



DIE IN DER TÜRKEI GETROFFENEN MAßNAHMEN UND DEREN EINWIRKUNGEN AUF VERTRÄGE

KOKSAL
AVUKATLIK ORTAKLIĞI

KÖKSAL ATTORNEY PARTNERSHIP

Inhalt

Vorwort	03
Staatliches Maßnahmenpaket	04
I • Reiseverbotsregelungen	06
II • Einflüsse auf Verträge	07
III • Arbeitsverträge: Möglichkeiten für Arbeitnehmer und Arbeitgeber	08



Av. Prof. Dr. iur.
Mehmet Köksal

Vorwort

Die Welt kämpft gegen einen Virus namens „Corona“. Mittlerweile ist es eine Pandemie geworden. Diese Pandemie hat unser Leben in allen Bereichen beeinflusst. Insbesondere die wirtschaftlichen Folgen werden wir noch weitere Jahre zu spüren bekommen. Alle Regierungen treffen Maßnahmen, damit die Pandemie möglichst wenige Spuren hinterlässt, und die Wirtschaft sich wieder schnell erholen kann. Neben wirtschaftlichen Maßnahmen werden auch Maßnahmen getroffen, die die Gesundheit der Menschen schützen soll.

In diesem Informationsblatt werden wir überwiegend Maßnahmen bearbeiten, die auch wirtschaftliche Folgen haben können.

Staatliches Maßnahmenpaket

Das erste Maßnahmen-Paket erklärte der Republikpräsident Erdoğan umgehend, nachdem klar geworden war, dass die Türkei auch von der Corona-Krise betroffen wird. Es sieht wie folgt aus:

- 1) Die Steuererklärungen und Zahlungen von April, Mai und Juni der Branchen Einzelhandel, Einkaufszentren, Eisen- und Stahl-Industrie, Lebensmittelindustrie, Logistik und Transport, Textil und Bekleidungsindustrie sowie der Vergnügungssektor werden um sechs Monate verschoben.
- 2) Übernachtungssteuer wird aufgehoben.
- 3) Die Mieten, Dienstbarkeitsgebühren und Pachtgebühren für Hotels werden für die Monate April, Mai und Juni um sechs Monate verschoben.
- 4) Die Umsatzsteuer für Inlandsflüge wird für drei Monate auf 1% herabgesetzt.

5) Die Zahlungen von Zinsen und Tilgungsraten für Kredite von Firmen, deren Cash-flow-Ausgleich beeinflusst wurde, werden um drei Monate verschoben bzw. neue Kredite vergeben.

6) Lagerfinanzierung für den Exporteur wird eingeräumt.

7) Die Zins- und Tilgungszahlungen von Handwerkern an die Halkbank (türkisches staatseigenes Kreditinstitut) werden für April, Mai und Juni für drei Monate ohne Zinsen verschoben.

8) Für Klein- und Mittelständige Unternehmer wird die Höhe der staatlichen Garantien für Kredite erhöht.

9) Für Privatpersonen werden Verbraucherkredite gelockert.

Staatliches Maßnahmenpaket

10) Der Prozentsatz des Kredithöchstbetrages für Wohnungen, deren Wert unter 500 Tausend TL sind, wird auf 90% erhöht.

11) Kreditnoten werden trotz Verzugs nicht verschlechtert. Die Situation ist als Force Majeure anerkannt.

12) Steuererklärungen für die Kapitalertragssteuer werden um drei Monate verschoben.

13) Die Unterstützung des Mindestlohns wird fortgeführt.

14) Flexible Arbeitsmodelle werden effektiv eingesetzt.

15) Kurzarbeit wird eingeführt.

16) Die Mindestrente wird 1.500,- TL betragen.

17) Festtagegeld für die Rentner wird Anfang April ausbezahlt.

18) Hilfe für bedürftige Familien wird zusätzlich mit 2 Milliarden TL aufgestockt. (Jede bedürftige Familie bekommt 1.000,- TL Zuschuss).

19) Phasen von Gleitzeitarbeit werden auf viermonatige Zeiträume erhöht (bislang waren es Zweimonatsphasen).

20) Menschen über 80 werden regelmäßig gesundheitlich betreut und versorgt.

Kürzlich wurde auch ein Reiseverbot verhängt. Wir beschränken unsere Ausführungen hier auf die Reiseverbotsbestimmungen, und die Auswirkungen der Maßnahmen auf Verträge, insbesondere Arbeitsverträge.

I. Reiseverbotsregelungen

Im Allgemeinen herrscht ein Ausgangsverbot für Menschen über 65 Jahre. Personen, die älter als 65 Jahre sind, dürfen das Haus nicht verlassen. Nicht einmal zum Einkaufen. Der Bedarf dieser Personen wird von der Polizei/Gendarmerie, anderen Hilfsorganisationen oder von Nachbarn gedeckt. Diese Personen dürfen auch nicht arbeiten gehen.

Alle Auslandsflüge wurden gestoppt. Inlandsflüge sind nur in ein paar Großstädten erlaubt.

Alle Massentransportmittel zwischen den Provinzen sind erlaubnispflichtig. Personen, die keine Ausgangssperre haben, müssen für Reisen zwischen Provinzen die Erlaubnis vom zuständigen Gouverneur nachweisen. Ausgenommen sind Transportmittel für Arbeitnehmer, die von einer Provinz in andere reisen müssen, um ihre Arbeit aufzunehmen.

Mit Privatwagen ist das Reisen erlaubt, Mitfahrgelegenheit ist jedoch verboten.

Öffentliche Verkehrsmittel innerhalb der Stadt dürfen nur so benutzt werden, dass die Passagiere mindestens 1,5 Meter Abstand voneinander haben.

Für alle Altersgruppen ist es verboten, draußen Sport zu treiben, zu angeln, am Wasser entlang spazieren zugehen oder Picknick zu machen.



II. Einflüsse auf Verträge

Die Pandemie wurde per Gesetz als höhere Gewalt (Force Majeure) erklärt. Dies hat insbesondere Folgen bezüglich der Nichterfüllung und der Kündigung von Verträgen.

Höhere Gewalt verhindert die rechtlichen Folgen der Nichterfüllung eines Vertrages. Eine Folge wurde im Gesetz Nr. 7226 vom 26/03/2020 klar geregelt: Die Nichtzahlung der Gewerbemieten in der Zeit vom 01/03/2020 bis zum 30/06/2020 darf keinen Kündigungsgrund darstellen. Da jedoch die Pandemie durch dieses Gesetz als höhere Gewalt anerkannt wurde, können Verträge jederzeit wegen Unzumutbarkeit gekündigt werden. Somit würde auch keine Schadensersatzpflicht wegen frühzeitiger Kündigung entstehen. Anstelle der Kündigung könnte die betroffene Vertragspartei auch die Anpassung des Vertrages an die neuen Umstände verlangen. Auch dies ist im Falle höherer Gewalt möglich.



III. Arbeitsverträge und Möglichkeiten

Grundsätzlich gilt das Prinzip der höheren Gewalt auch für Arbeitsverträge. Im Arbeitsrecht werden jedoch dem Arbeitgeber einige Möglichkeiten angeboten, bevor er den Arbeitsvertrag kündigt. Das Ziel ist nämlich die Arbeitsplätze möglichst zu erhalten.

1. Zwingende Gründe

Nach Artikel 24/III des türk. ArbG. stellt es für den Arbeitnehmer einen rechtfertigenden Grund für eine Kündigung dar, wenn der Betrieb länger als eine Woche stillgelegt wird. Ebenso darf der Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag gemäß Artikel 25/III des türk. ArbG gerechtfertigt kündigen, wenn der Arbeitnehmer aus einem auf Seiten des Arbeitnehmers entstandenen Grund länger als eine Woche verhindert ist, die Arbeit zu leisten.

Das ArbG. regelt den Fall so, dass sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber eine Woche aushalten müssen. Danach können sie die Kündigung gerechtfertigt aussprechen.

Im Falle einer Pandemie darf der Arbeitnehmer zu Hause bleiben, um seine eigene Gesundheit zu schützen. Der Arbeitgeber darf in diesem Fall den Vertrag wegen der Nichtaufnahme der Arbeit nicht kündigen.

2. Häftiges Arbeitsentgelt

Ein zweites Instrument, um die Krise zu überwinden, wird im Artikel 40 des türk. ArbG. geregelt. Demnach wird dem Arbeitnehmer während der Wartezeit von einer Woche bei einem zwingenden Grund gemäß Artikel 24/III und 25/III des türk. ArbG. Sein häftiges Arbeitsentgelt bezahlt.

Dem Arbeitgeber ist es überlassen, ob er volles Gehalt oder - gemäß Artikel 40 – das häftige Gehalt zahlt. Die Option, in dieser Woche keine Gehaltszahlung zu leisten, besteht nicht. Daran erkennt man, dass das Kriterium der höheren Gewalt bei Arbeitsverträgen erst nach Ablauf von einer Woche Wirkung haben darf.

III. Arbeitsverträge und Möglichkeiten

3. Kurzarbeit

Die Anwendung der Kurzarbeitsregelung wurde durch die Corona-Pandemie wieder aufgenommen. Die Regierung wollte dadurch die Arbeitnehmer unterstützen und Arbeitsplätze erhalten. Die Kurzarbeit hat jedoch bestimmte Bedingungen:

- a) Es müssen allgemein gültige und landesweit verbreitete zwingende Gründe oder eine wirtschaftliche Krise herrschen. Dies ist bei Corona-Pandemie per Gesetz gegeben.
- b) Vor dem Antrag auf Kurzarbeit muss gemäß Artikel 40 des türk. ArbG. zunächst die oben beschriebene Regelung der hälftigen Entgeltszahlung angewendet werden. In der ersten Woche darf der Arbeitgeber jedoch auch das volle Gehalt bezahlen.
- c) Die Tätigkeit des Betriebes muss vollständig eingestellt oder signifikant vermindert sein. Es ist z.B. eine signifikante Verminderung der Tätigkeit, wenn bei einem Betrieb nur 1 Woche anstatt 4 Wochen gearbeitet wird. Die Einstellung der Hälfte

der Tätigkeit wird nicht als signifikante Verminderung betrachtet. Wegen der Corona Pandemie akzeptieren die Behörden (İşkur) auch einen Arbeitsausfall über 30% als signifikante Verminderung der Tätigkeit.

- d) Der Antrag ist seitens des Arbeitgebers zu stellen. Arbeitnehmer haben kein Recht darauf. Zum Antrag muss die Liste der Arbeitnehmer beigefügt werden, und es muss angegeben werden, ob und warum der Betrieb eingestellt oder die Tätigkeit signifikant vermindert wurde. Anträge sind innerhalb von 60 Tagen zu bearbeiten.
- e) Die Arbeitnehmer dürfen dem Antrag nicht widersprechen.
- f) Einen Antrag auf Kurzarbeit kann man derzeit vorübergehend für bis zum 30/06/2020 stellen. Ob diese Frist verlängert wird, ist noch nicht klar.
- g) Die Arbeitnehmer müssen in den letzten 3 Jahren mindestens 450 Tage Sozialversicherungsprämien bezahlt haben, damit sie Kurzarbeitsgeld bekommen können.

III. Arbeitsverträge und Möglichkeiten

h) Die Höhe des Kurzarbeitergeldes bemisst sich nach dem Einkommen des letzten Jahres, für welches Prämien an die Sozialversicherung bezahlt wurden. Der Arbeitnehmer bekommt 60% des prämierten Einkommens des letzten Jahres als Kurzarbeitergeld. Dieses Entgelt darf nicht höher sein, als der 1,5-fache Betrag des gesetzlichen Mindestlohnes.

i) Der Arbeitgeber darf die restlichen 40% des Arbeitsentgeltes vervollständigen. Dies würde die Kurzarbeit nicht stören. Es ist allerdings zu empfehlen, mit der Gewerkschaft Kontakt aufzunehmen, und dem Arbeitsamt eine Anfrage zu schicken. Es besteht nämlich keine einheitliche Praxis und keine diesbezügliche offensichtliche Regelung.

j) Während der Kurzarbeit ist der Arbeitsvertrag hinkend. Weder der Arbeitnehmer noch der Arbeitgeber dürfen den Vertrag kündigen. Die Einführung der Kurzarbeit erzeugt auch kein Recht für den Arbeitnehmer, den Arbeitsvertrag aus berechtigtem Grunde zu kündigen. Während der Kurzarbeit kann der Arbeitsvertrag ausschließlich

aus den ehrverletzenden Gründen oder im Falle eines Verstoßes gegen die guten Sitten gekündigt werden.

k) Der Arbeitgeber darf Arbeitnehmer, für die er Kurzarbeit beantragt hat, nicht beschäftigen, auch nicht in einem anderen ihm gehörenden Betrieb.

l) Während der Kurzarbeit kann weder bezahlter noch unbezahlter Urlaub angeordnet werden.

m) Bei der Personalabrechnung während der Kurzarbeit ist darauf zu achten, dass während der Kurzarbeit nur allgemeine Krankenversicherungsprämien bezahlt werden. Das Kurzarbeitergeld wird als Gehalt eingetragen aber als Arbeitszeit soll „null“ eingetragen werden.

Der einzige Nachteil der Kurzarbeit ist, dass die Kurzarbeitszeiten mit den erworbenen oder zu erwerbenden Arbeitslosenzeiten verrechnet werden. Mit anderen Worten: Ein Arbeitnehmer, der nach der Kurzarbeit arbeitslos wird, wird ggf. kein Arbeitslosen Geld Mehr bekommen können.

KOKSAL

AVUKATLIK ORTAKLIĐI

KÖKSAL ATTORNEY PARTNERSHIP

Bleiben Sie gesund!

Tel.: +90 212 276 98 20
Fax: +90 212 276 98 80

www.koksal.av.tr
mkoksal@koksal.av.tr

Sun Plaza, Kat 23
Maslak, İstanbul