dienstjahren gestaffelt. Personal mit einer Unternehmenszugehörigkeit von bis zu fünf Jahren hat Anspruch auf 14 Tage Urlaub, bis zu 15 Jahre sind es 20 Tage und darüber hinaus 26



Die Ansprache potenzieller Kandidaten erfolgt unter anderem über Jobportale wie kariyer.net, yenibiris.com oder careerjet.com.tr.

Tage Urlaub im Jahr. Der Anspruch auf Urlaub entsteht jedoch frühestens nach einem Jahr.

### Bei Kündigung Formalitäten beachten

Wird es eines Tages notwendig, sich von Personal auch wieder zu trennen, dürfen Unternehmen dabei einige formale Dinge nicht vergessen. Der Arbeitsvertrag kann nicht gekündigt werden, bevor das Unternehmen den Mitarbeiter nicht in Bezug auf sein Verhalten angehört hat.

Auch ist es notwendig, dass das Unternehmen den betreffenden Mitarbeiter mindestens zweimal schriftlich abmahnt – empfehlenswert ist die schriftliche Abmahnung gegen Unterschrift des Arbeitnehmers im Beisein von zwei unabhängigen Zeugen. Sollte dieses Vorgehen fruchtlos bleiben, ist eine notarielle Abmahnung ein sicheres Beweismittel bei eventuellen gerichtlichen Streitigkeiten.

In der Kündigung, die ebenfalls schriftlich erfolgen muss, sind die Gründe dafür ausdrücklich zu benennen. Im Anschluss wird für das Unternehmen zudem eine Abfindung fällig, deren Höhe zwischen Unternehmen und Personal verhandelt wird.

### Abfindungen

Falls der Arbeitgeber den unbefristeten Arbeitsvertrag, der mindestens ein Jahr in Kraft war, ohne einen wichtigen Grund kündigt, so hat er die folgenden Abfindungen zu entrichten:

- Dienstzeit: für jedes Dienstjahr ein Netto-Monatsgehalt (aktuelles Monatsgehalt per Kündigungsdatum, das aber eine gewisse Schwelle nicht überschreiten darf, die jedes Jahr aktualisiert wird)
- Kündigungsfrist: Falls der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag

unverzüglich zum nächsten Tag kündigen möchte, so hat er für die oben genannten Kündigungsfristen die entsprechende Zahlung zu entrichten, zum Beispiel für vier Wochen Kündigungsfrist ein Netto-Monatsgehalt.

Darüber hinaus sind Urlaubsgelder, Überstunden und Vergütungszusätze wie Prämien etc. ebenfalls zu entrichten.

### Kündigungsfristen

- Bei weniger als sechs Monaten Beschäftigung gelten zwei Wochen Kündigungsfrist
- bei einem Beschäftigungszeitraum zwischen sechs Wochen und 1,5 Jahren gelten vier Wochen Kündigungsfrist
- bei einem Beschäftigungszeitraum zwischen 1,5 und drei Jahren gelten sechs Wochen Kündigungsfrist
- bei einer Beschäftigung von mehr als drei Jahren: gelten acht Wochen Kündigungsfrist

Falls der Arbeitnehmer den unbefristeten Arbeitsvertrag ohne einen wichtigen Grund zum nächsten Tag kündigt, so ist er nur zu Abfindungszahlungen verpflichtet, die sich nach den eben genannten Kündigungsfristen bestimmen lässt.

Bei nicht gutwilliger Vertragskündigung seitens des Arbeitnehmers ist man zu einer Abfindung in Höhe von bis zu drei Netto-Monatsgehältern verpflichtet.

Sollte der Arbeitsvertrag mit einer Vereinbarung in gegenseitigem Einvernehmen beendet werden, kann die Abfindung entfallen.

### Kündigung aus „berechtigtem Grund“

Zu beachten ist bei Betriebsstätten über 30 Personen, dass die Vorteile der „Arbeitnehmersicherheit“ bei Arbeitnehmern mit einer Dienstzeit von mindestens sechs Monaten angewandt wird. Die Kündigung des Arbeitsvertrages hat hier auf einem „berechtigten Grund“ zu beruhen. Wenn der Kündigungsgrund nicht „berechtigt“ ist, kann der Arbeitnehmer eine Klage zur „Wiedereinstellung am Arbeitsplatz“ erheben. Falls das Gericht die Annullierung der Kündigung ausspricht, so ist der Arbeitnehmer berechtigt, die RückEinstellung an seinen ehemaligen Arbeitsplatz zu beantragen. Falls aber dagegen der ehemalige Arbeitgeber diese Antragstellung nicht befolgen möchte, so hat er dem Arbeitnehmer maximal vier Netto-Monatsgehälter und eine Abfindung von mindestens vier bis maximal acht Netto-Monatsgehältern zu zahlen. Die genaue Höhe der Zahlungen wird gerichtlich bestimmt. Hierbei bleibt die Abfindung zur nicht gutwilligen Kündigung aus.

Aktuelle Gerichtsurteile haben nunmehr begonnen dahingehend zu entscheiden, dass die „30-Person-Schwelle“ gemäß der „Arbeitnehmersicherheit“ bei türkischen Tochtergesellschaften mit ausländischer Kapitalbeteiligung nur dann angewandt wird, wenn sie gemeinsam mit der Muttergesellschaft über 30 Arbeitnehmer beschäftigt, das heißt selbst wenn die türkische Tochtergesellschaft weniger als 30 Arbeitnehmer hat, jedoch gemeinsam mit der Muttergesellschaft über diese Zahl steigt, so gilt die Regelung zur „Arbeitssicherheit“.

### KONTAKT

info@selcuk-selcuk.com.tr