



MAX PLANCK INSTITUTE
FOR SOCIAL LAW AND SOCIAL POLICY

Social Law Reports

Alpay Hekimler

Entwicklungen im Recht des Sozialschutzes in der Türkei

Reported Period: 2017-2018

Cite as: Social Law Reports No. 5/2019

© Max Planck Institute for Social Law and Social Policy, Munich 2019.

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

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

INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|--|----|
| 1. RECHTSPOLITISCHE ENTWICKLUNGEN..... | 1 |
| 2. VERFASSUNGSRECHTLICHE ENTWICKLUNGEN | 2 |
| 3. SOZIALRECHTLICHE ENTWICKLUNGEN..... | 4 |
| 3.1. ORGANISATORISCHE UMGESTALTUNG..... | 4 |
| 3.2. ARBEITSRECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN: MINDESTLOHN | 5 |
| 3.3. NEUE RECHNUNGSGRÖÙE BEI DER EINKOMMENSFESTSTELLUNG | 6 |
| 3.4. EINFÜHRUNG DER TÜRKIS-KARTE FÜR AUSLÄNDISCHE ARBEITSKRÄFTE..... | 7 |
| 3.5. ALTERSSICHERUNG: HÖHERES RENTENEINTRITTSALTER BEI STAATLICHEN UNIVERSITÄTEN | 7 |
| 3.6. EINFÜHRUNG EINER MINDESTRENTE..... | 8 |
| 3.7. ARBEITSLOSENVERSICHERUNG | 8 |
| 3.7.1. LEISTUNGSRECHT | 8 |
| 3.7.2. ERWEITERUNG DER ARBEITSLOSENVERSICHERUNG AUF SELBSTÄNDIGE HANDWERKER..... | 10 |
| 3.8. DIE PRIVATE ALTERSVORSORGE..... | 10 |
| 3.9. NEUES ARBEITSGERICHTSGESETZ IN KRAFT | 12 |
| 4. INTERNATIONALES SOZIALRECHT | 13 |
| 5. ANHANG | 13 |
| 5.1. ADRESSEN WICHTIGER INSTITUTIONEN | 13 |
| 5.2. FACHZEITSCHRIFTEN MIT BEZUG AUF SOZIALRECHT | 14 |
| 5.3. AUSGEWÄHLTE LITERATUR ÜBER DAS TÜRKISCHE SOZIALRECHT | 15 |

LIST OF ABBREVIATIONS

| | |
|--------|--|
| BBP | Büyük Birlik Partisi („Partei der Großen Einheit“) |
| CHP | Cumhuriyet Halk Partisi (Republikanische Volkspartei) |
| DP | Demokrat Parti (Demokratische Partei) |
| HDP | Halkların Demokratik Partisi (Demokratische Partei der Völker) |
| İYİ | İyi Parti („Gute Partei“) |
| MHP | Milliyetçi Hareket Partisi („Partei der Nationalistischen Bewegung“) |
| MPISOC | Max Planck Institute for Social Law and Social Policy |
| RG | Resmî Gazete (Amtsblatt der Republik Türkei) |
| RVOmG | Rechtsverordnung mit Gesetzeskraft |
| SP | Saadet Partisi („Partei der Glückseligkeit“) |
| TBMM | Große Nationalversammlung der Türkei (Parlament) |
| TL | Türkische Lira |

1. RECHTSPOLITISCHE ENTWICKLUNGEN

Die allgemeinen wie auch die sozialpolitischen und sozialrechtlichen Entwicklungen der vergangenen zwei Jahre in der Türkei sind gekennzeichnet durch den Putschversuch vom 15./16. Juli 2016. Dieses Ereignis und die Folgemaßnahmen haben in Verbindung mit der Verfassungsänderung, auf die im folgenden Abschnitt kurz eingegangen wird, ein neues politisches System in der Türkei geschaffen. Dabei ist anzumerken, dass die Regierung schon vor dem Putschversuch einen Systemwechsel beabsichtigt und mit entsprechenden Planungen und deren Umsetzung begonnen hatte. Insofern hat das Geschehen die Pläne, ein Präsidialsystem einzuführen, nur beschleunigt und ihnen zusätzliche Schubkraft verliehen.

Unmittelbar nach dem gescheiterten Putsch wurde am 21.7.2016 der Notstand nach Art. 119 der Verfassung ausgerufen, zunächst für 90 Tage. Anzumerken ist allerdings, dass dieser Artikel mit der Verfassungsreform von 2017 grundlegend geändert wurde. Die Bestimmungen über die „Ausrufung des Notstandes wegen Ausbreitung von gewalttätigen Vorkommnissen und ernster Störung der öffentlichen Ordnung“ (Art. 120), die „Regelung zu den Fällen des Notstandes“ (Art. 121) und über „Ausnahmezustandsverwaltung, Mobilmachung und Kriegsfall“ (Art. 122) sind mit der Verfassungsreform entfallen und im neu gefassten Art. 119 zusammengeführt.¹

Der Notstand wurde bis zu seiner Aufhebung am 18.8.2018 sieben Mal verlängert. Während des Notstands waren die Grundrechte eingeschränkt. Das Land wurde durch Notstandsdekrete regiert. Während dieses Zeitraums wurden insgesamt 32 derartige Dekrete erlassen. Es handelt sich dabei um Rechtsverordnungen mit Gesetzeskraft (RVOMG) gemäß Art. 121 der Verfassung und Art. 4 des Notstandsgesetzes². Einige Bestimmungen dieser Dekrete berühren auch das Sozialrecht.

Das Verfassungsgericht hat sich mit Urteil vom 12.10.2016³ für unzuständig erklärt, die Rechtmäßigkeit und den Inhalt der Dekrete zu überprüfen. Somit konnte und kann gegen die Einführung neuer Bestimmungen oder die Änderung bestehender Bestimmungen des türkischen Rechts, die durch solche Dekrete vorgenommen wurden, keine Klage erhoben werden.

Aus rechtspolitischer Sicht waren die vorgezogenen Präsidentschafts- und Parlamentswahlen, die am 24.6.2018 stattfanden, ein weiteres wichtiges Ereignis. Die Notwendigkeit, die Wahlen fast 1,5 Jahre vorzuziehen, begründete der Präsident mit politischen und wirtschaftlichen Unsicherheiten, die man schnell überwinden müsse. Mit

¹ Die deutsche Übersetzung der türkischen Verfassung ist abzurufen unter <http://www.tuerkei-recht.de/downloads/verfassung.pdf>

² Olağınüstü Hal Kanunu (Gesetz Nr. 2935) vom 25.10.1983, RG. No.18204.

³ Das Urteil ist abzurufen unter <http://kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/04955a1a-a3e0-417b-8702-1005d98f8252?excludeGerekce=False&wordsOnly=False>

diesen Wahlen wurden zum ersten Mal der Präsident und die Mitglieder der Großen Nationalversammlung (TBMM - Türkiye Büyük Millet Meclisi) – das Parlament – gleichzeitig gewählt. Die Zahl der Abgeordneten wurde von 550 auf 600 erhöht. Aktuell hat die AKP 290 von 595 Sitzen im Parlament (CHP 142, HDP 65, MHP 50, İYİP 40, SP 2, İP 2, DP 1, BBP 1, unabhängig 2).⁴ Zugleich sind mit dieser Wahl auch einige Bestimmungen der Verfassungsänderung 2017 in Kraft getreten, wodurch der Übergang von einem parlamentarischen System zum Präsidialsystem vollzogen wurde.

2. VERFASSUNGSRECHTLICHE ENTWICKLUNGEN

Verfassungsänderungen in der Türkei sind nur mit einer Zweidrittelmehrheit im Parlament möglich. Wird diese Mehrheit nicht erreicht, kann eine Verfassungsänderung auch durchgeführt werden, wenn die Mehrheit der Wähler in einer Volksabstimmung (Verfassungsreferendum) dafür stimmt. Ein solches Referendum setzt voraus, dass sich mindestens 60% der Abgeordneten dafür aussprechen. Bei der entscheidenden Abstimmung im Januar 2017 wurde die Zweidrittelmehrheit für eine Verfassungsänderung zwar nicht erreicht, wohl aber die 60%-Hürde für das Referendum überschritten. Diese Mehrheit wurde mit den Stimmen der AKP und der Zustimmung der Oppositionspartei MHP erreicht. Am 21. Januar 2017 wurde die Verfassungsänderung im Parlament mit 339 Stimmen (bei 142 Gegenstimmen) verabschiedet und am 11.2.2017 im Amtsblatt veröffentlicht.

Am 16. April 2017 – noch während des Notstands – fand das Referendum zur Änderung der Verfassung statt. Eine knappe Mehrheit der Wähler (51,4%) votierte für die Änderungen der Verfassung und den damit verbundenen Systemwechsel. Obwohl auch die vorherige Verfassung von 1982 mehrmals geändert wurde, ist die Reform von 2017 nicht nur die quantitativ umfangreichste Verfassungsänderung seit der Gründung der Republik, sondern wegen der Neufassung des politischen Systems der Türkei auch die inhaltlich weitreichendste.

Der durch die Verfassungsreform intendierte Systemwechsel zielte v.a. auf die Einführung eines Präsidialsystems mit weitreichenden Befugnissen für das Staatsoberhaupt. Anders als in anderen Ländern mit einem Präsidialsystem als Regierungsform (USA oder Frankreich) ist die Gewaltenteilung in der Türkei äußerst begrenzt und es fehlt an demokratischen Kontrollmöglichkeiten des Parlaments. Da die Neuerungen insbesondere die Staatsgewalten berühren und somit Folgen für die Gesetzgebung und den Gesetzesvollzug auch im Sozialrecht haben, wird im folgenden Abschnitt ein kurzer Überblick über diese Änderungen gegeben.

⁴ https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz_sd.dagilim, abgerufen 29.11.2018.

Insgesamt wurden 69 Artikel der Verfassung geändert. Das Amt des Ministerpräsidenten wurde abgeschafft. Die Funktion des Regierungschefs übernimmt der Präsident, dem es auch erlaubt ist, gleichzeitig Mitglied einer Partei zu sein und Parteiämter wahrzunehmen. Somit steht jetzt an der Spitze der Exekutive der Präsident, der die Richtlinien der Politik bestimmt.

Parlamentarische Kontrollmöglichkeiten wie das Misstrauensvotum, die Vertrauensfrage oder mündliche Befragungen des Präsidenten oder der Minister vor dem Parlament sind entfallen. Geblieben sind dagegen schriftliche Anfragen durch Parlamentarier, deren Beantwortung allerdings im Ermessen des Präsidenten liegt.

Zukünftig werden Präsident und Parlament am selben Tag für eine Legislaturperiode von fünf Jahren gewählt.⁵ Durch diese Änderung steigt die Wahrscheinlichkeit, dass dann die Partei die Mehrheit hat, der auch der Präsident angehört bzw. deren Parteichef er ist.

Eine weitere Änderung mit tiefgreifenden Folgen besteht darin, dass der Präsident die Möglichkeit hat, das Parlament ohne dessen Zustimmung jederzeit aufzulösen. Allerdings muss in diesem Fall nicht nur das Parlament, sondern auch der Präsident neu gewählt werden. Zwar besteht die Möglichkeit, dass auch das Parlament Neuwahlen beschließt; allerdings ist dies nur mit einer qualifizierten Mehrheit von drei Fünftel aller Mitglieder möglich.⁶

Der Präsident kann ohne Zustimmung des Parlaments seine Vizepräsidenten ernennen (deren Zahl nicht festgelegt ist; derzeit gibt es eine Ernennung)⁷ sowie seine Minister berufen. Er hat auch die Befugnis, neue Ministerien zu schaffen und bestehende neu zu gestalten oder aufzulösen.⁸ Von dieser Regelung wurde seit Bildung der neuen Regierung bereits Gebrauch gemacht und das Ministerium für den Bereich soziale Sicherheit neu gestaltet. Die Minister stehen zwar weiterhin ihren Ministerien vor, welche wiederum die Spitze der Zentralverwaltung bilden, jedoch haben sie nur noch die Funktion von politischen Spitzenbeamten.

Von großer Bedeutung auch für das Sozialrecht ist, dass der Präsident nun sogenannte Präsidialverordnungen (Başkanlık Kararnameleri) erlassen kann, über die das Parlament nicht abstimmen muss. Es ist ihm aber nicht gestattet, Verordnungen zu erlassen, die Grundrechte oder Persönlichkeitsrechte betreffen oder die gemäß der Verfassung per Gesetz geregelt werden müssen.⁹ Verfassung und Gesetze haben allerdings Vorrang vor Präsidialverordnungen. Die früher bestehende Möglichkeit, Rechtsverordnungen mit Gesetzeskraft zu erlassen, wurde abgeschafft und durch die Präsidialverordnung ersetzt.

⁵ Art. 77 der Verfassung.

⁶ Art. 78 der Verfassung.

⁷ Art. 106 der Verfassung.

⁸ Art. 104 der Verfassung.

⁹ Art. 104 der Verfassung

Abschließend ist festzuhalten, dass der Präsident nach der Neuregelung das Recht hat, zwölf der fünfzehn Mitglieder des Verfassungsgerichts¹⁰ und vier der dreizehn Mitglieder des Rates der Richter und Staatsanwälte¹¹ zu bestimmen.

3. SOZIALRECHTLICHE ENTWICKLUNGEN

Während des Notstandes und der darauffolgenden Monate erfuhr das Sozialrecht der Türkei keine wesentlichen Veränderungen, da die Wiederherstellung der Staatsicherheit im Vordergrund stand. Dennoch gab es während dieses Zeitraumes einige Neuerungen, die im nachfolgenden Überblick dargestellt werden.

3.1. Organisatorische Umgestaltung

Wie bereits erwähnt, ermächtigen die neuen Bestimmungen der Verfassung den Präsidenten, neue Ministerien zu schaffen, bestehende Ministerien umzustrukturieren oder aufzulösen. Der Präsident hat kurz nach den Wahlen mit der Neugründung seiner Regierung von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht und die Zahl der Ministerien reduziert, was dem Aufbau eines effizienteren Verwaltungsapparats dienen soll.

Im Rahmen dieser Maßnahme wurden die Ministerien von 26 auf 16 reduziert. Von dieser Neugestaltung ist auch das ehemalige Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) betroffen, das im Jahr 1945 gegründet wurde und seitdem stets denselben Namen trug. Im Zuge der Neuordnung fusionierten das ehemalige Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit und das ehemalige Ministerium für Familie und Sozialpolitik (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı). Heute trägt das Ministerium den Namen „Ministerium für Familie, Arbeit und Soziale Dienste“ (Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı). Mit der Zusammenlegung wurde der Aufgabenbereich des Ministeriums erweitert, jedoch zugleich im Namen der Zusatz „Soziale Sicherheit“ gestrichen, obwohl das Ministerium nach der Umstrukturierung weiterhin für diesen Bereich zuständig ist.

Durch die Präsidialverordnung Nr. 4 vom 15.7.2018¹² wurden auch die Bestimmungen des Gesetzes über die Sozialversicherungsanstalt (Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu) geändert. Seither trägt das Gesetz die Bezeichnung „Gesetz über diverse Anordnungen der Sozialversicherungsanstalt“ (Sosyal Güvenlik Kurumuna İlişkin Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun).¹³ Zugleich wurden zahlreiche Vorschriften abgeschafft. Inhaltliche Änderungen betrafen u.a. die Vorschriften zur Organisationsstruktur in den Art. 403-433.

¹⁰ Art. 146 der Verfassung.

¹¹ Art. 159 der Verfassung.

¹² Cumhurbaşkanlığı Kararname Sayısı:4 Yayın Tarihi: RG. 15.07.2018, No:30479

¹³ Sosyal Güvenlik Kurumuna İlişkin Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun (Gesetz Nr. 5502) vom 16.05.2006, RG. No.26174. Der Gesetztext ist abzurufen unter <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5502.pdf>

Nicht nur das Gesetz über die Sozialversicherungsanstalt, sondern auch die Vorschriften über die Organisationsstruktur der Arbeitslosenversicherung, die „Anstalt für Arbeit“ (İş Kurumu), wurden neu geregelt. Außerdem wurde das entsprechende Gesetz, das früher den Namen „Gesetz über die Anstalt für Arbeit der Türkei“ (Türkiye İş Kurumu Kanunu) trug, in „Gesetz über einige Anordnungen über die Anstalt für Arbeit der Türkei“ (Türkiye İş Kurumu ile ilgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun) umbenannt. Die diesbezüglichen Bestimmungen finden sich in Art. 615 - 629 der Präsidialverordnung.

3.2. Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen: Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn in der Türkei wird jedes Jahr von der Mindestlohnfeststellungskommission landesweit und branchenübergreifend festgelegt.¹⁴ Dieser Mindestlohn gilt auch für Arbeitnehmer, die nicht unter den Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes fallen.

Ab dem 1. Januar 2019 steigt dieser Lohn auf monatlich 2.558,40 TL Brutto (412 Euro)¹⁵ und 2.020,90 TL Netto (325 Euro). Dies entspricht einem Anstieg um 26,5% im Vergleich zum Vorjahr. Zwischen 2017 und 2018 lag der Mindestlohn bei 2.029,50 TL brutto und 1.603,12 TL netto. Grund für die Steigerung von 26,5% ist die hohe Inflationsrate des vergangenen Jahres.

Die Anhebung des Mindestlohnes hat auch Folgen für bestimmte sozialrechtliche Rechnungsgrößen, da er als Referenzwert eingesetzt wird. Selbständige, die nach Art. 4 Abs. 3 des Gesetzes über die Sozialversicherung und der Allgemeinen Krankenversicherung pflichtversichert sind, zahlen insgesamt 34,5% ihrer Einkünfte als Beitrag zur Sozialversicherung. Der Mindestbeitrag zur Sozialversicherung wird nach der gesetzlichen Mindestlohngrenze berechnet, wobei die Beitragsbemessungsgrenze beim 7,5fachen dieses Lohnes liegt. Somit zahlt der selbständig Beschäftigte einen nach Höhe des erklärten Einkommens gestuften Beitrag, der zwischen dem Mindestlohn und dessen 7,5fachen liegt. Da nun der Mindestlohn gestiegen ist, hat der selbstständig Erwerbstätige einen Beitrag von mindestens 882,65 TL (133,62 Euro) bis maximal 6.620 TL (1002 Euro) im Monat zu entrichten.

Art. 81 Abs. 1j des Gesetzes in der Fassung durch Änderungsgesetz Nr. 6745¹⁶ vom 7.9.2016 sieht allerdings vor, dass für Versicherte, die ihre Beiträge pünktlich einzahlen, d.h. keine Beitragsschulden aufweisen, ein Nachlass von 5 % zu gewähren ist. Diese Regelung wurde geschaffen, um die Zahlungsmoral der Selbstständigen zu fördern, die in der Türkei seit vielen Jahren nicht gerade sehr hoch ist, was auch mit der wirtschaftlichen Situation der

¹⁴ *Alpay Hekimler*, Vorschriften gegen Lohn- und Sozialdumping in der Türkei, Rechtslage und die Praxis, RdW Österreichisches Recht der Wirtschaft, 11/2011, S. 682-685.

¹⁵ Der Wechselkurs liegt bei 1 € = 6,2 TL.

¹⁶ Yatırımların Proje Bazında Desteklenmesi ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (Gesetz Nr. 6745) vom 20.08.2016, RG. No.29824.

Selbständigen zusammenhängt. Für diejenigen, die den Beitragsnachlass erhalten, liegen die Beiträge zwischen 754,73 TL (114,25 Euro) und 5.620 TL (850,77 Euro). Wie viele Personen tatsächlich von dieser Regelung profitieren, ist allerdings aus den Statistiken nicht herauszulesen.

Auch für freiwillig Versicherte steigt der Betrag, den sie an die Sozialversicherung zu entrichten haben. Der Gesetzgeber hat für freiwillig Versicherte denselben Grenzwert festgelegt. Der Mindestbetrag für die freiwillig Versicherten beträgt 32% des Mindestlohns. Somit haben freiwillig Versicherte im Jahr 2019 Beiträge in Höhe von mindestens 818,69 TL (124 Euro) zu entrichten. Diejenigen, die ihre Beiträge pünktlich zahlen, haben indes keinen Anspruch auf den Beitragsnachlass von 5 %.

Die Anhebung des Mindestlohnes wirkt sich auch auf die Beiträge zur Allgemeinen Krankenversicherung aus. Für bedürftige Personen übernimmt der Staat die Beiträge zur Allgemeinen Krankenversicherung, während Personen, die über ein bestimmtes Einkommen verfügen, verpflichtet sind, selbst die Beiträge zu entrichten, die nach ihrem Einkommen berechnet werden. Mit dem Anstieg des gesetzlichen Mindestlohnes ist der Mindestbeitrag, den diese Personen zur Allgemeinen Krankenversicherung zu entrichten haben, für das Jahr 2019 auf 76,75 TL (11,60 Euro) gestiegen. Im Vorjahr lag der Betrag bei 60,89 TL (9,20 Euro).

3.3. Neue Rechnungsgröße bei der Einkommensfeststellung

Um sämtliche Bürgerinnen und Bürger in die Krankenversicherung einzubeziehen, hat der Gesetzgeber eine Einkommensprüfung eingeführt, die seit dem 1.1.2012 praktiziert wird.¹⁷

Dabei muss sich jeder, dessen Pflicht- oder freiwilliges Versicherungsverhältnis endet, innerhalb eines Monats einem Einkommenstest unterziehen, um festzustellen, ob und in welcher Höhe Beiträge für die Allgemeine Krankenversicherung zu leisten sind. Da sich jedoch mit der Zeit herausgestellt hat, dass die Durchführung der Einkommensprüfung sowie der Beitragseinzug Schwierigkeiten bereiten, hat der Gesetzgeber eine Reform des Systems beschlossen. Deshalb wurden die Bestimmungen über die Einkommensprüfung und das Einzugsverfahren durch das Gesetz Nr. 6824 vom 8.2.2017¹⁸ neu geregelt.

Nach der geltenden Regelung¹⁹ werden die Beiträge zur Allgemeinen Krankenversicherung für Personen, deren Haushaltseinkommen weniger als ein Drittel des Mindestlohns beträgt, weiterhin vom Staat übernommen. Wenn das Einkommen diese Grenze überschreitet oder wenn jemand nicht bereit ist, sich der Einkommensprüfung zu unterziehen, hat diese Person seit 1.3.2017 Beiträge in Höhe von 3% des Mindestlohns an die Allgemeine

¹⁷ Siehe *Alpay Hekimler*, Soziale Sicherheit in der Türkei – Grundlagenbericht 2015, abzurufen unter <http://www.mpisoc.mpg.de/1216552/SLR-4-2015-Tuerkei.pdf>

¹⁸ Siehe, Bazi Alacaklarin Yeniden Yapilandirilmasi Ile Bazi Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapilmasina Dair Kanun (Gesetz Nr. 6824) vom 08.02.2017 RG. 30001.

¹⁹ Siehe, *Yusuf Alper/ İlknur Kılıç*, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 3.baskı, Dora, Bursa, 2017, S. 272 ff.

Krankenversicherung zu bezahlen. Somit wurde die alte Regelung, die eine Staffelung vorsah, abgeschafft und ein für die Versicherten übersichtlicheres Verfahren eingeführt.

3.4. Einführung der Türkis-Karte für ausländische Arbeitskräfte

Am 14.3.2017 wurde im Amtsblatt die Verordnung über die sogenannte Türkis-Karte (Turkuvaz Kart) veröffentlicht²⁰. Diese Karte wird qualifizierten ausländischen Arbeitskräften ausgestellt und gewährt ihnen eine unbefristete Arbeitserlaubnis sowie deren Ehegatten und Kindern eine Aufenthaltserlaubnis.

Nach einer Übergangsfrist von drei Jahren erlangen die Inhaber der Karte – abgesehen vom aktiven und passiven Wahlrecht – sämtliche Rechte, die den türkischen Staatsbürgern zustehen. In sozialrechtlicher Hinsicht sind sie den türkischen Staatsbürgern gleichgestellt. Allerdings können sie nicht in den öffentlichen Dienst eintreten. Sie sind auch vom Wehrdienst befreit.

3.5. Alterssicherung: Höheres Renteneintrittsalter bei Staatlichen Universitäten

Das Renteneintrittsalter wird bis zum Jahr 2048 im Zuge der großen Rentenreform von 2008 schrittweise auf das 65. Lebensjahr für Männer und Frauen angehoben. Allerdings wurden für manche Berufszweige Ausnahmeregelungen in Spezialgesetzen getroffen, was insbesondere beim Hochschulpersonal der Fall ist.

Laut Hochschulgesetz aus dem Jahre 1981, das als Gesetz Nr. 2547 erlassen²¹ und mehrfach geändert wurde, liegt das Renteneintrittsalter für die Mitglieder des Lehrkörpers, also die ordentlichen Professoren, außerordentlichen Professoren und Assistenz-Professoren, bei 67 Jahren. Sie können somit ihrer Berufstätigkeit an staatlichen Universitäten bis zur Vollendung ihres 67. Lebensjahr nachgehen. Soweit sie ausreichend Beiträge in die Rentenversicherung einbezahlt haben, können sie aber auch weiterhin früher in Pension gehen.

Seit 2006 erlebt die Türkei eine sogenannte Universitätsgründungswelle. Im Laufe der vergangenen Jahre sind zahlreiche neue private, aber auch staatliche Universitäten gegründet worden. Dies hat die Nachfrage an wissenschaftlichem Personal, insbesondere nach Professoren, enorm erhöht. Zur Bewältigung des Personalmangels hat die Regierung das Renteneintrittsalter an den neu gegründeten staatlichen Universitäten von 67 auf 72 Jahre erhöht. Diese Regelung war zunächst bis zum 31.12.2015 befristet und wurde später bis zum 31.12.2016 verlängert.

Da nach dem Putschversuch zahlreiche Mitglieder des Lehrkörpers aus dem Dienst entlassen worden waren, herrschte erneut Personalmangel, insbesondere an den neu gegründeten staatlichen Universitäten. Im Hinblick auf diesen Personalmangel wurde durch Art. 27 des

²⁰ Turkuvaz Kart Yönetmeliği RG. 30007 von 14.03.2017.

²¹ Yüksek Öğretim Kanunu (Gesetz Nr. 2547) vom 4.11.1981 RG. 17506.

Dekrets Nr. 761 vom 25.8.2016 das Renteneintrittsalter für Mitglieder des Lehrkörpers zuletzt von 72 auf 75 Jahre erhöht, wobei die Regelung bis Ende 2020 gelten soll.²²

3.6. Einführung einer Mindestrente

Das Phänomen einer sich ausbreitenden Altersarmut unter den Rentnern in der Türkei ist schon seit längerer Zeit zu beobachten. Aus den Statistiken des Versicherungsträgers lässt sich zwar nicht genau ablesen, wie hoch der Anteil der Rentner ist, die eine Altersrente unter 1.000 TL (161 Euro) beziehen. Es wird jedoch vermutet, dass die Zahl signifikant ist. Dass die türkische Lira in jüngster Zeit schwer an Kaufkraft eingebüßt hat, verschlechterte die Situation zusätzlich und nötigte die Regierung schließlich dazu, Maßnahmen zur Abhilfe zu treffen.

Deshalb wurde mit einem Änderungsgesetz, das mit seiner Veröffentlichung im Amtsblatt am 18.1.2019 in Kraft getreten ist, der Zusatzartikel 19 neu in das Gesetz zur Sozialversicherung und zur Allgemeinen Krankenversicherung aufgenommen. Dieser Artikel bestimmt, dass Invaliditäts- und Altersrenten monatlich nicht unter 1.000 TL (161 Euro) liegen dürfen. Die Differenz zum Wert der Versichertenrente, die durch diese Neuregelung zustande kommt, ist von der Staatskasse auszugleichen. Somit wird verhindert, dass der Sozialversicherungsträger zusätzlich finanziell belastet wird. Mit dieser Neuregelung wurde de facto eine Mindestrente in der Türkei eingeführt. Sollte die Inflationsrate in den kommenden Jahren nicht zurückgehen, ist zu erwarten, dass der Gesetzgeber den Wert jährlich anpassen wird.

3.7. Arbeitslosenversicherung

3.7.1. Leistungsrecht

Der Staatspräsident kündigte am 3. Dezember 2018 an,²³ dass eine Novellierung der Leistungsvoraussetzungen zum Arbeitslosengeld geplant ist, um den Versicherten den Zugang zum Arbeitslosengeld zu erleichtern. Das Parlament hat die entsprechende Gesetzesänderung am 17.1.2019 gebilligt. Die neue Regelung wurde noch am selben Tag im Amtsblatt veröffentlicht und ist somit in Kraft getreten.²⁴ Bisher sah Art. 50 Abs. 2 des Arbeitslosengesetzes als Leistungsvoraussetzung für das Arbeitslosengeld vor, dass Arbeitnehmer vor Eintritt der Arbeitslosigkeit 120 Tage ununterbrochen Beiträge geleistet haben müssen. Diese Frist wird mit der Gesetzesänderung abgeschafft. Zwei Bedingungen bleiben jedoch bestehen: 1. Der Arbeitnehmer muss in den letzten drei Jahren vor Eintritt der Arbeitslosigkeit Beiträge gezahlt haben und 2. Die Leistungsdauer hängt von der Anzahl

²² Ausführlicher dazu *Alpay Hekimler*, Das Renteneintrittsalter für das Hochschulpersonal in der Türkei - Ein Beitrag aus Diskriminierungsforschender Sicht, in: Jahrbuch 2017 – Altersdiskriminierung, (Hrsg. Gustav Wachter), Wien-Graz, 2018, S.13-29.

²³ <https://www.memurlar.net/haber/793009/issizlik-maasinda-surekli-120-gun-sarti-kaldiriliyor.html>, abgerufen 17.01.2019.

²⁴ Art. 25 des Gesetzes, das unter Nr. 7161 am 18.01.2019 im Amtsblatt veröffentlicht wurde.

der Tage ab, für die in den letzten drei Jahren Beiträge geleistet wurden. Mit der neuen Bestimmung werden deutlich mehr Arbeitslose Anspruch auf das Arbeitslosengeld bekommen, was zu einer höheren Belastung des Arbeitslosenfonds führen wird.

Bis zur Gesetzesänderung vom 28.11.2017²⁵ war nicht geregelt, in welchem Zeitraum die Anstalt für Arbeit einen Antrag auf Leistung aus der Arbeitslosenversicherung zu bearbeiten hat. Mit der Neuformulierung des Art. 50 Abs. 2 Arbeitslosenversicherungsgesetz Nr. 4447 ist nun der Träger der Arbeitslosenversicherung verpflichtet, bis zum Ende des folgenden Monats über den Antrag auf Arbeitslosengeld zu entscheiden. Dadurch werden leistungsberechtigte Versicherte schneller als früher ihre Leistungen erhalten können.

Eine weitere Änderung im Arbeitslosenversicherungsgesetz Nr. 4447 betrifft den Zeitpunkt der Auszahlung. Nach dem neu formulierten Art. 50 Abs. 2 Satz 2 soll das Arbeitslosengeld nicht mehr am Ende des Monats, sondern zum 5. des Monats ausgezahlt werden. Das Ministerium wurde ermächtigt, den Zahlungstag vorzuziehen.

Der Gesetzgeber hat in den Jahren 2017 und 2018 weitere Änderungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes verabschiedet.²⁶ So wurden 2017 im Rahmen einer Übergangsvorschrift einige Beschäftigungsförderungsmaßnahmen vorgesehen. Bei diesen Förderinstrumenten geht es hauptsächlich darum, Arbeitgeber bei Neueinstellungen vorübergehend von einem bestimmten Teil ihrer Beiträge zur Sozialversicherung zu entlasten, wobei die Kosten vom Arbeitslosenfond ausgeglichen werden sollen. Ziel dieser Regelungen ist es, die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen und durch eine Entlastung der Arbeitgeber neue Arbeitsplätze zu schaffen. Im Jahr 2017 umfasste die Entlastung alle Sozialversicherungsbeiträge entsprechend dem Mindestlohniveau (in Höhe von 773 TL (117 Euro), wovon der Arbeitgeber normalerweise 416,05 TL (63 Euro) zu tragen hatte und den restlichen Anteil als Arbeitnehmeranteil überwies). 2018 wurden die Fördermaßnahmen bis 2020 verlängert und die Beitragszuschüsse für einige Wirtschaftssektoren erheblich ausgeweitet, wobei der Staat je nach Entgelt und Sektor zwischen 883,01 TL (133,70 Euro) und 2151,45 TL (325,70 Euro) an monatlichen Beitragsentlastungen gewährte. Bei der Einstellung von Frauen und von jüngeren Arbeitnehmern (im Alter von 18-25 Jahre) war die Dauer der Beitragsentlastung auf 18 Monate festgelegt, in den übrigen Fällen auf 12 Monate. Daneben wurden zusätzliche Förderprogramme ebenfalls auf der Basis von Beitragsentlastungen aufgelegt, die nach Alter, Geschlecht, Qualifikation, Art der Beschäftigung oder Größe und Art des Betriebes differenzierten und zum Teil auch den Mindestlohn abdeckten.²⁷

²⁵ Bazı Vergi Kanunları ile Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, (Gesetz Nr. 7061) vom 28.11.2017, RG. 30261.

²⁶ Übergangartikel 16., 17., 18., 19., 20. sowie 21.

²⁷ Vgl. *Fikret Adaman, Burçay Erus, Turkey implements extensive employment subsidies, ESPN Flash Report 2018/32, Juni 2018.*

3.7.2. Erweiterung der Arbeitslosenversicherung auf Selbständige

Der Gesetzgeber beschloss 2017, die Arbeitslosenversicherung auf selbständig Beschäftigte auszuweiten. Sie waren bisher – ebenso wie Beamte, Arbeiter in der Land- und Forstwirtschaft, Beschäftigte in Privathaushalten, Militärpersonal sowie Studenten – von der Arbeitslosenversicherung ausgeschlossen. Die Ausweitung des geschützten Personenkreises erfolgte durch Gesetz Nr. 6824 vom 23.2.2017. Die Reform sah vor, eine Art Arbeitslosenfond für Selbstständige unter dem Namen „Handwerker-Innungskasse“ (Esnaf Ahilik Sandığı) zu gründen und diesen durch den neuen Zusatzartikel 6 im Arbeitslosenversicherungsgesetz zu verankern.

Es ist anzumerken, dass es sich um einen relativ langen und sprachlich nicht leicht verständlichen Artikel handelt. Diese Bestimmung regelt kurz zusammengefasst, dass selbständig Tätige als Pflichtversicherte gelten und die neu gegründete Kasse durch Beiträge finanziert werden soll. Die Leistungen, die von der Kasse erbracht werden sollen, sind in demselben Artikel geregelt. Ursprünglich sollte die Gesetzesänderung am 1.1.2018 in Kraft treten. Der Termin wurde durch eine spätere Gesetzesänderung allerdings auf 1.1.2020 verschoben.²⁸

3.8. Die private Altersvorsorge

Seit der Verabschiedung des Gesetzes Nr. 4632 von 2001 besteht auch in der Türkei die Möglichkeit, eine private Altersvorsorge abzuschließen. Die private Altersvorsorge wurde als freiwillige Versicherung eingeführt, der grundsätzlich jedermann beitreten kann. Jedoch hat der Gesetzgeber mit dem Gesetz Nr. 6740 vom 25.8.2016²⁹ das System dahingehend geändert, dass nun jeder Arbeitgeber entsprechend der Beschäftigtenzahl in seinem Betrieb seine Arbeitnehmer automatisch in ein System der privaten Altersvorsorge aufzunehmen hat.³⁰ Die Reform trat am 1.1.2017 in Kraft. Der Kreis der Pflichtversicherten (mit einer Austrittsoption) wurde zwischen Januar 2017 und Januar 2019 schrittweise ausgeweitet.

Nach den Vorschriften des Gesetzes hat der Ministerrat am 1.1.2017 eine Verordnung³¹ erlassen, wonach alle Arbeitnehmer, die ihr 45. Lebensjahr noch nicht erreicht haben, stufenweise nach der Beschäftigtenzahl des Betriebes, in dem sie tätig sind, als Pflichtversicherte in eine private Altersvorsorge aufzunehmen sind. Der Arbeitgeber hat hierzu mit einer privaten Versicherungsgesellschaft einen Vertrag zu schließen und alle seine Arbeitnehmer in den sogenannten „Rentenplan“ (emeklilik planı) aufzunehmen.

²⁸ Näheres *siehe*, Yusuf Alper, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi – Sosyal Sigortalar Hukuku, 9.baskı, Dora, Bursa, 2018, S. 427 f.

²⁹ Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (Gesetz Nr. 6740) vom 25.08.2016, RG. 29812.

³⁰ Ausführlich *Ali Emrah Özer*, Türkiye’de Bireysel Emeklilik ve Otomatik Katılım Sistemi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hayatına Denetmenlerin Bakış Açısı Dergisi, 6/2018, S. 29-56.

³¹ Zuletzt wurden die Bestimmungen dieser Verordnung durch die Verordnung vom 27.12.2018 geändert. *Siehe* Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, RG. 30628.

Die Verordnung konkretisiert den Aufnahmemodus im System folgendermaßen:

- Arbeitnehmer, die in Betrieben mit 1000 und mehr Arbeitnehmern tätig sind, gelten ab dem 1.1.2017 als pflichtversichert.
- Arbeitnehmer, die in Betrieben mit 250 und mehr Arbeitnehmern tätig sind, gelten ab dem 1.4.2017 als pflichtversichert.
- Arbeitnehmer, die in Betrieben mit 100 und mehr Arbeitnehmern tätig sind, gelten ab dem 1.7.2017 als pflichtversichert.
- Arbeitnehmer, die in Betrieben mit 50 und mehr Arbeitnehmern tätig sind, gelten ab dem 1.1.2018 als pflichtversichert.
- Arbeitnehmer, die in Betrieben mit 10 und mehr Arbeitnehmern tätig sind, gelten ab dem 1.7.2018 als pflichtversichert.
- Arbeitnehmer, die in Betrieben mit 5 bis 9 Arbeitnehmern tätig sind, gelten ab dem 1.1.2019 als pflichtversichert.

Hat ein Arbeitgeber mehrere Betriebe, so ist die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer zu addieren und die der Gesamtzahl aller Beschäftigten entsprechende Frist nach dem oben genannten Schema einzuhalten. Ziel dieser Regelung ist, schnellstmöglich so viele Arbeitnehmer wie möglich unter privaten Altersvorsorgeschutz zu bringen.

Arbeitnehmer haben 3% ihres Bruttolohnes als Beitrag zur privaten Altersvorsorge zu entrichten. Der Gesetzgeber hat zwar die Arbeitgeber verpflichtet, für ihre Arbeitnehmer einen Vertrag mit einer Versicherungsgesellschaft abzuschließen, jedoch haben Arbeitnehmer die Möglichkeit, innerhalb einer Frist von zwei Monaten ab der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgeber über die Aufnahme in das private System die Mitgliedschaft rückgängig zu machen (opting-out). Sollte der Versicherte von dem sogenannten „Rücktrittsrecht“ (Cayma hakkı) Gebrauch machen, sind ihm seine Beiträge und das gebildete Vermögen zu erstatten.

Auf den ersten Blick widerspricht diese Bestimmung der Zielsetzung, dass fast alle Arbeitnehmer in den Genuss des privaten Altersvorsorgeschutzes kommen sollen. Diese Regelung bezweckt jedoch, dass Arbeitnehmer, die bereits eine private Altersvorsorge abgeschlossen haben, aus dem System austreten können. Es liegen zwar keine offiziellen Daten vor, jedoch ist zu beobachten, dass insbesondere Arbeitnehmer, die nur den gesetzlichen Mindestlohn oder wenig mehr verdienen, aus dem System ausgetreten sind, da sie sich diesen Schutz nicht leisten können.

Voraussetzung zum Bezug der Leistung im Rahmen der privaten Altersvorsorge ist eine Mitgliedschaft von mindestens 10 Jahren und die Vollendung des 56. Lebensjahres. Um das System attraktiver zu gestalten, hat der Gesetzgeber das Förderungssystem verbessert.

Bereits seit 2012 zahlt der Staat einen Zuschuss in Höhe von 25% der geleisteten Beiträge in das Vorsorgesystem ein (Gesetz Nr. 6327). Seit 2017 zahlt nun der Staat zusätzlich den einmaligen Betrag von 1.000 TL (144€), sofern die Arbeitnehmer von ihrem Rücktrittsrecht innerhalb der Frist keinen Gebrauch gemacht haben. Sollte der Arbeitnehmer nach 10 Jahren Mitgliedschaft weiterhin Beiträge in die private Altersvorsorge einzahlen, so zahlt der Staat einen Bonus von zusätzlich 5 % ein. Somit werden diejenigen, die länger als die Mindestversicherungszeit in das System einzahlen, stärker gefördert.

3.9. Neues Arbeitsgerichtsgesetz in Kraft

Mit der Verabschiedung des neuen Arbeitsgerichtsgesetzes³², das am 1.1.2018 in Kraft getreten ist, wurde das alte Gesetz³³ von 1950 ersetzt, das die Grundlagen für das arbeits- und sozialrechtliche Verfahren geschaffen hat. Anders als z.B. in Deutschland sind die Arbeitsgerichte in der Türkei auch für sozialrechtliche Streitfälle zuständig.

Die Besonderheit des neuen Gesetzes besteht darin, dass der Gesetzgeber für bestimmte Fälle im Arbeitsrecht eine neue Form der Konfliktlösung, eine Art Zwangsschlichtung, geschaffen hat. Der Gesetzgeber verwendet zwar nicht den Begriff „Zwangsschlichtung“; ausgehend von der bisherigen Lehre und Rechtsprechung handelt es sich aber der Sache nach um eine Zwangsschlichtung. Ziel des Gesetzes ist es, die Gerichte zu entlasten, die unter einem enormen Arbeitsaufwand leiden, und somit Streitigkeiten schneller und kostengünstiger beizulegen.³⁴

Für sozialrechtliche Verfahren ist dagegen eine Sonderbestimmung geschaffen worden. Art. 4 Abs. 1 des Gesetzes bestimmt, dass der Kläger sich bei Streitigkeiten im Rahmen des Gesetzes über die Sozialversicherung und die Allgemeine Krankenversicherung sowie in Bezug auf andere sozialrechtliche Gesetze als erstes an die Versicherungsanstalt zu wenden hat, bevor er eine Klage erhebt. Die einzige Ausnahme besteht bei Feststellung der Versicherungszeiten. In diesem Fall kann der Versicherte wie bisher unmittelbar eine Klage beim zuständigen Arbeitsgericht erheben.

Sollte die Versicherungsanstalt auf den Antrag des Versicherten innerhalb von 60 Tagen keine Antwort geben, gilt dieser als zurückgewiesen. Bei Zurückweisung des Antrags bzw. nach Ablauf der Frist ist der Weg zur Klageerhebung frei. Ob diese Regelung die zuständigen Gerichte tatsächlich entlastet, bleibt offen.

³² İş Mahkemeleri Kanunu (Gesetz Nr. 7036) vom 12.10.2017, RG. No. 30221.

³³ İş Mahkemeleri Kanunu (Gesetz Nr. 5521) vom 30.01.1950, RG. No. 7424.

³⁴ Ausführlich *Alpay Hekimler*, Das neue Arbeitsgerichtsgesetz ist in der Türkei in Kraft – Einführung der Zwangsschlichtung, *Recht der Internationalen Wirtschaft*, 7/2018, S. 412-415.

4. INTERNATIONALES SOZIALRECHT

Am 11.4.2017 unterzeichneten die Türkei und Belgien in Ankara ein Sozialversicherungsabkommen, das am 28.9.2017 im Amtsblatt (Nr.30194) veröffentlicht wurde und am 1.9.2018 in Kraft trat. Mit diesem Sozialversicherungsabkommen wurde das Abkommen aus dem Jahre 1968 außer Kraft gesetzt. Dieses Abkommen umfasst die Sozialversicherungszweige der Invaliditäts- und Hinterbliebenenversicherung, Altersversicherung, Unfallversicherung sowie Krankenversicherung.³⁵

Am 24.2.2015 wurde in Budapest ein Sozialversicherungsabkommen mit Ungarn unterzeichnet, das am 24.8.2017 im Amtsblatt veröffentlicht wurde (Nr. 2017/10675) und seit 1.6.2018 in Kraft ist.³⁶

Ein weiteres Sozialversicherungsabkommen wurde am 28.5.2013 in Ankara mit Tunesien unterzeichnet. Nach Abschluss des innerstaatlichen Ratifizierungsverfahrens (Art. 40 des Abkommens) wurde das Abkommen am 4.4.2017 im Amtsblatt veröffentlicht und ist am 1.7.2017 in Kraft getreten.³⁷

5. ANHANG

5.1. Adressen wichtiger Institutionen

Name: **Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı**

Funktion: Ministerium für Familie, Arbeit und Soziale Dienste

Anschrift: İnönü Bulvarı No: 42 Pk., 06520 Emek / ANKARA

Website: www.calisma.gov.tr

Name: **Sosyal Güvenlik Kurumu**

Funktion: Sozialversicherungsanstalt

Anschrift: Sosyal Güvenlik Kurumu ,Ziyabey Cad. No: 6, 06520 Balgat/ANKARA

Website: www.sgk.gov.tr

Name: **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi**

Funktion: Fortbildungs- und Forschungszentrum für Arbeit und Soziale Sicherheit

Anschrift: Yunusemre Mah. Kübra Sok. No: 1, Pursaklar / ANKARA

Website: www.casgem.gov.tr

³⁵ Zu Einzelheiten *siehe* <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/143838?AspxAutoDetectCookieSupport=1> abgerufen 20.11.2018.

³⁶ Zu Einzelheiten *siehe*, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/08/20170824M1-14.pdf>, abgerufen 20.11.2018.

³⁷ <https://www.pwc.com.tr/tr/Hizmetlerimiz/sosyal-guvenlik/bultenler/2017/turkiye-tunus-sosyal-guvenlik-anlasmasi.pdf>, abgerufen 20.11.2018.

Name: Türkiye İstatistik Kurumu

Funktion: Türkisches Amt für Statistik

Anschrift: Devlet Mah.Necatibey Cad. No: 114, 06420 Çankaya/ANKARA

Website: www.tuik.gov.tr

Name: İş-Kur

Funktion: Türkisches Arbeitsamt

Anschrift: Emniyet Mahallesi Mevlana Bulvarı, (Konya Yolu) No: 42, Yenimahalle / ANKARA

Website: www.iskur.gov.tr

Name: Türkiye Cumhuriyeti Berlin Büyükelçiliği

Funktion: Türkische Botschaft in Berlin

Anschrift: Tiergartenstr. 19-21, 10785 Berlin

Website: www.berlin.be.mfa.gov.tr

Name: Sosyal Güvenlik Müşavirleri Derneği

Funktion: Verein der Inspektoren für Soziale Sicherheit

Anschrift: Zuhuratbaba Mah. İncirli Cad. Dr. Salih Zeki Sok., Hızalan Sitesi D2 Blok D.17
Bakırköy İstanbul

Website: www.sgmd.org.tr

5.2. Fachzeitschriften mit Bezug zum Sozialrecht

- Çalışma ve Toplum
- Çalışma Dünyası Dergisi
- Çimento İşveren Dergisi
- Karatahta Dergisi
- Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
- Leges İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
- Şeker İş Dergisi
- Kamu İş Dergisi
- Sicil İş Hukuku Dergisi
- Sosyal Güvence Dergisi
- Sosyal Güvenlik Dergisi
- Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi
- Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi
- TİSK Akademi
- TÜHİS Dergisi

5.3. Ausgewählte Literatur über das türkische Sozialrecht

- Alper Yusuf, Sosyal Sigortalar Hukuku, 9.baskı, Dora, Bursa, 2019.
- Alper, Yusuf, Sosyal Güvenlik Teorisi Ders Notları, Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Bursa, 2011.
- Alper, Yusuf; Kılış, İlknur, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 3. Baskı, Dora, Bursa, 2018.
- Arıcı, Kadir, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Gazi Yayınevi, Ankara, 2015.
- Aslanköylü, Resul, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhli, Seçkin Yayınları, Ankara, 2015.
- Aydoğdu Gamze, Sosyal Güvenlik Hakkı Bağlamında Türkiye’de Yabancıların Sigortlılığı, Legal ISGH Dergisi, Sayı:58, 2018, S. 493-528.
- Bayram, Fuat, İşverenin Sosyal Sigortalar Yükümlülükleri, Beta, İstanbul, 2015.
- Centel Tankut, Sosyal Sigorta Mevzuatı, Mess, İstanbul, 2019.
- Centel, Tankut, İş ve Sosyal Güvenlik Yasaları, Beta, İstanbul, 2015.
- Çolak, Mahmut, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Bilgiler ve Formüller, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2013.
- ÇSGB-SGK, Sosyal Güvenlik Sisteminde Primler, SGK-Yayın No: 70. Sosyal Güvenlik Bilgi Serisi, 2013/3, Ankara, 2013.
- Göktaş, Murat; Çakar, Erden; Özdamar Murat, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Emeklilik ve Primsiz Rejim, Yaklaşım Yayıncılık, İstanbul, 2011.
- Göktaş, Murat; Limon, Resul; Özdamar, Murat, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’na Göre 4/a Sigortalılarının Hak ve Yükümlülükleri Kanun Metni, Teksif Eğitim Yayınları, İstanbul, 2011.
- Güzel, Ali; Okur, Ali Rıza; Çanıklıoğlu, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 15. Basım. BETA, İstanbul, 2014.
- Hekimler Alpay/ Akpınar Teoman, Son Değişiklikler ile Sosyal Güvenlik Kanunları, 1. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa, 2016.
- Karakaş, İsa, SGK ve İŞKUR Mevzuatında İdari Para Cezaları ve Çözüm Yolları, 2. Baskı, Muhasebe ve Sosyal Güvenlik, İstanbul, 2012.
- Karakaş, İsa, Tüm Yönleriyle Herkes için Emeklilik, Muhasebe-Sosyal Güvenlik Kitabevi, İstanbul, 2012.
- Kırmızı Ervan, Sosyal Güvenlik Hukukunda Fazla ve Yersiz Ödemelerin Geri Alınması, Legal ISGH Dergisi, Sayı:58, 2018, S. 529-558.
- Korkusuz, M. Refik; Uğur ve Suat Uğur, Sosyal Güvenlik Hukuku, Güncellenmiş 4. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa, 2015.
- Kuruca, Mustafa; Özdamar, Murat, Tüm Yönleriyle Emeklilik, Güncellenmiş 2. Baskı, Yaklaşım Yayıncılık, İstanbul, 2013.
- Kutlu Denizcan (Hrsg.), Sosyal Yardım Alanlar – Emek, Geçim, Siyaset ve Toplumsal Cinisayet, İletişim, İstanbul, 2018.
- Kutlu Denizcan, Türkiye’de Sosyal Yardımların Hak(sızlık) Niteliğinin Yasal ve Toplumsal Nedenleri, in: Kutlu Denizcan (Hrsg.), Sosyal Yardım Alanlar – Emek, Geçim, Siyaset ve Toplumsal Cinisayet, İletişim, İstanbul, 2018, S. 103-127.

- Makall Ahmet/Çelik Aziz (Hrsg.), Zor Zamanlarda Emek- Türkiye’de Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları, İmge, Ankara, 2017.
- Meydan, Nihat; Yapal, Fadime, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Emsal Yargıtay Kararları, İstanbul, 2014.
- Olgaç, Cüneyt; Bulut, Mehmet, Sosyal Güvenlik Uygulamaları İşveren Rehberi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2012.
- Olgaç Cüneyt; Tunçay Süleyman; Bulut Mehmet, Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları, Bilge Yayınevi, Ankara, 2012.
- Özer, Ali Emrah, Türkiye’de Bireysel Emeklilik ve Otomatik Katılım Sistemi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hayatına Denetmenlerin Bakış Açısı Dergisi, 6/2018, S. 29-56.
- Öztürk, Berna, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler, Legal, İstanbul, 2016.
- Öztürk, Sezai, Yurtdışı Borçlanması ve Aylık Hakları, Yetkin, Ankara, 2014. Selvi, Mehmet, Uluslararası Kuruluşların Türkiye’de Sosyal Güvenlik Mevzuatının Oluşumuna Etkileri, Legal, İstanbul, 2015.
- Sözer, Ali Nazım, Türk Genel Sağlık Sigortası, Güncellenmiş 2.bası, Beta, İstanbul, 2018.
- Sözer, Ali Nazım, Türk Sosyal Hukuku, Beta, İstanbul, 2018.
- Sözer, Ali Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 3. Baskı Beta, İstanbul, 2017.
- Şakar Müjdat, Meslek Yüksek Okulları için İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 7. Baskı, Beta, İstanbul, 2014.
- Tozan Celal, İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Uygulamaları, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2011.
- Tozan Celal, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Uyarınca Birden Çok Dosyadan Gelir; Aylık Alma; Hakkının Doğması, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2014.
- Tuncay Can; Ekmekçi Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Güncelleştirilmiş 19. Basım, BETA, İstanbul, 2017.
- Türk Metal Sendikası, Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi, Ankara, 2017.
- Umdü Ersin; Yıldız Ramazan, Sigorta Prim Teşvikleri ve İşçi Ödenekleri, Mevzuat Yayınları, İstanbul, 2011.
- Ünal Canan, Özürlülerin Sosyal Güvenlik Hakları, Beta, İstanbul, 2012.
- Yüksel Hasan, Sosyal Güvenlik Hukuku (Pirimli ve Primsiz Rejim), Ekin Basım Yayın, Bursa, 2015.

Prof. Dr. Alpay Hekimler (M.A.)
Leiter der Abteilung
Arbeitsökonomie und Industrielle Beziehungen
Namik Kemal Universität
N.K.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Namik Kemal Mah. Kampüs Cad. No:1
59030 Tekirdag
Türkei
+90 (532)4375973
ahekimler@hotmail.com
