

**T.C.  
BERLİN BÜYÜKELÇİLİĞİ  
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK MÜŞAVİRLİĞİ**

**2011 YILI  
SAYISAL VERİLER VE BİLGİLER**

## İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa-No</u>
<b>1. DEMOGRAFİK BİLGİLER</b>	<b>7</b>
1.1. Genel, Yabancı ve Türk Nüfus	7
1.2. Vatandaşlarımızın Cinsiyetlerine ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	7
1.3. Vatandaşlarımızın Eyaletlere Göre Dağılımı	8
1.4. Vatandaşlarımızın Diğer Yabancılarla Sayısal Mukayesesi	8
1.5. Doğan, Ölen ve Evlenen Vatandaşlarımızın Sayısı	9
1.6. Alman Vatandaşlığına Geçen Türk Vatandaşlarının Sayısı	9
a) 2010 Yılı itibariyle	9
b) Yıllar itibariyle	10
c) Alman Vatandaşlığına Geçen Türk Vatandaşlarının Alman Vatandaşlığına Geçen Diğer Ülke Vatandaşlarıyla Sayısal Mukayesesi	10
d) Doğumla Alman Vatandaşlığını Elde Eden Türk Çocuklarının Sayısı	11
1.7. Almanya'ya Gelen ve Almanya'dan Ayrılan Vatandaşlarımızın Sayısı	11
1.8. Diğer Önemli İstatistik Veriler	12
a) Süreli/Süresiz Oturma İzni ve Oturma Hakkı Sahibi Vatandaşlarımızın Sayısı	12
b) Vatandaşlarımızın Almanya'da Kalış Sürelerine Göre Sayısı	13
<b>2. İSTİHDAMLA İLGİLİ SAYISAL BİLGİLER</b>	<b>14</b>
2.1. Sigortaya Tabi Çalışan Vatandaşlarımızın Sayısı	14
2.2. Sigortaya Tabi Çalışan Vatandaşlarımızın Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	14
2.3. Çalışan Vatandaşlarımızın Eyalet İş Ajanslarına Göre Dağılımı	14
2.4. Çalışan Vatandaşlarımızın İşkollarına Göre Dağılımı	15
2.5. Çalışan Vatandaşlarımızın Yabancı İşçilerle Sayısal Mukayesesi	15
2.6. İşsiz Vatandaşlarımızın Eyalet İş Ajanslarına Göre Dağılımı	16
2.7. İşsiz Vatandaşlarımızın Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	16
2.8. Bağımsız Çalışan Vatandaşlarımızla İlgili Bilgiler	16
2.9. İşçilerin Haftalık Çalışma ve Saat Ücretleri	17
2.10. İşkollarına Göre Ortalama Aylık Brüt Ücretler	17

<b>3. SOSYAL GÜVENLİK BİLGİLERİ</b>	<b>18</b>
3.1. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Finansmanı	18
3.2. İşsizlik Parası ve İkinci Basamak İşsizlik Parası	18
3.3. Malullük, Yaşlılık, Dul/Yetim Aylığı Alan Vatandaş Sayısı	18
3.4. Türkiye’de İkamet Eden Vatandaşlarımıza Yapılan Sosyal Sigorta Ödemeleri	18
3.5. Türkiye-Almanya Sosyal Güvenlik Sözleşmesine Göre Bağlanan Aylıklar	19
3.6. Aile Yardımları (Çocuk Paraları) ile İlgili Sayısal Bilgiler ve Aile Yardımlarının Miktarları	19
3.7. Vatandaşlarımız ve Yabancıların Maruz Kaldıkları İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Dağılımı ve Ödenen Aylıklar	20
<b>4. EĞİTİM BİLGİLERİ</b>	<b>21</b>
4.1. Okula Devam Eden Türk Çocuklarının Sayısı ve Devam Ettikleri Okullara Göre Dağılımı ile Türk Dili ve Kültürü Sınıflarına Devam Eden Çocukların Sayısı	21
4.2. İkili Mesleki Eğitim Gören Türk ve Toplam Yabancı Genç Sayısı	21
4.3. Yüksek Öğrenime Devam Eden Türk ve Toplam Yabancı Öğrenci Sayısı	21
<b>5. VATANDAŞLARIMIZLA İLGİLİ MEVZUAT VE UYGULAMA DEĞİŞİKLİKLERİ</b>	<b>22</b>
5.1. Mevzuat ve Uygulama Değişiklikleri	22
5.1.1. Yabancılar Hukuku Alanındaki Gelişmeler	22
5.1.2. İş Hukuku ve Sosyal Hukuk Alanındaki Gelişmeler	22
5.1.2.1. Kısa Süreli Çalışma Uygulaması	22
5.1.2.2. İş Piyasasına Yönelik Önlemler	22
5.1.2.3. İşyerlerini kuranlar ve yurtdışında çalışanlar için için isteğe bağlı sigortalılığın devamı	22
5.1.2.4. Atık ürünler sektöründe asgari ücret	22
5.1.2.5. Elektrikçiler için asgari ücret	22
5.1.2.6. İşveren iflas aidatı	22

5.1.2.7. Emekli Aylıklarına Zam	23
5.1.2.8. Emeklilik sigortası prim oranı	23
5.1.2.9. Sanatçıların sosyal güvenliği	23
5.1.2.10. 2011 yılı için sosyal güvenlik primlerine esas alınan ücret üst sınırları	23
5.1.2.11. Yaşlılık sigortası asgari prim miktarı	24
5.1.2.12. Ebeveyn Parası	24
5.1.2.13. Sağlık sigortası prim oranı	24
5.1.2.14. Sağlık sigortası primlerine esas alınan ücret üst sınırı	25
5.1.2.15. İlaç Piyasası	25
5.1.2.16. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Avrupa’da Koordinasyonuna ve Diğer Yasalarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun	25
5.1.2.17. Çocuk Muafiyet Miktarı	25
5.1.2.18. Sigorta Kolları Prim Oranları	25
5.1.2.19. Yaşlılık Aylığı Alanlar İçin Ek Kazanç Sınırları	26
5.1.2.20. İşgöremezlik Aylığı Alanlar İçin Ek Kazanç Sınırları	26
5.1.2.21. Yabancı ülkelerde elde edilen meslek diplomalarının Almanya’da tanınması hakkında Kanun	27
<b>6. ÖNEMLİ YARGI KARARLARI</b>	<b>29</b>
6.1. Avrupa Birliği (Topluluğu) Adalet Divanı –ATAD- Kararları	29
6.1.1. ATAD’ın Türk Vatandaşlarının Sınırdışı Edilmelerinde Sahip Oldukları Hukuksal Korunma Hakkının Kapsamının Daraltılmasına İlişkin 08.12.2011 tarih ve C-371/08 sayılı Ziebell Kararı	29
6.1.2. Uzun süreli işgöremezlik nedeniyle kullanılmadığından ileriki yıllara devrederek biriken yıllık izin hakkının bir milli hukuk düzenlemesi ile sınırlanabileceğine ilişkin ATAD’ın 22.11.2011 tarih ve C-214/10 sayılı Kararı	30
6.2. Yerel Yargı Kararları	31
6.2.1. Münih İdare Mahkemesi’nin Türk vatandaşlarının Almanya’ya hizmet almak ve sunmak üzere vize alma zorunlulukları bulunmadan gelebileceklerine dair 09.02.2011 tarih ve M 23 K 10.1983 sayılı Kararı	31

- 6.2.2. Federal İş Mahkemesi'nin hamile bir kadının işe yerleştirilmesinde cinsiyetten dolayı tahmin edilebilir ayrımcılığa uğrayamayacağına ilişkin 27 Ocak 2011 tarih ve AZR 483/09 sayılı Kararı 31
- 6.2.3. İş yerinin bir kısmının başka bir ülkeye taşınması halinde iş akdinin devam ettigine ilişkin Federal İş Mahkemesi'nin 26.05.2011 tarih ve 8 AZR 37/10 sayılı kararı 32
- 6.2.4. Fesih bildirim süresinin başlama tarihinin tespitine ilişkin Federal İş Mahkemesi'nin 09.06.2011 tarih ve 6 AZR 687/09 sayılı kararı 32
- 6.2.5. Çalışanın Almanca Dil Kursuna Gitme Zorunluluğuna İlişkin Federal İş Mahkemesi'nin 22.06.2011 tarih ve 8 AZR 48/10 sayılı kararı 33
- 6.2.6. İş Yolu Kazasında Ortaya Çıkan Zararın Tazmini Hakkında Federal İş Mahkemesi'nin 22.06.2011 tarih ve 6 AZR 102/10 sayılı Kararı 33
- 6.2.7. İş Sözleşmesinin Maddelerinin Açık ve Anlaşılır Olma Zorunluluğu Hakkında Federal İş Mahkemesi'nin 21.06.2011 tarih ve 6 AZR 236/10 sayılı kararı 34
- 6.2.8. İşyeri İşçi Temsilcilerinin Bildirim Yükümlülüğü Hakkında Federal İş Mahkemesi'nin 29.06.2011 tarih ve 7 ABR 135/09 sayılı kararı 34
- 6.2.9. Federal İdare Mahkemesi'nin Sosyal Yardımla Geçinen Çocuklu Yabancıya Yerleşme İzni Verilmesine ilişkin 16.08.2011 tarihli Kararı 35
- 6.2.10. Federal İş Mahkemesi'nin Yıllık İzin Hakkının Zamanaşımına Uğramasına ilişkin 09.08.2011 tarih ve 9 AZR 425/10 sayılı Kararı 35
- 6.2.11. Federal İş Mahkemesi'nin İş Basvurusunda Yanlış Beyanda Bulunma Halinde İş Sözleşmesinin İptali veya Feshine ilişkin 07.07.2011 tarih ve 1 AZR 396/10 sayılı Kararı 36
- 6.2.12. Federal İş Mahkemesi'nin İzin Hakkının veya Ücretinin Süresi İçerisinde Talep Edilmemesi Halinde Zamanasımına Uğrayacağına ilişkin 09.09.2011 tarih ve 9 AZR 352/10 sayılı Kararı 36
- 6.2.13. Federal İş Mahkemesi'nin İş İlişkisinin Sonradan Sürelendirilemeyeceğine İlişkin 19.10.2011 tarih ve 7 AZR 253/07 sayılı Kararı 37
- 6.2.14. Federal İş Mahkemesi'nin İşveren Hukuki Durumu Suistimal Etmeden Ebeveyn İznininin Uzatılmasını Reddebileceğine ilişkin 18.10.2011 tarih ve 9 AZR 315/10 sayılı Kararı 37
- 6.2.15. Federal İş Mahkemesi'nin Çalışanın Ölümü ile Birlikte Kullanılmayan İzninin Ücrete Dönüştürülemeyeceğine İlişkin 20.09.2011 tarih ve 9 AZR 416/10 sayılı Kararı 38
- 6.2.16. Berlin-Brandenburg Eyalet İş Mahkemesi'nin Ödünç İşçilerin de Kadrolu İşçilerle Aynı Ücreti Alacaklarına İlişkin 20.09.2011 tarihli ve 7 Sa 1318/11 sayılı Kararı 38

6.2.17. Federal İdare Mahkemesi'nin Bir Yabancı'nın Tekrar Ülkesine Dönme İsteğinden Şüphe Edilmesi Durumunda Vize Talebinin Reddedileceğine ilişkin 15.11.2011 tarih ve 1C 15.10 sayılı Schengen Vizesi hakkındaki Kararı	39
6.2.18. Rüşt yaşını doldurmamış meslek eğitimi alan gencin sözleşmesinin feshi hakkında Federal İş Mahkemesi'nin 08.12.2011 tarih ve 6AZR 354/10 sayılı Kararı	39
6.2.19. İşten çıkarmada sosyal tercih ve yaştan dolayı ayrımcılık hakkında Federal İş Mahkemesi'nin 15 Aralık 2011 tarih ve 2 AZR 42/10 sayılı Kararı	40
<b>7. EKONOMİK VE SOSYAL GELİŞMELER İLE İSTİHDAM PİYASASINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELER</b>	<b>41</b>
7.1. Ekonomik Gelişmeler	41
7.2. İş Piyasasına İlişkin Değerlendirmeler	42
7.3. Meslek Eğitimi	44

## 1. DEMOGRAFİK BİLGİLER

### 1.1. Genel, Yabancı ve Türk Nüfus (31.12.2010 tarihi itibarıyla)

	<u>Genel</u>	<u>Yabancı</u>	<u>Türk</u>
Erkek	40.301.200	3.443.814	852.633
Kadın	42.013.700	3.309.807	776.847
<b>Toplam</b>	<b>82.314.900</b>	<b>6.753.621</b>	<b>1.629.480</b>

(31.12.2009 tarihi itibarıyla)

	<u>Genel</u>	<u>Yabancı</u>	<u>Türk</u>
Erkek	40.127.993	3.413.540	870.472
Kadın	41.722.442	3.281.236	787.611
<b>Toplam</b>	<b>81.850.435</b>	<b>6.694.776</b>	<b>1.658.083</b>

(Kaynak: Federal İstatistik Dairesi)

### 1.2. Vatandaşlarımızın Cinsiyetlerine ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (31.12.2010 tarihi itibarıyla)

	<u>Yaş Grupları</u>						
	<u>0-15</u>	<u>15-35</u>	<u>35-45</u>	<u>45-65</u>	<u>65-85</u>	<u>85-95</u>	<u>95 ve yukarı</u>
Erkek	85.976	308.891	179.848	173.202	103.979	709	28
Kadın	81.498	276.374	159.599	182.712	75.622	960	82
<b>Toplam</b>	<b>167.474</b>	<b>585.265</b>	<b>339.447</b>	<b>355.914</b>	<b>179.601</b>	<b>1.669</b>	<b>110</b>

Ortalama yaş: 38,3

(31.12.2009 tarihi itibarıyla)

	<u>Yaş Grupları</u>						
	<u>0-15</u>	<u>15-35</u>	<u>35-45</u>	<u>45-65</u>	<u>65-85</u>	<u>85-95</u>	<u>95 ve yukarı</u>
Erkek	102.102	320.730	182.248	166.799	98.013	555	25
Kadın	96.567	284.183	158.696	179.168	68.069	835	93
<b>Toplam</b>	<b>198.669</b>	<b>604.913</b>	<b>340.944</b>	<b>345.967</b>	<b>166.082</b>	<b>1.390</b>	<b>118</b>

Ortalama yaş: 37,3

(Kaynak: Federal İstatistik Dairesi)

**1.3. Vatandaşlarımızın Eyaletlere Göre Dağılımı**  
(31.12.2010 tarihi itibarıyla)

<u>Eyalet</u>	<u>Sayı</u>
Baden Württemberg	281.823
Bavyera	213.372
Berlin	114.545
Brandenburg	2.245
Bremen	26.389
Hamburg	52.028
Hessen	172.845
Mecklemburg Vorpommer	1.334
Aşağı Saksonya	99.688
Kuzey Ren-Vestfalya	548.661
Palatina	65.007
Saarland	12.043
Saksonya	3.800
Saksonya-Anhalt	2.196
Schleswig-Holstein	31.624
Thüringen	1.880

(Kaynak: Eyalet İstatistik Daireleri)

**1.4. Vatandaşlarımızın Diğer Yabancılarla Sayısal Mukayesesi**  
(31.12.2010 tarihi itibarıyla)

<u>Tabiiyeti</u>	<u>Erkek</u>	<u>Kadın</u>	<u>Toplam</u>
Türk	852.633	776.847	1.629.480
İtalyan	304.908	212.638	517.546
Polonya	203.463	215.972	419.435
Sırbistan	90.944	88.104	179.048
Eski Sırbistan ve Montenegro	48.675	44.338	93.013
Yunan	150.311	126.374	276.685
Hırvatistan	106.984	113.215	220.199
Rusya Federasyonu	73.113	118.157	191.270
Avusturya	92.341	82.903	175.244
Bosna-Hersek	78.473	73.971	152.444
Hollanda	75.191	61.083	136.274
Ukrayna	47.190	77.103	124.293
Portekiz	61.789	51.419	113.208
Fransız	51.065	57.610	108.675
İspanyol	52.411	52.990	105.401
Amerika Bir. Devletleri	55.255	42.477	97.732
İngiltere	58.568	37.575	96.143
Diğerleri	1.040.500	1.077.031	2.117.531
<b>Toplam</b>	<b>3.443.814</b>	<b>3.309.807</b>	<b>6.753.621</b>

(Kaynak: Federal İstatistik Dairesi)



**1.5. Doğan, Ölen ve Evlenen Vatandaşlarımızın Sayısı**  
(2011 yılı itibariyle)

Başkonsolosluk Görev bölgesi	Doğan	Ölen	Evlenen	
			Türk-Türk	Türk-Yabancı
Berlin	1.575	425	205	839
Düsseldorf	1.707	501	250	702
Essen	1.792	465	105	905
Frankfurt	4.225	469	187	768
Hamburg	786	335	39	583
Hannover	2.176	525	69	807
Karlsruhe	1.632	265	278	498
Köln	2.237	481	242	891
Mainz	1.099	168	172	153
Münih	1.941	355	174	217
Münster	1.637	305	97	593
Nürnberg	915	219	114	500
Stuttgart	2.680	573	470	812
<b>Toplam</b>	<b>24.402</b>	<b>5.086</b>	<b>2.402</b>	<b>8.268</b>

(Kaynak: Almanya'daki Başkonsolosluklarımız)

**1.4. Alman Vatandaşlığına Geçen Türk Vatandaşlarının Sayısı**

**a) 2011 Yılı itibariyle**

<u>Başkonsolosluk bölgesi</u>	<u>Alman vatandaşlığına geçenlerin sayısı</u>
Berlin	2.420
Düsseldorf	2.314
Essen	2.266
Frankfurt	3.748
Hamburg	1.973
Hannover	3.248
Karlsruhe	642
Köln	2.730
Mainz	1.163
Münih	1.891
Münster	1.885
Nürnberg	1.500
Stuttgart	2.333
<b>Toplam</b>	<b>28.313</b>

(Kaynak: Almanya'daki Başkonsolosluklarımız)

**b) Yıllar itibariyle**

1972-1979	2.219
1980-1989	10.361
1990	2.034
1991	3.529
1992	7.377
1993	12.915
1994	19.590
1995	31.578
1996	46.294
1997	42.240
1998	59.664
1999	103.900
2000	82.861
2001	76.573
2002	64.631
2003	56.244
2004	44.465
2005	32.661
2006	33.388
2007	28.861
2008	24.449
2009	24.647
2010	26.192
<b>Toplam</b>	<b>830.397</b>

(Kaynak: Federal İstatistik Dairesi)

**c) Alman Vatandaşlığına Geçen Türk Vatandaşlarının Alman Vatandaşlığına Geçen Diğer Ülke Vatandaşlarıyla Sayısal Mukayesesi**

	2007	2008	2009	2010
Bosna Hersek	1.797	1.878	1.733	1.945
Hırvat	1.224	1.032	542	689
Yugoslav,				
Sırp, Montenegro	10.458	6.343	4.187	3.298
Polonya	5.479	4.245	3.841	3.789
Romen	3.502	2.137	2.357	2.523
Rusya Federasyonu	4.069	2.439	2.477	2.753
Türk	28.861	24.449	24.647	26.192
Ukrayna	4.454	1.953	2.345	3.118
Fas	3.489	3.130	3.042	2.806
Tunus	924	734	832	792
Afganistan	2.831	2.512	3.549	3.520
Sri Lanka	1.678	1.492	1.407	1.207
Vietnam	1.078	1.048	1.513	1.738
Irak	4.102	4.229	5.136	5.228
İran	3.121	2.734	3.184	3.046
İsrail	2.405	1.971	1.681	1.649
Kazakistan	2.180	1.602	1.439	1.601

Lübnan	1.754	1.675	1.759	1.697
Pakistan	1.124	1.208	1.305	1.178
Çin	1.092	1.172	1.194	1.300
<b>Toplam</b>	<b>113.030</b>	<b>94.470</b>	<b>96.121</b>	<b>101.570</b>

(Kaynak: Federal İstatistik Dairesi)

**d) Doğumla Alman Vatandaşlığını Elde Eden Türk Çocuklarımızın Sayısı**

2000	23.553
2001	20.931
2002	19.531
2003	18.244
2004	17.448
2005	16.743
2006	16.084
2007	14.075
2008	11.282
2009	9.490
2010	9.690
<b>Toplam</b>	<b>177.071</b>

(Kaynak: Federal İstatistik Dairesi)

**1.7. Almanya'ya Gelen ve Almanya'dan Ayrılan Vatandaşlarımızın Sayısı**

<u>Yıl</u>	<u>Gelen</u>	<u>Ayrılan.</u>
1998	47.858	45.142
1999	48.129	42.823
2001	40.858	26.656
2002	58.128	36.750
2003	49.699	35.612
2004	42.644	38.005
2005	36.019	34.466
2006	30.720	32.424
2007	27.599	29.879
2008	28.741	38.889
2009	27.212	35.410
2010	27.564	31.754

(2010 yılı itibariyle cinsiyet olarak)

Erkek	16.985	20.464
Kadın	10.579	11.290

(Kaynak: Federal İstatistik Dairesi)

## 1.8. Diğer Önemli İstatistik Veriler

### a) Süreli/Süresiz Oturma İzni ve Oturma Hakkı Sahibi Vatandaşlarımızın Sayısı

31.12.2010 tarihi itibariyle ikamet statüsü

- 1990 tarihli eski Alman Yabancılar Yasası'na göre

Erkek	410.783
Kadın	354.167
<b>Toplam</b>	<b>764.950</b>

#### Bunlardan

	<u>Süreli Oturma</u> <u>İzni Sahibi</u>	<u>Süresiz Oturma</u> <u>İzni Sahibi</u>
Erkek	45.543	365.240
Kadın	44.812	309.355
<b>Toplam</b>	<b>90.355</b>	<b>674.595</b>

- 2004 tarihli Yeni İkamet Yasası'na göre

Erkek	421.436
Kadın	408.289
<b>Toplam</b>	<b>829.725</b>

#### Bunlardan

##### İkamet İzni (süreli)

Erkek	131.579
Kadın	160.911
<b>Toplam</b>	<b>292.490</b>

##### Eğitim amaçlı oturma izni

Erkek	3.706
Kadın	2.447
<b>Toplam</b>	<b>6.153</b>

##### Çalışma amaçlı ikamet izni

Erkek	3.366
Kadın	840
<b>Toplam</b>	<b>4.206</b>

##### Devletler hukuku, insancıl ve siyasi amaçlı ikamet izni

Erkek	8.750
Kadın	8.897
<b>Toplam</b>	<b>17.647</b>

##### Aile birleşimi

Erkek	95.996
Kadın	130.132
<b>Toplam</b>	<b>226.126</b>

##### Özel ikamet haklarına dayalı ikamet izni

Erkek	19.761
Kadın	18.595
<b>Toplam</b>	<b>38.356</b>

**Yerleşme İzni (süresiz)**

Erkek	279.007
Kadın	239.994
<b>Toplam</b>	<b>519.001</b>

**Diğer ikamet izinleri**

Erkek	10.850
Kadın	7.384
<b>Toplam</b>	<b>18.234</b>

- Ayrıca

**AT hukukuna göre serbest dolaşım belgeli ikamet izni**

Erkek	2.175
Kadın	1.712
<b>Toplam</b>	<b>3.887</b>

**Müsamahalı ikamet izni**

Erkek	3.825
Kadın	2.345
<b>Toplam</b>	<b>6.170</b>

**Tecilli oturma izni**

Erkek	1.104
Kadın	416
<b>Toplam</b>	<b>1.520</b>

**İkamet Statüsü**

Erkek	13.310
Kadın	9.918
<b>Toplam</b>	<b>23.228</b>

(Kaynak: Federal İstatistik Dairesi)

**b) Vatandaşlarımızın Almanya’da Kalış Sürelerine Göre Sayısı**  
(31.12.2010 tarihi itibarıyla)

<u>Kalış Süresi</u>	<u>Sayı</u>
0-1 yıl	13.425
1-4 yıl	38.963
4-6 yıl	35.917
6-8 yıl	48.316
8-10 yıl	61.086
10-15 yıl	225.713
15-20 yıl	261.657
20-25 yıl	217.072
25-30 yıl	112.610
30-35 yıl	223.027
35-40 yıl	258.137
40 yıl ve daha fazla	133.557
<b>Toplam</b>	<b>1.629.480</b>
Ortalama kalış süresi: 24,0 yıl	

(Kaynak: Federal İstatistik Dairesi)

## 2. İSTİHDAMLA İLGİLİ SAYISAL BİLGİLER

### 2.1. Sigortaya Tabi Çalışan Vatandaşlarımızın Sayısı

(30 Haziran 2011 tarihi itibarıyla)

Erkek	351.368
Kadın	153.143
<b>Toplam</b>	<b>504.511</b>

(30 Haziran 2010 tarihi itibarıyla)

Erkek	336.874
Kadın	147.071
<b>Toplam</b>	<b>483.945</b>

(Kaynak: Federal İş Ajansı)

### 2.2. Sigortaya Tabi Çalışan Vatandaşlarımızın Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

(30 Haziran 2011 tarihi itibarıyla)

<u>Yaş Grubu</u>	<u>İşçi Sayısı</u>		
	<u>erkek</u>	<u>kadın</u>	<u>toplam</u>
15-20 yaş arası	9.966	7.744	17.710
20-25 yaş arası	36.208	24.924	61.132
25-30 yaş arası	38.354	17.574	55.928
30-35 yaş arası	57.789	19.505	77.294
35-40 yaş arası	62.955	24.193	87.148
40-45 yaş arası	53.997	22.172	76.169
45-50 yaş arası	53.126	18.411	71.537
50-55 yaş arası	20.494	8.765	29.259
55-60 yaş arası	11.937	6.534	18.471
60-65 yaş arası	5.952	2.998	8.950
65 ve yukarı	590	323	913
<b>Toplam</b>	<b>351.368</b>	<b>153.143</b>	<b>504.511</b>

(Kaynak: Federal İş Ajansı)

### 2.3. Çalışan Vatandaşlarımızın Eyalet İş Ajanslarına Göre Dağılımı

(30 Haziran 2011 tarihi itibarıyla)

Kuzey (Schleswig-Holstein, Hamburg ve Mecklenburg-Vorpommern)	24.442
Aşağı Saksonya-Bremen	33.215
Kuzey Ren-Vestfalya	154.134
Hessen	57.930
Rheinland-Pfalz-Saarland	22.728
Baden-Württemberg	104.066
Bavyera	82.373
Berlin-Brandenburg	22.942
Saksonya-Anhalt/Thüringen	1.558
Saksonya	1.123
<b>Toplam</b>	<b>504.511</b>

(Kaynak: Federal İş Ajansı)

**2.4. Çalışan Vatandaşlarımızın İşkollarına Göre Dağılımı**  
(30.06.2011 tarihi itibariyle)

<u>İşkolları</u>	<u>İşçi Sayısı</u>
Tarım, Orman, Balıkçılık	1.236
Maden ve taş Toprak	3.238
İmalat Sanayii	165.384
Enerji	950
Su işleri, kanalizasyon, çöp sektörü	3.690
İnşaat sektörü	29.162
Tic. Otomobil ve Motorlu Araçlar Tamirc.	69.625
Ulaştırma ve Depolama	39.863
Otelcilik, Lokantacılık	26.681
Bilişim ve İletişim	4.368
Kredi ve Sigortacılık	3.895
Emlak ve konut sektörü	1.353
Serbest ve bilimsel hizmetler sektörü	9.622
Diğer iktisadi hizmetler sektörü	87.817
Kamu idaresi, sosyal sigortalar	7.234
Eğitim ve öğretim	8.363
Sağlık ve sosyal hizmetler	26.003
Sanat, eğlence. Dinlence	2.250
Diğer hizmet sektörleri	13.234
Özel ev hizmetleri	265
Extrateritorial organizasyonlar	225
Başka İşkoluna Girmeyen Hizm.	53
<b>Toplam</b>	<b>504.511</b>

(Kaynak: Federal İş Ajansı)

**2.5. Çalışan Vatandaşlarımızın Yabancı İşçilerle Sayısal Mukayesesi**  
(30 Haziran 2011 tarihi itibariyle)

Yabancı	2.060.661
Türk	504.511

(30 Haziran 2010 tarihi itibariyle)

Yabancı	1.925.024
Türk	483.945

(Kaynak: Federal İş Ajansı)

## 2.6. İşsiz Vatandaşlarımızın Eyalet İş Ajanslarına Göre Dağılımı (31.12.2011 tarihi itibarıyla)

<u>Eyalet İş Ajansları</u>	<u>Türk</u>
Kuzey (Schleswig Holstein, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern)	8.465
Aşağı Saksonya/Bremen	13.394
Kuzey Ren-Vestfalya	55.944
Hessen	13.193
Rheinland-Pfalz/Saarland	5.683
Baden-Württemberg	15.292
Bavyera	9.616
Berlin/Brandenburg	16.544
Saksonya-Anhalt, Thüringen	450
Saksonya	550
<b>Toplam</b>	<b>139.140</b>

(Kaynak: Federal İş Ajansı)

## 2.7. İşsiz Vatandaşlarımızın Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (2011 yılı ortalaması)

<u>Yaş grupları</u>	<u>Toplam</u>	<u>Erkek</u>	<u>Kadın</u>	<u>Yab. işsizler içerisi. %</u>
15-20 yaş arası	3.086	1.734	1.353	6,5
20-25 yaş arası	10.556	6.031	4.525	4,6
25-30 yaş arası	16.518	9.547	6.971	4,8
30-35 yaş arası	24.709	14.179	10.530	7,2
35-40 yaş arası	27.788	14.854	12.934	8,9
40-45 yaş arası	22.502	11.958	10.544	6,1
45-50 yaş arası	20.207	11.586	8.621	5,0
50-55 yaş arası	10.542	5.845	4.697	2,8
55-60 yaş arası	8.849	4.207	4.642	2,4
60-65 yaş arası	2.497	1.509	988	1,6
<b>Toplam</b>	<b>147.255</b>	<b>81.450</b>	<b>65.805</b>	<b>4,9</b>

(Kaynak: Federal İş Ajansı)

## 2.8. Bağımsız Çalışan Vatandaşlarımızla İlgili Bilgiler

2010 yılı itibarıyla, Almanya'da 70.000 civarında Türk kökenli işveren bulunduğu tahmin edilmektedir.

Türk işletmelerinin faaliyet gösterdikleri alanlar sektörler itibarıyla tahmini olarak aşağıda belirtilmiştir:

1.820'si	(% 2,6)	imalat sanayiinde
1.120'si	(% 1,6)	inşaat işkolunda
6.370'i	(% 9,1)	el sanatları dalında
3.220'si	(% 4,6)	toptan ticaret alanında
23.170'i	(% 33,1)	parakende ticaret alanında
16.450'si	(% 23,5)	gastronomi dalında
17.850'si	(% 25,5)	hizmet sektöründe (serbest meslekler)



Yine tahmini olarak Türk işletmelerinde 2010 yılı itibariyle yaklaşık 350.000 kişi istihdam edilmektedir. Toplam yatırımın 7,8 milyar Avro, yıllık cironun ise 38 milyar Avro olduğu tahmin edilmektedir. Söz konusu işletmelerin büyük bölümünü küçük aile işletmeleri teşkil etmektedir.

(Kaynak: Türkiye Araştırmalar Merkezi)

## 2.9. İşçilerin Haftalık Çalışma ve Saat Ücretleri (2011 yılı itibariyle)

<u>Ekonomik Faaliyet Alanı</u>	<u>Ortalama Haftalık Çalışma Saati</u>	<u>Ortalama Brüt Saat Ücreti (Euro)</u>	
		<u>Erkek</u>	<u>Kadın</u>
Maden, Taş ve Toprak	39,7	18,95	16,72
İmalat Sanayii	38,2	14,20	12,50
Enerji ve Su	38,8	21,10	19,70
İnşaat	39,6	18,25	17,40
Tüm Faaliyet Alanları Ortalaması	38,0	18,12	16,58

(Kaynak: Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı)

## 2.10. İşkollarına Göre Ortalama Aylık Brüt Ücretler (31.12.2010 tarihi itibariyle)

<u>İşkolları</u>	<u>Brüt ücret (Euro)</u>
Tarım, Orman, Balıkçılık	2.359
Maden, Taş ve Toprak	1.615
İmalat Sanayii	3.178
Enerji	2.955
Su işleri, kanalizasyon, çöp sektörü	4.133
İnşaat sektörü	2.741
Tic. Otomobil ve Motorlu Araçlar Tamir.	2.266
Ulaştırma ve dopolama	2.017
Otelcilik, Lokantacılık	2.110
Bilişim ve İletişim	1.175
Kredi ve Sigortacılık	2.820
Emlak ve konut sektörü	3.178
Serbest ve bilimsel hizmetler sektörü	3.362
Diğer iktisadi hizmetler sektörü	2.484
Kamu idaresi, sosyal sigortalar	1.496
Eğitim ve öğretim	2.805
Sağlık ve sosyal hizmetler	2.255
Sanat, eğlence. Dinlence	2.018
Diğer hizmet sektörleri	1.586
Özel ev hizmetleri	1.571
Extrateritorial organizasyonlar	1.208
Başka İşkoluna Girmeyen Hizm.	2.840

(Kaynak: Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı)

### 3. SOSYAL GÜVENLİK BİLGİLERİ

#### 3.1. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Finansmanı

İşçilerin ve müstahdemlerin malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası, işçi ve işverenlerin ödediği sigorta primleri ve devlet sübvansiyonuyla finanse edilmektedir. Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası kurumları, yıllık bütçelerini, o yıl içindeki gelirler ve giderlerini dikkate almak ve bir aylık giderlerini karşılayacak şekilde rezerv bulundurmaya zorundadırlar.

Devletin, işçi ve müstahdemlerin malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası giderlerine yapmakta olduğu yardımların miktarı, gelecek her yıl için, geçen yılki ortalama brüt ücretin, daha önceki yılın ortalama brüt ücretine oranlaması suretiyle bulunmaktadır. Bu şekilde düzenlenmiş olan bütçenin açık vermesi halinde, devlet, ayrıca bu açığı kapatmak üzere faizsiz kredi vermektedir (Liquiditätshilfe).

#### 3.2. Birinci Basamak İşsizlik Parası ve İkinci Basamak İşsizlik Parası (Hartz IV)

Alman mevzuatına göre, işsiz kalanlara, son 52 hafta içindeki ortalama haftalık net kazancın, en az bir çocuk sahibi işsizler için % 67'si, diğerleri için % 60 tutarında "Birinci basamak işsizlik parası" ödenmektedir.

İkinci basamak işsizlik parası ise, 01.01.2011 tarihi itibarıyla, yetişkinlere aylık 364 Avro, evli olup aynı hanede yaşayan eşlerden her biri için 323 Avro, ailesiyle birlikte yaşayan 15-25 yaşları arasındaki her bir çocuk için 287 Avro, 7-14 yaşları arasındaki her bir çocuk için 251 Avro ve 0-6 yaşları arasındaki her bir çocuk için ise 215 Avro ödenmiştir.

#### 3.3. Malullük, Yaşlılık, Dul/Yetim Aylığı Alan Vatandaşlarımızın Sayısı (31.12.2011 tarihi itibarıyla)

	<u>Erkek</u>	<u>Kadın</u>	<u>Toplam</u>
Maluliyet	28.054	28.354	56.408
Yaşlılık	136.924	64.445	201.369
Dul	4.172	69.023	73.195
Yetim	6.081	6.279	12.360
<b>Genel Toplam</b>	<b>175.231</b>	<b>168.101</b>	<b>343.332</b>

(Kaynak: Alman Emeklilik Sigortası)

#### 3.4. Türkiye'de İkamet Eden Vatandaşlarımıza Yapılan Sosyal Sigorta Ödemeleri

31.12.2011 tarihi itibarıyla Alman sosyal güvenlik kuruluşlarından malullük, yaşlılık, dul ve yetim aylığı almakta olan toplam 343.332 vatandaşımızdan 91.378'i Türkiye'de ikamet etmektedir. Almanya'da ikamet eden her hak sahibine ayda ortalama 675,30 Avro, Türkiye'de ikamet eden her hak sahibine ise ayda ortalama 558,01 Avro tutarında emeklilik aylığı ödenmektedir.

<u>Aylık Türü</u>	<u>Aylık Alanların Sayısı</u>
Maluliyet	8.451
Yaşlılık	62.561
Dul	18.296
Yetim	2.070
<b>Toplam</b>	<b>91.378</b>

(Kaynak: Alman Emeklilik Sigortası)

**3.5. Türkiye-Almanya Sosyal Güvenlik Sözleşmesine Göre Bağlanan Aylıklar**  
(31.12.2011 tarihi itibariyle)

<u>Aylık Türü</u>	<u>Aylık Alanların Sayısı</u>
Maluliyet	6.562
Yaşlılık	65.483
Dul	37.275
Yetim	2.757
<b>Toplam</b>	<b>112.077</b>

(Kaynak: Alman Emeklilik Sigortası)

**3.6. Aile Yardımları (Çocuk Paraları) ile İlgili Sayısal Bilgiler ve Aile Yardımlarının Miktarları**

(2011 yılı itibariyle)

Ödenen Çocuk Parası Miktarları

<u>Çocuk sayısı ve sırası</u>	<u>Almanya'daki çocuklar için</u>	<u>Türkiye'deki çocuklar için</u>
1. çocuk için	184 Avro	5,11 Avro
2. çocuk için	184 Avro	12,78 Avro
3. çocuk için	190 Avro	30,68 Avro
4. ve sonraki her çocuk için	215 Avro	30,68 Avro
5. ve sonraki her çocuk için	---	35,79 Avro

- **31.12.2011 tarihi itibariyle çocuk parası alan vatandaşlarımızın sayısı, kendileri için çocuk parası ödenen çocuk sayısı ve ödenen çocuk parası miktarları:**

	<u>Hak sahibi sayısı</u>
Almanya'da ikamet eden	334.746
Türkiye'de ikamet eden	15
<b>Toplam</b>	<b>334.761</b>

	<u>Çocuk Sayısı</u>
Erkek	355.167
Kız	336.482
<b>Toplam</b>	<b>691.649</b>

Türk çocuklarının 690.074'ü Almanya'da, 1.517'si Türkiye'de, 52'si Avrupa Birliği ülkelerinde ve 6'sı başka bir ülkede ikamet etmektedir.

Türk çocukları için ödenen toplam çocuk parası miktarı: 1.672.749.909,62 Avro

Bu miktardan

- Çocuk ek yardımı (Kinderzuschlag): 46.347.421,60 Avro
- Gelir Vergisi Kanununa göre çocuk parası: 1.626.342.994,96 Avro
- Federal Çocuk Parası Kanununa göre çocuk parası: 59.493,06 Avro

• **31.12.2011 tarihi itibariyle çocuk başına çocuk parası alan Türk vatandaşlarının sayısı:**

1 çocuk	333.766
2 çocuk	225.990
3 çocuk	95.031
4 çocuk	26.492
5 çocuk	7.111
6 çocuk	2.200
7 ve daha fazla çocuk	1.059
<b>Toplam</b>	<b>691.649</b>

• **31.12.2011 tarihi itibariyle Türk vatandaşlarınca çocuk parası alınan çocukların yaşları:**

1 yaşın altında	17.386
1 yaşından 2 yaşına kadar	20.358
2 yaşından 6 yaşına kadar	97.993
6 yaşından 10 yaşına kadar	123.081
10 yaşından 15 yaşına kadar	186.073
15 yaşından 18 yaşına kadar	113.369
18 yaşından 21 yaşına kadar	78.616
21 yaşından 27 yaşına kadar	50.030
27 yaşından büyük	4.743
<b>Toplam</b>	<b>691.649</b>

(Kaynak: Federal İş Ajansı)

**3.7. Vatandaşlarımız ve Yabancıların Maruz Kaldıkları İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Dağılımı ve Ödenen Aylıklar**

2010 yılında vuku bulan iş kazaları ve meslek hastalıkları:

	<u>İş kazası</u>	<u>Yol Kazası</u>	<u>Meslek Hastalığı</u>
Alman	798.312	182.965	13.851
Yabancı	29.067	4.303	776
bunlardan			
Türk	12.753	1.980	330
<b>Toplam</b>	<b>840.848</b>	<b>189.408</b>	<b>14.627</b>

2009 yılında vuku bulan iş kazaları ve meslek hastalıkları:

	<u>İş kazası</u>	<u>Yol Kazası</u>	<u>Meslek Hastalığı</u>
Alman	741.494	144.543	14.409
Yabancı	27.682	3.701	794
bunlardan			
Türk	13.178	1.693	311
<b>Toplam</b>	<b>782.736</b>	<b>150.258</b>	<b>15.203</b>

(Kaynak: Kaza ve Meslek Hastalıkları Sigorta Birliği)

#### 4. EĞİTİM BİLGİLERİ

##### 4.1. Okula Devam Eden Türk Çocuklarının Sayısı ve Devam Ettikleri Okullara Göre Dağılımı ile Türk Dili ve Kültürü Sınıflarına Devam Eden Çocukların Sayısı

- Okula devam eden Türk çocuklarının sayısı ve devam ettikleri okullara göre dağılımı:

<u>Okul Tipi</u>	(2010/2011 öğretim yılı itibariyle)		(Bir Önceki Öğretim Yılı)
	<u>Yabancı</u>	<u>Türk</u>	<u>Türk</u>
Genel eğitim veren okullar (Allgemeinbildende Schulen)	727.030	270.516	298.714
Meslek okulları (Berufsschulen)	205.844	88.085	87.425
Sağlık alanında okullar (Schulen des Gesundheitswissen)	8.574	1.883	1.631
<b>Toplam</b>	<b>941.448</b>	<b>360.484</b>	<b>387.770</b>

(Kaynak: Federal İstatistik Dairesi)

- **Türk Dili ve Kültürü Sınıflarına Devam Eden Çocukların Sayısı:**

(2010/2011 öğretim yılı itibariyle)

Çocuk sayısı: 125.000

(Kaynak: Almanya'daki Eğitim Ataşelikleri)

##### 4.2. İkili Meslek Eğitimi Gören Türk ve Toplam Yabancı Genç Sayısı

<u>Ders Yılı</u>	<u>Yabancı Öğrenci</u>	<u>Türk Öğrenci</u>
2010/2011	40.038	18.216

(Kaynak: Federal Eğitim ve Bilim Bakanlığı)

##### 4.3. Yüksek Öğrenime Devam Eden Türk ve Yabancı Öğrenci Sayısı

<u>Ders Yılı</u>	<u>Yabancı Öğrenci</u>	<u>Türk</u>
2010/2011	252.032	26.089

(Kaynak: Federal İstatistik Dairesi)

## **5. VATANDAŞLARIMIZLA İLGİLİ MEVZUAT VE UYGULAMA DEĞİŞİKLİKLERİ**

### **5.1. Mevzuat ve Uygulama Değişiklikleri**

#### **5.1.1. Yabancılar Hukuku Alanındaki Gelişmeler**

Yabancılar hukuku alanında kayda değer herhangi bir gelişme olmamıştır.

#### **5.1.2. İş Hukuku ve Sosyal Hukuk Alanındaki Gelişmeler**

##### **5.1.2.1. Kısa Süreli Çalışma Uygulaması**

Kısa süreli çalışma uygulaması 31 Aralık 2011 tarihine kadar uzatılmıştır.

##### **5.1.2.2. İş Piyasasına Yönelik Önlemler**

İşsizlerin özel istihdam hizmeti veren firmalar tarafından işe yerleştirilmeleri halinde İş Ajansı'nın yapılan hizmetin bedelini ödediği aracılık kuponu uygulaması (Vermittlungsgutschein) 2011 yılı sonuna kadar uzatılmıştır. Aynı zamanda, aracılık kuponu talep hakkı için gerekli 2 aylık bekleme süresi 6 haftaya indirilmiştir.

##### **5.1.2.3. İşyerlerini kuranlar ve yurtdışında çalışanlar için isteğe bağlı sigortalılığın devamı**

2010 yılı sonuna kadar öngörülen yurtdışında çalışanlar ve kendi işyerlerini kuran işsizler için isteğe bağlı işsizlik sigortası hakkı, yapılan değişiklikle süresiz hale getirilmiştir.

##### **5.1.2.4. Atık ürünler sektöründe asgari ücret**

1 Ocak 2011 tarihi itibarıyla yol ve caddelerin temizliği ve kış hizmetleri alanlarında ücretleri belirleyen Atık Ürünler Sektörü için 2'nci Yönetmelik yürürlüğe girmiştir. Bu sektörde Almanya genelinde asgari saat ücreti 31 Ağustos 2011 ayına kadar 8,24 Avro olarak belirlenmiştir.

##### **5.1.2.5. Elektrikçiler için asgari ücret**

Elektrikçiler için bağtlanan toplu sözleşme tüm Almanya genelinde geçerli kılınarak 1 Ocak 2011 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Buna göre asgari ücret tüm Almanya için 8,40 Avro olarak belirlenmiştir. Toplu sözleşmenin Almanya genelinde uygulaması 2013 yılında sona erecektir.

##### **5.1.2.6. İşveren iflas aidatı**

Alman ekonomisinde görülen düzelme ve buna bağlı olarak iflasların azalması nedeniyle Federal İş Ajansı tarafından yönetilen iflas fonunda birikim fazlası olduğundan 2011 yılında işverenlerden iflas aidatı kesilmemiştir. İşverenlerin iflas durumunda işçilerin ücretlerinin karşılanması için ödemekle yükümlü oldukları 2010 yılında iflas aidatı olarak % 0,41 olarak belirlenmişti.

### 5.1.2.7. Emekli Aylıklarına Zam

1 Temmuz 2011 itibariyle emekli aylıkları % 0,99 oranında artırılmıştır. Buna göre, emekli aylıklarının hesaplanmasında ölçü alınan emeklilik değeri (Rentenwert) Batı Almanya'da 27,20 Avro'dan 27,47 Avro'ya, Doğu Almanya'da 24,13 Avro'dan 24,37 Avro'ya yükseltilmiştir.

### 5.1.2.8. Emeklilik sigortası prim oranı

1 Ocak 2011 tarihi itibariyle yaşlılık sigortası prim oranı % 19,9, madenciler yaşlılık sigortası prim oranı 26,4 olarak bir yıl öncesinde olduğu gibi aynı kalmıştır.

### 5.1.2.9. Sanatçıların sosyal güvenliği

Sanatçıların sosyal sigorta prim oranı da aynı kalarak 2011 yılı için % 3,9 olarak belirlenmiştir.

### 5.1.2.10. 2011 yılı için sosyal güvenlik primlerine esas alınan ücret üst sınırları

#### Ücret Üst Sınırları (Avro)

#### Eski Eyaletler

Sosyal sigorta (tüm sigortalıların ortalama gelir miktarı)

Yıllık : 30.660

Aylık : 2.555

Yaşlılık sigortası

Yıllık : 66.000

Aylık : 5.500

Madenciler yaşlılık sigortası

Yıllık : 81.000

Aylık : 6.750

İşsizlik sigortası

Yıllık : 66.000

Aylık : 5.500

Yasal hastalık sigortası

Yıllık : 49.500

Aylık : 4.125

Bakım sigortası

Yıllık : 44.550

Aylık : 3.712,50

#### Yeni Eyaletler

Sosyal sigorta (Tüm sigortalıların ortalama gelir miktarı)

Yıllık : 26.880

Aylık : 2.240

Yaşlılık sigortası

Yıllık : 57.600

Aylık : 4.800

Madenciler yaşlılık sigortası

Yıllık : 70.800

Aylık : 5.900

İşsizlik sigortası

Yıllık : 57.600

Aylık : 4.800

Yasal hastalık sigortası

Yıllık : 49.500

Aylık : 4.125

Bakım sigortası

Yıllık : 44.550

Aylık : 3.712,50

#### **5.1.2.11. Yaşlılık sigortası asgari prim miktarı**

1 Ocak 2011 tarihi itibariyle yaşlılık sigortası aylık asgari prim miktarı 76,90 Avro'dur

#### **5.1.2.12. Ebeveyn Parası**

2011 yılı itibariyle ebeveyn parası uygulamasında aşağıdaki değişiklikler yürürlüğe girmiştir:

- Tek başına çocuk yetiştiren anne babalar yıllık gelirlerinin 250.000 Avro'dan veya beraber çocuk yetiştiren ebeveynler yıllık gelirlerinin 500.000 Avro'dan fazla olması halinde 1 Ocak 2011 tarihinden itibaren ebeveyn parası alamayacaklardır.

- 1.200 Avro'dan fazla geliri olan ebeveynler gelirlerinin % 65'i oranında (bugüne kadar % 67), bu miktardan az geliri olanlar % 67'si oranında ebeveyn parası alabileceklerdir.

- En az 300 Avro ve en çok 1.800 Avro ebeveyn parası ödenmeye devam edilecektir.

- İkinci basamak işsizlik parası alan ebeveynlerin ebeveyn parası ikinci basamak işsizlik parasının hesabında nazari dikkate alınacaktır.

- Mini jop olarak adlandırılan kendi işlerini yapan ebeveynler de ebeveyn parası alabileceklerdir.

#### **5.1.2.13. Sağlık sigortası prim oranı**

1 Ocak 2011 tarihinden itibaren sağlık sigortası prim oranı % 14,9'dan % 15,5'e yükseltilmiştir. Bu miktarın % 8,2'si sigortalılar, % 7,3'ü işverenler tarafından karşılanacaktır.



#### 5.1.2.14. Sağlık sigortası primlerine esas alınan ücret üst sınırı

Sağlık sigortası primine esas alınan ücret üst sınırı 2011 yılı için yıllık 44.550 Avro, aylık 3.712,50 Avro (2010 yılı: yıllık 45.000, aylık 3.750) olarak belirlenmiştir.

2011 yılında sigortalıların özel sağlık sigortalarına geçişleri kolaylaştırılmıştır. Sigortalılar için öngörülen 3 yıllık bekleme süresi, bir yıla indirilmiştir. Bu bağlamda, yasal hastalık sigortasına tabi olmada ölçü alınan yıllık brüt ücret 49.950 Avro'dan (aylık 4.162,50 Avro) 49.500 Avro'ya (aylık 4.125 Avro) indirilmiştir.

#### 5.1.2.15. İlaç Piyasası

İlaç firmaları piyasaya sürdükleri tüm yeni ilaçların yeni bir yarar sağladıklarını kanıtlamak zorunda bırakılmışlardır. Bununla ilaç firmalarının yeni bir yararı olmayan ilaçları piyasaya sürmekten imtina etmeleri hedeflenmektedir.

Sigortalılar bugüne kadar olduğu gibi, piyasadaki en etkili ilacı alabilecekler ve kendilerinden yalnız yasal katkı payı kesilecektir. Ancak, sigortalılar istedikleri takdirde, üstünü ödemek kaydıyla daha pahalı bir ilaç da alabileceklerdir. Bugüne kadarki düzenleme buna izin vermemekteydi. Hastalık sigortası yalnız en ucuz ve en etkili ilacın bedelini ödemekteydi.

#### 5.1.2.16. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Avrupa'da Koordinasyonuna ve Diğer Yasalarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun

Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Avrupa'da Koordinasyonuna ve Diğer Yasalarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun, 28.06.2011 tarihli Federal Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu Kanun ile AB'ye üye ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerinde yeknesaklığın sağlanması ve ülkeler genelinde tüm sosyal ödemelerin ve gelirlerin eşitlenmesi amaçlanmaktadır. Ancak, kapsam sadece AB'ye üye ülkelerle sınırlı tutulmamış, diğer tüm ülkeler de kapsama alınmıştır. Dolayısıyla yurtdışından elde edilen emekli aylıklarından emeklinin ödediği miktarda hastalık ve bakım sigortası priminin kesilmesi öngörülmektedir. Hali hazırda Almanya'daki sağlık sigortası prim oranı % 15,5 olup, bunun yarısından 0,45 puan fazlası sigortalılar tarafından karşılanmaktadır. Buna göre, emeklilerin yurtdışı emekli aylığından hastalık sigortası için kesilecek sağlık sigortası prim oranı % 8,20 olacaktır. Diğer taraftan, bakım sigortası prim oranı ise % 1,95 olup, bunun tamamı emekli tarafından ödeneceğinden hastalık ve bakım sigortası ile birlikte öngörülen kesinti toplam olarak % 10,15'tir.

#### 5.1.2.17. Çocuk Muafiyet Miktarı

Gelir vergisinde dikkate alınan çocuk muafiyet miktarında 2011 yılında bir değişiklik olmamış ve her bir çocuk için 7008 Avro olarak kalmıştır.

#### 5.1.2.18. Sigorta Kolları Prim Oranları

##### Sigorta Kolları

Yaşlılık-malullük-ölüm sigortası

Madenciler yaşlılık sigortası

##### Prim Oranları

% 19,9 (işveren ve işçi oranı yarı yarıya)

26,4 (işveren ve işçi oranı yarı yarıya)

İşsizlik sigortası	% 3,0 (işveren ve işçi oranı yarı yarıya)
Hastalık sigortası	% 15,5 (işveren ve işçi oranı yarı yarıya)
Bakım sigortası	çocuklu sigortalılar % 1,95 çocuksuz sigortalılar % 2,2 (İşveren ve işçi oranı yarı yarıya, emekliler tamamını ödüyor)

#### 5.1.2.19. Yaşlılık Aylığı Alanlar İçin Ek Kazanç Sınırları

##### Asgari Kazanç Sınırları (Avro)

	<u>Batı</u>	<u>Doğu</u>
65 yaşını doldurmuş emekliler için her hangi bir kazanç sınırı bulunmamaktadır.		
Tam Aylık	400,00	400,00
2/3 oranında	511,88	454,11
1/2 oranında	748,13	663,70
1/3 oranında	984,38	873,29

#### 5.1.2.20. İşgöremezlik Aylığı Alanlar İçin Ek Kazanç Sınırları

##### Tam İşgöremezlik aylığı

	<u>Ek Kazanç Sınırı (Avro)</u>	
	<u>Batı</u>	<u>Doğu</u>
¼ oranında aylık	1.102,50	978,08
½ oranında aylık	906,63	803,43
¾ oranında aylık	669,38	593,84

##### Kısmi İşgöremezlik aylığı

	<u>Ek Kazanç Sınırı (Avro)</u>	
	<u>Batı</u>	<u>Doğu</u>
Tam aylık	905,63	803,43
½ oranında aylık	1.102,50	978,08

##### Dul Aylığı

	<u>Batı</u>	<u>Doğu</u>
1.1.1986 yılından önceki ölümlerde kazanç sınırı bulunmamaktadır.		
Ana muafiyet miktarı	725,21	643,37
Çocuk muafiyet miktarı	153,83	136,47

##### Yetim Aylığı

	<u>Batı</u>	<u>Doğu</u>
18 yaşın doldurulmasına kadar kazanç sınırı bulunmamaktadır.		
Ana muafiyet miktarı	483,47	428,91
Çocuk muafiyet miktarı	152,83	136,47

### **5.1.2.21. Yabancı ülkelerde elde edilen meslek diplomalarının Almanya’da tanınması hakkında Kanun**

Yabancı ülkelerde elde edilen meslek diplomalarının Almanya’da tanınması hakkında Kanun (Das Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbenen Berufsqualifikation) 04.11.2011 tarihinde Federal Temsilciler Meclisi tarafından da kabul edilmiştir.

Yabancı Ülkelerde Elde Edilen Mesleki Niteliğin Tespiti ve Tanınması Hakkında Kanun hakkında aşağıda özet bilgi sunulmuştur:

- **Kanun’un Kapsamı**

Kanun yabancı ülkelerde elde edilen meslek diplomalarının Almanya’da tanınmasına olanak veren Almanya genelinde yeknesak bir uygulama getirmektedir.

Kanun’un kapsamında öncelikle devlet sınavıyla diplomaların verildiği meslekler, özellikle hekimler, hasta bakıcıları ve yaşlı insanlara bakanlar, eczacılar, avukatlar gelmektedir. Bu mesleklerin tanınma işleminde yabancı diplomanın Almanya’da verilen eğitimle denk olup olmadığına bakılacaktır. Denkliğin olmadığı hallerde, diplomanın denkleştirilmesi için kurslar ve sınavlar öngörülmüştür. Eğitimin Almanya’daki eğitimle eşdeğerde olması halinde ve bu durumun tespiti sonunda yabancı diploma sahibi mesleğini Almanya’da icra edebilecektir.

Bilindiği üzere eğitim ve öğrenim Almanya’da eyaletlerin yetki alanına girmekte ve bu bağlamda eyaletler tarafından devlet sınavı yapılan meslekler bulunmaktadır. Bunlar örneğin çocuk bakıcıları, öğretmenler, eğitimciler, mimarlar ve mühendislerdir. Eyaletler bu mesleklerin tanınması için ayrıca kendi yasal düzenlemelerini yapacaklardır.

Diğer meslek diplomaları, özellikle ikili (dual) sistemde elde edilen diplomalara denk diplomalarda Almanya’da ilk defa olarak tanınacaktır. Bu mesleklerde de yabancı meslek diplomasının eşdeğer olup olmadığına bakılacaktır. Denkliğin olmadığı hallerde, mevcut mesleği niteliğini ve Alman meslek eğitimi açısından eksikliğini gösteren bir belge düzenlenecektir. Bu belge sayesinde yabancı bir iş başvurusu yapması halinde, işverenin yabancı mesleki niteliğini görmesi sağlanabilecektir. Diğer taraftan yabancı diploma sahibi eksiklikleri gidermek için gerekli kurslara katılıp, yeniden tanınma başvurusunda bulunabilecektir.

Yasa ile devlet sınavıyla verilen meslekler açısından yüksek okul diplomaları da kapsam içine alınmıştır. Bunlar örneğin, hekimler, eczacılar, avukatlardır. Diğer yüksek okul diplomaları için yasa geçerli olmayacak bu diplomalara ilişkin eski uygulama devam edecektir. Bu okullardan mezun yabancılar Yabancı Eğitim Merkez Dairesi (Zentralstelle für das ausländische Bildungswesen) tarafından denklik başvurusu yapacaklar veya doğrudan iş başvuruları yapabileceklerdir.

Yabancı başvuru yapabilmesi için yabancı ülkede mutlaka bir meslek eğitimini bitirmiş olması gereklidir. Bu şartı yerine getirmeyen yabancıların denklik başvurusu yapma hakları bulunmamaktadır. Diğer taraftan denklik başvurusu yapılan mesleğe eşdeğer bir mesleğin Almanya’da bulunması da şarttır. Almanya’da mevcut olmayan bir meslek için tanıma işlemi yapılmayacaktır. İki meslek arasında büyük farklılıklar bulunduğu takdirde, bu farklılıkların yabancı belgeleriyle meslek tecrübesi ile kapatılması yoluna gidilebilecektir.

- **Tanıma Başvurusu**

Tanıma başvurusu yetkili Meslek Odalarına, devlet sınavıyla elde edilen mesleklerde ise yetkili eyalet dairelerine yapılacaktır.

Yabancı diplomaların tanınmasına ilişkin bir bilgilendirme sistemi kurulmuştur. Bunlardan yüksek okul diplomalarının tanınması ile ilgili ([www.anabin.de](http://www.anabin.de)) adlı sitedir, diğeri ise mesleki diplomalarının tanınması ile ilgili [www.berufliche-erkennung.de](http://www.berufliche-erkennung.de) adlı sitedir. Buralardan yetkili dairelerin hangileri olduğu hususunda bilgi almak mümkündür. 2011 yılının ortasında bölgesel başvuru kurumları da belli olacaktır. Diğeri taraftan bir telefon hattı ile bilgi verilecek ve yabancılar daireleri, göçmenler danışma büroları, Almanya'nın yurtdışındaki temsilciliklerinde ve iş ajanslarında çok dilli broşürler dağıtılacaktır.

- **Başvuru hakkı**

Yurtdışında bir meslek diploması sahibi herkes tanıma başvurusunda bulunabilecektir. Almanya'da ikamet edenlerin yanında, Almanya'ya gelip çalışmak isteyen Almanya dışında yaşayan kişiler de başvuruda bulunabilecektir. Başvuru sahibinin ikamet izni sahibi olması şart değildir. Ancak meslek diplomasının tanınması başvuru sahibine ikamet izni alma hakkı vermemektedir.

- **Almanca Dil Bilgisi**

Mesleğin icrasında Almanca bilmek gerektiği durumlarda başvuru sahibinden Almanca dil bilgisini kanıtlaması istenilebilecektir. Diğeri taraftan Almanca'nın tanıma başvurusunda bulunulan mesleğin niteliklerinden biri olduğu mesleklerde Almanca bilgisi istenilecektir.

- **Başvuru Belgeleri**

Mesleği niteliğe ilişkin tüm yabancı belgelerin orijinal veya tasdikli olarak sunulması gereklidir. Yetkili daireler yeterli görmeleri halinde fotokopileri de kabul edebileceklerdir. Belgelerin Almanca'ya çevrilmiş olmaları gereklidir. Yetkili dairelerde çalışanların sözkonusu yabancı dili bilmeleri halinde tercümeden sarfı nazar edilebilecektir.

- **Tanıma İşlemi Süresi**

Tüm gerekli belgelerin sunulmuş olması halinde, 3 ay içinde tanıma işlemi sonuçlandırılacaktır. Bu süre yasanın ilk yılında çok fazla başvuru beklendiği için geçerli olmayacaktır.

- **Mesleğin Tanınmama Durumu**

Meslek eğitiminde temel farklılıkların tespit edilmesi durumunda, başvuru sahibinin meslekte ilerleme önlemlerine katılma olanağı bulunmaktadır. Mesleki denkleştirme önlemlerine katılma hakkı ise yalnız devlet sınavlarıyla elde edilen meslekler için öngörülmüştür.

Devlet sınavı dışında elde edilen meslekler için ise kurslara katılma hakkı bulunmamaktadır. Tanıma işlemi sırasında tespit edilen farklar tanıma işlemi belgesinde kaydedilecektir. Buna dayanarak başvuru sahipleri meslekleri açısından gerekli kurslara katılarak farklılıkları giderebileceklerdir.

## 6. ÖNEMLİ YARGI KARARLARI

### 6.1. Avrupa Birliği (Topluluğu) Adalet Divanı –ATAD- Kararları

#### 6.1.1. ATAD'ın Türk Vatandaşlarının Sınırdışı Edilmelerinde Sahip Oldukları Hukuksal Korunma Hakkının Kapsamının Daraltılmasına İlişkin 08.12.2011 tarih ve C-371/08 sayılı Ziebell Kararı

ATAD, en son aldığı 08.12.2011 tarih ve C-371/08 sayılı Ziebell Kararı ile daha önceki 10 Şubat 2000 tarih ve C-340/97 sayılı Nazlı Kararı'ndaki görüşünden saparak, Türk vatandaşlarının AB vatandaşlarının sınırdışı edilmelerinde sahip oldukları hukuksal korunmaya sahip olamayacaklarına hükmederek, Türk vatandaşlarının sınırdışı edilmede sahip oldukları korunma hakkının kapsamını daraltmıştır.

ATAD, Baden-Württemberg Eyaletinde yaşayan Almanya'da doğup büyümüş Nural Ziebell adlı diploma almadan okuldan ayrılmak zorunda kalan, uyuşturucu bağımlısı, arka arkaya bir çok suç işlemiş 37 yaşındaki Türk vatandaşının davasına bakmıştır. Adı geçen hakkında işlediği suçlardan dolayı 2007 yılında sınırdışı kararı alınmış ve buna karşı Nural Ziebell dava açmıştır.

Mannheim'de bulunan Baden-Württemberg Eyalet İdare Mahkemesi, davayı ön karar alınabilmesi için Avrupa Topluluğu Adalet Divanı'na götürmüştür. Mahkeme, ATAD'dan AT içinde yaşayan Türk vatandaşlarının tabi oldukları sınırdışı edilmede sahip olunan korunma hakkının kapsamının yeni Avrupa Topluluğu düzenlemeleri ışığında değerlendirilmesini istemiştir. Zira ATAD, 2000 yılında aldığı Nazlı Kararı'nda, Türk vatandaşlarının sınırdışı edilmede korunmalarına ilişkin hakkı AB - Türkiye Ortaklık Anlaşması'na dayandırarak bu hakkın AB vatandaşlarının haklarıyla aynı olduğuna dair hüküm vermiştir.

ATAD vermiş olduğu bu yeni Kararında, söz konusu eşitlik durumundan vazgeçmiştir. Mahkemeye göre Ortaklık Anlaşması yalnız iktisadi hedeflere ulaşmak için yapılmıştır. Ancak, 29 Nisan 2004 tarih ve 2004/38/EG sayılı Avrupa Parlamentosu'nun ve Avrupa Konseyi'nin Avrupa Topluluğu Vatandaşlarının ve Aile Bireylerinin Üye Ülkelerde Serbest Dolaşım ve İkamet Haklarına İlişkin Yönergesi vasıtasıyla AB genelinde iyileştirilen sınırdışı edilmede korunmaya ilişkin düzenlemesi AB vatandaşlık hukukuna dayanmaktadır. Bu nedenle davacının sahip olduğu sınırdışı edilmede korunma hakkı AB ülkelerinde 10 yıldan fazla ikamet etmiş üçüncü ülke vatandaşlarına tanınan hakla aynıdır. Buraya yerleşmiş bir Türk vatandaşının buraya yerleşmiş üçüncü ülke vatandaşlarından sınırdışı edilmede bir farkı bulunmamaktadır. Buna göre, suç isleyen Türk vatandaşları, başka ağır suçlar isleyeceklerine dair somut nedenlerin bulunması halinde sınırdışı edilebilirler. Diğer taraftan, AB'ye üye ülke vatandaşları, yalnız kamu düzeninin gerektirdiği hallerde sınırdışı edilebilmektedirler. ATAD tarafından alınan söz konusu Kararda, Ortaklık Konseyi'nin 1/80 sayılı Kararı'nın 14'üncü maddesi aşağıda belirtilen şekilde yeniden yorumlamıştır:

14'üncü madde vasıtasıyla Türk vatandaşlarına sağlanan sınırdışı edilmede korunma hakkı, 29 Nisan 2004 tarih ve 2004/38/EG sayılı Avrupa Parlamentosu'nun ve Avrupa Konseyi'nin Avrupa Topluluğu Vatandaşlarının ve Aile Bireylerinin Üye Ülkelerde Serbest Dolaşım ve İkamet Haklarına İlişkin Yönergesi'nin 28'inci maddesinin 3'üncü fıkrasının (a) hükmünde öngörülen AB vatandaşlarının tabi oldukları aynı koruma kapsamına dahil değildir. Bu nedenle Avrupa Topluluğu vatandaşları için geçerli olan bu sınırdışı edilmede korunmaya ilişkin düzenleme Türk vatandaşlarına benzer şekilde uygulanamaz. Kişisel davranışların üye ülkenin kamu düzenini bozabilecek bir tehlike tekil etmesi ve sınırdışı etme kararının bu

durumun önlenmesi açısından kaçınılmaz olması halinde, 14'üncü maddenin 1'inci fıkrası, Türk vatandaşlarını böyle bir sınırdışı edilme kararından korumaz.

**6.1.2. Uzun süreli işgöremezlik nedeniyle kullanılmadığından ileriki yıllara devrederek biriken yıllık izin hakkının bir milli hukuk düzenlemesi ile sınırlanabileceğine ilişkin ATAD'ın 22.11.2011 tarih ve C-214/10 sayılı Kararı**

1964 yılından beri davalı firmada çalışan davacının geçerli toplu sözleşmede öngörülen yıllık 30 günlük izin hakkı bulunmaktadır. Toplu sözleşmeye göre kullanılmayan izin hakkı yalnız iş ilişkisinin bitmesi durumunda ücretlendirilmekte ve hastalık nedeniyle kullanılmayan yıllık izin 15 aylık devir süresi sonunda zaman aşımına uğramaktadır.

Davacı 2002 yılında bir kalp krizi geçirmiş ve ağır engellilik durumundan dolayı işgöremez durumuna düşmüştür. 2008 Ağustos ayında iş ilişkisi sona eren davacı, bu tarihe kadar işgöremezlik aylığı almıştır.

Davacı 2009 yılında yargıya başvurarak 2006, 2007 ve 2008 yıllarında hastalığından dolayı kullanmadığı yıllık izinlerin ücretini işverenden talep etmiştir.

Temyiz davasının görüldüğü Hamm Eyalet İş Mahkemesi, Alman milli hukuku ve ilgili toplu sözleşmeye göre devir süresinin sona ermiş olmasından dolayı izin hakkının 2006 yılı için zaman aşımına uğradığını tespit etmiştir. Bu bağlamda 2007 ve 2008 yıllarından kalan izin hakkının mevcut olup olmadığının belirlenebilmesi için Hamm Eyalet İş Mahkemesi yıllık izinleri belli bir devir süresiyle sınırlayan milli hukuksal düzenlemelerin Avrupa Birliğinin 4 Kasım 2003 tarih ve 2003/88/EG sayılı Direktifine aykırı olup olmadığını saptanması için ATAD'a başvurmuştur.

ATAD, yıllık izin hakkının Avrupa Birliği hukukunda öngörülen düzenlemelere ve ATAD'ın içtihatına göre kullanılması gereken önemli bir sosyal hukuk düzenlemesi olduğunu ve milli hukukla bu hakka getirilen sınırlamaların ancak AB hukukunda öngörülen sınırlamalar çerçevesinde mümkün olabileceğini belirtmiştir. ATAD daha önce aldığı 20 Ocak 2009 tarih ve C-350/06 sayılı Kararında, çalışanın gerçekten izin hakkını kullanma olanağının mevcut olması şartıyla, belli bir süre ve devir süresi zarfında yıllık izin hakkının kaybolacağına ilişkin bir düzenlemenin AB hukukuna aykırı olmadığına hükmetmiştir.

Bir çalışanın belli bir devir süresi zarfında birbirini takip eden devamlı işgöremezlik hali nedeniyle bu sürelerde sahip olduğu yıllık izin haklarını sınırsız olarak biriktirme hakkına sahip olabileceği düşüncesi, çalışanın dinlenmesine ve serbest zamana sahip olmasına yönelik bir sosyal güvence olan yıllık izin olgusunun amacına ters düşmektedir.

Doğal olarak yıllık izin hakkının öngörülen süre zarfında kullanılması sonucu yıllık izin çalışanın sağlığı açısından olumlu etki yapmaktadır. Ancak belli bir devir süresi içinde telafi edilebilen yıllık izin bu bağlamda anlamına ters düşmemektedir. Bu sürenin belli bir süreyi aşması halinde, yıllık iznin olumlu etkisi çalışan için dinlenme amaçlı serbest sürenin amacının dışına çıkmış olacaktır. Bu bağlamda, işgöremezlik durumundan dolayı çalışan tarafından birkaç yıldan beri kullanılmayan izin hakkının sınırsız bir şekilde biriktirilmesi olanağı, tanımlanan yıllık izin amacına ve anlamına ters düşmektedir. Çalışanın yıllık izni hakkının korunmasının sağlanması için yıllık iznin devredilme süresinin belirlenmesinde, çalışanın işgöremez duruma düşmesinde sebep tüm koşulların göz önüne alınması gereklidir. Bu devir süresi çalışanın önceden planlayarak izin yapmasına yeterli bir süre olmalıdır. Diğer taraftan işveren açısından devir süresi, çok uzun işten ayrı kalınan sürelerin birikme tehlikesini ve bundan doğacak işletme ile ilgili organizasyon sorunlarını önleyici olmalıdır.

Bu nedenlerden dolayı 15 ayla sınırlı devir süresi, ATAD tarafından yıllık iznin amacına ters düşmeyen bir devir süresi olarak görülmüştür.

Sonuç olarak ATAD, AB hukukunun 15 aylık bir devir süresi sonunda yıllık izin hakkının zaman aşımına uğramasıyla ilgili milli bir düzenlemeyle ters düşmediğine hükmetmiştir.

## 6.2. Yerel Yargı Kararları

### 6.2.1. Münih İdare Mahkemesi'nin Türk vatandaşlarının Almanya'ya hizmet almak ve sunmak üzere vize alma zorunlulukları bulunmadan gelebileceklerine dair 09.02.2011 tarih ve M 23 K 10.1983 sayılı Kararı

Münih İdare Mahkemesi, ATAD'ın 19.02.2009 tarih ve C-228/06 sayılı Kararıyla Almanya tarafından yürürlüğe konulmuş zorunlu vize uygulamasının, Almanya'ya hizmet sunmak ve almak amacıyla gelen vatandaşlarımız açısından 23 Kasım 1970 tarihli Katma Protokol'ün 41'inci maddesinin 1'inci fıkrasına aykırı olduğunu tespit eden kararını teyit eden Türk vatandaşlarının Almanya'ya hizmet almak ve sunmak üzere vize alma zorunlulukları bulunmadan gelebileceklerine yönelik 09.02.2011 tarih ve M 23 K 10.1983 sayılı bir karar almıştır.

Münih İdare Mahkemesi, ABD'den Türkiye'ye gitmek isterken Münih'te aktarma yapan ve Türkiye uçağını kaçıran, Almanya vizesi bulunmadığı iddiasıyla havaalanı yakınında bir otelde konaklamasına izin verilmemesi üzerine geceyi havaalanının transit bölümünde geçirmek zorunda kalan bir Türk vatandaşının Almanya'ya karşı açtığı davada Türk vatandaşı lehine karar vermiştir.

Münih İdare Mahkemesi, kararında, davacının Almanya'da hizmet alımı amacıyla, özellikle turistik amaçla, ikamet izni olmaksızın vizesiz giriş yapma ve Almanya'da 3 aya kadar ikamet etme hakkına sahip olduğunu tespit etmiştir.

Münih İdare Mahkemesi'nin kararının her türlü aktif ve pasif hizmet sunma özgürlüğünün Türk vatandaşları açısından Yabancılar İkamet Kanunu Uygulama Yönetmeliği'nin 5'inci maddesinin 1'inci fıkrasının 1 no'lu hükmünde zikredilen vizeye tabi olmayan diğer ikamet türleri kapsamı alanında görüleceği, Katma Protokolün 41'inci maddesinde öngörülen mevcut durumda kötüleştirme yapılamaz ilkesinin (Stillstandklausel) koruma alanına girdiği için Türk vatandaşlarının vizeye tabi olamayacağı ve Almanya'nın hizmet sunumuna ilişkin vize uygulamasının hukuka aykırı olduğu, bundan dolayı Türk vatandaşlarının her türlü hizmet sunmak ve almak amaçlı seyahatlerinin vizeden muaf olması gerektiği değerlendirilmektedir.

### 6.2.2. Federal İş Mahkemesi'nin hamile bir kadının ise yerleştirilmesinde cinsiyetten dolayı tahmin edilebilir ayrımcılığa uğrayamayacağına ilişkin 27 Ocak 2011 tarih ve AZR 483/09 sayılı Kararı

Bir iş yerine başvuru yapan hamile bir kadının hamilelik durumunu bilen işverenin işyerine kadın yerine bir erkeği alması halinde, hamile kadının cinsiyetten kaynaklanan bir ayrımcılığa uğradığını kanıtlayabilmesi için, hamileliğin dışında cinsiyetten dolayı ayrımcılığa uğradığını tahmin edilebilir gösteren başka olguları da açıklaması gereklidir. Anılan olguların kanıtlanması için zor şartlar ileri sürülemez.

Davacı kadın davalı işveren yanında enternasyonal marketing bölümünde çalışırken, bu bölümün basında bulunan kişinin 2005 Eylül ayında isten ayrılması üzerine bu pozisyonda

çalışmak üzere başvurmuştur. Ancak işveren bu yere hamile olduğunu bildiği davacının yerine bir erkeği yerleştirmiştir. Davacı kadın bunun üzerine hamile olduğu için cinsiyetten dolayı ayrımcılığa uğradığını iddia ederek, işverenin kendisine tazminat ödemesini talep etmiştir. Ancak, davalı işveren hamileliğin seçimde rol oynamadığını, erkek aday için nesnel sebeplerin ise yerleştirmede rol oynadığını ileri sürmüştür.

İş mahkemesi davacıyı haklı görmüştür. Bir üst mahkeme olan Eyalet İş Mahkemesi ise davacıyı haksız bulmuştur. Federal İş Mahkemesi, Eyalet İş Mahkemesi'nin kararını iptal ederek, davayı iade etmiştir. Federal İş Mahkemesine göre, davacı kadın cinsellikten dolayı ayrımcılığa uğradığını tahmin edilebilir gösteren olguları belirtmiştir. Davanın yeniden görüldüğü Eyalet İş Mahkemesi, davacının ortaya koyduğu olgular davacı kadının cinsiyetten dolayı ayrımcılığa uğradığını tahmin edilebilir göstermediğinden, davayı yeniden reddetmiştir. Davacının davayı tekrar temyiz etmesi üzerine Federal İş Mahkemesi, Eyalet İş Mahkemesi'nin kararını, olguların tespitinde ve cinsellikten dolayı ayrımcılığa uğramış olmasına ilişkin tahmin hususunda hukuksal hata bulması gerekçesiyle tekrar iptal ederek, davayı bu kıstaslara göre karar vermesi için Eyalet İş Mahkemesi'ne geri göndermiştir.

### **6.2.3. İş yerinin bir kısmının başka bir ülkeye taşınması halinde iş akdinin devam ettigine ilişkin Federal İş Mahkemesi'nin 26.05.2011 tarih ve 8 AZR 37/10 sayılı kararı**

Federal İş Mahkemesi, Almanya'da yerleşik bir işletmenin İsviçre'ye taşınması halinde Medeni Kanun'un 613a maddesinde düzenlenen işyerinin devrine ilişkin Alman iş mevzuatının geçerli olup olmadığı hususunda karar vermiştir. Almanya'da mukim işveren 1 Ocak 2009 tarihinde işletmesinin bir bölümünü İsviçre'ye nakletmiştir. Eski işletmeye 60 km uzaklıkta olan İsviçre'deki işletmeye, Almanya'daki firmanın üretimde kullandığı araç gerecin büyük bölümü nakledilmiştir. İşveren, işyerinin kapatıldığı gerekçesiyle firmasında hizmet akdi ile çalışan davacı mühendisin iş sözleşmesini feshetmiş ve aynı zamanda İsviçre'deki işletmede çalışması için de bir teklifte bulunmuştur. Davacı mühendis işverenin bu teklifini reddetmiştir.

Hem Eyalet İş Mahkemesi, hem de Federal İş Mahkemesi davacıyı haklı bulmuştur. İşletmenin İsviçre'deki firmaya taşınması, işyerinin kapatılması anlamına gelmediğinden, işveren bu durumu çalışanın hizmet akdinin feshedilmesinde gerekçe olarak gösteremez. Bu durum, Alman iş mevzuatına göre işyerinin devredilmesi anlamına geldiğinden, çalışanın işyerinin kapatılması gerekçesiyle isten çıkarılmaları mümkün değildir.

### **6.2.4. Fesih bildirim süresinin başlama tarihinin tespitine ilişkin Federal İş Mahkemesi'nin 09.06.2011 tarih ve 6 AZR 687/09 sayılı kararı**

Fesih bildirimünün geçerli olabilmesi için karşı tarafa teblig edilmesi şarttır. Bildirim karşı tarafa ulaşmasına ilişkin risk bildirimini yapana aittir. Karşı tarafa ait olana ulaştıktan sonra, makul koşullarda ve teamülere göre muhatabının bildirim içeriğinin ne olduğundan haberdar olabileceği hallerde bildirim teblig edilmiş sayılır. Fesih bildirimünün çalışan ile aynı evde beraber yaşayan bir kişiye verilmesi halinde, eğer bu kişi bildirim işçiye iletebilecek yaşta ve zihinsel olgunlukta ise, fesih bildirim muhatabına bu kişi üzerinden ulaştırılmıştır.

Bu durum özellikle işçinin eşi için geçerlidir. Ancak, tebligat tarihi, bildirim işçinin eşine verildiği tarih değildir. Bildirim tarihi, bildirim normal koşullarda ilgili kişiye bu kişi tarafından verilmesinin bekleneceği tarihtir.



İşverenle arasında çıkan bir tartışmadan sonra davacı işçi 31 Ocak 2008 tarihinde işyerini terketmiştir. Aynı gün işveren 29 Subat 2008 tarihi itibarıyla iş ilişkisine son vermiştir. İşveren, fesih bildirim yazısını bir çalışanı vasıtasıyla 31 Ocak 2008 tarihinde davacının eşine iletmiştir. Davacının eşi fesih bildirimini iş yerinde bırakmış ve 1 Subat 2008 tarihinde eşine fesih bildirimini iletmiştir. Davacı işçi iş ilişkisinin 29 Subat 2008 tarihinde sona ermediğini, fesih bildirim kendisine 1 Subat 2008 tarihinde tebliğ edildiğinden 1 aylık fesih süresinin Mart ayında başladığının ve iş ilişkisinin 31 Mart 2008 tarihinde sona erdiğinin tespitini istemiştir. İş Mahkemesi davayı kabul etmiş, Eyalet İş Mahkemesi ise reddetmiştir. Federal İş Mahkemesi'nde görülen temyiz davasında davacı haklı bulunmamıştır.

Mahkeme'ye göre fesih bildirim davacıya 31 Ocak 2008 tarihinde tebliğ edilmiştir. Böylece, Medeni Kanun'un 622'nci maddesinin 2'nci fıkrasının 1 no'lu hükmüne göre bir aylık fesih süresinin dolması ile birlikte iş ilişkisi 29 Subat 2008 tarihinde sona ermiştir. Hakim hukuksal görüşe göre, davacının eşi fesih bildirimini 31.01.2008 tarihinde teslim alan kişidir ve teamüllere göre, normal koşullarda 31 Ocak 2008 tarihi akşam üzeri davacının eşinin müşterek konuta gelmesi ve bildirim eşine vermesi beklenebilir bir durumdur. Bu nedenle iş ilişkisi 29 Subat 2008 tarihinde sona ermiştir.

#### **6.2.5. Çalışanın Almanca Dil Kursuna Gitme Zorunluluğuna İlişkin Federal İş Mahkemesi'nin 22.06.2011 tarih ve 8 AZR 48/10 sayılı kararı**

İşverenin işçisinden işin gerektirdiği kadar Almanca öğrenmesi için bir dil kursuna gitmesini istemesi Genel Eşit Muamele Yasa'sının ihlali anlamına gelmemektedir. Ana dili Hırvatça olan davacı işçi, 1985 yılından beri davalı işveren tarafından işletilen yüzme havuzunda hizmet sözleşmesi ile istihdam edilmiştir. Başlangıçta iş yerinde temizlikçi olarak çalışan davacı, zamanla kasiyerlerin olmadığı zamanlarda yüzme havuzuna gelen ziyaretçilere kasa yetkilisi olarak bilet satmıştır. 2006 yılında işveren, davacıdan iş saatleri dışında davacı tarafından ücreti karşılanmak suretiyle Almanca dil bilgisini iyileştirme amacıyla bir Almanca kursuna gitmesini istemiştir. Davalı işveren davacının kurs masraflarını karşılama talebini reddetmiştir. Davalı işçi de Almanca dil kursuna gitmeyi reddetmiştir. 2007 yılında işveren tarafından bu durumdan dolayı ihtar edilen davacı, böyle bir talebin etnik kimliğinden dolayı bir ayrımcılık teşkil ettiği iddiasıyla işverenden 15.000 Avro tazminat talep etmiştir. Dava başvurusu, Federal İş Mahkemesi'nde olduğu gibi tüm yargı yollarında reddedilmiştir. Federal İş Mahkemesi, işverenin işin mahiyetinin yabancı bir dili gerektirdiği hallerde, işçisinin Almanca'yı (veya yabancı bir dili) öğrenmesini isteyebileceğine hükmetmiştir. Diğer taraftan, işverenin işçisinden yabancı bir dili mesai saatleri dışında ve kendi cebinden ödeyerek yabancı dil öğrenmesini istemesi, münferit durumlarda iş sözleşmesinin veya toplu sözleşmenin ihlali anlamına gelebilir. Ancak, bu durum etnik kimlikten dolayı bir ayrımcılık teşkil etmez ve bu nedenle de davacıya tazminat talep etme hakkı tanınmaz.

#### **6.2.6. İşyolu Kazasında Ortaya Çıkan Zararın Tazmini Hakkında Federal İş Mahkemesi'nin 22.06.2011 tarih ve 6 AZR 102/10 sayılı Kararı**

Bir işçinin işverenin çağrısı üzerine işyerine gitmek üzere evinden yola çıkarak yolda kaza geçirmesi halinde, kazada arabasında ortaya çıkan hasarın tazminini işvereninden talep etme hakkı vardır.

Davacı hekim, bir klinikte çalışmakta ve bu klinikten bir kaç kilometre uzakta oturmaktadır. 2008 yılının Ocak ayında bir Pazar günü evinde çağrı üzerine görevli olduğu sırada saat 9'da gelen telefonla kliniğe çağrılmıştır. Bunun üzerine davacı hekim kendi arabası ile kliniğe doğru yola çıkmıştır. Yoldaki buzlanma nedeniyle arabasıyla kayarak, yol kenarındaki çukura

düşmüştür. Davacı hekim bu kazada arabasında meydana gelen 5.727,52 Avro tutarındaki zararın karşılanmasını işvereninden talep etmiştir.

İş Mahkemesi ve Eyalet İş Mahkemesi davacının talebini reddetmiştir. Ancak Federal İş Mahkemesi davacıyı haklı bulmuştur. Federal İş Mahkemesi'ne göre kural olarak çalışanlar evleri ve işyeri arasında yaptıkları tüm masrafları, yapılan iş sözleşmelerinde farklı bir durum kararlaştırılmadığı sürece kendileri karşılamak zorundadırlar. Kaza sonucu özel taşıtlarda da ortaya çıkan zarar karşılanmayan masraflara dahildir. Ancak, bunun istisnası, çağrılmak üzere hazır bekleyen bir çalışanın işvereni tarafından ise çağrılması durumunda, iş yerine zamanında ulaşmak için özel taşıtını kullanmasını gerektiğini düşündüğü hallerde mümkündür.

Federal Mahkemesi, karar vermesi için davayı Eyalet Mahkemesi'ne geri göndermiştir. Eyalet İş Mahkemesi kazada ortaya çıkan zararın miktarını ve davacının bu zararda kusurunun bulunup bulunmadığını tespit edecektir.

### **6.2.7. İş Sözleşmesinin Maddelerinin Açık ve Anlaşılır Olma Zorunluluğu Hakkında Federal İş Mahkemesi'nin 21.06.2011 tarih ve 6 AZR 236/10 sayılı kararı**

İş sözleşmelerinde öngörülen genel iş koşulları açık ve anlaşılır düzenlenmedikleri hallerde çalışanların mağduriyetine sebep olabilirler.

Davacı bir havaalanında güvenlik görevlisi olarak çalışmaktadır. İşvereniyle imzaladığı hizmet sözleşmesinde ayda ortalama 150 saat çalışmakla yükümlü kılınmıştır. Davacının çalıştığı sektörde bağlanmış ve bu sektörde geçerli olan toplu sözleşme ise aylık asgari 160 saatlik bir mesai süresi öngörmektedir. Ayda ortalama 188 saat çalışan davacı, mahkemeye başvurarak kendisinin gerçek mesai saatinin tespit edilmesini ve hizmet sözleşmesinin bu mesai saatine uyarlanmasını talep etmiştir.

Federal İş Mahkemesi iş sözleşmesinde mesai saatlerini düzenleyen maddenin açık ve anlaşılır olmadığı gerekçesiyle hükümsüz olduğuna karar vermiştir. Zira bu maddeye göre işverenin işçisini ayda hangi zaman diliminde, nasıl ortalama 150 saat çalıştıracağı açık değildir. Bu nedenle, işçinin hangi durumlarda, nasıl çalışacağını açık olarak anlaması mümkün olmadığından sözleşmenin bu hükmü geçerli değildir. Bu geçersiz maddenin yerine toplu sözleşmede öngörülen düzenleme geçerlidir. Bu da 160 saattir.

### **6.2.8. İşyeri İşçi Temsilcilerinin Bildirim Yükümlülüğü Hakkında Federal İş Mahkemesi'nin 29.06.2011 tarih ve 7 ABR 135/09 sayılı kararı**

İşletme işçi temsilcisi, işletme işçi temsilciliğinin işleri için mesai saatleri içinde işyerinden ayrılırken durumu ve ayrı kalacağı süreyi işverene bildirmekle yükümlüdür. Beyan yükümlülüğünün sebebi işverenin işçinin işyerinden uzak kaldığını bilmesi ve süre zarfında işçinin yerine başka bir işçi yerleştirerek mesai kaybını telefi edilme imkanının sağlanmasıdır.

Bu nedenle, yalnız çalışma düzeninin yeniden geçici olarak organize edilmesini ciddi bir şekilde gerektirmeyen hallerde beyan yükümlülüğüne gerek bulunmamaktadır. Önemli olan münferit durumun koşullarıdır. Burada işletme işyeri temsilcisinin konumu, işin kesintiye uğrama süresi söz konusudur. İşletme işçi temsilcisinin bu durumu önceden işverene haber verme zorunluluğu bulunmadığı hallerde, işverenin talep etmesi durumunda sonradan bildirmekle yükümlüdür.

Federal İş Mahkemesinde görülen davada 220 işçinin çalıştığı bir firmanın 9 kisten oluşan isyeri işçi temsilciliği, isyerinde isyeri işçi temsilciliğine ait faaliyetleri işverene bildirme yükümlülüklerinin bulunup bulunmadığının tespitini istemişlerdir. Federal İş Mahkemesi bildirim yükümlülüğü bulunduğunu saptamıştır. Ancak tartışmalı yükümlülük kural olarak münferit durumun şartlarına bağlıdır.

### **6.2.9. Federal İdare Mahkemesi'nin Sosyal Yardımla Geçinen Çocuklu Yabancıya Yerleşme İzni Verilmesine ilişkin 16.08.2011 tarihli Kararı**

Federal İdare Mahkemesi, 16.08.2011 tarihli ve 1 C 12.10 sayılı kararıyla sadece kendi geçimine yetecek kadar geliri olan, ancak geliri tüm aile fertlerinin geçimini sağlamaya yeterli olmayan bir yabancıya Alman vatandaşı çocuklarının bakımını üstleneceği savıyla Almanya'da yerleşme izni alma hakkı olduğuna karar vermiştir.

Federal İdare Mahkemesi söz konusu kararında, aile birleşimi yoluyla 1996 yılında Almanya'ya gelen, 1999 yılında eşinden ayrılan ve iki Alman vatandaşı çocuğun bakımını üstlenen süreli oturma izni hamili İran uyruklu bir kadının talebini değerlendirmiştir. Konu, davacı tarafından Frankfurt Belediyesi'nin davacının yerleşme izin müracaatını mutfak yardımcısı olarak çalıştığı isten elde ettiği gelire ilaveten II. basamak işsizlik parası da aldığı ve bununla hanedeki aile fertlerinin geçimini kendi kazancıyla sağlayamadığı gerekçesiyle reddettiğinden Mahkemeye intikal ettirilmiştir.

Federal İdare Mahkemesi, İkamet Kanunu'nun 28'inci maddesi, 2'nci fıkrası, 1'inci cümlesine göre, ailevi nedenlerden dolayı yerleşme izni verilmesinin Kanunun 5'inci maddesi 1'inci fıkrası, 1'inci bendi anlamında geçimin güvence altına alınmış olmasını gerektirdiğine karar vermiştir. Buna göre, aynı hanede yaşayan aile fertlerinin, ki burada davacı ve çocukları söz konusudur, geçimlerinin güvence altına alınmış olması gerekmektedir. Ancak, bu şart kural olarak geçerlidir. Şayet davacı kendi geçimini temin edebiliyor ve Alman vatandaşı aile fertleri (burada çocuklar) nedeniyle yardıma muhtaç oluyorsa bu istisnai bir durum olarak kabul edilebilir. Mahkeme, böyle bir durumda davacıya yerleşme izni verilmesiyle kamu bütçesine ilave bir yük gelmediği savıyla İkamet Kanunu'nun 5'inci maddesi, 1'inci fıkrası, 1'inci bendini ihlal edilmiş olarak görmemektedir. Ayrıca, bununla geçimini güvence altına almayan yabancı aile bireylerinin oturumu da sağlanmamaktadır.

### **6.2.10. Federal İş Mahkemesi'nin Yıllık İzin Hakkının Zamanaşımına Uğramasına ilişkin 09.08.2011 tarih ve 9 AZR 425/10 sayılı Kararı**

Federal İzin Kanunu'nun 7'nci maddesinin 3'üncü fıkrasının 1'inci cümlesi yıllık izinlerin, içinde bulunulan takvim yılında verilmek ve kullanılmak zorunda olduğuna hükmetmiştir. Anılan maddenin 2'nci fıkrasına göre ise işyerinden ve çalışandan kaynaklanan zorunlu nedenlerin haklı kıldığı hallerde yıllık izin bir sonraki takvim yılına devredilir şeklinde düzenlenmiştir. Anılan düzenlemeye göre, bir sonraki yıla devredilen izinler bu takvim yılının ilk 3 ayı içinde verilmek ve kullanılmak zorundadırlar.

Davacı 1991 yılından beri davalı firmada çalışmaktadır. Davacı 11 Ocak 2005 tarihinden 6 Haziran 2008 tarihine kadar hastalıktan dolayı işgöremez durumdadır ve 2008 yılında tekrar çalışmaya başlamıştır. 2008 yılının kalan kısmında davacı işveren işçisine 30 gün yıllık izin vermiştir. Ancak davacı işçi kendisinin 2005 yılından 2007 yılına kadar olan süre için 90 gün daha izin hakkı bulunduğu iddiasıyla iş mahkemesine başvurmuştur.

Mahkeme davalının izin hakkının en geç 31 Aralık 2008 tarihinde zaman aşımına uğradığına hükmetmiştir. Bireysel sözleşme ve toplu sözleşmelerde karşı düzenleme bulunmadığından, Federal İzin Yasası'nın 3'üncü fıkrasına göre yıllık izin kullanılmaması veya devredilmemesi hallerinde, örneğin işgöremezlik hali gibi, yıl sonunda zaman aşımına uğramaktadır. Devredilen tüm izin hakları da aynı şekilde süreye bağlıdır. İşgöremez durumda olan bir işçi takvim yılı ve aynı zamanda izin devir süresi içinde iyileşmesi ve ise dönmesi halinde, yıl içinde geri kalan zaman içinde iznini kullanabilir. Ancak bu durumda geçen yıllardan kalan izin hakları ve izin yılı başlangıcında ortaya çıkan yeni izin hakkı da zaman aşımına uğrar.

**6.2.11. Federal İş Mahkemesi'nin İş Basvurusunda Yanlış Beyanda Bulunma Halinde İş Sözleşmesinin İptali veya Feshine İlişkin 07.07.2011 tarih ve 1 AZR 396/10 sayılı Kararı**

İş başvurusu sırasında verilen yanlış cevap, durum anlaşıldığında işverene işe başlanmıyorsa iş sözleşmesini iptal hakkı; işe başlanmamışsa iş sözleşmesini feshetme hakkı vermektedir. Federal İş Mahkemesinde görülen davada, davacı çalışan işverenin kendisine yönelttiği fiziksel bir engellilik halinin bulunup bulunmadığına ilişkin soruyu bilerek yanlış yanıtlamıştır. Ancak davalı işveren, mahkemede işçisinin soruyu doğru olarak cevaplaması halinde de kendisini işe alacağını açıklamıştır. Bu nedenle yanlış cevaptan kaynaklanan işverenin yanlılığı, iş sözleşmesinin yapılmasına neden teşkil etmediğinden sözleşmenin iptali ve feshi geçersizdir. İşverenin işçinin dürüst olduğunu düşünmüş olması da, sorusuna verilen yanlış cevapla ilintili olmadığından, bu durumda işverenin sözleşmeyi iptal hakkı bulunmamaktadır. Diğer taraftan, işverenin 2006 yılından beri yürürlükte olan Genel Eşit Muamele Yasasına göre yasak olan böyle bir soru sorup sormayacağı hususu ise dava konusu olmadığından mahkemece değerlendirilmemiştir.

**6.2.12. Federal İş Mahkemesi'nin İzin Hakkının veya Ücretinin Süresi İçerisinde Talep Edilmemesi Halinde Zamanasımına Uğrayacağına İlişkin 09.09.2011 tarih ve 9 AZR 352/10 sayılı Kararı**

Federal İzin Kanunu'nun 7'nci maddesi iş ilişkisi sona erdikten sonra çalışanın yıllık izin hakkı ücret olarak ödenir şeklinde düzenlenmiştir.

Davacı 1975 yılından 31 Mart 2008 tarihine kadar davalı işveren yanında çalışmıştır. Davacı 19 Ekim 2006 yılından beri hastalık nedeniyle çalışamaz durumdadır. Davacı Şubat 2009 tarihli dilekçe ile işverenden 2007 ve 2008 yılından kalan izin hakları karşılığı 1.613,62 Avro talep etmiştir. 12 Ekim 2006 tarihli eyalet kamu çalışanlarını kapsayan Toplu Sözleşmeye göre izin hakkı sonucu ortaya çıkan taleplere ilişkin haklar ortaya çıkma tarihinden sonra 6 ay içinde yazılı olarak talep edilmedikleri takdirde zamanaşımına uğramaktadır. İş Mahkemesi işvereni 2007 ve 2008 yılından kalan izin hakları için ödemeye mahkum etmiştir. Eyalet İş Mahkemesi ise davacının başvurusunu reddetmiştir.

Federal İzin Kanunu'nun 7'nci maddesinin 4'üncü fıkrasına göre işgöremezlik durumu sırasında ve iş ilişkisinin sona ermesinden sonra da izin hakkı ortaya çıkabilmektedir. Bu hak izin yerine geçen bir talep hakkı olmayıp, bir ücret talep hakkıdır ve bu hak tüm iş ilişkisinden doğan haklar gibi sözleşme ve toplu sözleşmelerde öngörülen zamanaşımı sürelerine tabidir. Bu nedenle, Federal İş Mahkemesi işçinin ücret talebinin zaman aşımına uğradığına hükmetmiştir.

### **6.2.13. Federal İş Mahkemesi'nin İş İlişkisinin Sonradan Sürelendirilemeyeceğine ilişkin 19.10.2011 tarih ve 7 AZR 253/07 sayılı Kararı**

Yapılan son süreli iş sözleşmesinden önce kesintiye uğramadan çok sayıda sınırlı sözleşmeler bağitlanmış olması halinde 58 yaşından büyük bir işçinin iş sözleşmesi, Kısmi Çalışma ve Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Kanun'a göre nesnel sebep olmaksızın sürelendirilemez. Anılan Kanun'un 14'üncü maddesinin 3'üncü fıkrasının 1'inci cümlesine göre işçinin iş ilişkisinin başlangıcında 58 yaşını doldurmuş olması halinde iş ilişkisinin sürelendirilmesi için nesnel bir sebebe gerek bulunmamaktadır. Ancak, aynı maddenin 2'nci cümlesine göre, aynı işverenle bağitlanmış bir süreli iş sözleşmesini takip eden bir iş sözleşmesinin sürelendirilmesi, son süreli sözleşme ve önceki süresiz iş sözleşmesi arasında iş ilişkisi açısından nesnel sıkı iş bağının bulunması halinde hükümsüzdür.

Yine aynı hüküm, iş sözleşmesinin mevcut geçerli toplu sözleşmede öngörölmüş bir yaş sınırı nedeniyle de sona ermesi halinde geçerlidir. Süresiz olarak bağitlanan ve yalnız toplu sözleşmelerde öngörölen yaş sınırlamasına tabi olan iş sözleşmeleri, anılan maddeye göre süresiz olarak bağitlanmıştır.

Bir hava yolu şirketinde hostes olarak çalışan 1945 doğumlu davacı kadının iş ilişkisi 2000 yılında toplu sözleşmede öngörölen yaş sınırını doldurması nedeniyle 55 yaşında sona ermiştir. Ancak, akabinde bu kişi ile hava yolu şirketi birbirlerini kesintisiz olarak takip eden çok sayıda iş sözleşmesi yapmışlardır. Bu sözleşmelerden sonuncusu 01.05.2004 ile 30.04.2005 tarihleri arasında geçerli olmak suretiyle yapılmıştır. Davacı çalışan son sözleşmede öngörölen sürelendirmenin geçersiz olduğu iddiasıyla iş mahkemesine başvurmuştur.

Eyalet İş Mahkemesinden sonra Federal İş Mahkemesi de davacının başvurusunu haklı bulmuştur. Federal İş Mahkemesi, iş sözleşmesinin sürelendirilmesini Kısmi Çalışma ve Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Kanun'un 14'üncü maddesinin 3'üncü fıkrasının 1'inci cümlesine dayandırmayacağına, zira son süreli hizmet sözleşmesi ile 2000 yılında sona eren iş ilişkisi arasında bu süre zarfında birbirini takip eden süreli iş sözleşmeleri yapıldığından sıkı nesnel bir bağ bulunduğuna hükmetmiştir.

### **6.2.14. Federal İş Mahkemesi'nin İşverenin Hukuki Durumu Suistimal Etmeden Ebeveyn İznininin Uzatılmasını Reddebileceğine İlişkin 18.10.2011 tarih ve 9 AZR 315/10 sayılı Kararı**

Ebeveyn İzni Kanunu'nun 16'ncı maddesinin 1'inci fıkrasının 1'inci cümlesine göre ebeveyn izninden yararlanmak isteyen anne babalar izin kullanmadan önce 2 yıllık izin süresi içinde ne zaman ebeveyn izni kullanmak istediklerini işverene bildirmekle yükümlüdürler. Daha önceden süre tespiti yapılmamış bir ebeveyn izni, anılan maddeye göre ancak işverenin kabul etmesi halinde uzatılabilir.

Davacı kadın 3 Ocak 2008 tarihinde bir çocuk dünyaya getirmesi üzerine 2 Ocak 2009 tarihine kadar ebeveyn iznine ayrılmıştır. 8 Aralık 2008 tarihinde davacının işverene başvurarak ebeveyn iznini bir yıl daha uzatmak istediğini bildirmesi üzerine, işveren bu talebi reddetmiştir. 5 Ocak 2009 tarihinde davacının iş bası yapmaması üzerine işveren kendisine bir ihtar yazısı göndermiştir.

İş Mahkemesi, işverenin işçinin ebeveyn iznini uzatma talebini kabul etmesi gerektiğine ve ihtar cezasına ilişkin kaydında işçisinin dosyasından silinmesine hükmetmiştir. Eyalet ve Federal İş Mahkemeleri ise davayı reddederek, işvereni haklı bulmuştur. Anılan Mahkemelere

göre hukuksal durumun suistimal edilmediği hallerde işverenin işçisinin talebini reddetme hakkı bulunmaktadır. Bu bağlamda, davalı işveren hukuki durumu suistimal etmeden davranmış ve verdiği ihtar da hukuka uygundur, zira işçi kadın izin özürü bulunmadan işbasi yapmamıştır.

Diğer taraftan Federal İş Mahkemesi davayı tekrar Eyalet İş Mahkemesi'ne geri göndererek, işverenin ebeveyn iznini reddederken takdir hakkını kullanıp kullanmadığının somut olarak tespit edilmesini istemiştir.

#### **6.2.15. Federal İş Mahkemesi'nin Çalışanın Ölümü ile Birlikte Kullanılmayan İzninin Ücrete Dönüştürülemeyeceğine İlişkin 20.09.2011 tarih ve 9 AZR 416/10 sayılı Kararı**

Federal İzin Yasası'nın 7'inci maddesinin 4'üncü fıkrası yıl içinde kullanılmayan yıllık izin iş ilişkisinin sona ermesi halinde ücret olarak ödenir hükmünü içermektedir. Medeni Kanun'un 1922'nci maddesinin 1'inci fıkrasına göre bir kişinin ölümüyle bu kişinin tüm serveti mirasçılara geçer şekilde düzenlenmiştir.

Davacı ve oğlu, 2001 yılından beri davalı işverenin yanında çalışan ve 2009 yılında ölen işçinin müsterek mirasçısıdır. Bu kişi 2008 yılından ölümüne kadar hastalıktan dolayı işgöremez durumdadır ve 2008 ve 2009 yılında izin kullanmamış ve iş ilişkisi bu kişinin vefatı üzerine sona ermiştir.

Davacı anne ve oğlu iş mahkemesine başvurarak 2008 ve 2009 yılında kullanılmayan izin ücretinin ödenmesini talep etmiştir. İş Mahkemesi davayı reddetmiş, Eyalet İş Mahkemesi ise işvereni izin ücretini ödemekle yükümlü kılmıştır.

İşveren tarafından açılan temyiz davasında Federal İş Mahkemesi çalışanın ölmesi halinde iş ilişkisiyle birlikte izin hakkının da sona erdiğine ve bu hakkın Federal İzin Yasası'nın 7'inci maddesinin 4'üncü fıkrasına göre ücrete dönüşmeyeceğine hükmetmiştir.

#### **6.2.16. Berlin-Brandenburg Eyalet İş Mahkemesi'nin Ödünç İşçilerin de Kadrolu İşçilerle Aynı Ücreti Alacaklarına İlişkin 20.09.2011 tarihli ve 7 Sa 1318/11 sayılı Kararı**

Berlin Brandenburg Eyalet İş Mahkemesi, ödünç işçi veren bir firmayı, işçilerine ödünç işçi alan firmanın kadrolu işçilerine ödediği ücreti ödemeye mahkum etmiştir. Davalı ödünç işçi veren firma, ödünç verilen işçisi ile yaptığı sözleşmeye göre bu işçisine ödünç işçi alan işletmede aynı işi yapan işçilere ödenen ücretten daha düşük ücret ödemiştir.

Yasal düzenlemelere göre, geçerli toplu sözleşmelerde aykırı bir hüküm bulunmaması kaydıyla ödünç işçi veren bir firma işçisine ödünç işçi alan işletmede aynı işi yapan işçilere ödenen ücreti ödemekle yükümlüdür. Eyalet İş Mahkemesi, daha az ücret öngören mevcut toplu sözleşmeyi bağıtlayan sendikanın bu iş kolunda yetkili olmadığı gerekçesiyle, bu toplu sözleşmenin geçersiz olduğuna ve bu nedenle işverenin ödünç verdiği işçiye kadrolu işçilerle aynı ücreti ödemesi gerektiğine hükmetmiştir.

Eyalet İş Mahkemesi, Federal İş Mahkemesi'nde karara karşı temyiz davası açılacağına izin vermiştir.

**6.2.17. Federal İdare Mahkemesi'nin Bir Yabancının Tekrar Ülkesine Dönme İsteğinden Şüphe Edilmesi Durumunda Vize Talebinin Reddedileceğine İlişkin 15.11.2011 tarih ve 1C 15.10 sayılı Schengen-Vizesi hakkındaki Kararı**

Federal İdare Mahkemesi, Ukrayna ve AB Arasında Vize Uygulamasının Kolaylaştırılması Anlaşması'na rağmen, başvuru sahibinin tekrar ülkesine geri dönmek istemediğine dair geçerli sebeplere dayandırılabilen şüphenin mevcut olması halinde başvuru sahibine vize verilmeyeceğine hükmetmiştir. Diğer taraftan yalnız Almanya ile sınırlandırılmış bir ziyaret vizesinin tanzimi de ancak istisnai durumlarda mümkündür.

Federal İdare Mahkeme'sinde Almanya'da yaşayan eşini ve babasını ziyaret etmek için vize başvurusunda bulunan ve vize başvuruları Kiew'deki Alman temsilciliği tarafından reddedilen Ukrayna vatandaşı anne ve oğlunun davası görülmüştür. Daha önce de İdare Mahkemesi ve Eyalet İdare Mahkeme'si de davacıları haksız bulmuştur.

Federal İdare Mahkemesi, davacıların 2010 Nisan ayından beri yürürlükte olan Avrupa Topluluğu'nun 810/2009 sayılı Vize Direktifi'ne göre vize talep hakkına sahip olmadıklarına hükmetmiştir. Bu düzenleme, başvuru sahibinin vize süresinin dolmasından sonra tekrar ülkesine dönmeyeceğine dair geçerli sebeplere dayandırılabilen şüphenin mevcut olması halinde vize başvurusu zorunlu olarak reddedilir hükmünü getirmektedir. Bu düzenleme 2007 yılında AB ile Ukrayna arasında bağitlanmış Vize Uygulamasının Kolaylaştırma Anlaşması'nda da kapsam dışına çıkarılmamaktadır. Anılan Anlaşma, başvuru belgeleri, vize harçlarının indirimi ve vize tanzim süreleri hakkında olup, ülkeye vize süresi sonunda tekrar geri dönme arzusuna ilişkin düzenleme içermemektedir.

Temyiz Mahkemesi olan Eyalet İdare Mahkemesi de davacı Ukrayna vatandaşlarının aile birleşimi arzuları ve Ukrayna'daki ailevi ve maddi durumları göz önüne alındığında kendilerinin Ukrayna'ya tekrar geri dönme isteklerine ilişkin şüphe bulunduğu tespitini yapmıştır.

Davacıların aynı zamanda yalnız Almanya ile sınırlı vize talep hakları da bulunmamaktadır. Böyle bir vize ise yalnız istisnai durumlarda belli bir mağduriyeti önlemek üzere verilmektedir. Burada böyle istisnai bir durum bulunmamaktadır. Toplum menfaatinin gereği kontrol dışı bir göçün önlenmesinden hareketle vize başvurusu reddedilmiştir. Davacıların aile birliğini sağlama hakları, davacıların ailevi ilişkilerini Almanya dışında Ukrayna'da da devam ettirmelerinin (seyahat, telefon, internet yoluyla da) mümkün olmasından dolayı ihlal edilmemektedir.

**6.2.18. Rüşt yaşını doldurmamış meslek eğitimi alan gencin sözleşmesinin feshi hakkında Federal İş Mahkemesi'nin 08.12.2011 tarih ve 6AZR 354/10 sayılı Kararı**

Meslek eğitimi ilişkisi deneme süresiyle başlamaktadır. Meslek Eğitimi Kanunu'nun 22'nci maddesinin 1'inci fıkrasına göre meslek eğitimi alan ve meslek eğitimi veren deneme süresi sırasında istediği zaman sözleşmeyi feshetme hakkına sahiptir. Ancak böyle bir fesih bildirimini deneme süresi sırasında tebliğ edilmelidir. Meslek eğitimi alan gencin rüşt yaşını doldurmamış olması halinde, kendisi Medeni Kanun'un 106'ncı maddesine göre kısıtlı sözleşme yapma yetkisine sahip olduğundan, fesih ancak kendisinin yasal vekiline tebliğ edilmesi halinde geçerlidir. Bir fesih bildirimini yasal vekile ulaşmak üzere verildiğinde, örneğin fesih bildirimini yasal vekilin posta kutusuna atılması halinde, fesih bildirimini tebliğ edilmiş sayılmaktadır.

Diğer taraftan, vekalet sahibi tarafından açıklanan fesih bildirimini, fesih bildiriminin muhatabının vekalet durumundan haberder edilmemiş, Medeni Kanun'un 174'üncü maddesine göre fesih bildirimini yanında vekalet belgesinin bulunmaması ve fesih bildiriminin muhatabının bu nedenle bildirim zamanı kaybetmeden reddetmesi halinde geçersizdir.

15 Nisan 1991 doğumlu davacı genç, yasal vekili olan ebeveyni vasıtasıyla davalı işyeriyle 3 aylık deneme süresi öngören bir meslek eğitim sözleşmesi bağlamıştır. İşveren deneme süresinin son gününde 31 Ekim 2008 tarihli bir yazıyla sözleşmeyi feshetmiştir. Fesih bildirimini anılan günde seyahate çıkan davacının annesi ve babasının posta kutusuna bir kurye vasıtasıyla atılmıştır. Davacı 2 gün sonra posta kutusundan yazıyı alarak okuduktan sonra annesine telefonla haber vermiştir. 3 Kasım 2008 tarihinde fesih bildirimini davacının annesinin gerçekten eline geçmiştir. Fesih bildirimini vekalet belgesini içermediği gerekçesiyle davacının vekili sözleşmenin feshini reddederek, meslek eğitimi sözleşmesinin feshinin hükümsüz olduğunun tespitini iş mahkemesinden talep etmiştir.

İş Mahkemesi dava dilekçesini kabul ederek davacıyı haklı bulmuştur. Eyalet İş Mahkemesi ise davacının başvurusunu reddetmiştir. Davacının Federal İş Mahkemesinde açtığı temyiz davası da başarısız kalmıştır. Federal İş Mahkemesi'ne göre işveren fesih bildirimini davacının vekili olan anne ve babasına karşı açıklamıştır. Ailenin müsterek posta kutusuna atılan fesih bildirimini ile fesih tebliğ edilmiştir. Anne ve babanın o an orda olmamaları önemli değildir. Anne ve baba normal koşullarda posta kutusundaki fesih bildiriminden haberdar olacaklarından fesih bildirimini anne ve babanın hakimiyet alanına ulaşmış olması tebligat için yeterlidir. Fesih bildirimini, vekalet belgesinin bulunmaması nedeniyle de geçersiz değildir. Bir fesih bildirimini bir haftadan fazla bir süre zarfında reddedilmiş olması, zaman kaybedilmeden reddedilmiş olması anlamına gelmemektedir.

#### **6.2.19. İşten çıkarmada sosyal tercih ve yaştan dolayı ayrımcılık hakkında Federal İş Mahkemesi'nin 15 Aralık 2011 tarih ve 2 AZR 42/10 sayılı Kararı**

İş Güvencesi Yasası'nın 1'inci maddesinin 3'üncü fıkrasının 1'inci cümlesine göre işveren işletmeden kaynaklanan nedenlerden işçi çıkarırken, yaptıkları iş açısından kıyaslanabilir çalışanlar arasından bunların sosyal durumlarını nazarı dikkate alarak bir tercihte bulunmalıdır. Çıkarılacak işçilerin belirlenmesinde sosyal kıstaslardan biri çalışanın yaşıdır. Düzenlemenin amacı yaşlı çalışanları işten çıkarılmaktan korumaktır. İş Güvencesi Yasası'na göre sosyal tercih aynı zamanda belli yaş grupları arasında, örneğin 21 yaşından 30 yaşına kadar, 31 yaşından 40 yaşına kadar oluşturulan gruplar arasında yapılabilmektedir. Çalışanın yaşı böylece her grup içinde ayrı önem arz etmektedir. Bununla işletme içinde tüm çalışanların yaşlara göre dağılımı korunmuş da olmaktadır.

Milli hukuktaki sosyal tercihe ilişkin karmaşık düzenleme AB hukukunun yaşlılıktan dolayı ayrımcılık yasağı ilkesine ve bu ilkenin öngörüldüğü 27 Kasım 2000 tarih ve 2000/78/EG sayılı direktifine aykırı değildir. Düzenleme, yaşlılıktan dolayı farklı bir muameleye sebep olsa da, bu durum istihdam politikalarının yasal hedefleri açısından hukuka uygundur. Düzenleme işyerinde tüm çalışanların yukarıya doğru yaşlarının yükselmesine ve genç çalışanların da tümünden mağdur edilmelerine engel olmaktadır. Yaşlı çalışanların korunması amacı, genç çalışanların mesleki entegrasyonu böylece dengeli hale getirilmiş olmaktadır. Bu ayrıca sosyal politikalar açısından arzu edilen kuşaklar arası adaletin ve istihdamda çeşitliliğin sağlanması yönünde bir uygulamadır.



## 7. EKONOMİK VE SOSYAL GELİŞMELER İLE İSTİHDAM PİYASASINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELER

### 7.1. Ekonomik Gelişmeler

2011 yılında Alman ekonomisi % 3,0 oranında büyümüştür. 2010 yılında ise iki Almanya'nın birleşmesinden sonra gerçekleşen en büyük büyüme oranı olan % 3,6 oranında büyüme kayıtlara geçmiştir.

2011 yılında ortalama 41,09 milyon kişi Alman istihdam piyasasında çalışmıştır. Bir yıl öncesine göre 541.000 ya da % 1,3 daha fazla.

2011 yılında, ihracata bağlı üretim yapılan imalat sektöründe gerçekleşen % 8,3'lük büyüme Alman ekonomisinde büyümenin motoru olmuştur. İnşaat sektöründe de 17 yıldan beri elde edilen en büyük büyüme kaydedilmiştir. İnşaat sektöründe bir yıl öncesine göre % 3,5'lik büyüme kayıtlara geçmiştir. Ticaret, otelcilik ve lokantacılık sektöründe 2011 yılında % 2,9'luk, iletişim ve kominikasyon sektöründe % 2,2 büyüme gerçekleşmiştir. Diğer taraftan diğer hizmet alanlarında, örneğin finansman, kiralama ve işverenler hizmet sektörlerinde % 3,6, kamu ve özel hizmet sektörlerinde % 1,9 oranında büyüme kaydedilmiştir.

Çalışılan ortalama mesai süresinde tüm iş kollarında çalışan her işçi başına bir yıl öncesine göre ortalama % 1,0'lik artış gerçekleşmiştir.

Fiyatlar bazında gayri safi milli hasıla ölçü alınarak tespit edilen işverimliliği, 2011 yılında bir yıl öncesine göre % 1,6 oranında artmıştır. Artış her çalışılan iş saatine göre % 1,2'lik artışa tekabül etmiştir.

2011 yılında yatırımlarda artışlar olmuştur. 2011 yılında donanım ve inşaat yatırımları % 6,5 artmıştır. Makine, taşıt, araç ve gereç harcamaları için % 2,1 oranında fazla yatırım yapılmıştır.

2011 yılında ihracatda % 5,3 oranında belirgin bir artış sağlanmıştır. İthalatda da % 5,7 oranında artış kaydedilmiştir. Dış ticaret fazlası 2010 yılında % 0,2 olarak gerçekleşmiştir.

Çalışanların ücretleri ve işveren ve girişimcilerin servetlerinden oluşan toplum milli serveti 2011 yılında % 2,1 artmıştır. Çalışanların ücretleri, bir yıl öncesine göre % 3,9 oranında artmıştır. Girişimcilerin ve servet sahiplerinin gelirleri ise 2011 yılında % 2,2 oranında azalma kaydedilmiştir.

Brüt ücretler 2011 yılında geçen yıla göre % 3,6 oranında artmıştır. Çalışanların net ücretlerinde ortalama % 2,3 oranında artış kaydedilmiştir.

2011 yılında hane başına düşen gelir, % 2,8 oranında artarken, tüketim harcamaları da aynı oranda seyretmiştir. Hane başı tasarruf eğilimi % 9,7'lik artış göstermiştir. Bir yıl öncesine göre % 0,1 daha fazla.

## 7.2. İş Piyasasına İlişkin Değerlendirmeler

2011 yılında da Almanya'nın konjonktürel gelişmesi devam ederek istihdama güç vermiştir. Bununla çalışanların ve sigortaya tabi çalışanların sayıları artış göstermiştir. Federal İstatistik Dairesi'nin verilerine göre, tüm çalışanların sayısı yıllık ortalama 541.000 ya da % 1,3 artarak 41,09 milyona yükselmiştir. Sigortaya tabi olarak çalışanların sayıları da 2011 yılında 330.000 artarak 28,38 milyon olarak kayıtlara geçmiştir. Bu sayı bir yıl öncesine göre % 1,2 daha fazladır. Sigortaya tabi olarak çalışanların sayısı böylece krizin etkilerini geride bırakmış ve kriz öncesinden 923.000 daha fazla olarak kayıtlara geçmiştir.

Sigortaya tabi olarak hem tam gün hem de kısmi çalışanların sayılarında artış gerçekleşmiştir. Kısmi çalışanların sayısı bir yıl öncesine göre 281.000 ya da % 5,2 artarak 5,67 milyona ulaşmıştır. Tam günlük işlerde çalışanların sayısı 377.000 ya da % 1,7 artarak 22,68 milyon olarak kaydedilmiştir.

Sigortaya tabi çalışanlar, 2011 yılında % 69,1'lik oranla çalışanların büyük bölümünü teşkil etmektedir. Ancak, her geçen yıl bu oran biraz daha azalmaktadır. 2010 yılında bu oran % 68,3 olarak kayıtlara geçmiştir. 2000 yılında oran, % 71,1, 1992 yılında ise oran % 77'1'dir.

Bu dönemde, bağımsız çalışanların ve küçük ücretli işlerde çalışanların sayıları artış göstermiştir. Bağımsız çalışanların oranı 2011 yılında 57.000 ya da % 1,3 artarak 4,55 milyona yükselmiştir. Böylece 2011 yılında çalışanların % 11,1'ini bağımsız çalışanlar oluşturmuştur. 2010 yılında bu oran yine % 11,1, 2000 yılında % 10,0, 1992 yılında % 9,4 olarak gerçekleşmiştir.

Düşük ücretli işlerde çalışanların sayılarında, özellikle de bunların sigortaya tabi olarak çalışan bölümünde küçük bir düşüş gerçekleşmiştir. Bunların sayısı, 2011 yılında 22.000 ya da % 0,5 azalarak 4,89 milyon olarak kayıtlara geçmiştir. Bunların tüm sigortalı çalışanlar arasındaki oranı ise % 11,9 oranında gerçekleşmiştir. 2010 yılında bu oran % 12,1'dir. Sigortaya tabi çalışırken ayrıca ek bir işde çalışanların sayısı bir yıl öncesine göre 135.000 ya da % 5,7 artarak 2,49 milyona çıkmıştır.

2011 yılında işçi başına çalışma süresi % 0,3 artarak 1.412 saate yükselirken, iş hacmi ise % 1,6 artmıştır. Bunun sonucunda iş verimliliği artmış ve üretim maliyetinde belirgin düşüşlerle kriz öncesi durum aşılmıştır.

Ortalama çalışma süresi kısa süreli iş uygulaması çerçevesinde istihdam sayısındaki azalmaya bağlı olarak artmıştır. Kısa süreli çalışanların sayısı 2010 yılından 2011 yılına kadar 500.000'den 150.000'e düşmüştür (2009-1010 1,14 milyondan 500.000'e).

Sigortaya tabi olarak çalışanların sayısı, Haziran 2010 ayından Haziran 2011 ayına kadar Batı Almanya'da % 2,6 artarak 22,99 milyona, Doğu Almanya'da ise % 1,8 artarak 5,39 milyona çıkmıştır.

Eyaletlerde % 0,7 ile % 3,1 arası oranlarla artışlar kaydedilmiştir.. En küçük artış % 0,7 oranıyla Mecklenburg Vorpommer Eyaletinde, en yüksek artış ise Aşağı saksonya % 3,1 ve Bayern Eyaletlerinde % 3,0 gerçekleşmiştir.

Branşlara göre sigortaya tabi çalışanların sayıları da hemen hemen tüm işkollarında artış göstermektedir. En büyük artış imalat sektöründe kaydedilmiştir. Ödünç işçi verilen sektörde

de büyük artış gerçekleşmiştir. Madencilik, enerji ve su işleri sektörlerinde küçük azalmalar kaydedilmiştir.

İstihdamda yaşanan yapı değişikliğinin hizmet sektörüne olumlu yansımaları 2011 yılında da devam etmiştir. 2011 yılında sigortaya tabi çalışanların % 69'u hizmet sektöründe istihdam edilmiştir (2010 yılında % 68,8, 2009 % 68,2, 2008 % 67,7). İmalat sektöründe ise sigortaya tabi çalışanların % 30,2 (2010 yılında % 30,4'ü, 2009 % 31,0, 2008 % 31,5) çalışmıştır.

2011 yılında işsizlerin sayısı belirgin şekilde azalmıştır. 2011 yılında ortalama 2.976.000 işsiz kayıtlara geçmiştir. (2010 yılında 3.239.000). Bir yıl öncesine göre, 263.000 ya da % 8 daha az. İşsizlik 1991 yılından sonra en düşük seviyeye inmiştir.

İşsizlerin sayısı Batı Almanya'da daha belirgin azalmıştır. 2011 yılında Doğu Almanya'da yılda ortalama % 6 ya da 62.000 azalma gerçekleşmiş ve sayı 950.000 olarak kaydedilmiştir. Batı Almanya'da ise bu sayı yıllık ortalama % 9 ya da 201.000 azalarak 2.026.000'e düşmüştür.

İşsizlik tüm eyaletlerde düşmüştür. En büyük düşüş Baden Württemberg % 17 ve Bavyera % 15 oranlarıyla gerçekleşirken, bu eyaletleri Thüringen eyaleti % 11, Saksonya Anhalt % 10'luk düşüş oranlarıyla takip etmiştir. En düşük azalmalar Mecklenburg Vorpommer % 2 ve Berlin Eyaletlerinde % 1 oranlarıyla kaydedilmiştir.

2011 yılında 2.976.000 işsizden yıllık ortalama 892.000'i ya da % 30'u birinci basamak işsizlik parası; 2.084.000 ya da % 70'i ikinci basamak işsizlik parası almıştır. Bir yıl öncesine göre, birinci basamak işsizlik parası alanların sayısı, 184.000 ya da % 17, ikinci basamak işsizlik parası alanların sayısı ise 79.000 ya da % 4 azalmıştır.

2011 yılında toplam 8,22 milyon kişi işsiz olarak kayıtlara geçmiştir. 8,45 milyon işsiz yeni bir iş yerine yerleştirilmiştir. Bir yıl öncesine göre işsizlik başvurusunda bulunanların sayısı 932.000 ya da % 10,0, işe yerleştirilenlerin sayısı ise 958.000 ya da % 10 azalmıştır. Bu sayılar bir yıl öncesine göre % 26 ve % 20 oranlarında azalmıştır.

İşsiz kalınan süre 2011 yılında azalmıştır. İşsizler ortalama 33,7 haftada yeni bir iş bulabilmişlerdir. Bir yıl öncesinde bu süre, 33,4 hafta olmuştur. Uzun süreli işsizlerin (12 aydan fazla işsiz kalanlar) sayısı da azalmıştır. 2011 yılında ortalama 959.000 uzun süreli işsiz mevcuttur. Bir yıl öncesine göre, 58.000 ya da % 6 daha az. Ancak uzun süreli işsizlerin tüm işsizler içindeki oranı % 32,0'den % 33'e yükselmiştir.

Tüm çalışanların sayısı baz alınarak hesaplanan işsizlik oranı 2011 yılında yıllık ortalama % 7,1 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran bir yıl öncesine göre % 0,6 daha azdır.

Doğu Almanya'da oran 2011 yılında yine Batı Almanya'ya göre oldukça yüksek gerçekleşmiştir. Burada oran ortalama % 11,3 olarak kaydedilmiştir. Batı Almanya'nın işsizlik oranı ise % 6,0 olarak kayıtlara geçmiştir. Bir yıl öncesine göre işsizlik oranı Batı'da % 0,6, Doğu'da % 0,7 azalmıştır.

### 7.3. Meslek Eğitimi

Ekim 2010 ayından Eylül 2011 ayına kadar 519.000 açık mesleki eğitim yeri kayıtlara geçmiştir. Bir yıl öncesine göre 36.000 ya da % 7,5 daha fazla. Bu mesleki eğitim yerlerinden 468.900'ü işletme içi, (bir yıl öncesine göre 43.300 ya da % 10,2 daha fazla), 50.700'ü işletme dışı mesleki eğitim yeri (bir yıl öncesine göre 7.200 ya da % 12,5 daha az) olarak kayıtlara geçmiştir. İşletme dışı meslek eğitim sayısındaki azalma 2011 yılında da devam etmiştir.

Batı Almanya'da 391.900 (bir yıl öncesine göre 35.100 ya da % 9,8 daha fazla), Doğu Almanya'da 76.700 (8.100 ya da % 11,8 daha fazla) işletme içi açık mesleki eğitim yeri kaydedilmiştir. İşletme dışı mesleki eğitim yeri sayısında ise bir yıl öncesinde olduğu gibi düşüş devam etmiştir. Batı Almanya'da işletme dışı mesleki eğitim sayısı 4.900 ya da % 12,8, azalarak 33.000'e, Doğu Almanya'da 2.400 ya da 11,8 azalarak 17.600'e inmiştir.

Eylül 2011 ayı sonu itibariyle 570.100 gençle mesleki eğitim anlaşması bağlatılmıştır. Bir yıl öncesine göre 10.200 ya da % 1,8 daha fazla. 2011 yılında da Doğu Almanya'da düşüş devam etmiştir. Batı Almanya'da 485.600 gençle meslek eğitim sözleşmesi yapılmıştır. Bir yıl öncesine göre 17.300 ya da % 3,7 daha fazla. Doğu Almanya'da ise bu sayı 84.500'dür. Bir yıl öncesine göre 7.200 ya da % 7,8 daha az.

2011 yılında 538.200 genç, bir mesleki eğitim yerine yerleştirilmek üzere başvuru yapmıştır. Bir yıl öncesine göre 13.700 ya da % 2,5 daha az. Batı Almanya'da başvuru sahibi genç sayısı 2011 yılında 9.000 ya da % 2,0 azalarak 448.100'e, Doğu Almanya'da ise bu gençlerin sayısı 4.700 ya da % 5,0 azalarak 90.000'e inmiştir.

2011 yılında 519.600 meslek eğitim yerine, 538.200 meslek eğitim yeri arayan genç düşmüştür. Burada sayısal fark 18.700 olarak kaydedilmiştir. Bu fark, bir yıl öncesinde 68.400 olarak gerçekleşmiştir. Almanya genelinde açık mesleki eğitim yeri ile mesleki eğitim yeri arayan genç sayısı arasındaki orana göre 1,04 gence bir mesleki eğitim yeri düşmektedir. Bir yıl öncesinde 1,14 gence bir meslek eğitim yeri düşmüştür. Batı Almanya'da bu oran, 1,14:1, Doğu Almanya'da 1,17:1'dir.

2011 yılı sonunda 11.600 genç henüz bir mesleki eğitim yerine yerleştirilememiştir. Bir yıl öncesine göre 700 ya da % 5,8 daha az. Bununla Almanya genelinde başvuru sahibi gençlerin % 2,1'i henüz mesleki eğitim yeri bulamamışlardır. Batı Almanya'da 8.500 (40 ya da % 0,4 daha az), Doğu Almanya'da 3.100 (700 ya da % 17'8 daha az) genç mesleki eğitim yerine yerleştirilememiştir. Batı Almanya'da başvuru sahibi gençlerin % 1,9'u, Doğu Almanya'da % 3,4'ü meslek eğitim yeri bulamamıştır.

Eylül 2011 ayı sonunda 29.700 meslek eğitim yerine yerleştirme yapılamamıştır (bir yıl öncesine göre 10.100 ya da % 51,4 daha fazla) . Batı Almanya'da 24.400, ( 8.600 ya da % 54,0 daha fazla), Doğu Almanya'da 5.200 (1.500 ya da % 41,3 daha fazla) açık mesleki eğitim yeri bulunmaktadır.

2011 yılında 11.600 mesleki eğitim yerine yerleştirilemeyen genç ile 29.700 yerleştirme yapılamayan mesleki eğitim yeri arasındaki fark 18.100 olarak gerçekleşmiştir. Bir yıl öncesinde bu fark 7.400 olarak kaydedilmiştir.