



MAX PLANCK INSTITUTE  
FOR SOCIAL LAW AND SOCIAL POLICY

## Social Law Reports

Alpay Hekimler

# **Sozialrechtliche Entwicklungen in der Türkei**

Berichtszeitraum: März 2021 – März 2022

No. 3/2022

Cite as: Social Law Report No. 3/2022

© Max Planck Institute for Social Law and Social Policy, Munich 2022.

Department of Foreign and International Social Law

All rights reserved.

ISSN 2366-7893

Max Planck Institute for Social Law and Social Policy

Amalienstraße 33, D-80799 Munich, Germany

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

Fax: +49 (0)89 38602-490

E-mail: [info@mpisoc.mpg.de](mailto:info@mpisoc.mpg.de)

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

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. ENTWICKLUNG DER SOZIALEN UND WIRTSCHAFTLICHEN LAGE .....</b>	<b>1</b>
1.1. AKTUELLE ZAHLEN ZUM CORONAVIRUS .....	1
1.2. WIRTSCHAFTSWACHSTUM .....	2
1.3. STEIGENDE INFLATION .....	3
1.4. DIE ARBEITSMARKTLAGE .....	4
1.5. NEUE WERTE FÜR DIE ARMUTS- UND HUNGERLOHNGRENZE .....	5
<b>2. SOZIALRECHTLICHE ENTWICKLUNGEN .....</b>	<b>6</b>
2.1. MINDESTLOHN FÜR DAS JAHR 2022.....	6
2.2. SOZIALVERSICHERUNGSRECHNUNGSWERTE FÜR DAS JAHR 2022 .....	7
2.3. ERHÖHUNG DER MINDESTRENTE .....	8
2.4. AUFHEBUNG PANDEMIEBEDINGTER MAßNAHMEN ZUR ARBEITSMARKTPOLITIK .....	9
2.5. EIN WEITERES BEITRAGSAMNESTIEGESETZ.....	10
2.6. BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERNDE MAßNAHMEN .....	11
2.6.1. FORTSETZUNG DER MINDESTLOHNUNTERSTÜTZUNG.....	11
2.6.2. UNTERSTÜTZUNG BEI ZUSÄTZLICHER BESCHÄFTIGUNG .....	12
2.6.3. UNTERSTÜTZUNG BEI EINSTELLUNG VON FRAUEN UND JUGENDLICHEN.....	12
2.6.4. PFLICHTEINSTELLUNG UND FÖRDERUNG VON PERSONEN MIT BEHINDERUNG.....	12
2.7. ANHEBUNG DER FEIERTAGSPRÄMIE FÜR RENTENBEZIEHER .....	13
2.8. VORGEZOGENER RENTENZUGANG BEI ANSTRENGENDER BERUFSTÄTIGKEIT AUSGEWEITET .....	14
2.9. ÄNDERUNGEN DURCH SAMMELGESETZ NR. 7346.....	14
2.10. VERORDNUNG ÜBER FERNARBEIT (HOME OFFICE).....	15
2.11. LEISTUNGEN DER ALLGEMEINEN KRANKENVERSICHERUNG BEI BEITRAGSSCHULDEN .....	16
2.12. HÖHERER STAATLICHER ZUSCHUSS FÜR DAS PRIVATE ALTERSVORSORGESYSTEM .....	16
<b>3. INTERNATIONALES SOZIALRECHT .....</b>	<b>17</b>
<b>4. QUELLEN .....</b>	<b>19</b>
4.1. WICHTIGE GESETZE .....	19
4.2. SOZIALVERSICHERUNGSABKOMMEN UND ZIRKULARBESCHLÜSSE .....	20
4.3. AUSGEWÄHLTE LITERATUR ÜBER DAS TÜRKISCHE SOZIALRECHT .....	20

## ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

DİSK	-----Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu ----- (Konföderation der Revolutionären Gewerkschaften)
ENAG	-----Enflasyon Araştırma Grubu (Forschungsgruppe Inflation)
MPISOC	-----Max Planck Institute for Social Law and Social Policy
RG	-----Resmi Gazete (Amtsblatt der Republik Türkei)
SGK	-----Sosyal Güvenlik Kurumu (Sozialversicherungsanstalt)
TL	----- Türkische Lira
TÜİK	----- Türkiye İstatistik Kurumu (Statistikamt der Türkei)
Türk-İŞ	----- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu ----- (Dachverband der türkischen Gewerkschaften)
VVO	-----Verwaltungsverordnung

## 1. ENTWICKLUNG DER SOZIALEN UND WIRTSCHAFTLICHEN LAGE

Weltweit ist das Corona-Virus noch nicht besiegt. Seit Ausbruch der Krise haben sich zwar die Kenntnisse über das Virus und entsprechende Bekämpfungsmaßnahmen erweitert, jedoch entwickeln sich immer neue, zum Teil viel gefährlichere Varianten. Wie sich die Situation weiterentwickeln wird, ist offen. Gleichwohl steht außer Diskussion, dass das Virus auch weiterhin die soziale und wirtschaftliche Lage jedes Landes beeinflussen wird.

Seit der letzten Berichtserstattung ist global zu beobachten, dass die gesundheitspolitischen Maßnahmen zumindest temporär gelockert wurden, wie dies auch in der Türkei der Fall war. Die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen der Corona-Krise sind indes immer noch schwer einzuschätzen. Die offiziellen Zahlen des türkischen Statistikamts (TUIK) zeichnen zwar weiterhin ein positives Bild. Die Realität sieht jedoch etwas anders aus.

Da die staatlichen Reaktionen auf das Infektionsgeschehen die wirtschaftliche und soziale Lage des Landes immer noch erheblich beeinflussen, soll im Folgenden zuerst über die aktuellen Daten des Gesundheitsministeriums berichtet werden. Nachfolgend verschaffen einige Zahlen zum Wirtschaftswachstum einen Überblick über die wirtschaftliche Leistung. Zudem wird auf die Entwicklung der hohen Inflationsrate, mit der die Türkei seit einiger Zeit zu kämpfen hat, eingegangen. Im letzten Abschnitt folgt ein Blick auf die aktuellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt.

### 1.1. Aktuelle Zahlen zum Coronavirus

Die Zahlen zum Coronavirus werden in regelmäßigen Abständen vom Gesundheitsministerium aktualisiert. Nach den uns vorliegenden jüngsten Daten vom 18. Februar 2022 haben seit Ausbruch der Corona-Pandemie in der Türkei 88.312 Menschen in Verbindung mit dem Corona-Virus ihr Leben verloren. Seit Ausbruch der Pandemie wurden insgesamt 12.051.852 Corona-Infektionen bestätigt.<sup>1</sup> Die Dunkelziffer ist allerdings weiterhin sehr schwer einzuschätzen, und müsste vor allem im Osten und Südosten des Landes besonders hoch liegen, da dort die Impfquote deutlich geringer ausfällt als im Rest des Landes.

Die Maßnahmen zur Bekämpfung des Virus sind inzwischen größtenteils wieder aufgehoben worden, mit Ausnahme der Bestimmungen für die Ein- und Ausreise in die Türkei. Es besteht weitgehend keine Pflicht, sich als geimpft oder genesen auszuweisen. Nur in wenigen Bereichen wie öffentlichen Verkehrsmitteln und Einkaufszentren ist man verpflichtet, mittels des so genannten HES-Codes nachzuweisen, dass keine Gefahr einer Infektion besteht. Die Kontrollen werden aber nicht mehr sehr ernst genommen. Es lässt sich jedoch beobachten, dass die Maskenpflicht im Land generell eingehalten wird, insbesondere von älteren

---

<sup>1</sup> <https://covid19.saglik.gov.tr/>, abgerufen am 19.2.2022.

Menschen. Obwohl die Infektionszahlen durch die Omikron-Variante gestiegen sind, ist derzeit nicht mit neuen Maßnahmen zu rechnen.

Die Impfquoten der einzelnen Provinzen stellt das Gesundheitsministerium anhand einer vierstufigen Skala dar. Blau bezeichnet Gebiete mit einer Impfquote von über 75%, bei gelb liegt die Impfquote über 65% und bei orange über 55%. Gebiete mit einer Impfquote unter 55% sind rot markiert.<sup>2</sup> Die Übersicht wird ständig aktualisiert. Allerdings umfassen die Quoten nur die Daten von Personen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und zweifach geimpft sind. Obwohl auch Kinder und Jugendliche ab 12 Jahren geimpft werden können, liegen (noch) keine Daten über die Impfquote in dieser Altersgruppe vor.

Mit Stand vom 18. Februar 2022 waren landesweit bislang 144,7 Millionen Impfungen erfolgt, wobei 57,6 Millionen Personen einmal, 52,7 Millionen zweimal und 26,5 Millionen dreimal geimpft wurden.

Wer wann geimpft werden soll, richtet sich nach einer Tabelle, die das Gesundheitsministerium erstellt hat. Mittlerweile kann jeder elektronisch unter dem „eNabiz“ System abfragen, wann man sich impfen bzw. seine Impfung auffrischen lassen kann.

In der Türkei wurde am Anfang nur mit CoronaVac des chinesischen Herstellers Sinovac geimpft. Heute hat man die Wahl zwischen Sinovac, Pfizer-BioNTech und Turcovac. Bei letzterem handelt es sich um einen Impfstoff, der von der Erzincan Universität gemeinsam mit dem Gesundheitsministerium entwickelt wurde. Seit August 2021 besteht die Möglichkeit, sich ein viertes Mal impfen zu lassen. In diesem Fall muss die Person allerdings zweifach mit Sinovac und nachfolgend einfach mit BioNTech geimpft worden sein. Diese Entscheidung des Gesundheitsministeriums hatte neben gesundheitspolitischen Erwägungen auch einen praktischen Grund: Wer nicht zweifach mit BioNTech geimpft war, konnte nicht in ein EU-Mitgliedsland sowie eine Reihe von anderen Ländern einreisen. Wie viele Personen die vierte Impfung in Anspruch genommen haben, lässt sich aus den Statistiken des Gesundheitsministeriums bislang nicht ablesen.

## 1.2. Wirtschaftswachstum

Das Wirtschaftswachstum eines Landes wird bekanntlich durch eine Reihe von Faktoren beeinflusst. Seit Ausbruch der Corona-Krise ist ein weiterer, der „Corona-Faktor“ hinzugekommen. Nach Angaben der TÜİK wuchs die türkische Wirtschaft im ersten Quartal 2021 um 7,4%, gefolgt von einem erstaunlich hohen Wachstum um 22% im zweiten Quartal. Im dritten Quartal wurde ein Wachstum von 7,4% verzeichnet.<sup>3</sup> Nach Angaben der TÜİK ist

---

<sup>2</sup> Siehe <https://covid19.saglik.gov.tr/>, abgerufen am 19.2.2022.

<sup>3</sup> Die Einzelheiten können abgerufen werden unter: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Donemsel-Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-III.-Ceyrek:-Temmuz---Eylul,-2021-37183>.

diese Entwicklung dem steigenden Exportvolumen und öffentlichen Ausgaben zu verdanken. Allerdings mussten der Agrarsektor und die Baubranche Einbußen hinnehmen.

Gemäß den Angaben der TÜİK zählt die Türkei somit, wie schon im Jahr 2020, zu den wenigen Ländern, die im Jahr 2021 trotz der Krise eine positive Wachstumsrate verzeichnet haben. In Anbetracht dieser Zahlen könnte der Eindruck entstehen, dass es der türkischen Wirtschaft trotz der Corona-Krise extrem gut geht. Das starke Wachstum dürfte sich 2022 angesichts der hohen Inflationsrate sowie dem Wertverlust der türkischen Lira wohl abschwächen.

### 1.3. Steigende Inflation

Derzeit ist weltweit ein Anstieg der Inflationsraten zu beobachten.<sup>4</sup> In der Türkei ist die Teuerungsrate besonders hoch – eine Entwicklung, die zu Recht für Aufmerksamkeit gesorgt hat und deshalb im Folgenden näher erläutert werden soll.

Es muss davon ausgegangen werden, dass die Preissteigerung in der Türkei nicht einmaligen oder vorübergehenden Effekten – wie Preisanstiege durch Knappheit von Rohstoffen und Vorprodukten sowie aufgrund der Corona-Krise – geschuldet ist, sondern strukturelle Ursachen hat. Die Zinspolitik der Regierung – Senkung der Leitzinsen durch die Zentralbank – hat zu einem enormen Wertverlust der türkischen Lira insbesondere im Dezember 2021 geführt. Infolgedessen sind in allen Bereichen, von der Energie bis zu den Lebensmitteln, die Preise enorm gestiegen. Einkommensschwache Familien haben es heute noch viel schwerer als vor einem Jahr, ihre Grundbedürfnisse zu decken.

Nach den jüngsten Daten der TÜİK lag die jährliche Inflationsrate für Konsumgüter im Januar 2022 bei 48,69% (monatlich: 11,1%). Im Januar 2021 betrug die jährliche Inflationsrate 14,97%, was deutlich über der Teuerungsrate in der EU lag. Für die Preissteigerung sollen laut TÜİK in erster Linie die Teuerungsraten im Transportwesen sowie bei den Lebensmitteln verantwortlich sein.<sup>5</sup>

Nachdem das Vertrauen in die Daten der TÜİK in letzter Zeit stark abgenommen hat, bildete sich in der politischen Sprache der Begriff „Inflation des Volkes“ (*Halkın enflasyonu*) heraus. Mit diesem Begriff ist die Inflationsrate gemeint, die der Konsument im Alltag zu spüren bekommt. Denn die offiziellen Zahlen geben in der Tat nicht die reale Teuerungsrate wieder.

Ein Kreis aus Wirtschafts- und Finanzwissenschaftlern, der sich selbst Forschungsgruppe Inflation (*Enflasyon Araştırma Grubu - ENAG*) genannt hat<sup>6</sup>, ermittelt seit einiger Zeit die Preissteigerung im Lande mit einer alternativen Berechnungsmethode, die die sogenannte

---

<sup>4</sup> Siehe <https://www.global-rates.com/de/wirtschaftsstatistiken/inflation/inflation.aspx>, abgerufen am 14.2.2022.

<sup>5</sup> Für die Einzelheiten siehe <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Tuketici-Fiyat-Endeksi-Ocak-2022-45790>, abgerufen am 14.2.2022.

<sup>6</sup> Näheres über die Forschungsgruppe siehe <https://enagrup.org/?p=hakkimizda>, abgerufen am 14.2.2022.

gespürte Inflationsrate wiedergeben soll. Nach den Berechnungen der ENAG lag die jährliche Inflation für Konsumgüter im Januar 2022 bei 115,17% (monatliche Rate bei 15,79%).<sup>7</sup>

Ob die jährliche Inflationserwartung der türkischen Zentralbank, die durch Umfragen ermittelt und aktuell auf 34,06% prognostiziert wird<sup>8</sup>, noch zeitgemäß ist, bleibt abzuwarten.

#### 1.4. Die Arbeitsmarktlage

Die Maßnahmen zur Eindämmung der Krise haben sich in der Türkei sowohl auf das Angebot von Dienstleistungen als auch auf die Produktion von Waren ausgewirkt. Für Arbeitnehmer bedeutete dies oftmals Kurzarbeit oder sogar den Verlust des Arbeitsplatzes, wenn sie trotz des pandemiebedingten Kündigungsverbots entlassen wurden. Nicht nur abhängig Beschäftigte, sondern auch Selbstständige hatten und haben mit den Folgen der Corona-Krise weiter zu kämpfen.

Offizielle Zahlen über den Arbeitsmarkt gibt ebenfalls die TÜİK bekannt. Seit 2021 hat das Statistikamt seine Datenerhebungs- und Berechnungsmethode geändert und den internationalen Standards angepasst. Die TÜİK hat hierzu einen neuen Begriff der „Inaktiven“, wörtlich übersetzt „ruhende Erwerbstätige“ (*atıl işgücü oranı*), ins Leben gerufen, der im Grunde für die reale Arbeitslosenquote steht. Nach den vorliegenden aktuellen Daten, die den Stand vom Dezember 2021 wiedergeben, lag die Quote der „ruhenden Erwerbstätigen“ bei 22,6%. Gegenüber Januar 2021 (29,2%), als die neue Berechnungsweise erstmals erfolgte, bedeutet dies einen Rückgang von fast sieben Prozentpunkten.

Die Arbeitslosenquote lag im Dezember 2021 bei 11,2%, was einer Arbeitslosenzahl von 3,7 Millionen entspricht. Somit ist die Arbeitslosenquote im Vergleich zu Dezember 2020 sogar um 1,5 % zurückgegangen. Die Arbeitslosigkeit unter Jugendlichen ist mit 20,8% weiterhin ein großes Problem. Laut TÜİK ist die Arbeitslosenquote unter Jugendlichen um 4,6% im Vergleich zu Dezember 2020 gesunken. Welchen Maßnahmen dieser Rückgang zu verdanken ist, ist den veröffentlichten Daten nicht zu entnehmen. Wie im letzten Bericht ausgeführt wurde, ist der Rückgang weiterhin damit zu erklären, dass ein Teil der Jugendlichen die Arbeitssuche aufgegeben hat. Dies erklärt auch, warum der Auswanderungswille unter Jugendlichen in der Türkei in letzter Zeit nicht nachgelassen hat, sondern im Gegenteil erheblich gestiegen ist.

Die Quote „illegaler“ Beschäftigung, also der Anteil der Arbeitskräfte, die ohne Anmeldung beim Versicherungsträger einer Beschäftigung nachgehen, liegt bei 27,8%. Würde man den Agrarsektor ausklammern, käme man auf eine Quote von 18,3%. Diese Zahlen stellen nochmals unter Beweis, dass die nicht registrierte Beschäftigung in diesem Sektor besonders hoch ausfällt, was vor allem Frauen betrifft.

---

<sup>7</sup> Der Bericht ist abzurufen unter: <https://enagrup.org>.

<sup>8</sup> [https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/085d78c0-9809-4b33-a6b6-21e0a22a6405/PKA\\_Rapor.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-085d78c0-9809-4b33-a6b6-21e0a22a6405-nDVTJN9](https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/085d78c0-9809-4b33-a6b6-21e0a22a6405/PKA_Rapor.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-085d78c0-9809-4b33-a6b6-21e0a22a6405-nDVTJN9)



## 1.5. Neue Werte für die Armut- und Hungerlohngrenze

Die Armut- und Hungerlohngrenzen sind ein wichtiger Indikator für die wirtschaftliche und sozialpolitische Entwicklung in der Türkei. Diese Werte geben uns zugleich einen Überblick über das Verhältnis von gesetzlichem Mindestlohn sowie Mindestrente zu diesen Indikatoren.

Die zuverlässigsten Daten über die Armut- und Hungerlohngrenzen in der Türkei, die für zahlreiche wissenschaftliche Arbeiten richtungsweisend sind, werden von dem größten Dachverband der türkischen Gewerkschaften, Türk-İŞ (*Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu*), seit Dezember 1987 berechnet und regelmäßig veröffentlicht. Das Statistikamt hat 2004 zum ersten Mal einige Daten über die Armutslage veröffentlicht, die den Stand von 2002 wiedergaben. Die jüngsten Daten des Statistikamts, die unter dem Titel „Einkommen und Lebensbedingungen“ (*Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması*) veröffentlicht wurden, geben den Stand von 2020 wieder.<sup>9</sup> Unklar ist jedoch, aus welchem Grund die TÜİK die Zahlen nicht aktualisiert. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass die Daten weiterhin erhoben werden, der Öffentlichkeit aber nicht zugänglich sind.

Nach Daten vom Januar 2021<sup>19</sup> liegt die Armutsgrenze für eine vierköpfige Familie bei 13.844 TL (910 Euro) im Monat. Zur Berechnung dieses Referenzwertes werden unter anderem Ausgaben für Lebensmittel, Kleidung, Unterkunft (Miete, Strom, Wasser, Heizung), Bildung und Gesundheit herangezogen. Da in der Türkei die Frauenerwerbsquote gering ist und das Einkommen eines Haushalts überwiegend nur von einer Person erzielt wird, nimmt die Dachorganisation eine vierköpfige Familie als Berechnungsmaßstab. Ein Jahr zuvor – im Januar 2021 – betrug der Wert 8.638 TL. Die große Differenz zum begründet die Dachorganisation mit enorm gestiegenen Lebensmittelpreisen, wobei sie betont, dass die Ausgaben auch in anderen Bereichen auffallend gestiegen sind.

Nach den Berechnungen des Dachverbandes der Gewerkschaften benötigt ein alleinstehender Arbeitnehmer monatlich mindestens 5.587,479 TL (367 Euro) zur Deckung der Lebenshaltungskosten. Dieser Betrag ist höher als der gesetzliche Mindestlohn.

Als Hungerlohngrenze für eine vierköpfige Familie ermittelte der Dachverband der Gewerkschaften einen monatlichen Mindestbetrag von 4.249,95 TL (279 Euro), um eine ausreichende und ausgewogene Ernährung sicherzustellen.

Der Bericht des Dachverbands gibt nicht an, wie viele Haushalte mit einem Einkommen unter der Armut- bzw. Hungerlohngrenze auskommen müssen. Unterschiedliche Organisationen öffentlichen unterschiedliche Daten, die jedoch als wenig valide angesehen werden müssen.

---

<sup>9</sup> Daten sind abzurufen unter: <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Gelir,-Yasam,-Tuketim-ve-Yoksulluk-107>.

## 2. SOZIALRECHTLICHE ENTWICKLUNGEN

### 2.1. Mindestlohn für das Jahr 2022

Das Arbeitsgesetz, das unter Nr. 4857 erlassen wurde, bestimmt in Art. 39, dass der gesetzliche Mindestlohn spätestens alle zwei Jahre durch die Mindestlohnfeststellungskommission neu zu bestimmen ist. Es hat sich jedoch, bedingt durch die wirtschaftlichen Entwicklungen der letzten Dekaden, die Tradition und zugleich die Erwartung durchgesetzt, dass dieser Lohn jedes Jahr neu festgesetzt wird. Da der Mindestlohn zugleich für bestimmte sozialrechtliche Rechnungsgrößen als Referenzwert dient, hat die Verkündung eine außerordentliche Bedeutung. Der Mindestlohn ist dabei nicht nur der Grenzwert für Arbeitnehmer<sup>10</sup>, die unter den Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes, des Arbeitsgesetzes für Journalisten oder des Arbeitsgesetzes für Seeleute fallen, sondern für alle Arbeitnehmer. Somit ist der gesetzliche Mindestlohn bei allen Arbeitsverhältnissen anzuwenden.

Bedingt durch die wirtschaftliche und finanzielle Lage insbesondere im letzten Quartal des Jahres 2021 waren Erwartungen und Spannung besonders groß, als der gesetzliche Mindestlohn für das Jahr 2022 verkündet wurde. Um ihren Wettbewerbsvorteil nicht zu verlieren und die Produktionskosten gering zu halten, wollten die Arbeitgeber die Steigerung des Mindestlohnes möglichst gering halten. Arbeitnehmervertreter dagegen beanspruchten auf Grund der sinkenden Kaufkraft verständlicherweise eine entsprechende Lohnsteigerung. Die Regierung hatte zwar verkündet, dass es eine Steigerung geben solle, wie diese jedoch ausfallen würde, war bis zum letzten Moment offen.

Am 16. Dezember 2021 hat die Kommission den Mindestlohn für das Jahr 2022 festgelegt. Anders als gewöhnlich wurde der Mindestlohn nicht von der Kommission bekannt gegeben. Der Staatspräsident hat den festgelegten Grenzwert höchstpersönlich in einer Pressekonferenz unter Beisitz der Kommissionsmitglieder verkündet. Die Erhöhung betrug 50,54%. Somit ist seit dem 1. Januar 2022 der monatliche Mindestlohn von 3.577,50 TL auf 5.004,00 TL Brutto bzw. von 2.825,90 TL auf 4.253,40 TL Netto gestiegen. Der Tagesmindestlohn beträgt nun 166,80 TL Brutto (zuvor 119,5 TL).

Seit Jahren wird die Regierung von den Sozialpartnern, der Opposition sowie auch der Wissenschaft aufgefordert, weder Einkommenssteuer noch Stempelsteuer auf den gesetzlichen Mindestlohn zu erheben. Dieser Forderung ist die Regierung nun nachgekommen. Durch eine Gesetzesänderung<sup>11</sup> wurde eine entsprechende Regelung durch den neuen Absatz 18 im Artikel 23 des Einkommenssteuergesetzes eingeführt, so dass ab 1. Januar 2022 die erwähnten Steuern nicht mehr erhoben werden. Zugleich wurde durch die Neuregelung gewährleistet, dass das Monatsgehalt der Beamten bis zur gesetzlichen Mindestlohngrenze einkommensteuerfrei bleibt. Besonders hervorzuheben ist, dass am

---

<sup>10</sup> Dieser Bericht verwendet das generische Maskulinum.

<sup>11</sup> Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Gesetz Nr. 7349, verabschiedet am 22.12.2021, RG v. 25.12.2021 Nr.31700.

Stichtag der Bekanntmachung des gesetzlichen Mindestlohnes der Wechselkurs für Euro bei der Türkischen Zentralbank bei 17,1957 lag<sup>12</sup>. Somit betrug der monatliche Mindestlohn am 16. Dezember 2021 292,63 Euro brutto und 248,71 Euro netto. Der Tagesmindestlohn lag bei 9,75 Euro brutto. Der Wertverlust der türkischen Lira hat im Endeffekt dazu geführt, dass der gesetzliche Mindestlohn trotz einer Steigerung von 50% gegenüber dem Euro an Wert verloren hat. Am 1. Januar 2021 hatte der gesetzliche Mindestlohn umgerechnet noch 396,12 Euro brutto und 312,94 Euro netto betragen.<sup>13</sup>

## 2.2. Sozialversicherungsrechnungswerte für das Jahr 2022

Durch die Neubestimmung des gesetzlichen Mindestlohns haben sich auch die Sozialversicherungswerte für das Jahr 2022 geändert.<sup>14</sup> Demnach liegt die Beitragsbemessungsgrenze für 2022 täglich bei 1.251,00 TL und monatlich bei 37.530,00 TL. Weiterhin wurden einige Leistungen entsprechend angepasst, die im Folgenden kurz dargestellt werden.

Personen, die keiner versicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen und nicht unter den Geltungsbereich des Sozialversicherungsschutzes fallen, müssen monatlich einen Beitrag in Höhe von 150,12 TL an die Allgemeine Krankenversicherung entrichten, damit sie selbst sowie ihre unterhaltsabhängigen Angehörigen Versicherungsleistungen in Anspruch nehmen können. Wer der Beitragspflicht nicht nachkommt, ist verpflichtet, sich einem Einkommensfeststellungstest zu unterziehen.<sup>15</sup> Wenn sich dabei herausstellt, dass das Haushaltseinkommen pro Person ein Drittel des Bruttomindestlohns unterschreitet, werden die Beiträge vom Staat übernommen.

Das nach der Geburt eines Kindes einer versicherten Arbeitnehmerin oder der nicht versicherten Ehefrau eines versicherten Arbeitnehmers<sup>16</sup> von der Sozialversicherungsanstalt (SGK) nach Art. 16 Abs. 3 Gesetz Nr. 5510 geleistete einmalige Stillgeld (*emzirme ödeneği*)<sup>17</sup> wurde für das Jahr 2022 von 232 TL auf 316 TL erhöht.

Eine weitere Leistung, die an den gesetzlichen Mindestlohn angepasst wurde, ist die „Beihilfe bei Arbeitsunfähigkeit“ (*işgörmezlik ödeneği*), die eine Einkommenssicherung im Krankheitsfall sowie bei einem Arbeitsunfall, einer Berufskrankheit und bei Mutterschaft gewährt. Für das Jahr 2022 wurde ein Tagessatz in Höhe von 166,80 TL festgelegt. Für Auszubildende beträgt der Satz 83,40 TL.

---

<sup>12</sup> Die Wechselkurse sind nach Datum abzurufen unter: <https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/tr/tcmb+tr/main+menu/istatistikler/doviz+kurlari/gosterge+niteligindeki+merkez+bankasi+kurlari>.

<sup>13</sup> Der Wechselkurs lag im Januar 2021 bei 1 Euro = 9,03 TL.

<sup>14</sup> Alle Werte sind abzurufen unter: <https://kms.kaysis.gov.tr>.

<sup>15</sup> Näheres über diesen Test: *Alpay Hekimler*, Grundlagenbericht, abzurufen unter: [https://www.mpisoc.mpg.de/fileadmin/user\\_upload/data/Sozialrecht/SLR\\_4\\_2016\\_Türkei\\_final.pdf](https://www.mpisoc.mpg.de/fileadmin/user_upload/data/Sozialrecht/SLR_4_2016_Türkei_final.pdf).

<sup>16</sup> In diesem Fall für das Stillgeld nicht der Frau, sondern dem Versicherten Arbeitnehmer geleistet.

<sup>17</sup> Ausführlich über das Stillgeld siehe *Tankut Centel*, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, 1. Aufl., İstanbul, 2021, S. 258 ff; *Ali Nazım Sözer*, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 5. Aufl., Beta, İstanbul, S. 247 ff.

Im Fall des Todes des Versicherten wird nach Art. 32 (d) des Gesetzes Nr. 5510 ein sogenanntes „Beerdigungsgeld“ (*cenaze ödeniği*) primär an den hinterbliebenen Ehepartner geleistet. Andersfalls ist es an die hinterbliebenen Kinder oder, wenn keine Kinder vorhanden sind, die Eltern oder, wenn auch dies nicht möglich ist, an die Geschwister des verstorbenen Versicherten zu zahlen. Sollte der Versicherte nicht von den erwähnten Familienmitgliedern, sondern von einer anderen natürlichen oder juristischen Person beerdigt werden, ist das Sterbegeld vom Sozialversicherungsträger an diese auszuzahlen.<sup>18</sup> Für 2022 wurde das Sterbegeld auf 1.250,00 TL festgesetzt.

Eine freiwillige Leistung der Arbeitgeber ist das sogenannte „Verpflegungsgeld“ (*yemek parası*). Im Arbeits- bzw. Tarifvertrag wird festgelegt, ob der Arbeitgeber das Verpflegungsgeld zu leisten hat. Erbracht werden kann es auf unterschiedliche Weise: z.B. als Festbetrag, durch Beauftragung einer Catering-Firma oder auch in Form von Verpflegungskarten. Es werden allerdings keine Daten darüber erhoben, wie viele Arbeitnehmer in der Türkei in welcher Form ein Verpflegungsgeld erhalten.

Diese vom Arbeitgeber erbrachte Leistung wird bei der Berechnung des Sozialversicherungsbeitrags gemäß Art. 80 Abs. 1(b) nicht herangezogen. Auch bei der Einkommenssteuer wird sie bis zu einer festgelegten Höchstgrenze nicht angerechnet. Laut Mitteilung des Finanzministeriums, die im Amtsblatt vom 21.12.2021 veröffentlicht wurde<sup>19</sup>, ist das Verpflegungsgeld für das Jahr 2022 täglich auf 34 TL festgesetzt.

### 2.3. Erhöhung der Mindestrente

Aufgrund der wirtschaftlichen und finanzpolitischen Entwicklungen im Land haben es Menschen, deren Einkommen allein aus einer Altersrente besteht, besonders schwer, über die Runden zu kommen. Die Lage hat sich insbesondere im letzten Quartal 2021 verschärft mit der Konsequenz, dass die Altersarmut unter Rentnern gestiegen ist. Wenn keine gegensteuernden Maßnahmen getroffen werden, wird sich das Problem der Altersarmut in Zukunft noch vergrößern.<sup>20</sup>

Wie im Bericht 5/2019<sup>21</sup> erläutert wurde, nahm der Gesetzgeber im Jahr 2019 den Zusatzartikel 19 in das Gesetz zur Sozialversicherung und zur Allgemeinen Krankenversicherung auf. Dieser Artikel legte fest, dass die Invaliditäts- und Altersrenten monatlich nicht unter 1.000 TL (damals 161 Euro) liegen dürfen.<sup>22</sup> Im erwähnten Bericht wurde

---

<sup>18</sup> Näheres siehe <http://www.sgk.gov.tr>, abgerufen am 31.2.2022.

<sup>19</sup> Abzurufen unter: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/12/20211221-16.htm>.

<sup>20</sup> <https://www.turkis.org.tr/ocak-2022-aclik-ve-yoksulluk-siniri/>, abgerufen am 18.2.2022. Einen Überblick über die Altersarmut in der EU und der Türkei geben *Kemal Aydın/Tuncay Güloğlu*, *Avrupa Birliği ve Türkiye’de Yaşlı Yoksulluğu*, *Sosyoekonomi*, Vol. 29, 2021, S. 473-488; siehe *Ecem Naz Nazlier Keser*, *Türkiye’de Yaşlı Yoksulluğu Sorununa Yönelik Bir Değerlendirme*, *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 2/2019, S. 739-764.

<sup>21</sup> [https://www.mpisoc.mpg.de/fileadmin/user\\_upload/data/Sozialrecht/Publikationen/Schriftenreihen/Social\\_Law\\_Reports/SLR\\_5\\_2019\\_Türkei\\_final\\_.pdf](https://www.mpisoc.mpg.de/fileadmin/user_upload/data/Sozialrecht/Publikationen/Schriftenreihen/Social_Law_Reports/SLR_5_2019_Türkei_final_.pdf).

<sup>22</sup> Es gab zwar bis 2019 keine gesetzlich festgelegte Mindestrente, jedoch lag die Höhe der Rente laut Berechnungen zumindest bis ins Jahr 2004 über dem gesetzlichen Mindestlohn. (Cumhuriyet, 4.1.2022).

auch festgehalten: „Sollte die Inflationsrate in den kommenden Jahren nicht zurückgehen, ist zu erwarten, dass der Gesetzgeber den Wert jährlich anpassen wird.“ So ist es auch gekommen.

Durch Gesetz Nr. 7226 vom 25.3.2020 wurde der Zusatzartikel 19 novelliert und die Mindestrente auf 1.500 TL (damals 200 Euro) angehoben. Somit erhielten Leistungsberechtigte bis Ende 2021 eine Mindestrente in dieser Höhe. Da jedoch die türkische Lira weiterhin an Wert verloren hat, war die Mindestrente zum Stichtag 31.12.2021 umgerechnet nur noch 99,2 Euro wert<sup>23</sup> und lag somit weit unter der Hungernotgrenze. Eine Anpassung war unumgänglich, zumal schon während der Festlegung des gesetzlichen Mindestlohnes für das Jahr 2022 die Forderungen und Erwartungen hoch waren, auch die Mindestrente an die Entwicklungen anzupassen.

Durch Art. 13 des Gesetzes Nr. 7751 vom 19.1.2022 wurde der Zusatzartikel 19 des Gesetzes Nr. 5510 novelliert und die Mindestrente auf 2.500 TL (162,23 Euro)<sup>24</sup> angehoben. Auch die Höhe der Hinterbliebenenrente wird auf Basis dieses Werts berechnet.

Somit hat die monatliche Mindestrente mit Verkündung des Gesetzes nun wieder umgerechnet die Höhe des Jahres 2019 erreicht, liegt aber unter dem Wert von 2020. Erschwerend kommen der Preisanstieg seit 2019 und die erwartete hohe Inflationsrate für das Jahr 2022 hinzu. Sofern die Mindestrente kein weiteres Mal erhöht wird, werden es betroffene Rentner in den kommenden Monaten schwer haben, ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Eine zusätzliche Anpassung ist jedoch nicht zu erwarten, sofern es keine vorgezogenen Wahlen geben wird.

Wie der Monatsstatistik der SGK mit Daten von Ende Oktober 2021 zu entnehmen ist, beziehen landesweit insgesamt 9.321.940 Menschen eine Altersrente.<sup>25</sup> Dies entspricht ca. 11% der Bevölkerung. Wie viele Rentner eine Mindestrente beziehen, weisen die veröffentlichten Statistiken nicht aus.

## **2.4. Aufhebung pandemiebedingter Maßnahmen zur Arbeitsmarktpolitik**

Verschiedene arbeitsmarktpolitische Maßnahmen aus der Pandemiezeit, die in den beiden vergangenen Berichten behandelt wurden, sind mittlerweile aufgehoben.

Mit Erlass des Gesetzes Nr. 7252 war den Arbeitgebern mit Wirkung vom 17.4.2020 eine einseitige Kündigung untersagt. Zugleich wurde ihnen gestattet, ihre Arbeitnehmer bis zu drei Monate ohne Lohnzahlung zu beurlauben. Für diese unbezahlte Freistellung erhielten die Arbeitnehmer ein Tagegeld aus dem Fonds der Arbeitslosenversicherung. Der Präsident hat das Kündigungsverbot sowie die unbezahlte Freistellung durch Präsidialdekret mehrmals

---

<sup>23</sup> Der Wechselkurs bei der Zentralbank lag am 31.12.2021 bei 1 Euro = 15,11.

<sup>24</sup> Am 19.1.2022 lag der Wechselkurs bei 1 Euro = 15,41.

<sup>25</sup> Abzurufen unter: <http://www.sgk.gov.tr>.

verlängert, zuletzt bis zum 30.6.2021. Das Tagegeld wurde ab April 2021 auf 50 TL angehoben (Art. 6 Gesetz Nr. 7316).<sup>26</sup>

Bis heute liegen jedoch keine Daten vor, in welchem Umfang das Kündigungsverbot tatsächlich zum Erhalt von Arbeitsplätzen beigetragen hat. Dem Bericht der Arbeitsagentur<sup>27</sup> ist jedoch zu entnehmen, dass im fraglichen Zeitraum insgesamt 3.097.106 Arbeitnehmer Tagegeld empfangen haben. Der Arbeitslosenfonds wurde dadurch mit einer Summe von 6.754.793.000 TL belastet.

## 2.5. Ein weiteres Beitragsamnestiegesetz

Der letzte Bericht behandelte ausführlich das Beitragsamnestiegesetz, das unter Gesetz Nr. 7256 im Amtsblatt vom 17.11.2020 veröffentlicht wurde. Dieses Gesetz hatte den Schuldern von Sozialversicherungsbeiträgen im Fall nicht gezahlter Beiträge die Möglichkeit einer Neuberechnung gegeben, um ihre Schulden beim Sozialversicherungsträger zu begleichen.

Nun hat die Legislative durch Gesetz Nr. 7326,<sup>28</sup> das mit Veröffentlichung im Amtsblatt am 9.6.2021 in Kraft getreten ist, vor dem Hintergrund der Pandemie den Schuldern von Sozialversicherungsbeiträgen erneut die Möglichkeit gegeben, ihre Schulden bei der SGK zu begleichen. In der amtlichen Begründung des Gesetzentwurfes wird besonders hervorgehoben, dass den durch die Corona-Krise entstandenen wirtschaftlichen Folgen durch Stundung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen begegnet werden soll.<sup>29</sup>

Das Gesetz mit seinen 18 Artikeln enthält diverse Vorschriften, mit denen der Staat seine Forderungen aufschiebt bzw. nach der türkischen Rechtsterminologie „umstrukturiert“. Umstrukturierung ist ein Begriff, unter dem die Neuberechnung der Schulden zu verstehen ist, wobei der Staat unter anderem Zinsen, Verzugszinsen und Verzugsstrafen neu festlegt und teilweise oder gar vollständig auf die Eintreibung verzichtet. Die fraglichen Maßnahmen sind in den bisherigen Gesetzen jedoch unterschiedlich geregelt, weshalb hierzu keine allgemeinen Grundsätze definiert werden können.

Art. 1 Abs. 1(e) bestimmt, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den Sozialversicherungsträgern Beiträge, Verzugszinsen und Verzugsstrafen schulden, diese bis April 2021 neu berechnen lassen konnten. Die Bestimmung erfasste nicht nur die Beitragsschulden von Pflichtversicherten, sondern auch von freiwillig Versicherten. Die Regelungen zur Beitragsamnestie wurden auf Arbeitgeber im Baugewerbe erstreckt, die Arbeitnehmer ohne Anmeldung bei der Sozialversicherung beschäftigt haben. Für diverse Steuerschulden, die

---

<sup>26</sup> Amme Alacaklarının Tahsil Uluslu Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun – Gesetz Nr. 7316 v. 15.4.2021, RG v.22.04.2021 Nr.31462.

<sup>27</sup> [https://media.iskur.gov.tr/52161/12\\_aralik-2021-bulten.pdf](https://media.iskur.gov.tr/52161/12_aralik-2021-bulten.pdf), abgerufen am 31.1.2022.

<sup>28</sup> Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun, Gesetz Nr. 7326 v. 3.6.2021, RG v. 9.6.2021 Nr.31506.

<sup>29</sup> Die amtliche Begründung ist abzurufen unter: <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem27/yil01/ss265.pdf>.

nicht in den Bereich des Sozialrechts fallen, erhielten Arbeitgeber ebenfalls die Möglichkeit, diese „umstrukturieren“ zu lassen.

Die Berechnungsformeln sind – wie schon in den Vorgängergesetzen – sehr kompliziert formuliert. Diese hier im Einzelnen darzustellen, würde den Umfang des Berichts sprengen.

Für die Neuberechnung der Schulden musste der Antrag spätestens bis 31.8.2021 eingereicht werden. Allerdings wurde diese Frist durch Präsidialbeschluss<sup>30</sup> um einen Monat verlängert. Die Schulden waren durch eine einmalige Zahlung oder in Raten zu begleichen, wobei die erste Rate am 1.11.2021 fällig war. Die Raten haben alle zwei Monate in gleichmäßiger Höhe zu erfolgen. Sollte der Sozialversicherungsträger zu Unrecht Leistungen erbracht haben und diese mit Zinsen zurückfordern, konnte der Versicherte auch diese Schulden umstrukturieren lassen (Art. 10 Abs. 2). Im Einzelnen ist nicht bekannt, wie viele Arbeitnehmer und Arbeitgeber ihre Sozialversicherungsbeitragsschulden neu berechnen ließen.

## **2.6. Beschäftigungsfördernde Maßnahmen**

Um der Arbeitslosigkeit entgegenzusteuern und neue Arbeitsplätze zu schaffen, werden im Arbeitgeber im Rahmen verschiedener Programme gefördert. Die Kosten für diese Maßnahmen trägt der Arbeitslosenfonds.

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, beim Sozialversicherungsträger online die für ihn geeigneten Programme kosten- und zeitsparend auszuwählen.<sup>31</sup> Einige dieser Programme sollen im Folgenden kurz dargestellt werden.<sup>32</sup>

### **2.6.1. Fortsetzung der Mindestlohnunterstützung**

Um die Beschäftigung zu fördern und zugleich die Lohnkosten zu senken, wurde 2016 im Gesetz Nr. 5510 zur Sozialversicherung und Allgemeinen Krankenversicherung der Übergangartikel 85 eingeführt, der eine Mindestlohnunterstützung für Arbeitgeber vorsieht. Zuletzt wurde durch das Sammelgesetz Nr. 7333<sup>33</sup> vom 18.7.2021 bestimmt, dass dieses Förderinstrument bis Ende 2021 fortgesetzt wird.

Dadurch erhielten Arbeitgeber, unabhängig davon, in welcher Branche sie tätig sind, vom Arbeitslosenfond bis 31.12.2021 einen Zuschuss zum Mindestlohn von 2,50 TL pro Tag und 75 TL pro Monat, der mit den Versicherungsbeiträgen verrechnet werden konnte. Der Zuschuss richtete sich nach den Beitragstagen, die der Arbeitgeber für die Versicherten an den Versicherungsträger meldete. Aus einem Pressebericht des Ministeriums für Arbeit und

---

<sup>30</sup> 4420 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı, abzurufen unter: <https://www.resmigazete.gov.tr>.

<sup>31</sup> Siehe <https://uyg.sgk.gov.tr/IsverenSistemi>.

<sup>32</sup> Ein Überblick über die Förderprogramme kann abgerufen werden unter: <http://www.sgk.gov.tr>.

<sup>33</sup> Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun – Gesetz Nr. 7333, verabschiedet am 18.7.2021, RG v. 28.7.2021 Nr.31551.



Soziales geht hervor, dass 1,4 Millionen Betrieben Fördergelder von insgesamt 6,2 Milliarden TL zugutekommen sollten.<sup>34</sup>

### **2.6.2. Unterstützung bei zusätzlicher Beschäftigung**

Die zusätzliche Einstellung einer arbeitslosen Person über ihre durchschnittliche Mitarbeiterzahl eines Unternehmens hinaus wird durch eine Entlastung bei den Arbeitnehmer- und den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung gefördert. Arbeitgeber im verarbeitenden Gewerbe erhalten eine vollständige Erstattung, Arbeitgeber anderer Branchen jeweils auf Basis des Mindestlohns. Gesetzliche Grundlage dieses Programmes, das bis zum 31.12.2022 fortgesetzt wurde, bildet der Übergangartikel 19 des Gesetzes Nr. 4447. Damit diese Fördermaßnahme greift, muss der Arbeitnehmer bei der Arbeitsagentur als arbeitslos gemeldet sein und darf in den letzten drei Monaten keiner sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von mehr als 10 Tagen nachgegangen sein. Dabei ist nicht von Belang, ob es sich um eine abhängige, selbstständige oder eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst handelte.

Der Arbeitgeber hingegen muss im privaten Sektor tätig sein, und darf weder Sozialversicherungsbeitragsschulden aufweisen noch Arbeitnehmer illegal beschäftigen. Falls diese Voraussetzungen gegeben sind, kann der Arbeitgeber die Förderung von 12 bis zu 18 Monaten erhalten.

### **2.6.3. Unterstützung bei Einstellung von Frauen und Jugendlichen**

Das Förderprogramm für Arbeitgeber bei der Einstellung von Frauen oder Jugendlichen wird bis zum 31.12.2022 fortgesetzt. Es soll die Beschäftigung von Frauen erhöhen und zugleich der Jugendarbeitslosigkeit entgegensteuern. Rechtsgrundlage dieses Förderinstrumentes ist Übergangartikel 10 des Gesetzes Nr. 4447. Die Regelung sieht bei einer Neueinstellung von Frauen und Jugendlichen eine gestaffelte Förderung in Gestalt der Übernahme der arbeitgeberseitigen Sozialversicherungsbeiträge von 6 bis 54 Monaten vor, wobei die längste Förderungsdauer für Arbeitslose mit einer Berufsausbildungsbescheinigung gilt.<sup>35</sup>

### **2.6.4. Pflichteinstellung und Förderung von Personen mit Behinderung**

Nach dem türkischen Arbeitsrechtsverständnis sind Arbeitgeber verpflichtet, einen gesetzlich vorgeschriebenen Anteil von benachteiligten Arbeitnehmern einzustellen (sog. Beschäftigungspflicht). Diese Verpflichtung gilt für private wie für staatliche Arbeitgeber. Somit handelt es sich um eine öffentlich-rechtliche Beschäftigungspflicht, die von der privatrechtlichen (vertraglichen) Beschäftigungspflicht zu unterscheiden ist.

---

<sup>34</sup> Siehe <https://www.csgb.gov.tr/haberler/asgari-ucret-destegi-surecek/>, abgerufen am 30.1.2022.

<sup>35</sup> Näheres siehe <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/kadin-genc-ve-mesleki-yeterlilik-belgesi-olanlarin-tesviki/>.



Art. 30 Abs. 1 des Arbeitsgesetzes<sup>36</sup> bestimmt, dass private Arbeitgeber, die 50 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen, mindestens 3% der Arbeitsplätze mit Personen mit Behinderung besetzen müssen. Im öffentlichen Dienst gilt eine Quote von 4%. Diese Bestimmung hat das Ziel, benachteiligten Menschen einen leichteren Zugang zum Arbeitsmarkt zu verschaffen.

Nach Art. 30 Abs. 3 des Arbeitsgesetzes sind Arbeitskräfte mit Behinderung von der Arbeitsanstalt zu vermitteln. Diese Bestimmung gilt für den privaten wie auch für den öffentlichen Sektor. Die Einzelheiten über die Beschäftigung dieser Personengruppe sind durch eine Verwaltungsverordnung (VVO) des Ministeriums für Sozialpolitik und Familie geregelt.<sup>37</sup> Die Arbeitnehmer, die auf Grund der Beschäftigungspflicht einzustellen sind, sind entsprechend ihrem erlernten Beruf zu beschäftigen, wobei der physische und psychische Zustand der Arbeitnehmer beachtet werden muss.<sup>38</sup>

Arbeitgeber, die der Einstellungspflicht nicht nachkommen, haben laut Art. 101 des Arbeitsgesetzes eine monatliche Ausgleichsabgabe für jede offene Pflichtstelle zu zahlen. Im Jahr 2022 beträgt die Abgabe monatlich 5.921 TL.<sup>39</sup> Die auf diese Weise vom Staat eingenommenen Gelder dürfen nach Art. 30. Abs. 7 Arbeitsgesetz ausschließlich für die Arbeitsvermittlung, Maßnahmen der Berufsausbildung und Weiterbildung, die Förderung von selbstständiger Erwerbstätigkeit und weitere Projektförderung sowie für Personen mit Behinderungen und ehemalige Strafgefangene eingesetzt werden. Zu diesem Zweck ordnet das Arbeitsgesetz die Bildung einer Kommission durch die Arbeitsagentur an. Aufgaben und Arbeitsweise der Kommission sind durch eine VVO<sup>40</sup> näher bestimmt.

Stellt der Arbeitgeber mehr Personen mit Behinderungen ein, als es die gesetzliche Quote vorsieht, werden die Sozialversicherungsbeiträge für diese zusätzlich Beschäftigten von der Staatskasse getragen.<sup>41</sup> Bei dieser Förderung handelt es sich um eine dauerhafte Maßnahme.

## 2.7. Anhebung der Feiertagsprämie für Rentenbezieher

Gemäß Zusatzartikel 18 des Gesetzes zur Sozialversicherung und zur Allgemeinen Krankenversicherung zahlt der Sozialversicherungsträger seit dem Jahr 2018 an Bezieher einer Invaliditäts- oder Altersrente zweimal im Jahr eine nach dem Rentenbeitrag gestaffelte Prämie für religiöse Feiertage – am Ramadan und am Opferfest – von bis zu 1.000 TL. Durch Art. 14 des Gesetzes Nr. 7318 vom 29.4.2021 wurde die Prämie um 100 TL auf 1100 TL erhöht.

---

<sup>36</sup> İş Kanunu, Gesetz Nr. 4857, verabschiedet am 22.5.2003, RG v. 10.6.2003 Nr.25134.

<sup>37</sup> Yurt İçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik, in RG v. 25.4.2009 Nr.27210.

<sup>38</sup> Art. 3 der VVO definiert einen Menschen mit Behinderung als Person, die qua Geburt oder im Nachhinein ihre körperlichen und/oder geistigen Fähigkeiten verloren hat und auf Fremdhilfe angewiesen ist. Es müssen mindestens 40% der Körperfunktionen eingeschränkt sein, was durch ein Attest zu bescheinigen ist.

<sup>39</sup> <https://www.isvesosyalguvenlik.com/is-kanunu-idari-para-cezalari/>, abgerufen am 26.1.2022.

<sup>40</sup> VVO über die Kommission, die für die Verwendung der erhobenen Strafgeelder von Arbeitgebern die Personen mit Behinderung und ehemalige Häftlinge nicht beschäftigt haben, zuständig ist. *Siehe* RG v. 9.1.2014 Nr.28877.

<sup>41</sup> *Siehe* Art.30 Abs. 6 des Arbeitsgesetzes.

## 2.8. Vorgezogener Rentenzugang bei anstrengender Berufstätigkeit ausgeweitet

Für Berufe, die als besonders belastend eingestuft werden, gelten spezielle Regelungen, die es ermöglichen, früher in den Ruhestand zu gehen.

Welche Berufe bzw. Tätigkeiten von den speziellen Regelungen erfasst sind, legt Art. 40 des Gesetzes Nr. 5510 fest. Durch Anrechnung einer Dienstzeiterhöhung (*filli hizmet süresi zammı*) wird denjenigen, die in den Geltungsbereich fallen, die Möglichkeit gegeben, ihre Rente ohne Abzüge vor dem regulären Renteneintrittsalter zu beziehen.<sup>42</sup> Für jeweils 360 Tage Dienstzeit, die an den besonders belastenden Arbeitsplätzen bzw. mit entsprechenden Tätigkeit verbracht wurden, wird zu der Zahl der mit Versicherungsbeiträgen belegten Arbeitstage („bezahlte Prämientage“) eine gesetzlich festgelegte Dienstzeiterhöhung zusätzlich gutgeschrieben, die je nach Beruf bzw. Tätigkeit 60, 90 oder 180 Tage beträgt. Die Einzelheiten sind in Art. 40 Gesetz Nr. 5510 ausgeführt und in einer Verordnung konkretisiert.<sup>43</sup>

Eine neue Verordnung, die im Amtsblatt vom 11.6.2021 veröffentlicht wurde, erweiterte die Berufe und Tätigkeiten, für die eine erhöhte Anrechnung der Dienstzeit möglich ist. Sie begünstigt überwiegend das Gesundheitspersonal sowie das Personal der Justizvollzugsanstalten. Inzwischen gelten die Bestimmungen über die Dienstzeiterhöhung auch für den Vizepräsidenten der türkischen Republik.<sup>44</sup>

## 2.9. Änderungen durch Sammelgesetz Nr. 7346

Mit dem am 21.12.2021 erlassenen Sammelgesetz Nr. 7346<sup>45</sup> wurden Vorschriften in verschiedenen Gesetzen geändert. Zwei Änderungen betreffen das Sozialrecht.

Zum einen wurde durch Art. 12 des Gesetzes Nr. 7346 Art. 25 des Berufsbildungsgesetzes neu gefasst und eine erhöhte Ausbildungsvergütung festgelegt. Schüler, die die 12. Klasse besuchen und im Rahmen der dualen Ausbildung in einem Betrieb tätig sind, haben ab dem Stichtag 21.12.2021 Anspruch auf mindestens 50% des gesetzlichen Mindestlohns. Zuvor hatte die Mindesthöhe bei 30% des Mindestlohns gelegen.

Art. 24 des Sammelgesetzes fügte den Zusatzartikel 20 in das Gesetz über die Sozialversicherung und die Allgemeine Krankenversicherung ein. Die Neuregelung räumt bestimmten Mitarbeitern ausgewählter Institutionen ein Sonderrecht bei der Kumulation von Rente und Arbeitseinkommen ein. Danach können Rentner ihre Rente weiterhin ohne Abzüge beziehen, wenn sie in einer der folgenden Institutionen eine Beschäftigung aufnehmen:

---

<sup>42</sup> Näheres über die Dienstzeiterhöhung im türkischen Sozialversicherungsrecht bei *Betül Keser*, Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda Hizmet Akdiyle Çalışanların Yaşlılık Sigortasından Doğan Hakları, 1. Aufl., Platon, İstanbul, 2022; *Can Tuncay/Ömer Ekmekçi*, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 20. Aufl., Beta, İstanbul, 2019, S. 549 ff.

<sup>43</sup> Zur englischen Übersetzung von Art. 40 Gesetz Nr. 5510 in der Fassung von 2008 („Actual service term increment“), siehe <http://www.lawsturkey.com/law/social-insurance-and-universal-health-insurance-law-5510>

<sup>44</sup> Abzurufen unter: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/06/20210611-2.htm>

<sup>45</sup> Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Gesetz Nr. 7346, verabschiedet am 21.12.2021, RG v. 25.12.2021 Nr.31700.

Türkische Maarif-Stiftung (*Türkiye Maarif Vakfı*), Yunus Emre Stiftung (*Yunus Emre Vakfı*), Türkischer Halbmond (*Türkiye Kızılay Derneği*), Gesellschaft des Grünen Halbmonds (*Yeşilay Cemiyeti*) und Stiftung Grüner Halbmond (*Yeşilay Vakfı*).<sup>46</sup> Wie viele Versicherte von dieser Regelung profitieren werden, ist jedoch nicht bekannt.

## 2.10. Verordnung über Fernarbeit (Home Office)

Wie in vielen Ländern, arbeiteten auch in der Türkei viele Menschen während der Corona-Krise im Home Office.<sup>47</sup> Zuvor war diese Arbeitsform, die auch als eine Unterform von Fernarbeit zu bezeichnen ist, in der türkischen Praxis eher unüblich, zumal Präsenz am Arbeitsplatz eine enorme Bedeutung hatte.

Die Rechtsgrundlage für Home Office begründet Art. 14 des Arbeitsgesetzes, der die Überschrift „Arbeit auf Abruf und Fernarbeit“ trägt.<sup>48</sup> Diese Vorschrift formuliert die allgemeinen Grundlagen, während Einzelheiten durch eine Verordnung zu bestimmen sind. Obwohl die Fernarbeit bereits im Jahr 2016 als Arbeitsform in das Arbeitsgesetz aufgenommen und zugleich das Ministerium für Arbeit verpflichtet wurde, die erforderliche Verordnung zu erlassen, ist das Ministerium dieser Verpflichtung lange Zeit nicht nachgekommen, auch nicht nach Ausbruch der Corona-Pandemie, was insbesondere von der Lehre zu Recht kritisiert wurde. Erst am 10.3.2021 wurde die Verordnung im Amtsblatt veröffentlicht.<sup>49</sup>

Mit der großen Nachfrage nach Home Office sind einige Fragen aufgekommen, die die Arbeitsvertragsparteien lösen mussten. Bis zum Erlass der Verordnung war unklar, welche Tätigkeiten nicht in Fernarbeit bzw. im Home Office verrichtet werden durften. Daher konnte diese Arbeitsform praktisch in allen Bereichen, auch in Branchen mit besonders hohem Arbeitsunfallrisiko angewendet werden. Die Verordnung untersagte die Arbeit im Home Office für zwei Bereiche: bei der Verarbeitung und Entsorgung gefährlicher Chemikalien und radioaktiven Materials<sup>50</sup> sowie für Tätigkeiten, die im Rahmen der nationalen Sicherheit von strategischer Bedeutung sind.

---

<sup>46</sup> Bei diesen Institutionen handelt es sich um gemeinnützige Einrichtungen.

<sup>47</sup> Siehe Reinhard Resch/Alpay Hekimler, Homeoffice als Neuentdeckung einer flexiblen Arbeitsform durch die Coronakrise, ZESAR, Heft 5/6 2021, S. 203 ff.

<sup>48</sup> Ausführlich hierzu Alpay Hekimler, Türk ve Alman Hukukunda Home Office Düzenlemeleri: Covid-19 Pandemi Döneminde Karşılaştırmalı Hukuk Boyutunda Genel Bir Değerlendirme, in: FS Otto Kaufmann, Legal, İstanbul, 2021, S. 215 ff; ders, Home Office Uygulaması ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Hakkında Genel Bir Değerlendirme, İktisat ve Toplum, Mayıs 2021, S. 1-6; Levent Akın, Türk Çalışma Yaşamında Pandemi Sürecinde Uzaktan/Evden Çalışma, in: FS Otto Kaufmann, Legal, İstanbul, 2021, S. 262 ff; Dilek Dulay Yangın/Gaye Baycık/Oğuzhan Yay/Sevil Doğan, Covid 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Önerileri, Çalışma ve Toplum, 3/2021, S. 1683-1727; Candan Albayrak Zinciroğlu, Covid 19 Sürecinde İş Hukuku, Adalet, Ankara, 2021, S. 19 ff.

<sup>49</sup> Amtsblatt Nr. 31419. Die Verordnung ist abzurufen unter: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/03/20210310-2.htm>

<sup>50</sup> Vgl. Art.13 der Verordnung.

Nach der Veröffentlichung der Verordnung hat der Sozialversicherungsträger durch eine amtliche Anweisung<sup>51</sup> geregelt, wie die Tage, an denen der Arbeitnehmer seine Arbeit außerhalb des Betriebs in Fernarbeit verrichtet, bei der SGK zu melden sind. Somit besteht nun auch eine Meldepflicht beim Sozialversicherungsträger, wenn der Arbeitnehmer im Homeoffice arbeitet.

Die Verordnung klärte zwar verschiedene arbeitsrechtliche Fragen, traf jedoch im Hinblick auf sozialrechtliche Fragen, insbesondere der Unfallversicherung, keine Maßnahmen. Aufgrund der weiten Verbreitung dieser Arbeitsform war zu erwarten, dass der Gesetzgeber sozialrechtliche Maßnahmen im Bereich der Unfallversicherung ergreift. Jedoch liegt bis heute kein entsprechender Gesetzentwurf vor. Den Statistiken lässt sich nicht entnehmen, wie viele Arbeitsunfälle im Home Office bislang gemeldet wurden. In der Folge sind die Gerichte und das Kassationsgerichtshof weiterhin aufgefordert, diese Lücke durch ihre Rechtsprechung zu füllen.

### **2.11. Leistungen der Allgemeinen Krankenversicherung bei Beitragsschulden**

In der Türkei sind nicht wenige Versicherte aufgrund ihrer Beitragsschulden von Leistungen der Allgemeinen Krankenversicherung ausgeschlossen.<sup>52</sup> Angesichts der Pandemie ist es jedoch umso wichtiger, uneingeschränkter Zugang zur Gesundheitsversorgung zu haben.

Mit Präsidialbeschluss vom 7.1.2020 wurde daher bestimmt, dass Mitglieder der Allgemeinen Krankenversicherung mit Beitragsschulden sowie deren Mitversicherte Sachleistungen von Einrichtungen des Gesundheitsministeriums und von Universitätskliniken bis zum Jahresende 2020 in Anspruch nehmen können. Diese Frist wurde zunächst bis zum 31.12.2021 verlängert. Da die Corona-Krise noch andauert, wurde nun durch Präsidialbeschluss<sup>53</sup> vom 11.1.2022 die Frist bis zum 31.12.2022 ein zweites Mal verlängert.

### **2.12. Höherer staatlicher Zuschuss für das Private Altersvorsorgesystem**

Seit 2001 besteht auch in der Türkei die Möglichkeit, eine private Altersvorsorge abzuschließen. Bei vielen Menschen ist inzwischen das Interesse am Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge gestiegen. Nach aktuellen Zahlen (Stand: Februar 2022) des Pensionsaufsichtszentrums (*Emeklilik Gözetim Merkezi*) sind derzeit ca. 7,1 Millionen Personen Mitglied des privaten Altersversorgungssystems.<sup>54</sup> Der Staat will das System

---

<sup>51</sup> SGK Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü (Generaldirektion für Versicherungsprämien), 5.7.2021, Uzaktan Çalışma Gün Bildirimi Konulu Genel Yazı (Allgemeines Schreiben zur Benachrichtigung über Fernarbeitstage).

<sup>52</sup> Eine Anfrage der Opposition an den Minister für Arbeit und Soziales brachte keine Kenntnis über die Zahl der Versicherten, die ihre Beiträge nicht begleichen konnten. Zudem ist nicht bekannt, wie viele Versicherte aufgrund des Beitragsamnestiegesetzes ihre Beitragsschulden zur Allgemeinen Krankenversicherung umstrukturieren lassen konnten.

<sup>53</sup> <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/01/20220111-3.pdf>.

<sup>54</sup> Details können abgerufen werden unter: <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/>.

weiterhin fördern, um mithilfe der Kapitalbildung in dieser Säule zu gewährleisten, dass ein bestimmter Lebensstandard im Alter gehalten werden kann.

Mit Gesetz Nr. 7351, das am 19.1.2022 verabschiedet und am 22.1.2022 im Amtsblatt veröffentlicht wurde, sind diverse Bestimmungen verschiedener Gesetze geändert worden, darunter auch einige Regelungen zur privaten Altersvorsorge.

Das System der privaten Altersvorsorge beruht auf freiwilliger Basis. Der Gesetzgeber hatte zwar schon parallel zur Verkündung des Gesetzes<sup>55</sup> einige Förderinstrumente in Form von Steuerbegünstigungen eingeführt, die allerdings wenig bewirkten. Positiver wirkte sich aus, dass der Staat seit 1. Januar 2013 einen Zuschuss in Höhe von 25% der geleisteten Beiträge in das System einzahlte. Damit mehr Menschen privat fürs Alter vorsorgen, wurde dieser staatliche Zuschuss nun durch Art. 6 des Gesetzes Nr. 7351 von 25% auf 30% erhöht. Inwieweit diese Regelung vor dem Hintergrund der gegenwärtigen wirtschaftlichen und finanziellen Situation im Land dazu beitragen wird, die private Altersvorsorge weiter auszubauen, muss sich erst noch erweisen.

Obwohl das private Altersversorgungssystem auf Freiwilligkeit basiert, wurde mit einer Verordnung vom 27.12.2017 bestimmt, dass jeder Arbeitgeber seine Arbeitnehmer – gestaffelt nach der Mitarbeiterzahl – automatisch als pflichtversichert im betrieblichen Alterssicherungssystem anmelden muss. Dem Versicherten steht es dabei frei, aus dem System auszutreten und bereits bezahlte Prämien zurückerstattet zu bekommen. Die Regelung sollte ab 1.1.2022 anwendbar sein, wurde jedoch durch Präsidialbeschluss Nr. 4980 am 28.12.2021 außer Kraft gesetzt.<sup>56</sup>

### 3. INTERNATIONALES SOZIALRECHT

Die Türkei hat in den vergangenen Jahren zahlreiche Sozialversicherungsabkommen mit unterschiedlichen Ländern unterzeichnet und zur Anwendung der Vertragsbestimmungen eine beträchtliche Zahl an Zirkularbeschlüssen (*Genelge*) erlassen, über die bereits berichtet wurde. Seit dem letzten Bericht wurden weitere Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen, deren Zahl jedoch im Vergleich zu den Vorjahren geringer ausfällt. Die Türkei wird auch weiterhin entsprechende Vereinbarungen treffen, um Lösungen für neue sozialrechtliche Herausforderungen zu finden.

Das mit der Islamischen Republik Iran am 16.4.2016 in Ankara unterzeichnete Sozialversicherungsabkommen wurde mit Gesetz Nr. 7306 angenommen und am 24.3.2021

---

<sup>55</sup> Gesetz Nr. 4632 über das Spar- und Anlagesystem für die private Altersvorsorge (2001), in Kraft getreten 2003.

<sup>56</sup> Siehe <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/12/20211229-25.pdf>.

im Amtsblatt (Nr. 31433)<sup>57</sup> veröffentlicht. Die Ratifizierung erfolgte durch Präsidialbeschluss (Nr. 4038) und wurde am 1.6.2021 im Amtsblatt veröffentlicht (Nr. 31499).<sup>58</sup> An dieser Stelle muss erwähnt werden, dass per Präsidialdekret (Nr. 9)<sup>59</sup> vom 15.7.2018 angeordnet wurde, dass internationale Abkommen ein besonderes Ratifizierungsverfahren durchlaufen müssen. Auch Sozialversicherungsabkommen, die vom Parlament durch ein Gesetz angenommen wurden, sind durch einen Präsidialbeschluss zu ratifizieren.

Das Sozialversicherungsabkommen mit dem Iran umfasst auf türkischer Seite, bei Einfach- und Mehrfachbeschäftigten, den Versicherungsschutz für Versicherungszweige mit kurzzeitigen und mit regelmäßig wiederkehrenden Leistungen<sup>60</sup> sowie die Arbeitslosenversicherung. Selbstständig Beschäftigte, die nach dem türkischen Sozialversicherungsrecht als 4b-Beschäftigte bezeichnet werden<sup>61</sup>, sind ebenfalls über Versicherungszweige für kurzzeitige und für regelmäßig wiederkehrende Leistungen abgedeckt, mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung. Für Beschäftigte im öffentlichen Dienst werden dagegen nur die Versicherungszweige mit Dauerleistungen erfasst.

Auf Seiten der Islamischen Republik Iran schließt das Abkommen Arbeitnehmer ein, die auf Grundlage des Sozialversicherungsgesetzes versichert sind, sowie Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich der speziellen Sozialversicherungsgesetze für Teppichknüpfer und Handarbeiter, Beschäftigte im Bereich Personenbeförderung im Inland und Frachttransport sowie für Bauarbeiter fallen.

Wie in einem früheren Bericht bereits dargestellt, hat die Türkei mit Polen am 17.10.2017 in Warschau ein Sozialversicherungsabkommen unterzeichnet. Dieses Abkommen trat mit der Verkündung des Präsidialbeschlusses (Nr. 4045) am 1.6.2021 in Kraft.<sup>62</sup>

Am 14.12.1972 unterzeichnete die Türkei in Paris gemeinsam mit vier weiteren europäischen Staaten (Österreich, Frankreich, Italien, Luxemburg)) das multilaterale Europäische Übereinkommen über Soziale Sicherheit des Europarats, das vom türkischen Parlament am 2.12.1976 ratifiziert wurde.<sup>63</sup> Dieses Abkommen trat zuerst für die Unterzeichnerstaaten Türkei, Luxemburg und Österreich am 1.3.1977 in Kraft und wurde bislang von acht Staaten

---

<sup>57</sup> <https://www.lexpera.com.tr/mevzuat/kanunlar/turkiye-cumhuriyeti-hukumeti-ile-iran-islam-cumhuriyeti-hukumeti-arasinda-sosyal-guvenlik-1>.

<sup>58</sup> Für den Präsidialbeschluss *siehe* <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/06/20210602-2.pdf>.

<sup>59</sup> Das Präsidialdekret ist abzurufen unter: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/19.5.9.pdf>.

<sup>60</sup> Unfall- und Mutterschaftsversicherung fallen unter die Kategorie der kurzzeitigen Versicherungszweige, die Rentenversicherung wird als Versicherungszweig für Dauerleistungen klassifiziert. Die Allgemeine Krankenversicherung wird dagegen keinem der Zweige zugeordnet und stellt daher einen besonderen Bereich dar.

<sup>61</sup> Diese Bezeichnung ergibt sich aus Art. 4b des Gesetzes über die Sozialversicherung und die Allgemeine Krankenversicherung, das den Status der selbstständig Beschäftigten bestimmt. Für angestellte Arbeitnehmer wird dagegen in der Praxis die Bezeichnung 4a und für Beschäftigte im öffentlichen Dienst die Bezeichnung 4c verwendet.

<sup>62</sup> <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/06/20210602.pdf>

<sup>63</sup> *Siehe* Europarat, Sammlung der Europaratsverträge (SEV) Nr. 078: [https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR\\_KARARLAR/kanuntbmmc059/kanuntbmmc059/kanuntbmmc05902023.pdf](https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc059/kanuntbmmc059/kanuntbmmc05902023.pdf).

ratifiziert. Da die Türkei zwischenzeitlich weder mit Spanien noch mit Portugal eine bilaterale Vereinbarung über soziale Sicherheit abgeschlossen hat, gab der Sozialversicherungsträger SGK durch Zirkularbeschluss 2021/34 vom 14.10.2021 bekannt,<sup>64</sup> dass das Pariser Abkommen auch auf die Sozialversicherungsverhältnisse mit diesen beiden Ländern anzuwenden ist. Zugleich wurden die Durchführungsbestimmungen konkretisiert.

Um die Durchführungsbestimmungen des Sozialversicherungsabkommens zu konkretisieren, das die Türkei mit Ungarn am 21.3.2018 in Budapest unterzeichnet hatte, hat die SGK unter Nr. 2021/15 einen entsprechenden Zirkularbeschluss erlassen.<sup>65</sup>

Unter den Europarats-Abkommen zum Menschenrechtsschutz mit Bezügen zum Sozialrecht nimmt das Istanbul-Übereinkommen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt vom 11.5.2011 eine herausgehobene Stellung ein. Es verpflichtet die Vertragsstaaten, bestimmte soziale Dienstleistungen – u.a. allgemeine und spezialisierte Hilfsdienste sowie geeignete, leicht zugängliche Schutzunterkünfte – bereit zu stellen, um Gewaltopfer effektiv zu unterstützen.<sup>66</sup> Für die Türkei, die zu den ersten Signatarstaaten zählte, war das Übereinkommen am 1.8.2014 in Kraft getreten. Am 22.3.2021 jedoch kündigte die türkische Regierung trotz erheblicher Proteste das Übereinkommen. Der Austritt wurde zum 1.8.2021 wirksam.

## 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 7349 (betr. Änderungen im Einkommensteuergesetz):

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/12/20211225-2.htm>

Gesetz 7316 (betr. Maßnahmen der Corona-Pandemie):

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/04/20210422-1.htm>

---

<sup>64</sup> Abzurufen unter: <https://kms.kayis.gov.tr/Home/Goster/183204?AspxAutoDetectCookieSupport=1>.

<sup>65</sup> Abzurufen unter: <https://www.alomaliye.com/wp-content/uploads/2021/06/sgk-genelgesi-2021-15.pdf>.

<sup>66</sup> Siehe Art. 20 ff. des Übereinkommens von Istanbul, SEV Nr. 210, abzurufen unter: <https://rm.coe.int/16806b076a> (nichtamtliche Übersetzung).



Gesetz 7256 (betr. Umstrukturierung der Sozialversicherungsbeitragsschulden):

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/06/20210609-1.htm>

Gesetz 7346 (betr. Sammelgesetz):

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/12/20211225-1.htm>

## 4.2. Sozialversicherungsabkommen und Zirkularbeschlüsse

Sozialversicherungsabkommen mit der Islamischen Republik Iran:

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/06/20210602-2.pdf>

Zirkularbeschluss zum Europäischen Übereinkommen von 1972:

<https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/183204?AspxAutoDetectCookieSupport=1>

Zirkularbeschluss Ungarn:

<https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/177108>

## 4.3. Ausgewählte Literatur über das türkische Sozialrecht

Alper, Yusuf/Kılış, İlknur, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Dora, 6. Aufl., August 2021.

Arap, Erdal, Hizmet Tespiti Davaları, Seçkin, 2. Aufl., Nisan 2021.

Arkan, Nalan/ Murat, Güven, Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Sosyal Koruma, Sosyal Güvenlik Dergisi, 1/2021, S.175-194.

Atasoy Karyağdı, Yasemin, Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası ve Yapılacak Parasal Yardımlar, Seçkin, Mai 2021.

Atatanır, Hicran, Sosyal Güvenlik Sisteminde Primsiz Ödemeler: Almanya Örneği, Çalışma ve Toplum, 3/2021, S. 2029-2054.

Balcı, Mesut, Sosyal Güvenlik Hukuku, Yetkin, Haziran 2021.

Balcı, Mesut/Soner, Birol/Aydoğan, Bahri/Yener, Ahmet, İş Kazaları ve Meslek Hatalıklarından Kaynaklanan Maddi Tazminat Davaları, Yetkin, Haziran 2021.

Bilgili, Özkan, İş Sözleşmesi Askıda Olan Kamu İdaresi Çalışanlarının Genel Sağlık Sigortalılıkları, Çalışma ve Toplum, 3/2021, S. 1729-1780.

Bilgili, Özkan, Özel Sağlık Hizmet Sunucularında Çalışan Hekimlerin Sigortalılığı, Sosyal Güvenlik Dergisi, 1/2021, S. 33-54.

Centel, Tankut, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, On İki Levha, Temmuz 2021.

Çetin, Emrah, Ulusal ve Uluslararası Hukuk Boyutuyla Sosyal Güvenlik Hakkı ve Etkinleştirilmesi (Covid-19 Pandemisiyle), Yetkin, Aralık 2021.

Çımrın, Arif H., Sosyal Görünürlüğün Sebebi Olarak Meslek Hastalığı; Olgu Sunumu, Çalışma ve Toplum, 2/2021, S. 819-828.

Çopuroğlu, Çağlar, Türkiye'deki Yabancı Kayıt Dışı İşçilerin Kısa ve Uzun Vadeli Sosyal Sigortalar Üzerinde Oluşturduğu Riskler, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 17/2021, S. 269-286.



- Çopuroğlu, Çağlar, Yaş Düzeltmenin Sigortalılığa Etkisinde Aktüeryal Dengeyi Koruyucu Hükümlerin Değerlendirilmesi, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1/2021, S. 93-113.
- Çuvalcı, Ali, İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Davalar, Seçkin, Nisan 2021.
- Dinç, İstemi Ceysu, Türk Bireysel İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Analık Hali, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1/2021, S. 151-200.
- Dinç İstemi Ceysu, Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden Hizmet Alımınının İş Hukukunda Dış Kaynak Kullanımı Bakımından Değerlendirilmesi, Legal İSGHD, 68/2020, S. 1555-1582.
- Düzgünkaya, Aydan/ Evcimen, Ahmet, Sosyal Güvenlik Hukuku Davaları Hakkında Hukuk Genel Kurulu Kararları 2020, Aristo, Eylül 2021.
- Doğan Yenisey, Kübra/Ergüneş Emrağ, Seda, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, On İki Levha, Mai 2021.
- Ekmekçi, Ömer/Tuncay, Can, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta, 21. Aufl., Oktober 2021.
- Elma, Ramazan, Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku, Seçkin, März 2021.
- Ermumcu, Senem, Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Hizmet Tespitinde Prime Esas Kazançların İspatı, Uyumu, Çalışma ve Toplum, 2/2021, S. 899-928.
- Ertürk, Şükran, Anayasa Mahkemesi'nin Çalışan Sigortalının Yaşlılık Aylığı Bağlanması İçin İşten Ayrılmasını Gerektiren Kuralın İptaline Karar Vermesinin Bazı Sonuçları Hakkında, Sicil, 45/2021, S. 32-44.
- Gökbayrak, Şenay, Zor Zamanlarda Sosyal Güvenliği Yeniden Düşünmek Sosyal Güvenlik ve Gelirin Yeniden Dağılımı, Çalışma ve Toplum, 1/2022, S. 107-142.
- Gülle, Ayel, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Oyuncu, Beta, August 2021.
- Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza /Caniklioğlu, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta, November 2021.
- Hekimler Alpay (Hrsg.), Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı, Legal, İstanbul 2021.
- Hekimler Alpay, Home Office Uygulaması ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Hakkında Genel Bir Değerlendirme, İktisat ve Toplum, Sayı:127, Mai 2021, S. 1-6.
- İncirlioğlu Lütüf, İş sağlığı ve Güvenliğinde Çalışan ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, 3. Aufl., Legal, İstanbul, 2022.
- İzmirlioğlu, Fatma Ayça, Ar-Ge Faaliyetinde Bulunan İşverenlere Sağlanan Ar-Ge Personeline Yönelik Sigorta Prim Desteği Düzenlemesinin Çalışma Süreleri Bakımından Düşündürdükleri, Legal İSGHD, 71/2021, S. 1197-1234.
- Kara, Tuğçe, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ölüm, Platon Hukuk, September 2021.
- Karaç, Serkan Taylan, İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatına Etki Eden Hususlar ve Tazminat Hesabı, Legal İSGHD, 69/2021, S. 215-258.
- Karahmetoğlu Atanur, İş Kazası Açısından Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Legal İSGHD, 68/2020, S. 1585-1618.
- Karaman Mehmet Halis, Şirket Ortaklarının Sosyal Sigorta Statüleri Yönünden Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Madde 4 ve 53 Hükümlerinin Değerlendirilmesi, Legal İSGHD, 67/2020, S. 1121-1156.
- Kapar, Recep, Türkiye'nin Çalışmada Sağlık ve Güvenlik Alanında Avrupa Birliği Hukukuna Uyumu, Çalışma ve Toplum, 2/2021, S. 829-858.

- Kayacan, Altay, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının İş Hukuku Bakımından Sonuçları, Seçkin, Mai 2021.
- Kayırgan, Hasan, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlılık Sigortası, Seçkin, März 2021.
- Kılınc, Bahar, Sigortalılık Başlangıç Tarihinin Tespiti Davası, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 49/2022, S. 141-164.
- Keser, Betül, Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda Hizmet Akdiyle Çalışanların Yaşlılık Sigortasından Doğan Hakları, Platon Hukuk, Januar 2022.
- Makas, Recep, Köy ve Mahalle Muhtarlarının Sosyal Güvenliği, Legal İSGHD, 69/2021, S. 187-214.
- Mülayim, Baki Oğuz, Tarım Sektöründe Çalışanların Sosyal Güvenliği, Adalet, September 2021.
- Narter, Sami, İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Adalet, Juni 2021.
- Oğuz Özgür, Covid-19 Tedbirleri Kapsamında Aşı Yaptırmama ve Maske Takmama Bir Fesih Sebebi midir?, Legal İSGHD, 70/2021, S. 545-568.
- Özdemir, Abdullah/İnce, Gamze Duygu, OECD Ülkelerinde Sosyal Yardımların Yoksulluk Üzerine Etkisi, Çalışma ve Toplum, 4/2021, S. 2633-2658.
- Öztürk, Sezai, Hizmet Tespit Davaları, Yetkin, Mayıs 2021.
- Öztürk, Meltem, Hizmet Tespit Davası, Seçkin, Juni 2021.
- Polat Yeliz, Sosyal Politika Açısından Özel İstihdam Büroları: Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, Gazi Kitapevi, Ankara, 2021.
- Ruhi, Ahmet Cemal/ Ruhi, Canan, İş Kazası veya Meslek Hastalıkları ile İlgili Tespit, Tazminat ve Rücuan Tazminat Davaları, Seçkin, 3. Aufl., September 2021.
- Sarıkaya, Ecenur, Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Geçici İş İlişkisi, Legal İSGHD, 69/2021, S. 259-290.
- Sevim, Ekrem/Nal, Mustafa, Türkiye’de Özel Sağlık Sigortacılığı Sisteminin Mevcut Durum Analizi, Sosyal Güvenlik Dergisi, 1/2021, S. 157- 174.
- Sarıkaya Ecenur, Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Geçici İş İlişkisi, Legal İSGHD, 69/2021, S. 259-290.
- Sözer Ali Nazım, Hizmet Platformların ve çalışanlarının Hukuki Konumu – İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Bir Değerlendirme, Legal İSGHD, 71/2021, S. 967-1062.
- Sözer Ali Nazım, Yurtdışında aÇalışan Türk Vatandaşlarının Türkiye’de Emeklilik hakları; Federal Almanya örneğinde Bir Değerlendirme, Legal İSGHD, 67/2020, S. 1087-1210.
- Sümer, Haluk Hadi, Sosyal Güvenlik Hukuku, Seçkin, 2. Aufl., September 2021.
- Şakar, Müjdat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta, 14. Aufl., Oktober 2021.
- Şakar, Müjdat/Erkan Şahin, Duygu, Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı, Sosyal Güvenlik Dergisi, 2/2021 S. 249-267.
- Şentürk Mustafa, Uygulama Sorunları ve Covid 19 pandemi Dönemi Düzenlemelerele Birlikte Kısa çalışma Ödeneği, Legal ISGHD, 70/2021, S. 697-728.
- Temir, Arif, Apartman Yönetimi ve Kapıcılar, Yetkin, August 2021.
- Tuncay Can, Pandemi Gölgesinde Evden Çalışma, Legal İSGHD, 69/2021, S. 23-52.
- Tuncay Can, Sosyal Güvenlik Hukuku Derrsleri, 21. Aufl., Beta, Istanbul, 2021.
- Uşan, M. Fatih/Erdoğan, Canan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Seçkin, 2. Aufl., September 2021.

Yaba, Tuğçe, Sosyal Güvenlik Hukukunda Yurt Dışı Hizmet BoJrçlanması, Seçkin, Januar 2022.  
Yılmaz, Halil, Süt Verme İçin Ayrılan Zamanlarda Meydana Gelene İş Kazası, Legal İSGHD,  
72/2021, S .1545-1576.

Zincirliođlu Canan Albayrak, Covid 19 Sürecinde İş Hukuku, Adalet, Ankara, 2021.

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