

## Reform des türkischen Arbeitsrechts (Teil II)

- No. 187 -

*Metin Demirkaya, Rechtsanwalt in Hannover*

Das türkische Parlament hat am 27. Februar 2003 das Gesetz Nr. 4817 über die Neuregelung der Arbeitsgenehmigung für Ausländer verabschiedet. Damit wurde eine Reihe von neuen Rechtsvorschriften in das türkische Recht eingeführt. Das aus sieben Kapiteln und 37 Artikeln bestehende Gesetz wurde im Staatsanzeiger „*Resmi Gazete*“ Nr. 25040 am 6. März 2003 veröffentlicht. Mit Ausnahme des Art. 24 über die Zuteilung von neuen Planstellen im Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit ist es bereits nach sechs Monaten ab Datum der Veröffentlichung, d.h. mit Wirkung vom 6. September 2003 in Kraft getreten.

### Ziel der Reform

Von verschiedenen staatlichen Behörden werde die Arbeitserlaubnis an Fremde erteilt, es mangle an hinreichender Information über die im Lande tätigen Fremden und dies bedinge die mangelnde staatliche Kontrolle in diesem Bereich, so lautet die Begründung für die Notwendigkeit dieser Gesetzesreform. Um die Arbeitslosigkeit effektiver zu bekämpfen, Wettbewerbsverzerrungen zu verhindern, illegal erzielte Gewinne in die Landesökonomie einzubinden und schließlich die illegale Beschäftigung zu bekämpfen, sei es notwendig, im Wege einer gesetzlichen Neuregelung diese Angelegenheiten einer zentralen Behörde zuzuweisen.

Das Gesetz Nr. 4817 zielt deshalb darauf ab, die bisher unklaren und vor allem uneinheitlichen Bestimmungen über die Gewährung von Arbeitsgenehmigungen an Ausländer zu beseitigen und für die Erwerbstätigkeit von Ausländern in der Türkei eine einheitliche und verlässliche Rechtsgrundlage zu schaffen.

Nur auf diese Weise werde es möglich sein, so heißt es in der Begründung weiter, den internationalen Verpflichtungen zu genügen.

Ziel der Reform ist es deshalb, die bislang uneinheitlichen Regelungen zu harmonisieren, Kontrollmechanismen zu schaffen, mit den im Gesetz vorgesehenen Geldbußen die illegale Beschäftigung von Ausländern zu verhindern, die langwierigen Prozedere in diesem Bereich möglichst zu verkürzen, in diesem Bereich eine Datenbank zu schaffen und die Regelungen so zu gestalten, daß diese inhaltlich internationalen Verpflichtungen genügen. Schließlich soll das Gesetz auch den Arbeitgebern ermöglichen, die Beschäftigung von Ausländern ihrem Bedarf entsprechend zu gestalten.

### Zielpersonen der Reform

Das neu in Kraft getretene Gesetz betrifft Ausländer, die in der Türkei in einem abhängigen oder unabhängigen, d.h. selbständigen Beschäftigungsverhältnis stehen. Außerdem werden auch Ausländer erfaßt, die bei einem Arbeitgeber beruflich ausgebildet werden, sowie ausbildende juristische Personen des privaten oder öffentlichen Rechts.

Hingegen umfaßt das Gesetz nicht Personen, die mit ihrer Geburt in der Türkei die türkische Staatsangehörigkeit erwarben und diese mit Genehmigung durch Beschluß des Ministerrats wieder aufgegeben haben. Des weiteren regelt das Gesetz nicht die nach dem Presse- und Mediengesetz akkreditierten Journalisten und Korrespondenten, ausländische Mitarbeiter von ausländischen Medien und Ausländer, die mit Sondergenehmigungen von Ministerien oder von anderen öffentlich-rechtlichen Institutionen mit Arbeitserlaubnissen ausgestattet sind bzw. bei Ministerien oder anderen öffentlich-rechtlichen Institutionen mit den genannten Sondergenehmigungen anderweitig beschäftigt werden sollen.

Schließlich sind auch die Ausländer von der Regelung ausgenommen, die im Rahmen des Gegenseitigkeitsprinzips, internationaler Verträge oder nach

dem Recht der Europäischen Gemeinschaften von der Erlaubnispflicht entbunden sind.

### **Zuständige Behörden**

Für die Erteilung von Arbeitserlaubnissen an Ausländer, die in der Türkei arbeiten möchten, ist grundsätzlich das Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit zuständig.

Gleichwohl gesteht der Gesetzgeber ausnahmsweise auch anderen Behörden die Befugnis zu, unter bestimmten Voraussetzungen Arbeitserlaubnisse an Ausländer zu erteilen. Grundlegende Voraussetzung ist die vorherige Benachrichtigung des Arbeitsministeriums über die zu erteilende Arbeitserlaubnis.

Zu diesen anderen befugten Behörden zählen das Präsidium des Ministerrats, das Gesundheitsministerium, das Verteidigungsministerium, die Abteilung Außenhandel des Außenministeriums und der Ausschuß für Hochschulwesen. Des weiteren sind Ministerien und andere öffentlich-rechtliche Institutionen befugt, je nach Bedarf in ihren Behörden und Abteilungen nach vorheriger Mitteilung an das Arbeitsministerium und ihrer zu erteilenden Sondergenehmigung ausländisches Personal im Rahmen eines Arbeitsvertrags zu beschäftigen.

### **Arten der Arbeitserlaubnis**

Die Neuregelung sieht verschiedene Arten der Arbeitserlaubnis vor, und unterscheidet im Wesentlichen zwischen der befristeten Arbeitserlaubnis und der unbefristeten Arbeitserlaubnis.

#### *Befristete Arbeitserlaubnis*

Die befristete Arbeitserlaubnis wird im Rahmen und auf der Grundlage der Verpflichtungen in bilateralen oder multilateralen völkerrechtlichen Verträgen, deren Partner die Türkei ist, für längstens ein Jahr gewährt. Berücksichtigt werden dabei sowohl die Arbeitsmarktlage und die Entwicklung des Arbeitsmarktes als auch struktur- und konjunkturbedingte ökonomische Schwankungen sowie die Aufenthaltsdauer und die vertraglich vereinbarte Beschäftigungsdauer.

Nach einjähriger Beschäftigungsdauer wird die befristete Aufenthaltserlaubnis unter der Voraussetzung der Fortdauer der Beschäftigung in demselben Betrieb, derselben Branche und dem-

selben Beruf bis zu drei Jahre – nach Ablauf dieser Frist lediglich unter der Voraussetzung der Fortdauer der Beschäftigung in demselben Beruf bis zu sechs Jahre erteilt bzw. verlängert.

Dem zu Arbeitszwecken zusammen mit seinem Ehegatten und seinen Kindern in die Türkei eingereisten Ausländer, der den mitgebrachten Verwandten gegenüber unterhaltspflichtig ist, wird ebenfalls eine befristete Arbeitserlaubnis erteilt. Voraussetzung dafür ist, daß er sich fünf Jahre lang ununterbrochen und legal in der Türkei aufgehalten hat.

#### *Unbefristete Arbeitserlaubnis*

Die unbefristete Arbeitserlaubnis wird Ausländern im Rahmen der von der Türkei eingegangenen bilateralen bzw. multilateralen völkerrechtlichen Verträge ohne Rücksicht auf die jeweils aktuelle Arbeitsmarktlage erteilt. Dies geschieht außerdem ohne örtliche Einschränkungen und unabhängig davon, ob die Person in derselben Branche, in demselben Beruf oder Betrieb gearbeitet hat, wenn sie sich acht Jahre lang ununterbrochen und legal in der Türkei aufgehalten und davon mindestens sechs Jahre legal gearbeitet hat.

Ausländern, die in der Türkei als Selbständige arbeiten möchten, wird die Arbeitserlaubnis erteilt, wenn sie sich mindestens fünf Jahre ununterbrochen und legal in der Türkei aufgehalten haben.

Durch Ausnahmeregelungen, die ebenso im neuen Gesetz vorgesehen sind, kann bestimmten Personengruppen von Ausländern – unabhängig von den oben genannten Voraussetzungen – die Arbeitserlaubnis erteilt werden, wenn dies in bilateralen oder multilateralen Verträgen entsprechend geregelt ist.

Näheres im Hinblick auf Arbeitsmöglichkeiten von Personen, die von der Erlaubnispflicht im Sinne des Gegenseitigkeitsprinzips oder Verpflichtungen aus völkerrechtlichen Verträgen und des Rechts der Europäischen Gemeinschaften entbunden sind, regelt eine Verordnung.

### **Modalitäten der Erteilung der Arbeitserlaubnis**

Personen, die nach diesem Gesetz eine Arbeitserlaubnis für eine Tätigkeit in der Türkei benötigen, können sich in ihren Ländern oder Wohn- und Aufenthaltsorten an die dortigen offiziellen Vertretun-

gen der Türkei wenden. Anträge diesbezüglich werden von den Vertretungen an das zuständige Ministerium weitergeleitet. Auch der Arbeitgeber, mit dem der arbeitswillige Ausländer in der Türkei ein Beschäftigungsverhältnis begründen möchte, kann schriftlich die Erteilung der Arbeitserlaubnis bei den Landesvertretungen beantragen.

Die unter den gesetzlichen Voraussetzungen für die jeweils auszuübende Tätigkeit, Betriebsart und den jeweiligen Beruf erforderliche Arbeitserlaubnis wird nach Anhörung der hierfür zuständigen Behörden erteilt.

### **Ablehnung des Antrags auf Erteilung der Arbeitserlaubnis**

Mit Blick auf den von der Türkei angestrebten EU-Beitritt und parallel dazu den in der Türkei eingeleiteten Anpassungsprozeß sind durch das neue Gesetz die Voraussetzungen geregelt worden, unter denen der Antrag auf Erteilung einer Arbeitserlaubnis abgelehnt werden kann. In diesem Rahmen werden dabei die jeweils aktuelle kritische Arbeitsmarktlage zum Zeitpunkt der Antragstellung, die struktur- und konjunkturbedingten Veränderungen und Schwankungen zum Nachteil des Arbeitsmarktes, die gegen die Erteilung der Arbeitserlaubnis sprechen, hinreichend berücksichtigt.

Ferner bilden die allgemeine öffentliche Sicherheit und Ordnung, die allgemeine öffentliche Moral, die allgemeine öffentliche Gesundheit und der Nutzen zum Wohle der Allgemeinheit weitere Kriterien, die für den Fall, daß die Erteilung der Arbeitserlaubnis eine Bedrohung und Gefährdung dieser Kriterien darstellt, zur Ablehnung der Arbeitserlaubnis führen können.

### **Rechtliche Möglichkeiten gegen die Anlehnung**

Ausländer, deren Anträge auf Erteilung oder Verlängerung einer bereits erteilten Arbeitserlaubnis nach Ablauf der Frist von der zuständigen Behörde abgelehnt worden sind, können innerhalb einer Frist von 30 Tagen nach Bekanntwerden des Ablehnungsbescheides hiergegen und gegen die Behörde, die den Bescheid erlassen hat, rechtlich vorgehen.

Gleiches gilt für eine bereits erteilte Arbeitserlaubnis, die ihre Gültigkeit und damit ihre Wirksamkeit verloren hat, wenn die Erteilung einer neuen Erlaubnis verweigert wird.

Auf diese Weise ist es der Behörde möglich, ihre Entscheidung, gegen die der Adressat des Bescheides Widerspruch eingelegt hat, auf ihren formellen und materiellen Gehalt hin zu überprüfen und zu überdenken, bevor die Angelegenheit und Streitigkeit vor Gerichten ausgetragen wird.

### **Sanktionierung von Mißbräuchen**

Die gesetzliche Neuregelung ist insbesondere hinsichtlich des Teils der Sanktionierung im Mißbrauchsfall der Arbeitserlaubnis und der gesetzwidrigen Beschäftigung von Ausländern mit Blick auf die gesetzlichen Regelungen im mitteleuropäischen Rechtsraum gestaltet worden. Diese Regelungen mit ihrem Sanktionsmechanismus sehen folgendes vor:

Verstöße gegen die statuierte Anmeldepflicht für Ausländer, die einer Arbeitserlaubnis bedürfen, werden mit einem Bußgeld in Höhe von 250 Mio. TL. (Türkische Lira) belegt. Ein Bußgeld in Höhe von 500 Mio. TL. müssen jene Ausländer zahlen, die ohne eine erforderliche Arbeitserlaubnis in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen. Arbeitgeber, die ohne die erforderliche Arbeitserlaubnis Ausländer beschäftigen, können mit Bußgeld in Höhe von bis zu 2,5 Mrd. TL. je Arbeitnehmer belegt werden. Ausländer, die in der Türkei ohne die erforderliche Erlaubnis einer selbständigen Tätigkeit nachgehen, können mit Bußgeld in Höhe von bis zu einer Mrd. TL. belegt werden. Außerdem sieht das Gesetz in diesem Fall zusätzlich die Sanktion vor, daß Geschäftsräume, Büros etc. auf unbestimmte Zeit geschlossen werden können.

Im Wiederholungsfalle wird das Bußgeld in allen oben genannten Fällen auf das Zweifache erhöht und zweifach verhängt. Neben diesen Geldbußen als wirksame Sanktionen mit Abschreckungscharakter sieht das Gesetz ferner die Möglichkeit vor, Arbeitgeber oder deren Vertreter, die illegal ausländische Arbeitnehmer beschäftigen, dazu zu verpflichten, für die Kosten der Unterbringung, der Rückreise oder des Rückflugs, der medizinischen Versorgung des betreffenden ausländischen Arbeitnehmers einschließlich seines Ehegatten und gegebenenfalls der Kinder aufzukommen.

### **Aufbau einer Datenbank**

Das Gesetz verpflichtet ferner Ministerien und andere öffentlich-rechtliche Institutionen, die selbst ausländisches Personal beschäftigen und davon

solche, die auf der Grundlage dieses Gesetzes berechtigt sind, einem arbeitswilligen Ausländer die erforderliche Arbeitserlaubnis zu erteilen, dem Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit über das jeweilige Beschäftigungsverhältnis Mitteilung zu machen. Die Mitteilungspflicht gilt gleichermaßen für selbstständig tätige Ausländer und Arbeitgeber, die im Rahmen eines vertraglichen Beschäftigungsverhältnisses Ausländer beschäftigen. Diese Informationen sollen in einer beim Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit noch zu errichtenden Datenbank erfaßt und verwaltet werden.

## Ausblick

Auch für diese Reform wird überwiegend und in erster Linie das langfristige Ziel der Türkei, Vollmitglied der EU zu werden, angeführt. Diese Reform sei Teil der Bemühungen, den EU- Anpassungsprozeß im Lande voranzutreiben und die Lebens- und Arbeitsverhältnisse an EU-Standards und den internationalen Normen anzupassen.

Mit ein Grund für diese Reform dürfte daneben die zunehmend rege Geschäfts- und Investitionstätigkeit von Fremdinvestoren in der Türkei sein, die hoch qualifiziertes ausländisches Personal rekrutieren und in die Türkei, dem Ort ihrer Geschäfts- und Investitionstätigkeit, versenden.

Gerade deshalb ist diese Reform sehr zu begrüßen. Denn dadurch wird es ausländischen Investoren ermöglicht, die erforderlichen Arbeitserlaubnisse für benötigtes hochqualifiziertes Fachpersonal vor Ort bei den Landesvertretungen zu beantragen und zu erhalten. So kann das Fachpersonal – die erforderliche Arbeitserlaubnis bereits in der Tasche – in das Zielland einreisen. Kostspielige und vor allem langwierige Verfahren im Land selbst, die nicht zuletzt auch durch Sprachbarrieren bedingte Schwierigkeiten bedeuten, werden auf diese Weise den Beteiligten auf beiden Seiten erspart.

Die Reform beseitigt vor allem die vorher in diesem Bereich herrschende Uneinheitlichkeit und die daraus resultierte mangelnde Rechtssicherheit. Auch dies entbindet jedoch leider nicht von der gebotenen Sorgfalt, die grundsätzlich walten sollte. Denn trotz der klaren und ausgewogenen gesetzlichen Regelungen – die europäische Materie hat hierbei offenkundig als Leitbild gedient – verbleibt das durch die Gegebenheiten des Landes bedingte Risiko. Dieses Risiko ließe sich aber durch solide Beratung bei fachkundigen und mit den Landesverhältnissen Vertrauten beheben.

15. Dezember 2003

\* Anmerkung der Redaktion:

Dieser Beitrag ist die Fortsetzung von CASTON Compact Nr. 186.

[www.caston.info](http://www.caston.info)

Mehrere tausend Beiträge zu Recht & Wirtschaft International finden Sie kostenfrei im Internet bei [caston.info](http://caston.info). Dort können Sie nach Schlagwort und Sachgebieten recherchieren.

Unsere Titelliste erhalten Sie auch per Fax.

## IMPRESSUM

### HERAUSGEBER

HERFURTH & PARTNER, Rechtsanwälte GbR  
Hannover · Göttingen · Brüssel; [www.herfurth.de](http://www.herfurth.de)  
Member of ALLIURIS GROUP; [www.alliuris.org](http://www.alliuris.org)

### REDAKTION (Hannover)

verantw.: Ulrich Herfurth, Rechtsanwalt (D) zugelassen in Hannover und Brüssel; Sibyll Hollunder-Reese, M.B.L., Rechtsanwältin (D).

unter Mitarbeit von Kenneth S. Kilimnik, LL.M., M.IUR., Attorney at Law (USA); Angelika Herfurth, Rechtsanwältin (D); Jens-Uwe Heuer, Rechtsanwalt (D); Dr. jur. Konstadinos Masouras, Rechtsanwalt (D) und Dikigoros (GR); Thomas Gabriel, Rechtsanwalt (D); Daniela Rott, Rechtsanwältin (D); Carlota Simó del Cerro, LL.M., Abogada (ES); Belén Martínez Molina, Abogada (ES); Dr. jur. Véronique Demarne, Juriste (F); Michail B. Chidekel, LL.M., Advokat (RUS); JUDr. Yvona Rampáková, Juristin (CR); Dr. jur. Xiaoqing Zheng, Legal Counsel (CN); Ola Olusanya LL.M., Lawyer (UK); Dr. jur. Soendoro Soepringgo, S.H, Legal Counsel (RI); Egbert Dittmar, Rechtsanwalt (D); Isabelle Schmidt, B.Proc., Attorney (RSA); Jaroslaw Grycz, Rechtsanwalt (D); Metin Demirkaya, Assessor jur. (TK).

### KORRESPONDENTEN (Ausland)

in Amsterdam, Athen, Bangkok, Barcelona, Bombay, Brüssel, Budapest, Bukarest, Helsinki, Kiew, Kopenhagen, Lissabon, London, Luxemburg, Madrid, Mailand, Moskau, New York, Oslo, Paris, Peking, Prag, Singapur, Sydney, Stockholm, Tokio, Warschau, Wien, Zürich.

### VERLAG

CASTON Wirtschaftsdienst GmbH  
Luisenstr. 5, D - 30159 Hannover,  
Telefon 0511 - 30756-50, Telefax 0511 - 30756-60  
eMail [info@caston.info](mailto:info@caston.info); Internet [www.caston.info](http://www.caston.info)

Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen; die Haftung ist auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Wiedergabe, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Herausgeber.