



MAX PLANCK INSTITUTE  
FOR SOCIAL LAW AND SOCIAL POLICY

## Social Law Reports

Alpay Hekimler

# **Entwicklungen der Sozialpolitik und Sozialgesetzgebung in der Türkei**

Berichtszeitraum: Januar 2019 – April 2020

Cite as: Social Law Reports No. 5/2020

© Max Planck Institute for Social Law and Social Policy, Munich 2020.

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

1. DIE ENTWICKLUNG DER SOZIALEN UND WIRTSCHAFTLICHEN LAGE.....	1
2. SOZIALRECHTLICHE ENTWICKLUNGEN.....	2
2.1. Mindestlohn für das Jahr 2020.....	2
2.2. Krankengeld und Entgeltfortzahlung bei Krankheit.....	3
2.3. Neue Regelungen über Kurzarbeit.....	5
2.4. Kündigungsverbot und Leistung der Arbeitslosenversicherung.....	7
2.5. Umstrukturierung der Gesundheitsversorgung.....	8
2.6. Mindestrente.....	9
2.7. Prämie für Rentenbezieher an religiösen Feiertagen.....	10
2.8. Novellierung des Gewerkschaftsgesetzes in Bezug auf Sozialleistungen.....	10
2.9. Aufschiebung des Inkrafttretens des Handwerker-Innungskassengesetzes.....	11
3. INTERNATIONALES SOZIALRECHT.....	12
4. ANHANG.....	14
4.1. Wichtige Gesetze.....	14
4.2. Sozialversicherungsabkommen und Zirkularbeschlüsse.....	14
4.3. Ausgewählte Literatur über das türkische Sozialrecht.....	14

## **ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS**

MPISOC	Max Planck Institute for Social Law and Social Policy
RG	Resmî Gazete (Amtsblatt der Republik Türkei)
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu (Anstalt für Soziale Sicherheit)
TL	Türkische Lira
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu (Statistikamt der Türkei)

## 1. DIE ENTWICKLUNG DER SOZIALEN UND WIRTSCHAFTLICHEN LAGE

Die Entwicklung der sozialen und wirtschaftlichen Lage der Türkei wird seit März 2020 wie überall auf der Welt durch die Corona-Krise geprägt. Die genauen Auswirkungen sind sehr schwer einzuschätzen. Jedoch ist sicher, dass es die Türkei besonders hart treffen wird, da die sozialen und wirtschaftlichen Entwicklungen schon vor Ausbruch dieser Krise nicht besonders zufriedenstellend waren.

Die Wirtschaftsentwicklung der letzten Jahre war sehr dynamisch, allerdings gab es seit dem ersten Quartal des Jahres 2018 einen ständigen Wachstumsrückgang. Im vierten Quartal 2018 verzeichnete das Land sogar einen Rückgang der Wirtschaftsleistung von -2,8 %, Ende 2019 lag die Wachstumsrate bei 0,9 %.<sup>1</sup> Die Inflationsrate ist weiterhin gestiegen und liegt derzeit bei 11,86 % (Stand März 2020).<sup>2</sup>

Die Türkische Lira hat in den vergangenen Monaten gegenüber dem Euro und dem US Dollar immens an Wert verloren: der Wechselkurs für 1 US-Dollar stieg von 5,97 TL am 30. April 2019 auf 6,99 TL am 30. April 2020; und für 1 Euro von 6,69 TL auf 7,61 TL im gleichen Zeitraum.<sup>3</sup> Ob die Lira in der kommenden Zeit weiter an Wert verlieren wird, hängt sehr stark von nationalen Konjunkturverläufen, aber auch von internationalen Entwicklungen und politischen Reaktionen ab.

Die Wohlstandsentwicklung und die ungleiche Einkommensverteilung bereiten weiterhin große Probleme. Die Bevölkerungsschicht mit geringen Einkommen wächst weiterhin. Dies wird in Zukunft dazu führen, dass mehr Menschen Sozialleistungen in Anspruch nehmen, sofern der Staat sich dies überhaupt leisten kann.

Nach Angaben des türkischen Statistikamtes (TUİK) - Stand 31. Dezember 2019 - hat die Türkei eine Bevölkerungsgröße von 83,1 Millionen Menschen erreicht. Somit ist die Bevölkerung im Vergleich zum Vorjahr um 1,1 Millionen gewachsen. 23,2 % der in der Türkei lebenden Personen sind zwischen 0 und 14 Jahre alt. Den größten Anteil stellt mit 67,4 % die Altersgruppe der Menschen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren. Der Anteil der über 65-Jährigen ist im Laufe der letzten Dekade von 7,2 % auf 9,5 % der Bevölkerung gestiegen. In die Bevölkerungsberechnung nicht einbezogen wurde jedoch die große Zahl an Flüchtlingen, die das Land aufgenommen hat. Für das Jahr 2025 wird ein Anstieg der Einwohnerzahl auf 88,8 Millionen prognostiziert. Zwar ist die Türkei weiterhin ein Land mit einer jungen Bevölkerung, jedoch zeigt sich auch in der Türkei ein deutlicher Trend zur Alterung. 2019 lag die durchschnittliche Lebenserwartung bei 78,6 Jahren (Frauen 81,3;

---

<sup>1</sup> <http://www.sbb.gov.tr/buyume/> (abgerufen 2.5.2020).

<sup>2</sup> <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33864> (abgerufen 2.5.2020).

<sup>3</sup> Wechselkurse ab 1950 sind abzurufen bei der Türkischen Zentralbank unter [https://www.tcmb.gov.tr/kurlar/kurlar\\_tr.html](https://www.tcmb.gov.tr/kurlar/kurlar_tr.html).

Männer 76,0 Jahre). Für 2020 wird ein Anstieg auf durchschnittlich auf 79,6 Jahre prognostiziert (Frauen auf 82,2; Männer auf 77,0 Jahre).<sup>4</sup>

Die Arbeitslosenrate lag im Januar 2020 laut Daten des türkischen Statistikamtes bei 13,8 %, was einer Arbeitslosenzahl von 4,3 Millionen entspricht.<sup>5</sup> Ein Jahr zuvor lag die Arbeitslosenrate noch bei 14,7 % und die Zahl der Arbeitslosen bei 4,6 Millionen. Die Arbeitslosigkeit ist mit 24,5 % im Januar 2020 besonders unter Jugendlichen ein großes Problem (Stand Januar 2019 sogar 26,7 %). Die illegale Beschäftigungsquote, also der Anteil derjenigen Arbeitskräfte, die ohne Anmeldung beim Versicherungsträger einer Beschäftigung nachgehen, liegt bei 31,0 % (gegenüber 33,1 % im Januar 2019). Es muss allerdings betont werden, dass es sich hier um offizielle Zahlen handelt und die tatsächliche Arbeitslosenquote und somit auch die Arbeitslosenzahl viel höher liegen. Darüber hinaus handelt es sich um Daten, die noch nicht die Folgen der Corona-Krise auf dem Arbeitsmarkt widerspiegeln.

Es wird eine der größten Herausforderungen der Regierung sein, die Arbeitslosigkeit unter Kontrolle zu bekommen. Weil aus der jungen Bevölkerung jedes Jahr neue Arbeitskräfte auf den Arbeitsmarkt drängen, wird sich die Lage noch verschärfen. Dazu kommt die weit verbreitete illegale Beschäftigung unter den Flüchtlingen, die unter dem Mindestlohn einer Arbeit nachgehen und somit für Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt sorgen. Dies könnte auch zu sozialen Spannungen führen. Die Infrastruktur des gesamten Landes sowie der Haushalt sind durch die sehr große Zahl an Flüchtlingen, die das Land in den vergangenen Jahren aufgenommen hat, belastet. Die Flüchtlinge in das Gesellschafts- und Wirtschaftsleben zu integrieren, wird eine große Herausforderung sein.

Die Regierung versucht, die Wirtschaft durch verschiedene Förderprogramme zu unterstützen und damit zugleich auch die besorgniserregend hohe Arbeitslosigkeit zu bewältigen. Jedoch scheinen die getroffenen Maßnahmen bisher nicht den gewünschten Effekt zu haben.

## **2. SOZIALRECHTLICHE ENTWICKLUNGEN**

### **2.1. Mindestlohn für das Jahr 2020**

Das erste Arbeitsgesetz der Türkei aus dem Jahre 1936 sah schon damals die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns vor. Jedoch wurde er erst 1951 durch sogenannte „Örtliche Mindestlohnfeststellungskommissionen“ (Mahali Asgari Ücret Tespit Komisyonlari) festgelegt.

---

<sup>4</sup> <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> (abgerufen 2.5.2020).

<sup>5</sup> <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33785> (abgerufen 2.5.2020).

Heute bestimmt Art. 39 Arbeitsgesetz (Gesetz Nr. 4857), dass spätestens alle zwei Jahre das Ministerium für Familie, Arbeit und Soziale Dienste durch die Mindestlohnfeststellungskommission den gesetzlichen Mindestlohn festzulegen hat. Die Zusammensetzung der Kommission war bis 2018 in Art. 39 Abs. 2 geregelt. Diese Bestimmung wurde jedoch durch Rechtsverordnung mit Gesetzeskraft vom 2.7.2018 gestrichen. Heute bestimmt Art. 8 der Verordnung über den Mindestlohn die Zusammensetzung der Kommission.

Die Kommission legt jedes Jahr landesweit und branchenübergreifend den Mindestlohn fest, der auch als Referenzwert für bestimmte sozialrechtliche Rechnungsgrößen dient. Der festgelegte Mindestlohn gilt auch für Arbeitnehmer, die nicht unter den Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes fallen. Ab dem 1. Januar 2020 ist dieser monatliche Mindestlohn von zuvor 2.558,40 TL auf 2.943 TL Brutto (392,40 Euro)<sup>6</sup> bzw. von 2.020 TL auf 2.324,70 TL Netto (309,98 Euro) gestiegen. Der Tagesmindestlohn beträgt 98,10 TL Brutto (13,08 Euro). Dieses entspricht einem Anstieg um 15,3 % im Vergleich zum Vorjahr.

Da der Mindestbeitrag zur Sozialversicherung nach der gesetzlichen Mindestlohngrenze berechnet wird, sind der Mindestbeitrag zur Sozialversicherung sowie die Beitragsbemessungsgrenze gestiegen. Vom Bruttomindestlohn hat der Arbeitnehmer für das Jahr 2020 Beiträge in Höhe von 412,02 TL an die Sozialversicherung und 29,24 TL an die Arbeitslosenversicherung zu entrichten.

## **2.2. Krankengeld und Entgeltfortzahlung bei Krankheit**

Infolge der Corona-Krise hat der Präsident am 18.03.2020 das sogenannte Wirtschaftsstabilitätsschutzschildpaket (Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketi) veröffentlicht, mit dem unter anderem auch arbeits-, sozial- und arbeitsschutzrechtliche Maßnahmen verkündet wurden.<sup>7</sup>

Mit diesem Paket wird angeordnet, dass Covid-19 als Krankheit nach dem Gesetz Nr. 5510 zur Sozialversicherung und zur Allgemeinen Krankenversicherung anzuerkennen ist. Dies wirkt sich auch auf den Krankengeldanspruch der Versicherten im Krankheitsfall aus. Patienten, die sich wegen Covid-19 in Quarantäne befinden oder wegen einer Covid-19-Erkrankung behandelt werden, können somit ab dem dritten Tag Krankengeld in Anspruch nehmen.

Die maßgebenden Regelungen zur Einkommenssicherung im Krankheitsfall sind in der Türkei nicht im Arbeitsrecht, sondern im Sozialrecht zu finden. Die sozialrechtliche Leistung wird in den Gesetztexten wie auch in der Literatur mit dem Begriff „işgörmezlik ödeneği“ bezeichnet. Dies bedeutet wörtlich „Beihilfe bei Arbeitsunfähigkeit“. In der Umgangssprache

---

<sup>6</sup> Der Wechselkurs liegt bei Fertigstellung dieses Berichts (2.5.2020) bei 1 € = 7,5 TL.

<sup>7</sup> Das Paket ist abzurufen unter: <https://www.tccb.gov.tr/haberler/410/117037/-ulkemizin-maruz-kaldigi-virus-tehdidinin-en-kisa-surede-bertaraf-edilmesi-icin-devlet-olarak-tum-imk-nlarimizi-seferber-ettik->

werden nicht selten die Begriffe „Attestgeld“ (rapor parası), „Attestlohn“ (rapor ücreti), „Ausruhegeld“ (istirahat parası) und „Attestgeld bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit“ (geçici işgörmezlik rapor paransı) verwendet.<sup>8</sup>

Diese Lohnersatzleistung wird heute als einzige Geldleistung von einer besonderen Krankenversicherung (Hastalık Sigortası) erbracht, die nicht mit der allgemeinen Krankenversicherung zu verwechseln ist. Alle weiteren Leistungen, die mit der Gesundheit in Verbindung stehen, erbringt die allgemeine Krankenversicherung.<sup>9</sup>

Der Anspruch eines erkrankten Arbeitnehmers auf Krankengeld setzt voraus, dass er vor Eintritt des Versicherungsfalles mindestens 90 Tage Beiträge geleistet hat.<sup>10</sup> Weiterhin muss die Krankheit durch ein ärztliches Attest bestätigt werden und die Arbeitsunfähigkeit muss länger als zwei Tage andauern.<sup>11</sup> Nach diesen Bestimmungen kann das Krankengeld nur beantragt werden, wenn die Arbeitsunfähigkeit mindestens drei Tage andauert, was ja bekanntlich bei Corona-infizierten Patienten sehr viel länger dauert.

Bei der Berechnung der Höhe der Leistung sind zwei Parameter maßgeblich: der Referenzverdienst und die Behandlungsart. Als Referenzverdienst wird das Entgelt der letzten drei Monate innerhalb der letzten zwölf Monate herangezogen. Sollte für die Genesung des Versicherten eine stationäre Behandlung verordnet werden, würde die Geldleistung die Hälfte, also 50 % des ermittelten Tageslohns betragen. Bei ambulanten Behandlungen beträgt das Krankengeld zwei Drittel des Tageslohnes.<sup>12</sup> Bei häuslicher Quarantäne gilt eine Sonderregelung: Ein Versicherter, der die Voraussetzungen für das Krankengeld erfüllt und sich in häuslicher Quarantäne befindet, hat im Fall einer ambulanten Behandlung Anspruch auf 50% der ermittelten Tageslohns.

Schließlich ist zu betonen, dass zwar die Bestimmungen über das Krankengeld im Sozialrecht niedergelegt sind, jedoch eine arbeitsrechtliche Vorschrift bei Erbringung der Geldleistung greift. Nach Art. 49 Abs. 4 Arbeitsgesetz bleibt Arbeitnehmern, die einen Monatslohn beziehen, im Krankheitsfall der volle Lohn erhalten. Der Arbeitgeber muss für den Differenzbetrag zwischen Lohn und Krankengeld, den die Versicherungsanstalt zu leisten hat, aufkommen (Art. 48 Abs. 2 Arbeitsgesetz). Diese Vorschrift gilt jedoch nicht für alle Arbeitnehmer, sondern erfasst nur versicherte Arbeitnehmer, die monatlich entlohnt

---

<sup>8</sup> Näheres siehe Alpay Hekimler, Beihilfe bei Arbeitsunfähigkeit (Entgeltfortzahlung) im Falle von Krankheit und Arbeitsunfall in der Türkei, in: Entgeltfortzahlung aufgrund von Krankheiten und Arbeitsunfällen (Hrsg. Günther Löschnigg/Nora Melzer), ÖGB Verlag, Wien, 2020, S. 83-97 (im Erscheinen).

<sup>9</sup> Ausführlich zur allgemeinen Krankenversicherung: Ali Nazım Sözer, Türk Genel Sağlık Sigortası, Güncellenmiş 2.Baskı, Beta, İstanbul, 2018.

<sup>10</sup> Art. 18 Abs. 1-b Gesetz 5510.

<sup>11</sup> Siehe Hekimler, oben Fn. 9, S. 87.

<sup>12</sup> Siehe Art. 18 Abs. 3 Gesetz 5510.



werden. Sollte eine andere Entgeltform vereinbart worden sein, steht ihnen das Recht aus dem Arbeitsgesetz nicht zu.<sup>13</sup>

### 2.3. Neue Regelungen über Kurzarbeit

Die Bestimmungen über Kurzarbeit waren bis 2008 im Arbeitsgesetz geregelt, das dieses Instrument zum ersten Mal mit der Verkündung im Jahr 2003 als arbeitsrechtliche Leistung aufgenommen hat.<sup>14</sup> Mit Gesetz Nr. 5763 vom 15.5.2008 wurde Art. 65 über die Kurzarbeit im Arbeitsgesetz abgeschafft und stattdessen im Arbeitslosenversicherungsgesetz unter dem Zusatzartikel 2 geregelt. Seither sind Kurzarbeit und das Kurzarbeitergeld als sozialrechtliche Leistung anerkannt.

Nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz ist der Arbeitgeber, der in seinem Betrieb wegen einer allgemeinen, regionalen oder branchenweiten Wirtschaftskrise und zwingenden Gründen die Arbeitszeit vorübergehend in erheblichem Masse herabsetzt oder die Tätigkeit im Betrieb vorübergehend ganz oder teilweise einstellt, verpflichtet, das Arbeitsamt und, falls vorhanden, diejenige Gewerkschaft, die Partei des Tarifvertrages ist, unverzüglich über die Situation und die Gründe schriftlich zu benachrichtigen.

Das Gesetz definiert nicht, wie die Formel „in erheblichem Masse herabsetzt“ zu interpretieren ist. Diese Lücke wird durch Art. 3. Abs. ç der Verordnung über Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld<sup>15</sup> geschlossen. Demnach kann für maximal drei Monate Kurzarbeit angeordnet werden, wenn die Arbeitszeit im gesamten oder in einem Teil des Betriebs um mindestens ein Drittel herabgesetzt oder die Tätigkeit im Betrieb für mindestens vier Wochen ganz oder teilweise eingestellt wird.

Eine vom Arbeitgeber selbst verschuldete wirtschaftliche oder Managementkrise wird nach türkischem Recht nicht als Grund für Kurzarbeit anerkannt. Wird wegen einer Wirtschaftskrise oder aus zwingendem Grund die Tätigkeit im Betrieb vorübergehend eingestellt oder auf Kurzarbeit umgestellt, so ist den Arbeitnehmern nach Zusatzartikel 2 für die Dauer der nicht geleisteten Arbeitsstunden Kurzarbeitergeld aus dem Arbeitslosenversicherungsfond zu leisten.

Um einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld zu erhalten, muss der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld im Hinblick auf die Beschäftigungsdauer und die Anzahl der Tage, an denen Beiträge für die Arbeitslosenversicherung entrichtet worden, erfüllen. Weiterhin darf der Arbeitsvertrag nicht gekündigt geworden sein.

---

<sup>13</sup> Einzelheiten siehe Hekimler, oben Fn. 9.

<sup>14</sup> Banu Uçkan Hekimler, Korona Günlerinde Türkiye’de Çalışma İlişkileri, wird in der Zeitschrift Yönetim ve Çalışma, Ausgabe 2/2020 erscheinen.

<sup>15</sup> Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, Resmî Gazete Tarihi: 30.04.2011 Resmî Gazete Sayısı: 27920.

Das Kurzarbeitergeld beträgt 60 % des durchschnittlichen Bruttolohnes der letzten zwölf Monate. Allerdings darf es nicht mehr als 150 % des Mindestlohnes betragen. Das Kurzarbeitergeld kann höchstens für drei Monate bezogen werden. Jedoch ist der Präsident ermächtigt, die Leistungsdauer auf bis zu sechs Monate zu verlängern (Zusatzartikel 2 Abs. 6). Die Beiträge zu den Sozialversicherungszweigen für kurzfristige Leistungen und zur allgemeinen Krankenversicherung sind nach den Bestimmungen des Gesetzes 5510 zu entrichten.<sup>16</sup> Dementsprechend sind nur die Beiträge zur allgemeinen Krankenversicherung von der Arbeitsanstalt zu entrichten.

Wegen der Corona-Krise hat die Regierung die Regelung zur Kurzarbeit zugunsten der Arbeitnehmer geändert. Der Gesetzgeber hat durch Gesetz 7226 vom 25.3.2020 einen neuen Übergangartikel geschaffen (Übergangartikel 23). Dieser Artikel bestimmt, dass bei Kurzarbeitergeldanträgen auf Grund der Corona-Krise bis zum 20.6.2020 die Leistungsvoraussetzungen gelockert werden: Damit genügt es, dass der Versicherte in den vergangenen drei Jahren für 450 Tage (statt 600 Tage) Beiträge entrichtet hat. Auch muss er vor dem Leistungsanspruch lediglich 60 (statt 120) Tage ununterbrochen beschäftigt gewesen sein. Weiterhin wurde der Präsident ermächtigt, die Geltungsfrist dieser Bestimmung bis zum 31.12.2020 zu verlängern sowie die Maßstäbe für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes zu ändern (Übergangartikel 23 Abs. 3).

Um einem Antrag auf Kurzarbeitergeld wegen der Corona-Krise stattzugeben, muss die Arbeitsinspektion feststellen, dass der Betrieb von der Krise betroffen ist. Anderes gilt jedoch, wenn das Innenministerium die vorübergehende Einstellung der Tätigkeiten des Betriebs angeordnet hat. In diesem Fall genügt es, wenn die diesbezüglichen Unterlagen vorgelegt werden. Um die Anträge schnellstmöglich zu bearbeiten wurde mit Gesetz Nr. 7244 vom 16.4.2020 der Übergangartikel 25 eingeführt, wonach das Kurzarbeitergeld auf Erklärung des Arbeitgebers sofort zu leisten ist. Aufgrund dieser Norm hat das Arbeitsamt das Kurzarbeitergeld sofort - ohne das übliche Kontrollverfahren - zu leisten. Sollte der Arbeitgeber jedoch falsche Unterlagen vorgelegt bzw. falsche Erklärungen abgegeben haben, sind die erbrachten Leistungen mit gesetzlichen Zinsen vom Arbeitgeber zurückzufordern.

Wenn man in Betracht zieht, dass hauptsächlich die Dienstleistungsbranche ihre Tätigkeiten wegen der Corona-Krise einstellen musste und die Arbeitnehmer meistens nur den Mindestlohn oder nur wenig mehr verdienen, wird das geleistete Kurzarbeitergeld vielfach nicht ausreichen, um die Bedürfnisse zur Existenzsicherung zu decken, da schon der Mindestlohn nicht existenzsichernd ist.

---

<sup>16</sup> Siehe Hekimler, Soziale Sicherheit in der Türkei - Grundlagenbericht 2015, abzurufen unter [https://www.mpisoc.mpg.de/fileadmin/user\\_upload/data/Sozialrecht/max-planck-institut-social-law-report-no-4-2016-tuerkei.pdf](https://www.mpisoc.mpg.de/fileadmin/user_upload/data/Sozialrecht/max-planck-institut-social-law-report-no-4-2016-tuerkei.pdf).

## 2.4. Kündigungsverbot und Leistung der Arbeitslosenversicherung

Aufgrund der Corona-Krise hat der Gesetzgeber durch Art. 9 des Gesetzes Nr. 7244 vom 16.4.2020 den Übergangs-Artikel 10 in das Arbeitsgesetz aufgenommen. Laut dieser Bestimmung gilt mit Inkrafttreten des Gesetzes ein Kündigungsverbot für alle Arbeitsverhältnisse für eine Dauer von drei Monaten. Dabei ist nicht von Belang, ob der Arbeitnehmer unter den Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes fällt oder nicht. Eine Ausnahme besteht lediglich im Fall einer außerordentlichen (fristlosen) Kündigung, d.h. wenn das Verhalten des Arbeitnehmers mit den guten Sitten und dem Grundsatz von Treu und Glauben nicht vereinbar ist.<sup>17</sup>

Abs. 2 des Artikels sieht weiter vor, dass der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer ab dem Inkrafttreten des Gesetzes für bis zu drei Monate vollständig oder teilweise beurlauben kann und den Lohn nicht zahlen muss. Es handelt sich hierbei um eine unbezahlte Freistellung<sup>18</sup> nach deutschem Rechtsverständnis. Sollte der Arbeitgeber von dieser Regelung Gebrauch machen, so steht dem Arbeitgeber nicht das Recht zu, das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen. Sollte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis dennoch kündigen und somit gegen diese Bestimmung verstoßen, hat der Arbeitgeber für jeden einzelnen Fall ein Bußgeld in Höhe des geltenden monatlichen Bruttomindestlohnes zu zahlen. Das Gesetz ermächtigt weiterhin den Präsidenten, die dreimonatige Dauer der unbezahlten Freistellung auf sechs Monate auszudehnen (Übergangs-Artikel 10 Abs. 4).

Mit demselben Gesetz wurde eine weitere Regelung in das Arbeitslosenversicherungsgesetz (Übergangs-Artikel 24) eingefügt. Nach dieser Bestimmung soll der Arbeitslosenversicherungsfonds Arbeitnehmern, denen kein Kurzarbeitergeld zusteht und die vom Arbeitgeber unbezahlt freigestellt wurden, ein Tagegeld (Nakdi Ücret Desteği) in Höhe von 39,24 TL (umgerechnet 5,32 Euro) bzw. von monatlich 1.177,2 TL (umgerechnet 151,41 Euro) zahlen, wobei von diesem Betrag die Stempelsteuer abzuziehen ist. Da diese Bestimmung erst mit Veröffentlichung des Gesetzes im Amtsblatt in Kraft getreten ist, gilt die Regelung nur für Arbeitnehmer, die ab 17.4.2020 freigestellt wurden. Arbeitnehmer, die vor diesem Datum beurlaubt wurden, erhalten keine Unterstützung in Form von Tagegeld. Der Gesetzgeber hat jedoch nicht geregelt, ob dem Arbeitgeber beide Maßnahmen gleichrangig zur Verfügung stehen, d.h. ob der Arbeitgeber wählen kann, die Beschäftigten in Kurzarbeit zu schicken oder sie ohne Bezahlung freizustellen.

Weiterhin erhalten auch Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 15.3.2020 gekündigt wurde, die jedoch nicht die Leistungsvoraussetzungen für das Arbeitslosengeld

---

<sup>17</sup> Siehe Art. 24. Abs. II Arbeitsgesetz, ausführlich Tankut Centel, Arbeitsrecht in der Türkei, München, 2005, S. 107 ff.; ders. İğ Güvencesi, Legal, İstanbul 2020; Sarper Süzek, İğ Hukuku Dersleri, 18. Aufl., Beta, İstanbul, 2019.

<sup>18</sup> Das Instrument unbezahlte Freistellung ist im türkischen Arbeitsrecht nicht geregelt. Es wird behandelt wie eine Vertragsänderung und diesbezüglich gelten die Bestimmungen über eine Änderungskündigung gem. Art.22 Arbeitsgesetz.

erfüllen, die genannte Unterstützungsleistung. Diesbezüglich muss kein Antrag gestellt werden, die Arbeitsanstalt hat das Tagegeld von Amts wegen zu erbringen.

Für Arbeitnehmer, die das Tagegeld erhalten, übernimmt der Arbeitslosenversicherungsfonds die Beiträge zur allgemeinen Krankenversicherung (Übergangs-Artikel 24 Abs. 3).

## 2.5. Umstrukturierung der Gesundheitsversorgung

Seit 2017 wird das Gesundheitsversorgungswesen der Türkei neu organisiert, indem sogenannte Stadtkrankenhäuser überwiegend in größeren Metropolen des Landes errichtet werden. Es handelt sich dabei zum Teil um riesige Komplexe, die über eine Belegkapazität von tausenden von Betten verfügen sollen und zum Teil auch schon verfügen.

Im Rahmen der Reorganisation sollen insgesamt 31 Stadtkrankenhäuser mit mindestens 43.500 Betten entstehen.<sup>19</sup> Die Finanzierung dieses Vorhabens beruht auf öffentlich-privaten Partnerschaften, entweder nach dem *Public-Private-Partnership*- oder dem *Build-Operate-Transfer*-Modell, kurz PPP oder BOT genannt. Rechtliche Grundlage ist das türkische Gesetz Nr. 5396 vom 3.7.2005 (Ergänzung zum Grundlagengesetz für Gesundheitsdienstleitungen Nr. 3359). Allerdings ist das Finanzierungskonzept in der Öffentlichkeit umstritten, da es insbesondere an Transparenz fehlt.

Ziel ist laut Aussage der Regierung, dass die Bürger ihre Beschwerden an einem Ort behandeln lassen können, anstatt mehrere Krankenhäuser in verschiedenen Städten aufsuchen zu müssen.

Das erste Stadtkrankenhaus nach diesem Konzept wurde in der südlichen Provinz Mersin am 5.2.2017 eröffnet. Es verfügt über 1.253 Betten und hat eine Kapazität zur Behandlung von etwa 12.000 Patienten pro Tag. Da die Türkei mit diesem Gesamtprojekt zugleich den Gesundheitstourismus ausbauen möchte, wurden spezielle „Suiten“ und „Grand-Suiten“ eingerichtet, um zahlungskräftigen Patientinnen und Patienten ein besseres Ambiente zu bieten. Bis April 2020 wurden zehn dieser Krankenhäuser eröffnet. Das letzte nahm am 21.4.2020 in Istanbul-Başakşehir den Betrieb in Form einer Kooperation mit öffentlichen und privaten Trägern auf.

Wie bereits erwähnt, ist die Umstrukturierung der Gesundheitsversorgung im Allgemeinen politisch umstritten. Neben der Kritik am Finanzierungskonzept wird auch der gewählte Standort einiger Stadtkrankenhäuser bemängelt, da diese Versorgungseinrichtungen außerhalb der Stadtzentren liegen und noch nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen sind.

---

<sup>19</sup> Das Gesundheitsministerium veröffentlichte eine Liste der bereits in Betrieb genommenen Stadtkrankenhäuser mit Kapazitätsdaten. Die Liste ist abrufbar unter <https://sygm.saglik.gov.tr/TR,33960/sehir-hastaneleri.html>.

Es steht außer Frage, dass sich mit der schrittweisen Inbetriebnahme der Krankenhäuser ein großer Bedarf an Krankenhausausrüstung, Medizintechnik und Krankenhausmanagement ergeben wird. Dies gilt auch für medizinische Verbrauchsmaterialien. Die Regierung und die Projektträger bemühen sich zwar, einen möglichst großen Teil des Bedarfs von lokalen Produzenten zu beziehen; dennoch wird die Türkei zum Teil auf internationale Hersteller angewiesen sein, was in Zeiten der Corona-Krise nicht einfach sein wird.

Der private Krankenhausesektor spielt schon jetzt eine wichtige Rolle. Landesweit gibt es 562 private Krankenhäuser mit einer Kapazität von 52.000 Betten. Im privaten Gesundheitssektor sind mittlerweile 300.000 Arbeitnehmer - davon 54.000 Ärzte - beschäftigt. Es ist davon auszugehen, dass die Zahl der privaten Betreiber in Zukunft weiter steigen wird.<sup>20</sup> Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass durch das Konzept der Stadtkrankenhäuser und durch den Anstieg der privaten Krankenhausbetreiber das Gesundheitsversorgungssystem weiter privatisiert wird. Infolgedessen wird sich der Staat in den kommenden Jahren als Versorgungsleistungserbringer noch stärker zurückziehen.

## 2.6. Mindestrente

Wie im vorigen Bericht<sup>21</sup> kurz dargestellt wurde, hat die Türkei im Jahr 2019 eine Mindestrente eingeführt. Um Altersarmut entgegen zu wirken, wurde durch ein 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 bestimmte, dass Invaliditäts- und Altersrente monatlich nicht unter 1.000 TL (133,33 Euro) liegen dürfen.

Durch Gesetz Nr. 7226 vom 25.3.2020 wurde der Zusatzartikel 19 novelliert und die Mindestrente auf 1.500 TL (200 Euro) angehoben. Somit liegt die monatliche Mindestrente nun um umgerechnet 66,67 Euro höher. Wie viele Versicherte nun eine Mindestrente erhalten, lässt sich aus den Statistiken des Versicherungsträgers weiterhin nicht ablesen. Jedoch steht fest, dass auch dieser höhere Betrag nicht ausreichen wird, um die Grundbedürfnisse zu decken. Nach Angaben der TÜRK-İS – der Dachorganisation der Gewerkschaften – liegt (Stand März 2020) bei einer vierköpfigen Familie die Armutsgrenze bei 7.639,22 TL (1018,56 Euro) und die Hungergrenze bei 2.345,24 TL (312,69 Euro).<sup>22</sup> Die aktuelle Mindestrente reicht somit bei Weitem nicht aus, um ein menschenwürdiges Dasein zu führen.

---

<sup>20</sup> Nähere Daten über private Krankenhäuser siehe <https://ohsad.org/>.

<sup>21</sup> SLR 5/2019, S. 8.

<sup>22</sup> <http://www.turkis.org.tr/default.asp> (abgerufen 25.4.2020).

## 2.7. Prämie für Rentenbezieher an religiösen Feiertagen

Das Gesetz über Nationale und Allgemeine Feiertage<sup>23</sup> regelt die Feiertage in der Türkei und kategorisiert sie als nationale und religiöse Feiertage.<sup>24</sup> Das Ramadanfest (auch als Zuckerfest bekannt) und das Opferfest sind als religiöse Festtage anerkannt, wobei das erste drei und das zweite vier Tage lang gefeiert wird. Da diese Festtage nach dem Mondkalender berechnet werden, gibt es kein festes Datum; vielmehr verschieben sie sich jedes Jahr um 10 Tage.

Die Regierung hat im Jahr 2018 beschlossen, Rentenbeziehern zwei Mal im Jahr eine Feiertagsprämie, am Ramadan- und am Opferfest, auszubezahlen. Die diesbezüglichen Kosten sollen vom Versicherungsträger übernommen werden. Das Vorhaben wurde vom Gesetzgeber durch ein Änderungsgesetz (Gesetz Nr. 7143) vom 11.5.2018 umgesetzt, indem der Zusatzartikel 18 in das Gesetz zur Sozialversicherung und zur Allgemeinen Krankenversicherung aufgenommen wurde. Diese Vorschrift sieht vor, dass Bezieher einer Invaliditäts- oder Altersrente, gestaffelt nach dem Rentenbetrag, zweimal im Jahr an den besagten Feiertagen eine Prämie in Höhe von bis zu 1000 TL (133,33 Euro) von der Sozialversicherung SGK ausbezahlt bekommen. Sollte ein Versicherter gleichzeitig mehr als eine Rente beziehen, so ist ihm die Prämie nur für eine Rente zu gewähren, und zwar für die mit dem höheren Betrag.

Der Gesetzgeber hatte jedoch nicht genau geregelt, wann die Prämie ausbezahlt ist, was in der Praxis für Meinungsverschiedenheiten sorgte. Daher hat der Gesetzgeber mit dem Gesetz Nr. 7226 vom 25.3.2020 den Zusatzartikel 18 Abs. 1 neu formuliert. Dieser Absatz bestimmt nun, dass die Prämie im selben Monat ausbezahlt ist, in dem das Fest gefeiert wird. Dies bedeutet, dass die Feiertagsprämie weiterhin vor, jedoch auch nach dem Feiertag ausbezahlt werden kann. Jedoch wird aus politischen Motiven eine Auszahlung nach dem Feiertag kaum in Frage kommen.

## 2.8. Novellierung des Gewerkschaftsgesetzes in Bezug auf Sozialleistungen

Die Türkei zählt zu den Ländern, die ein gesondertes Gewerkschaftsgesetz<sup>25</sup> haben. In diesem Gesetz sind die Bestimmungen über die Gründung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, die Erlangung der Mitgliedschaft, die Rechte und Pflichten eines

---

<sup>23</sup> Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunu, Yasa No:2429 – Kabul Tarihi: 17.3.1981 – Yayın Tarihi: RG.19.3.1981, No. 17284.

<sup>24</sup> Ausführlich siehe Alpay Hekimler, Der gesetzliche Rahmen und die aktuellen Diskussionen aus sozialpolitischer Sicht über die Feiertage in der Türkei, in: Feiertagsarbeit in Europa, (Hrsg. Günther Löschnigg), Wien, 2006, S. 199-222.

<sup>25</sup> Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Yasa No:6356 – Kabul Tarihi: 18.10.2012 – Yayın Tarihi: RG.07.11.2012, No. 28460.

Mitglieds, Austritt und Ausschluss aus der Gewerkschaft, die Organe und deren Aufgaben, die Organisationsstruktur und vieles weitere bis ins kleinste Detail geregelt.<sup>26</sup>

Art. 26 des Gewerkschaftsgesetzes bestimmt den Rahmen für die Tätigkeiten, die einer Koalition (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie ihre Dachorganisationen) gestattet und verboten sind. Durch Änderungsgesetz Nr. 6552 vom 10.9.2014 wurde Art. 26 der Absatz 10 hinzugefügt. Er bestimmt, dass Arbeitgeberverbände einen Unterstützungsfonds mit dem Ziel gründen können, die auf die Arbeitgeber entfallenden Sozialversicherungsbeiträge zu übernehmen. Hierfür können sie bis zu maximal 25 % ihrer Fondsmittel verwenden. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeberverband die Gründung des Fonds in seiner Satzung verankert hat und die Bedingungen durch Mitgliederbeschluss festgelegt wurden. Eine derartige Maßnahme ist jedoch den Dachorganisationen der Arbeitgeberverbände sowie den Gewerkschaften vorbehalten.

Mit dem Änderungsgesetz Nr. 7226 vom 25.3.2020 wurde die Obergrenze der für den Fonds eingesetzten Mittel von 25 % auf 35 % des Vermögens erhöht. Somit steht es nun den Arbeitgeberverbänden zu, die Sozialversicherungsbeiträge ihrer Mitglieder bis zur Grenze von 35 % ihres Geldvermögens zu übernehmen. Da in der Türkei die finanzielle Lage einiger Arbeitgeberverbände sehr gut ist, könnte diese Regelung dazu beitragen, ihre Mitglieder finanziell über diesen Weg zu unterstützen und die Folgen der Corona-Krise zum Teil abzumildern. Inwieweit jedoch in der Praxis von dieser Bestimmung Gebrauch gemacht wird, muss sich erst noch herausstellen.

## **2.9. Aufschiebung des Inkrafttretens des Handwerker-Innungskassengesetzes**

Wie im vorigen Bericht dargestellt wurde, hat der Gesetzgeber schon im Jahr 2017 beschlossen, die Arbeitslosenversicherung auf selbstständig Beschäftigte auszuweiten, wofür ein neuer Zusatzartikel 6 in das Arbeitslosenversicherungsgesetz eingefügt wurde. Dieser Artikel sieht vor, eine Art Arbeitslosenfonds für Selbstständige unter dem Namen „Handwerker-Innungskasse“ zu gründen, zu der selbstständig Beschäftigte Pflichtbeiträge leisten sollen. Eine Befreiungsmöglichkeit ist nicht vorgesehen.

Eigentlich sollte die Gesetzesänderung am 1.1.2018 in Kraft treten. Dieser Termin wurde jedoch durch eine spätere Gesetzesänderung zunächst auf 1.1.2020 und durch Gesetz Nr. 7226 schließlich auf 1.1.2021 verschoben. Der Grund dafür wird leider aus dem Gesetzestext nicht ersichtlich. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die nochmalige Verschiebung mit der Corona-Krise zu tun hat und der Gesetzgeber beabsichtigte, die selbstständig Beschäftigten nicht durch die Beitragspflicht zur Handwerker-Innungskasse zusätzlich zu belasten. Wie diese politische Entscheidung jedoch mit dem Ziel vereinbar ist, selbstständig Beschäftigte in den Schutz der Arbeitslosenversicherung einzubeziehen, bleibt weiterhin offen.

---

<sup>26</sup> Siehe Melda Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 9.Baskı, Turhan, Ankara, 2020; Ömer Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 2.baskı, Oniki Levha, İstanbul, 2019; Can Tuncay/ Burcu Savaş Kutsal, 9.baskı, *Toplu İş İlişkileri*, Beta, İstanbul, 2019.

### 3. INTERNATIONALES SOZIALRECHT

Seit dem vorigen Bericht hat die Türkei mit weiteren Ländern Sozialversicherungsabkommen geschlossen und somit den Sozialversicherungsschutzbereich erweitert.

Am 20.7.2019 wurde das Sozialversicherungsabkommen mit der Türkischen Republik Nordzypern, das am 23.2.2017 in Ankara unterzeichnet wurde, im Amtsblatt (Nr. 30837) veröffentlicht. Mit diesem neuen Sozialversicherungsabkommen wurde das vorherige Abkommen aus dem Jahre 1987 außer Kraft gesetzt.

Nach Abschluss des innerstaatlichen Ratifizierungsverfahrens wurde das Sozialversicherungsabkommen zwischen der Türkei und der Republik Moldawien am 25.2.2020 im Amtsblatt (Nr. 31050) veröffentlicht. Dieses Sozialversicherungsabkommen umfasst von türkischer Seite aus für diejenigen, die mit einem Arbeitsvertrag bei einem oder mehreren Arbeitgebern beschäftigt sind, die Sozialversicherungszweige der Renten-, Kranken- und Unfallversicherung sowie der Arbeitslosenversicherung. Selbstständig Beschäftigte sind für die Sozialversicherungszweige der Invaliditäts- und Hinterbliebenenversicherung, der Altersversicherung und der Allgemeinen Krankenversicherung erfasst, Beschäftigte im öffentlichen Dienst für die Zweige der Invaliditäts- und Hinterbliebenenversicherung sowie der Altersversicherung.

Nachdem mit Dänemark am 13.12.1999 ein neues Sozialversicherungsabkommen unterzeichnet wurde, welches das frühere Abkommen aus dem Jahr 1976 ablöste und am 1.11.2003 in Kraft trat, erließ die türkische Sozialversicherung einen Zirkularbeschluss vom 2.3.2020 (Genelge), der die Einzelheiten des Abkommens konkretisiert, die für die Praxis von erheblicher Bedeutung sind.

1966 hatte die Türkei ein Sozialversicherungsabkommen mit Österreich unterzeichnet, das am 1.10.1969 in Kraft getreten war. Am 1.10.1996 wurde das Abkommen einseitig von Österreich gekündigt und später durch ein neues Sozialversicherungsabkommen ersetzt, das seit 1.12.2000 rechtsgültig ist. Während der Übergangszeit fanden die Bestimmungen des alten Abkommens Anwendung. Mit dem Zirkularbeschluss Nr. 2020/06 der Anstalt für soziale Sicherheit (SGK) vom 23.3.2020 wurden einige Bestimmungen konkretisiert.

Zwar hat die Türkei im Lauf der Jahre zahlreiche Sozialversicherungsabkommen mit verschiedenen Ländern, auch außerhalb der Europäischen Union, unterzeichnet.<sup>27</sup> Jedoch gewährleisteten viele dieser Abkommen nicht immer den gewünschten Schutz, insbesondere im Bereich der Krankenversicherung.

Viele der Abkommen, die heute in Kraft sind, wurden vor der türkischen Sozialversicherungsreform unterzeichnet, die unter anderem eine Fusionierung der

---

<sup>27</sup> Siehe oben Fn.12.



ehemaligen Versicherungsträger beinhaltet. Zum größten Teil sind bis heute weder selbstständig Beschäftigte noch Beamte von den Abkommen erfasst, was aus türkischer Sicht für diese Versicherten insbesondere beim Krankenversicherungsschutz teilweise zu erheblichen Problemen führt. Da die beiden Berufsgruppen in den Abkommen von der Krankenversicherung nicht erfasst werden, müssen sie bei kurzfristigen Auslandsreisen eine zusätzliche private Krankenversicherung abschließen. Denn die SGK kann keine Bescheinigung darüber ausstellen, dass diese Personen auch im Ausland über die jeweiligen Sozialversicherungsabkommen versichert sind und die SGK gegebenenfalls für die entstandenen Kosten aufkommen wird.

Eine Ausnahme bilden die Sozialversicherungsabkommen mit Deutschland und Belgien. Das Problem besteht jedoch unter anderem mit Österreich weiter. Somit ist ein Beamter, der sich in Österreich für einen Urlaub aufhält und erkrankt, im Grunde auf sich selbst gestellt. Laut Information der SGK beabsichtigt die Türkei, dies zu ändern, und führt hierzu Verhandlungen mit Österreich.

## 4. ANHANG

### 4.1. Wichtige Gesetze

Gesetz 2429 über Nationale und Allgemeine Feiertage

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2429.pdf>

Gesetz 5510 zur Sozialversicherung und zur Allgemeinen Krankenversicherung

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>

Gesetz 7226 (betr. Maßnahmen wegen der Corona-Pandemie)

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/03/20200326M1-1.htm>

Gesetz 7186 Gesetz über die Änderung des Einkommensteuergesetzes und bestimmter anderer Gesetze

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/07/20190719M1-1.htm>

### 4.2. Sozialversicherungsabkommen und Zirkularbeschlüsse

Sozialversicherungsabkommen mit der Türkischen Republik Nordzypem

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/07/20190720-1.pdf>

Sozialversicherungsabkommen mit der Republik Moldawien

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/12/20191224-24.htm>

Zirkularbeschluss Dänemark

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

Zirkularbeschluss Österreich

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

### 4.3. Ausgewählte Literatur über das türkische Sozialrecht

Akel Ömer, İş Kazası Sayılan Haller ve İş Kazasının Bildirilmesi, Seçkin, Ankara, 2019.

Balcı Mesut, Ölüm Gelir ve Aylıkları, Yetkin, Ankara, 2019.

Balcı Mesut; Soner Birol; Aydoğan Bahri; Yener Ahmet, İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Manevi Tazminat Davaları, Yetkin, Ankara, 2019.

Bardakçı Ozan; Kuşbudu Salih; Şahin Musa, Kamu Görevlilerin Sosyal Güvenliği, Girişim Ajansı, İstanbul, 2019.

Baysal Ulaş, Çalışanların İş sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, 1.baskı, Beta, İstanbul, 2019.

Bilgili Abbas, Fazla Çalışmanın Tanıkla İspatı, Seçkin, Ankara, 2020.

Çanıklioğlu Nurşen; Okur Ali Rıza; Güzel Ali; Sosyal Güvenlik Hukuku, 18.baskı, Beta, İstanbul, 2020.

Çayiroğlu Tahsin, Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Sistemi ve Türkiye, Legal, İstanbul, 2020.

- Çelik Nuray, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Endüstri 4.0 Problemleri ve Çözümleri, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019.
- Centel Tankut, İş Güvencesi, 2.Baskı, Legal, İstanbul, 2020.
- Çetin Hatice Karacan, Fazla Çalışma, Seçkin, Ankara, 2019.
- Çil Şahin, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları, Yetkin, Ankara, 2020.
- Çolak Yokuş Damla, Türk İş Güvencesi Hukuku ve İşveren vekili, Aristo, 2020
- Demir Duygu Çelebi, Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi - Karşılaştırmalı Olarak Türk ve Alman Hukukunda, Adalet, Ankara, 2019.
- Dinç İstemi, İş Sözleşmesi ile Çalışan Çocukların Hukuki Durumu, Yetkin, Ankara, 2020.
- Duman Barış, İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Adalet, Ankara, 2020.
- Ekin Ayşegül, Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi, Seçkin, Ankara, 2020.
- Ekmekçi Ömer; Tuncay Can, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 20 Baskı, Beta, İstanbul, 2019
- Görgöz Oğuzcan, İşverenin İş Kazası Sonrası Tazminat ve Rücu Ödemeleri Seçkin, Ankara, 2019.
- Hekimler Alpay, Alman İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Tarafların Anlaşması – İkale – Yoluya Sonlandırılması, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:61, Nisan 2019, S. 23-39.
- Hekimler Alpay, Alman İş Hukukunda Koşula Bağlı Bir Fesih Türü Olarak Değişiklik Feshi İle Emir Asiye Şahin, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık, Adalet, Ankara, 2019.
- Hekimler Alpay, Kabulünün 100. Yılında Weimar Anayasasının İş Hukukunun Gelişimi Üzerine Etkileri, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Temmuz 2019, S. 429-444.
- Hekimler Alpay, Teknolojik Gelişmelerin Sosyal Sigorta Türlerine Etkisi ve Yeni Sigorta Türleri, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, (Hrsg.) Kübra Doğan Yenisey, Beta, İstanbul, 2020 – (im Erscheinen).
- Hekimler Banu Uçkan, Korona Günlerinde Türkiye’de Çalışma İlişkileri, Yönetim ve Çalışma, Dergisi, Sayı: 2/2020 (im Erscheinen).
- İlgili Genel Esaslar, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Aralık 2019, S. 429-444.
- Kar Bektaş, İş Güvencesi ve Uygulaması, Yetkin, Ankara, 2020.
- Kök Necdet, Türk Hukukunda İşyeri hekimi, Lykeion, İstanbul, 2019.
- Kutlu Melis, Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinlerinin İş Sözleşmelerine Etkileri, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019.
- Narter Sami, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk, 5.baskı, Ankara, 2020.
- Olgaç Samet Can, Sağlık Çalışanlarının Şua (Sağlık) İzin Alacağı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019.
- Özcan İrem, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma, Aristo, İstanbul, 2020.
- Pıtrıltı Esin Evsine, Çalışmayan Kişilerin Vefatında Destekten Yoksun Kalma Zararı, Adalet, Ankara, 2019.
- Şakar Müjdat, İş Hukuku ve Sosyal Güvelik Hukuku, 13.Baskı, Beta, İstanbul, 2020.
- Sevimli Ahmet, Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, 1.Baskı, Beta, İstanbul, 2019.
- Sözer Ali Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 4.baskı, Beta, İstanbul, 2019.

Sümer Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Seçkin, Ankara, 2019.

Taşdemir Yasemin, Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019.

Yazıcı Mehmet, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Yönetimi, 2.Baskı, Beta, İstanbul, 2019.

Yener Mehmet Zahid, İş Sözleşmesinde İş Görme ve Ücret Ödeme Borçlarında Temerrüt, 1.Baskı, Yetkin, Ankara, 2020.

Yenipınar Filiz Berberoğlu, Özürlü Hakları Davaları, Aristo, İstanbul, 2020.

Yenipınar Mehmet Emre, İş Yeri Hekimliği, Aristo, İstanbul, 2020.

Yürekli Sabahattin, Türk İş Hukukunda Deneme Süreli İş Sözleşmesi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019.

Univ.-Prof. Mag. Dr. Alpay Hekimler  
Leiter der Abteilung  
Arbeitsökonomie und Industrielle Beziehungen  
Namik Kemal Universität N.K.Ü İktisadi İdari Bilimler Fakültesi  
Namik Kemal Mah. Kampüs Cad. No:1  
59030 Tekirdag  
Türkei  
+90 (532) 437 59 73  
[ahekimler@hotmail.com](mailto:ahekimler@hotmail.com)