

**T.C.**  
**BERLİN BÜYÜKELÇİLİĞİ**  
**Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği**

**2012 YILI**  
**SAYISAL VERİLER VE BİLGİLER**

## İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa-No</u>
<b>1. DEMOGRAFİK BİLGİLER</b>	<b>5</b>
1.1. Genel, Yabancı ve Türk Nüfus	5
1.2. Vatandaşlarımızın Cinsiyetlerine ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	
1.3. Vatandaşlarımızın Eyaletlere Göre Dağılımı	6
1.4. Vatandaşlarımızın Diğer Yabancılarla Sayısal Mukayesesi	6
1.5. Doğan, Ölen ve Evlenen Vatandaşlarımızın Sayısı	7
1.6. Alman Vatandaşlığına Geçen Türk Vatandaşlarının Sayısı	7
a) 2012 yılı itibariyle	7
b) Yıllar itibariyle	8
c) Alman Vatandaşlığına Geçen Türk Vatandaşlarının Alman Vatandaşlığına Geçen Diğer Ülke Vatandaşlarıyla Sayısal Mukayesesi	8
d) Doğumla Alman Vatandaşlığını Elde Eden Türk Çocuklarının Sayısı	9
1.7. Almanya'ya Gelen ve Almanya'dan Ayrılan Vatandaşlarımızın Sayısı	9
1.8. Diğer Önemli İstatistik Veriler	10
a) Süreli/Süresiz Oturma İzni ve Oturma Hakkı Sahibi Vatandaşlarımızın Sayıları	10
b) Vatandaşlarımızın Almanya'da Kalış Sürelerine Göre Sayıları	12
<b>2. İSTİHDAMLA İLGİLİ SAYISAL BİLGİLER</b>	<b>13</b>
2.1. Sigortaya Tabi Çalışan Vatandaşlarımızın Sayısı	13
2.2. Sigortaya Tabi Çalışan Vatandaşlarımızın Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	13
2.3. Çalışan Vatandaşlarımızın Eyalet İş Ajanslarına Göre Dağılımı	13
2.4. Çalışan Vatandaşlarımızın İşkollarına Göre Dağılımı	14
2.5. Çalışan Vatandaşlarımızın Diğer Yabancı İşçilerle Sayısal Mukayesesi	14
2.6. Çalışanların işkollarına göre Aylık Ortalama Brüt Ücretleri	15
2.7. Çalışanların Haftalık Ortalam Çalışma Süreleri	15
2.8. İşsiz Vatandaşlarımızın Eyalet İş Ajanslarına Göre Dağılımı	16
2.9. İşsiz Vatandaşlarımızın Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	16
2.10. Bağımsız Çalışan Vatandaşlarımızla İlgili Bilgiler	17
<b>3. SOSYAL GÜVENLİK BİLGİLERİ</b>	<b>18</b>
3.1. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Finansmanı	18
3.2. Birinci Basamak İşsizlik Parası ve İkinci Basamak İşsizlik Parası	18
3.3. Malullük, Yaşlılık, Dul/Yetim Aylığı Alan Vatandaşlarımızın 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
3.5.1. Almanya'da İkamet Eden Vatandaşlarımıza Türkiye-Almanya Sosyal Güvenlik Anlaşmasına Göre Bağlanan Aylıklar	19
3.5.2. Türkiye'de İkamet Eden Vatandaşlarımıza Türkiye-Almanya Sosyal Güvenlik Anlaşmasına Göre Bağlanan Aylıklar	19
3.6. Prim İadesinde Bulunan Vatandaşlarımızın Sayısı	19
3.7. Aile Yardımları (Çocuk Paraları) ile İlgili Sayısal Bilgiler ve Aile Yardımlarının Miktarları	20
3.7.1. Çocuk Parası Alan Vatandaşlarımızın Sayısı	20
3.7.2. Çocuk Parası Ödenen Çocuk Sayısı	20
3.7.3. Vatandaşlarımıza ödenen Çocuk Parası Miktarı	20
3.8. Vatandaşlarımız ve Yabancıların Maruz Kaldıkları İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Dağılımı ve Ödenen Aylıklar	21

<b>4.</b>	<b>EĞİTİM BİLGİLERİ</b>	<b>22</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	22
4.2.	Mesleki Eğitim Gören Türk ve Yabancı Genç Sayısı	22
4.3.	Yüksek Öğrenime Devam Eden Türk ve Yabancı Öğrenci Sayısı	22
<b>5.</b>	<b>VATANDAŞLARIMIZLA İLGİLİ MEVZUAT VE UYGULAMA DEĞİŞİKLİKLERİ</b>	<b>23</b>
5.1.	Yabancılar Hukuku Alanındaki Gelişmeler	23
	Üçüncü Ülke Vatandaşı Yüksek Kalifiye Elemanların Almanya'ya Girişini ve İkametlerini Düzenleyen Kanun (Mavi Kart Uygulaması)	
5.2.	İş Hukuku ve Sosyal Hukuk Alanındaki Gelişmeler	24
5.2.1.	İkinci Basamak İşsizlik Parası	24
5.2.2.	İş Kurma Teşvik Yardımında İşsizlik Parası Alma Süresi	25
5.2.3.	Kısa Süreli Çalışma Teşvikleri	25
5.2.4.	İşveren İflas Fonu Aidatı	25
5.2.5.	Aracılık Kuponu ile İşe Yerleştirilmelerde Deneme Süresi	25
5.2.6.	50 Yaşın Üzerindeki Çalışanların İşe Yerleştirilmeleri	25
5.2.7.	Engelliler İstihdamında Para Cezaları	26
5.2.8.	Meslekte İlerleme Önlemlerinde Yeni Düzenleme	26
5.2.9.	Asgari Ücret Uygulamasında Yeni Miktarlar	26
5.2.10.	Kaçak Yabancı İşçiler için Ücret Garantisi	27
5.2.11.	Emeklilik Sigortası Prim Oranı	27
5.2.12.	İsteğe Bağlı Asgari Sigorta Prim Miktarı	27
5.2.13.	Sağlık Sigortası Prim Oranı	27
5.2.14.	Sanatçıların Sosyal Güvenliği Prim Oranı	27
5.2.15.	Emeklilik Yaşının Kademeli Olarak 67'ye Yükseltilmesi	27
5.2.16.	Sosyal Güvenlik Primlerine Esas Alınan Ücret Üst Sınırları	28
5.2.17.	Kaçak Yabancı İşçilerin Sosyal Güvenliğine Güvence Getirilmesi	29
5.2.18.	Bakım Sigortası Ödemeleri	29
5.2.19.	Çocuk Parası Miktarları	29
5.2.20.	Çocuk Vergi Muafiyet Miktarı	30
5.2.21.	Çocuk Nafaka Miktarları	30
5.2.22.	Ebeveyn Parası	30
5.2.23.	Sigorta Kolları Prim Oranları	30
<b>6.</b>	<b>ÖNEMLİ YARGI KARARLARI</b>	<b>31</b>
6.1.	Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararları	31
6.1.1.	ABAD'ın çifte vatandaşlığa sahip üye ülkelerde yaşayan Türk vatandaşlarının ve aile bireylerinin AB-Türkiye Ortaklık Hukuku'ndan yararlanabileceklerine dair 29 Mart 2012 tarih ve C-7/10 ve C-9/10 sayılı Kahveci ve İnan Kararı	31
6.1.2.	ABAD'ın üye ülkelerde hak edilen oturma izninin kural olarak geriye dönük iptal edilemeyeceğine dair 8 Kasım 2012 tarih ve C-268/11 sayılı A. Gülbahçe Kararı	32
6.2.	Yerel Yargı Kararları	33
6.2.1.	Federal İdare Mahkemesi'nin yabancının ikamet izninin başka bir ülkeye gönderilmesiyle sona ermeyeceğine ilişkin 17.01.2012 tarih ve 1 C 1.11 sayılı Kararı	33

6.2.2.	Federal İdare Mahkemesi'nin yabancılar dairelerinin sınırdışı kararlarında takdir hakkını dava esnasında kullanabileceklerine dair 13.12.2011 tarih ve 1 C 14.10 sayılı Kararı	34
6.2.3.	Federal İş Mahkemesi'nin engelli başvuru sahibinin tahmini ayrımcılığa uğraması gerekçesiyle işverenin tazminat ödemesine hükmetmesine dair 16.02.2012 tarih ve 8 AZR 697/120 sayılı kararı	35
6.2.4.	Federal İş Mahkemesi'nin haksız fesih durumunda yıllık çifte izin hakkı kullanılamayacağına dair 21.02.2012 tarih ve 9AZR 487/10 sayılı Kararı	36
6.2.5.	Federal İdare Mahkemesi'nin tacizde bulunan bir çalışanın hizmet sözleşmesinin feshedilebileceğine dair 19 Nisan 2012 tarih ve 2 AZR 258/11 sayılı Kararı	36
6.2.6.	Federal İş Mahkemesi'nin yerleşmiş uygulama ilkesinden dolayı çalışanın işyeri ek yaşlılık güvencesi talep hakkı bulunduğuna dair 15 Mayıs 2012 tarih ve 2 AZR 258/11 sayılı Kararı	37
6.2.7.	Federal İş Mahkemesi'nin hırsızlık yapan çalışanın hizmet sözleşmesinin feshinin haklı sayılabileceğine dair 21 Haziran 2012 tarih ve 2 AZR 153/11 sayılı Kararı	37
6.2.8.	Federal İş Mahkemesi'nin işverenin yanlış beyanının ayrımcılık sayılabileceğine ilişkin 21 Haziran 2012 tarih ve 8 AZR 364/11 sayılı Kararı	38
6.2.9.	Federal İş Mahkemesi'nin ayrımcılıktan dolayı tazminat talep etme süresinin 2 ay olduğuna dair 21 Haziran 2012 tarih ve 8 AZR 188/11 sayılı Kararı	39
6.2.10.	Federal İş Mahkemesi'nin hukuksuz uyarı grevinden dolayı sendikanın firmaya tazminat ödeyeceğine dair 19 Haziran 2012 tarih ve 1 AZR 775/10 sayılı Kararı	39
6.2.11.	Federal İş Mahkemesi'nin hizmet sözleşmelerinin arka arkaya sürelendirilmesine izin veren hukukun istismar edilemeyeceğine dair 18.07.2012 tarih ve 7 AZR 443/09 Kararı	40
6.2.12.	Federal İş Mahkemesi'nin işyerine eleman alınmamasına rağmen iş ilanındaki ifade gerekçe gösterilerek yaştan dolayı ayrımcılık yapılamayacağına dair 23.08.2012 tarih ve 8 AZR 285/11 sayılı Kararı	41
6.2.13.	Federal İdare Mahkemesi'nin aile birleşimi yoluyla Almanya'ya gelecek yabancı eşlerin dil bilme zorunluluğunun kısıtlı olarak geçerli olabileceğine dair 04.09.2012 tarih ve 10 C 12.12 sayılı Kararı	41
6.2.14.	Federal İş Mahkemesi'nin işverenin iş başvurusu yapan kişiye, cezai soruşturmayla uğrayıp uğramadığına dair soru sorma hakkının olmadığına ilişkin 15 Kasım 2012 tarih ve 6AZR 339/11 sayılı Kararı	42
6.2.15.	Federal İş Mahkemesi'nin çalışanın işgöremezlik durumunun birinci gününde doktor raporu ibraz etme yükümlülüğü bulunduğuna dair 14 asım 2012 tarih ve 5 AZR 886/11 sayılı Kararı	43
<b>7.</b>	<b>EKONOMİK VE SOSYAL GELİŞMELER İLE İSTİHDAM PİYASASINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELER</b>	<b>45</b>
7.1.	Ekonomik Gelişmeler	45
7.2.	İş Piyasasına İlişkin Değerlendirmeler	45
7.3.	Meslek Eğitimi	47

## 1. DEMOGRAFİK BİLGİLER

### 1.2. Genel, Yabancı ve Türk Nüfus (31.12.2011 tarihi itibariyle)

	<u>Genel</u>	<u>Yabancı</u>	<u>Türk</u>
Erkek	40.221.667	3.547.419	838.985
Kadın	41.620.561	3.383.477	768.176
<b>Toplam</b>	<b>81.842.228</b>	<b>6.930.896</b>	<b>1.607.461</b>

(31.12.2010 tarihi itibariyle)

	<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>2.314.900</b>	<b>6.753.621</b>	<b>1.629.480</b>

(Kaynak: Federal İstatistik Dairesi)

### 1.2. Vatandaşlarımızın Cinsiyetlerine ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (31.12.2011 tarihi itibariyle)

	<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	69.444	299.471	178.520	181.449	109.095	979	27
Kadın	65.904	269.758	160.914	187.769	82.496	1.240	95
<b>Toplam</b>	<b>135.348</b>	<b>569.229</b>	<b>339.434</b>	<b>369.218</b>	<b>191.591</b>	<b>2.219</b>	<b>122</b>

Ortalama yaş: 39,3

(31.12.2010 tarihi itibariyle)

	<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

(Kaynak: Federal İstatistik Dairesi)

**1.3. Vatandaşlarımızın Eyaletlere Göre Dağılımı**  
(31.12.2011 tarihi itibarıyla)

<u>Eyalet</u>	<u>Sayı</u>
Baden Württemberg	278.570
Bavyera	210.576
Berlin	114.243
Brandenburg	2.247
Bremen	26.113
Hamburg	51.237
Hessen	169.622
Mecklemburg Vorpommer	1.312
Aşağı Saksonya	97.814
Kuzey Ren-Vestfalya	540.976
Palatina	63.900
Saarland	11.830
Saksonya	3.829
Saksonya-Anhalt	2.194
Schleswig-Holstein	30.770
Thüringen	1.928

(Kaynak: Eyalet İstatistik Daireleri)

**1.4. Vatandaşlarımızın Diğer Yabancılarla Sayısal Mukayesesi**  
(31.12.2011 tarihi itibarıyla)

<u>Tabiiyeti</u>	<u>Erkek</u>	<u>Kadın</u>	<u>Toplam</u>
Türk	838.985	768.176	1.607.161
İtalyan	306.564	213.595	520.159
Polonya	235.348	233.133	468.481
Yunan	154.525	129.159	283.684
Hırvatistan	108.549	114.465	223.014
Sırbistan	99.941	98.043	197.984
Rusya			
Federasyonu	73.786	121.524	195.310
Avusturya	92.540	83.386	175.926
Bosna-Hersek	79.276	74.194	153.470
Hollanda	76.085	61.579	137.664
Ukrayna	46.334	76.966	123.300
Portekiz	63.364	52.166	115.530
Fransız	52.368	58.570	110.938
İspanyol	55.095	55.098	110.193
Amerika Bir.			
Devletleri	57.169	44.474	101.643
İngiltere	60.068	38.338	98.406
Eski Sırbistan ve			
Montenegro	28.613	25.944	54.557
Diğerleri	1.118.809	1.134.667	2.253.476
<b>Toplam</b>	<b>3.547.419</b>	<b>3.383.477</b>	<b>6.930.896</b>

(Kaynak: Federal İstatistik Dairesi)

**1.5. Doğan, Ölen ve Evlenen Vatandaşlarımızın Sayısı**  
(2012 yılı itibariyle)

Başkonsolosluk <u>Görev bölgesi</u>	<u>Doğan</u>	<u>Ölen</u>	<u>Evlenen</u>	
			<u>Türk-Türk</u>	<u>Türk-Yabancı</u>
Berlin	1.528	370	234	972
Düsseldorf	1.715	528	240	721
Essen	1.792	465	105	905
Frankfurt	2.098	496	242	918
Hamburg	786	335	39	583
Hannover	2.073	533	93	812
Karlsruhe	1.720	291	276	502
Köln	2.062	455	222	726
Mainz	1.946	358	110	698
Münih	1.941	355	174	217
Münster	1.559	360	155	595
Nürnberg	985	223	97	369
Stuttgart	2.703	517	406	692
<b>Toplam</b>	<b>22.908</b>	<b>5.286</b>	<b>2.393</b>	<b>7.710</b>

(Kaynak: Almanya'daki Başkonsolosluklarımız)

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

**a) 2012 Yılı itibariyle**

<u>Başkonsolosluk bölgesi</u>	<u>Alman vatandaşlığına geçenlerin sayısı</u>
Berlin	2.040
Düsseldorf	2.350
Essen	2.266
Frankfurt	3.748
Hamburg	1.973
Hannover	3.418
Karlsruhe	2.016
Köln	3.165
Mainz	1.163
Münih	2.221
Münster	1.885
Nürnberg	1.500
Stuttgart	1.722
<b>Toplam</b>	<b>29.467</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
2011	28.103
<b>Toplam</b>	<b>858.500</b>

(Kaynak: Federal İstatistik Dairesi)

Not: Alman vatandaşlığına geçen Türk vatandaşlarının sayısında Başkonsolosluklarımızın vermiş oldukları rakamlarla Federal İstatistik Dairesi'nin vermiş olduğu rakamların farklılığı dikkate alınmalıdır.

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

<u>Tabiiyeti</u>	<u>2008</u>	<u>2009</u>	<u>2010</u>	<u>2011</u>
Bosna Hersek	1.878	1.733	1.945	1.703
Hırvat	1.032	542	689	665
Eski Yugoslav,				
Sırp, Montenegro	6.343	4.187	3.298	2.881
Polonya	4.245	3.841	3.789	4.281
Romen	2.137	2.357	2.523	2.399
Rusya Federasyonu	2.439	2.477	2.753	2.965
Türk	24.449	24.647	26.192	28.103
Ukrayna	1.953	2.345	3.118	4.264
Fas	3.130	3.042	2.806	3.011
Tunus	734	832	792	816
Afganistan	2.512	3.549	3.520	2.711
Sri Lanka	1.492	1.407	1.207	1.032



Vietnam	1.048	1.513	1.738	2.428
Irak	4.229	5.136	5.228	4.790
İran	2.734	3.184	3.046	2.728
İsrail	1.971	1.681	1.649	1.971
Kazakistan	1.602	1.439	1.601	1.923
Lübnan	1.675	1.759	1.697	1.433
Pakistan	1.208	1.305	1.178	1.151
Çin	1.172	1.194	1.300	1.332
...	...	...	...	...
...	...	...	...	...
<b>Toplam</b>	<b>94.470</b>	<b>96.121</b>	<b>101.570</b>	<b>106.897</b>

(Kaynak: Federal İstatistik Dairesi)

#### d) Doğumla Alman Vatandaşlığını Elde Eden Türk Çocuklarının 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
2011	10.095
<b>Toplam</b>	<b>187.166</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
2011	28.610	27.922

(2011 yılı itibariyle cinsiyet olarak

Erkek	17.670	18.168
Kadın	10.940	9.754)

(Kaynak: Federal İstatistik Dairesi)

## 1.8. Diğer Önemli İstatistik Veriler

### a) Süreli/Süresiz Oturma İzni ve Oturma Hakkı Sahibi Vatandaşlarımızın Sayısı (31.12.2011 tarihi itibarıyla)

- 1990 tarihli eski Alman Yabancılar Yasası'na göre

Erkek	300.402
Kadın	260.953
<b>Toplam</b>	<b>561.355</b>

#### Bunlardan

	<u>Süreli Oturma İzni Sahibi</u>	<u>Süresiz Oturma İzni Sahibi</u>
Erkek	29.940	270.462
Kadın	29.410	231.543
<b>Toplam</b>	<b>59.350</b>	<b>502.005</b>

- 2004 tarihli Yeni İkamet Yasası'na göre

Erkek	518.127
Kadın	492.887
<b>Toplam</b>	<b>1.011.014</b>

#### Bunlardan

##### - İkamet İzni (süreli)

Erkek	125.570
Kadın	154.430
<b>Toplam</b>	<b>280.000</b>

##### - Eğitim amaçlı oturma izni

Erkek	3.311
Kadın	2.311
<b>Toplam</b>	<b>5.622</b>

##### - Çalışma amaçlı ikamet izni

Erkek	3.339
Kadın	877
<b>Toplam</b>	<b>4.216</b>

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

Erkek	7.813
Kadın	8.074
<b>Toplam</b>	<b>15.887</b>

##### - Aile birleşimi

Erkek	93.139
Kadın	125.819
<b>Toplam</b>	<b>218.958</b>

- **Özel ikamet haklarına dayalı ikamet izni**

Erkek	17.968
Kadın	17.349
<b>Toplam</b>	<b>35.317</b>

• **Yerleşme İzni (süresiz)**

Erkek	377.502
Kadın	326.785
<b>Toplam</b>	<b>704.287</b>

• **Diğer ikamet izinleri**

Erkek	15.055
Kadın	11.672
<b>Toplam</b>	<b>26.727</b>

**Bunlardan**

- **İkamet izninden muaf tutulanlar ve vatansızlar**

Erkek	2.570
Kadın	1.972
<b>Toplam</b>	<b>4.542</b>

- **İkamet izni başvurusunda bulunanlar**

Erkek	12.485
Kadın	9.700
<b>Toplam</b>	<b>22.185</b>

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

Erkek	2.288
Kadın	1.726
<b>Toplam</b>	<b>4.014</b>

• **Müsamahalı ikamet izni**

Erkek	3.688
Kadın	2.216
<b>Toplam</b>	<b>5.904</b>

• **Tecilli oturma izni**

Erkek	1.245
Kadın	446
<b>Toplam</b>	<b>1.691</b>

• **İkamet Statüsü**

Erkek	13.235
Kadın	9.948
<b>Toplam</b>	<b>23.183</b>

(Kaynak: Federal İstatistik Dairesi)

**b) Vatandaşlarımızın Almanya’da Kalış Sürelerine Göre Sayıları**  
(31.12.2011 tarihi itibarıyla)

<u>Kalış Süresi</u>	<u>Sayı</u>
0-1 yıl	14.300
1-4 yıl	37.846
4-6 yıl	27.720
6-8 yıl	41.783
8-10 yıl	55.920
10-15 yıl	194.887
15-20 yıl	255.851
20-25 yıl	233.262
25-30 yıl	105.229
30-35 yıl	219.307
35-40 yıl	241.503
40 yıl ve daha fazla	179.553
<b>Toplam</b>	<b>1.607.161</b>

Ortalama kalış süresi 24,8 yıl

(Kaynak: Federal İstatistik Dairesi)

## 2. İSTİHDAMLA İLGİLİ SAYISAL BİLGİLER

### 2.1. Sigortaya Tabi Çalışan Vatandaşlarımızın Sayısı (30 Haziran 2012 tarihi itibariyle)

Erkek	353.942
Kadın	157.387
<b>Toplam</b>	<b>511.329</b>

(30 Haziran 2011 tarihi itibariyle)

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

(Kaynak: Federal İş Ajansı)

### 2.2. Sigortaya Tabi Çalışan Vatandaşlarımızın Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (30 Haziran 2012 tarihi itibariyle)

<u>Yaş Grubu</u>	<u>İşçi Sayısı</u>		
	<u>erkek</u>	<u>kadın</u>	<u>toplam</u>
15-20 yaş arası	9.748	7.611	17.359
20-25 yaş arası	35.996	25.504	61.500
25-30 yaş arası	36.634	17.860	54.494
30-35 yaş arası	55.099	19.492	74.591
35-40 yaş arası	62.380	23.993	86.373
40-45 yaş arası	56.685	24.528	81.213
45-50 yaş arası	54.414	19.024	73.438
50-55 yaş arası	23.248	9.664	32.912
55-60 yaş arası	13.990	6.246	20.236
60-65 yaş arası	5.121	3.134	8.255
<b>Toplam</b>	<b>353.942</b>	<b>157.387</b>	<b>511.329</b>

(Kaynak: Federal İş Ajansı)

### 2.3. Çalışan Vatandaşlarımızın Eyalet İş Ajanslarına Göre Dağılımı (30 Haziran 2012 tarihi itibariyle)

Kuzey (Schleswig-Holstein- Hamburg ve Mecklenburg-Vorpommern)	24.520
Aşağı Saksonya-Bremen	33.994
Kuzey Ren-Vestfalya	155.376
Hessen	57.743
Rheinland-Pfalz-Saarland	23.104
Baden-Württemberg	106.081
Bavyera	83.817
Berlin-Brandenburg	23.896
Saksonya-Anhalt/Thüringen	1.666
Saksonya	1.132
<b>Toplam</b>	<b>511.329</b>

(Kaynak: Federal İş Ajansı)

**2.4. Çalışan Vatandaşlarımızın İşkollarına Göre Dağılımı**  
(30.06.2012 tarihi itibariyle)

<u>İşkolları</u>	<u>İşçi Sayısı</u>
Tarım, Orman, Balıkçılık	1.147
Maden ve taş Toprak	2.991
İmalat Sanayii	166.238
Enerji	954
Su işleri,kanalizasyon,çöp sektörü	3.705
İnşaat sektörü	29.317
Ticaret ve Otomobil ve Motorlu Araçlar	
Tamirciliği	71.990
Ulaştırma ve dopolama	40.908
Otelcilik, Lokantacılık	27.589
Bilişim ve İletişim	4.625
Kredi ve Sigortacılık	3.932
Emlak ve konut sektörü	1.394
Serbest ve bilimsel hizmetler sektörü	10.300
Diğer iktisadi hizmetler sektörü	86.868
Kamu idaresi, sosyal sigortalar	7.570
Eğitim ve öğretim	7.654
Sağlık ve sosyal hizmetler	27.584
Sanat, eğlence, dinlence	2.505
Diğer hizmet sektörleri	13.133
Özel ev hizmetleri	263
Extrateritorial organizasyonlar	214
Başka İşkoluna Girmeyen	
Hizmetler	448
<b>Toplam</b>	<b>511.329</b>

(Kaynak: Federal İş Ajansı)

**2.5. Çalışan Vatandaşlarımızın Diğer Yabancı İşçilerle Sayısal Mukayesesi**  
(30 Haziran 2012 tarihi itibariyle)

Yabancı	2.233.250
Türk	511.329

(30 Haziran 2011 tarihi itibariyle)

Yabancı	2.060.661
Türk	504.511

(Kaynak: Federal İş Ajansı)

**2.6. Çalışanların İşkollarına Göre Ortalama Aylık Brüt Ücretleri**  
(30.12.2010 tarihi itibarıyla)

<u>İşkolları</u>	<u>Brüt ücret (Euro)</u>
Tarım, Orman, Balıkçılık	2.359
Maden ve Taş, Toprak	1.615
İmalat Sanayii	3.178
Enerji	2.955
Su işleri, kanalizasyon, çöp sektörü	4.133
İnşaat sektörü	2.741
Ticaret ve Otomobil ve Motorlu Araçlar	
Tamirciliği	2.266
Ulaştırma ve dopolama	2.017
Otelcilik, lokantacılık	2.110
Bilişim ve iletişim	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	2.018
Diğer hizmet sektörleri	1.586
Özel ev hizmetleri	1.571
Extraterritorial (sınırötesi) organizasyonlar	1.208
Başka işkoluna girmeyen hizmetler	2.840

**2.7. Çalışanların Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri ve Saat Ücretleri**  
(2011 yılı itibarıyla)

<u>Ekonomik Faaliyet Alanı</u>	<u>Ortalama Haftalık Çalışma Saati</u>	<u>Ortalama Brüt Erkek</u>	<u>Saat Ücreti (Avro) Kadın</u>
Maden, Taş ve Toprak	39,7	19,04	16,80
İmalat Sanayii	38,2	14,27	12,56
Enerji ve Su	38,8	21,20	19,79
İnşaat	39,6	18,34	17,48
Tüm Faaliyet Alanları Ortalaması	38,0	18,21	16,65

(Kaynak Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı)

**2.8. İşsiz Vatandaşlarımızın Eyalet İş Ajanslarına Göre Dağılımı**  
(31.12.2012 tarihi itibariyle)

<u>Eyalet</u>	<u>Türk</u>
<u>İş Ajansları</u>	
Kuzey (Schleswig Holstein, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern)	7.912
Aşağı Saksonya/Bremen	10.267
Kuzey Ren-Vestfalya	57.333
Hessen	13.525
Rheinland-Pfalz/Saarland	5.926
Baden-Württemberg	16.698
Bavyera	10.608
Berlin/Brandenburg	15.716
Saksonya-Anhalt, Thüringen	456
Saksonya	535
<b>Toplam</b>	<b>142.149</b>

(Kaynak: Federal İş Ajansı)

**2.9. İşsiz Vatandaşlarımızın Yaş Gruplarına Göre Dağılımı**  
(2012 yılı ortalaması)

<u>Yaş grupları</u>	<u>Toplam</u>	<u>Erkek</u>	<u>Kadın</u>	<u>%</u>
15-20 yaş arası	2.694	1.534	1.160	6,4
20-25 yaş arası	10.545	6.096	4.449	5,0
25-30 yaş arası	14.944	8.780	6.164	4,6
30-35 yaş arası	22.279	12.664	9.615	6,7
35-40 yaş arası	25.482	13.412	12.070	8,8
40-45 yaş arası	22.829	11.756	11.073	6,8
45-50 yaş arası	19.495	11.130	8.365	5,2
50-55 yaş arası	11.017	6.123	4.894	3,0
55-60 yaş arası	8.600	4.450	4.150	2,5
60-65 yaş arası	2.500	1.375	1.127	1,3
<b>Toplam</b>	<b>140.537</b>	<b>77.401</b>	<b>63.136</b>	<b>5,0</b>

(Kaynak: Federal İş Ajansı)



## 2.10. Bağımsız Çalışan Vatandaşlarımızla İlgili Bilgiler

2011 yılı itibariyle, Almanya’da 70.000’ün üzerinde Türk kökenli işverenin bulunduğu tahmin edilmektedir.

Türk işletmelerinin faaliyet gösterdikleri alanlar sektörler itibariyle 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 yaklaşık 400.000’e yakın kişi istihdam edilmektedir. Toplam yatırımın 8 milyar Avro, yıllık cironun ise 40 milyar Avro olduğu tahmin edilmektedir. Söz konusu işletmelerin büyük bölümünü küçük aile işletmeleri teşkil etmektedir.

(Kaynak: Türkiye Araştırmalar Merkezi)

### 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 gelirleri, aynı yıl içindeki giderlerini ve bir aylık giderler karşılığı rezervi karşılayacak şekilde düzenlemektedirler.

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

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.

2012 yılında yetişkinlere 374 Avro tutarında ikinci basamak işsizlik parası, evli olup aynı hanede yaşayan eşlerden her biri için 337 Avro, ailesiyle birlikte yaşayan yetişkin her kişiye 299 Avro, 14-18 yaşları arasında ve ailede yaşayan her çocuk için 287 Avro, 6-14 yaşları arasındaki her çocuk için 251 Avro, 0-6 yaşları arasındaki her çocuk için ise 219 Avro ödenmiştir.

İş piyasası dışına çıkmış ve muhtaç durumda bulunan kişiler için de 2012 yılında aynı yardım miktarları sosyal yardım olarak ödenmiştir.

#### 3.3. Malullük, Yaşlılık, Dul/Yetim Aylığı Alan Vatandaşlarımızın Sayısı (31.12.2012 tarihi itibarıyla)

	Erkek	Kadın	Toplam
Maluliyet	28.678	29.259	57.937
Yaşlılık	138.248	69.851	208.099
Dul	4.397	71.897	76.294
Yetim	5.961	6.145	12.106
<b>Toplam</b>	<b>177.284</b>	<b>177.152</b>	<b>354.436</b>

(Kaynak: Alman Malullük, Yaşlılık, Ölüm Sigortası)

#### 3.4. Türkiye'de İkamet Eden Vatandaşlarımıza Yapılan Sosyal Sigorta Ödemeleri (31.12.2012 tarihi itibarıyla)

<u>Aylık Türü</u>	<u>Aylık Alanların Sayısı</u>
Maluliyet	8.677
Yaşlılık	64.378
Dul	19.551
Yetim	2.097
<b>Toplam</b>	<b>94.703</b>

(Kaynak: Alman Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası)

31.12.2012 tarihi itibariyle Alman sosyal güvenlik kuruluşlarından malullük, yaşlılık, dul ve yetim aylığı almakta olan toplam 354.436 vatandaşımızdan 94.703'ü Türkiye'de ikamet etmektedir. Almanya'da ikamet eden her hak sahibine ayda ortalama 687,39 Avro, Türkiye'de ikamet eden her hak sahibine ise ayda ortalama 590,26 Avro tutarında yaşlılık aylığı ödenmektedir.

### 3.5. Türkiye-Almanya Sosyal Güvenlik Anlaşmasına Göre Bağlanan Aylıklar (31.12.2012 tarihi itibariyle)

<u>Aylık Türü</u>	<u>Aylık Alanların Sayısı</u>
Maluliyet	6.615
Yaşlılık	68.095
Dul	38.612
Yetim	2.656
<b>Toplam</b>	<b>115.978</b>

(Kaynak: Alman Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası)

#### 3.5.1. Almanya'da İkamet Eden Vatandaşlarımıza Türkiye-Almanya Sosyal Güvenlik Anlaşmasına Göre Bağlanan Aylıklar (31.12.2012 tarihi itibariyle)

<u>Aylık Türü</u>	<u>Aylık Alanların Sayısı</u>
Maluliyet	5.667
Yaşlılık	44.954
Dul	14.340
Yetim	1.405
<b>Toplam</b>	<b>66.366</b>

(Kaynak: Alman Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası)

#### 3.5.2. Türkiye'de İkamet Eden Vatandaşlarımıza Türkiye-Almanya Sosyal Güvenlik Anlaşmasına Göre Bağlanan Aylıklar (31.12.2012 tarihi itibariyle)

<u>Aylık Türü</u>	<u>Aylık Alanların Sayısı</u>
Maluliyet	948
Yaşlılık	23.141
Dul	24.272
Yetim	1.251
<b>Toplam</b>	<b>49.612</b>

(Kaynak: Alman Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası)

### 3.6. Prim İadesi Talebinde Bulunan Vatandaşlarımızın Sayısı (2012 yılı itibariyle)

2012 yılında prim iadesi talebinde bulunan 1.224 vatandaşımıza toplam 25.107.862,40 Avro tutarında prim iadesi yapılmıştır.

(Kaynak: Alman Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası)

### 3.7. Aile Yardımları (Çocuk Paraları) ile İlgili Sayısal Bilgiler ve Aile Yardımlarının Miktarları (2012 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

(Kaynak: Federal İş Ajansı)

#### 3.7.1. Çocuk Parası Alan Vatandaşlarımızın Sayısı (2012 yılı itibariyle)

<u>İkamet yeri</u>	<u>Hak sahibi sayısı</u>
Almanya'da ikamet eden	330.758
Türkiye'de ikamet eden	21
<b>Toplam</b>	<b>330.779</b>

#### 3.7.2. Çocuk Parası Ödenen Çocuk Sayısı (2012 yılı itibariyle)

	<u>Çocuk Sayısı</u>
Erkek	350.117
Kız	332.157
<b>Toplam</b>	<b>682.274</b>

<u>Çocukların ikamet yeri</u>	<u>Çocuk sayısı</u>
Almanya	680.903
Türkiye	1.293
Avrupa Birliği	70
Diğer	8
<b>Toplam</b>	<b>682.274</b>

#### 3.7.3. Vatandaşlarımıza Ödenen Çocuk Parası Miktarları (2012 yılı itibariyle)

Ödenen toplam çocuk parası miktarı:	1.638.891.811,83 Avro
Bu miktardan;	
Çocuk ek yardımı (Kinderzuschlag):	44.588.086,01 Avro
Gelir Vergisi Kanununa göre çocuk parası:	1.594.089.415,43 Avro
Federal Çocuk Parası Kanununa göre çocuk parası:	214.310,39 Avro

- **31.12.2012 tarihi itibariyle Almanya’da çocuk sayısına göre çocuk parası alan vatandaşlarımızın sayısı:**

1 çocuk	329.786
2 çocuk	222.634
3 çocuk	93.769
4 çocuk	26.091
5 çocuk	6.950
6 çocuk	2.083
7 ve daha fazla çocuk	961
<b>Toplam</b>	<b>682.274</b>

- **2012 yılında Almanya’da çocuk parası haksahibi vatandaşlarımızın çocuklarının yaşları**

1 yaşın altında	16.004
1 yaşından 2 yaşına kadar	19.081
2 yaşından 6 yaşına kadar	90.456
6 yaşından 10 yaşına kadar	117.622
10 yaşından 15 yaşına kadar	177.414
15 yaşından 18 yaşına kadar	115.170
18 yaşından 21 yaşına kadar	84.597
21 yaşından 27 yaşına kadar	56.947
27 yaşından büyük	4.983

(Kaynak: Federal İş Ajansı)

### 3.8. Vatandaşlarımız ve Yabancıların Maruz Kaldıkları İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Dağılımı ve Ödenen Aylıklar

- **2011 yılında vuku bulan iş kazaları ve meslek hastalıkları**

	<u>İş kazası</u>	<u>Yol Kazası</u>	<u>Meslek Hastalığı</u>
Toplam	833.965	161.017	14.266
Alman	791.755	155.823	13.464
Yabancı bunlardan	25.594	3.374	802
Türk	11.245	1.554	308

- **2010 yılında vuku bulan iş kazaları ve meslek hastalıkları**

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

(Kaynak: Alman Kaza Sigortaları 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:**  
(2011/2012 öğretim yılı itibariyle)

<u>Okul Tipi</u>	<u>Çocuk Sayıları</u>		(Bir Önceki Öğretim Yılı)
	<u>Yabancı</u>	<u>Türk</u>	<u>Türk</u>
Genel eğitim veren okullar (Allgemeinbildende Schulen)	665.960	228.165	270.516
Meslek okulları (Berufsschulen)	206.468	86.888	88.085
Sağlık alanında okullar (Schulen des Gesundheitswissen)	9.022	1.981	1.883
<b>Toplam</b>	<b>881.450</b>	<b>317.034</b>	<b>360.484</b>

(Kaynak: Federal İstatistik Dairesi)

- **Türk Dili ve Kültürü Sınıflarına Devam Eden Çocukların Sayısı**  
(2011/2012 öğretim yılı itibariyle)

Çocuk sayısı: 115.000

(Kaynak: Almanya'daki Eğitim Ataşelikleri)

##### 4.2. Mesleki Eğitim Gören Türk ve Yabancı Genç Sayısı

<u>Ders Yılı</u>	<u>Yabancı Öğrenci</u>	<u>Türk Öğrenci</u>
2011/2012	52.537	16.715

(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>
2011/2012	255.705	28.501

(Kaynak: Federal İstatistik Dairesi)

## 5. VATANDAŞLARIMIZLA İLGİLİ MEVZUAT VE UYGULAMA DEĞİŞİKLİKLERİ

### 5.1. Yabancılar Hukuku Alanındaki Gelişmeler

#### Üçüncü Ülke Vatandaşı Yüksek Kalifiye Elemanların Almanya'ya Girişini ve İkametlerini Düzenleyen Kanun (Mavi Kart Uygulaması)

AB Yüksek Kalifikasyon Direktifinin Uyarlanması Hakkında Kanun (Gesetz zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der Europäischen Union), 01.08.2012 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir.

Böylelikle diğer üçüncü ülkelerden gelecek yüksek kalifiye (üniversite veya yüksek okul mezunu) elemanların AB ülkelerinde istihdamını kolaylaştırmayı ve bununla kalifiye eleman açığını kapatmayı amaçlayan Avrupa Birliği Komisyonu'nun 25.05.2009 tarih ve 2009/50/EG sayılı Yüksek Kalifiye Elemanı Üçüncü Ülke Vatandaşlarının Ülkeye Giriş ve İkametlerini Düzenleyen Direktifi Alman mevzuatına uyarlanmıştır. Kanun ile birlikte özellikle İkamet Kanunu'nda olmak üzere diğer ilgili Kanunlarda da değişiklikler yapılmıştır.

#### Öncelik hakkı kalkıyor

Yeni uygulama ile birlikte diğer ülkelerden gelecek üniversite veya eşdeğer yüksek okul mezunlarına Almanya'da iş bulmaları halinde Alman vatandaşı ve AB ülke vatandaşlarının önceliği aranmadan ve ayrıca işverenlerin AB ülkelerinden uygun aday bulup bulamadıklarına bakılmaksızın çalışma imkanı tanınmaktadır. Çalışma için aşağıda belirtilen koşulların yerine getirilmesi halinde Almanya'daki bir işveren ile iş akdinin imzalanmış olması yeterli görülmektedir. Burada bekleme süresi kalktığından işlemler kolaylaştırılmakta ve hızlandırılmaktadır.

#### Temininde güçlük yaşanan branşlar

“Mavi Kart” olarak da adlandırılan bu düzenleme ile temininde sorunlar yaşanan yüksek kalifiye elemanlarının iş piyasasına girişlerinde Almanya'daki bürokratik engellerin kaldırılması amaçlanmıştır. Bu meyanda genelde bir yabancı çalışmasında Federal İş Ajansı'nın onayı gerekir iken, temininde sorunlar yaşanan deklare edilmiş meslekler için bu onay gerekmemektedir. Burada asıl olan belirli somut bir işte çalışmak isteyen söz konusu şartları haiz elemanların Almanya'daki bir işveren tarafından işe kabul edilmesi, bir iş akdinin bağlanmasıdır. Ayrıca, bu iş akdinin nerede ve nasıl biraraya gelinerek bağlanacağı mevzu Kanun koyucu açısından bir önem arz etmemektedir.

Mavi Kart uygulaması çerçevesinde temininde güçlük yaşanan branşlar veya bölümlerin Federal İş Ajansı'nca belirlenmesi öngörülmektedir. Hali hazırda doğa bilimleri adı altında adlandırılan astronomi, fizik, kimya, biyoloji, jeoloji ve çevre bilimleri bölümleri, matematik, mimarlık, şehir ve ulaşım planlamacılığı, tasarımcı, inşaat mühendisliği, makina mühendisliği, elektronik mühendisliği, doktor (diş doktoru hariç), informatik ve bilgisayar alanındaki bölümler temininde güçlük yaşanan branşlar veya bölümler olarak tespit edilmiştir. Bu bölümlerin iş piyasasının gelişmesine bağlı olarak değişmesi öngörülmektedir.

**Asgari kazanç sınırı**

Mavi Kart AB (Blaue Karte EU) olarak da adlandırılan yeni düzenlemede, eleman bulmada güçlük yaşanan mesleklerdeki uzmanlara şart koşulan alt gelir alt sınırı 34.944 Avro'dur.

Listede yer almayan meslek gruplarında çalışmak isteyenlerden ise yıllık asgari 44.800 Avro kazanma şartını yerine getirmeleri istenmektedir.

**Oturma izninin süresi**

Mavi Kart şartlarını yerine getirenlere en fazla dört yıl süreyle oturma izni verilmesi öngörülmektedir. İş akdinin süresi 4 yıldan az olanlara ise, iş akdi süresine ilave olarak 3 ay daha fazla geçerli oturma izni verilecektir. Oturma izninin ilk iki yılını takiben çalışmaya devam edilmesi ve Almanca bilinmesi halinde oturma izni süresize çevrilmekte, 3 yıllık çalışmadan sonra ise yerleşme izni alma hakkı verilmektedir. Diğer taraftan, ilk üç yıl içinde Hartz IV ya da benzeri türden sosyal yardım alanların oturma izni geçerliliğini kaybedecektir.

**AB içerisinde dolaşım**

Yeni düzenlemede Mavi Kart sahiplerine AB ülkeleri içerisinde dolaşım imkanı getirilmekte, bunlara 18 ay Almanya'da çalıştıktan sonra başka bir AB ülkesine gitmek istediklerinde gitme izni tanınmaktadır. Bu durumda başka bir AB ülkesine gidildiğinde Almanya'da geçen süreler de gidilen ülkede ikamet izni verilmesinde ayrıca dikkate alınmaktadır.

**Aile bireylerinin durumu**

Mavi Kart sahiplerinin aile birleştirilmesinde herhangi bir kısıtlama söz konusu olmadığı gibi bunların çalışmalarında da bir kısıtlama öngörülmemektedir.

**İyileştirilen diğer hususlar**

Almanya'dan mezun olan yabancı üniversite mezunlarının mezuniyetten sonra çalışmaları için öngörülen iş arama süresi 12 aydan 18 aya çıkarılmıştır.

Yurtdışında bir üniversiteden mezun yabancıların yanlarında geçimlerine yetecek kadar paraları olması halinde bunlar 6 ay süreyle Almanya'da iş aramak amacıyla kalabilecekler.

Yine Almanya'da üniversitede öğrenim gören yabancı öğrencilerin yıllık çalışma saatlerinde de artırıma gidilerek, tam gün çalışmada 90 gün 120 güne, yarım gün çalışmada ise 180 gün 240 güne çıkarılmıştır.

**5.2. İş Hukuku ve Sosyal Hukuk Alanındaki Gelişmeler****5.2.1. İkinci Basamak İşsizlik Parası**

01.01.2012 tarihi itibariyle ikinci basamak işsizlik parası uygulaması çerçevesinde hak sahipleri için yardım miktarları artırılmıştır. Yalnız yaşayanlar için mutata yardım miktarı 374 Avro olmuştur. Aşağıda yardım basamaklarına göre mutata yardım miktarları belirtilmiştir. Sosyal yardım ödenekleri de yardım miktarlarıyla aynıdır:

- 1'inci basamak yardım miktarı (Yalnız yaşayan ve yalnız çocuk yetiştiren hak sahipleri) : 374 Avro
- 2'nci basamak yardım miktarı (Aynı hanede



- yaşayan eşlerden her biri için) : 337 Avro
- 3'üncü basamak yardım miktarı (Ailesinin yanında yaşayan yetişkin hak sahipleri için) : 299 Avro
- 4'üncü basamak yardım miktarı (14-18 yaşındaki çocuklar için) : 287 Avro
- 5'inci yardım miktarı (6-14 yaşındaki çocuklar için) : 251 Avro
- 6'ncı yardım miktarı (0-6 yaşındaki çocuklar için) : 219 Avro

### 5.2.2. İş Kurma Teşvik Yardımında İşsizlik Parası Alma Süresi

01.01.2012 tarihinden itibaren kendi işini kurmak isteyen işsizlere kendi işini kurma teşvik yardımı bu kişilerin asgari 150 gün işsizlik parası talep haklarının mevcut olması durumunda ödenecektir. Bu güne kadar hak sahipliği için 90 gün şartı aranmakta idi. Teşvik ile ilk 6 ay boyunca son ödenen işsizlik parası miktarı kadar yardım öngörülmekte ve ayrıca sosyal güvenlik primlerinin karşılanması için 300 Avro hak sahiplerine verilecektir.

### 5.2.3. Kısa Süreli Çalışma Teşvikleri

2009 yılından beri uygulanmakta olan ve 2012 yılında sona ermesi öngörülen kısa süreli işsizlik parası uygulaması 6 ay daha uzatılmıştır.

### 5.2.4. İşveren İflas Fonu Aidatı

2012 yılı için iflas fonuna ödenen aidat miktarı ücretlerin % 0,04'ü olarak belirlenmiştir. 2010 yılında iflas fonuna kesilen aidat miktarı, çalışanların ücretlerinin % 0,41'i kadardı. Son yıllarda ekonomide kaydedilen iyileşme ve bununla birlikte iflasların sayısındaki azalma nedeniyle iflas fonunda fazlalık oluşmasından ve fonda biriken paranın hepsinin kullanılmamasından dolayı 2011 yılında işverenlerden aidat kesilmemiştir. Çalışanların alacaklarını teminat almaya yönelik oluşturulan iflas fonu işverenlerden kesilen aidatlar ile finanse edilmektedir.

### 5.2.5. Aracılık Kuponu ile İşe Yerleştirilmelerde Deneme Süresi

İşsizlerin aracılık kuponu ile özel istihdam büroları sayesinde işe yerleştirildiklerinde deneme süreleri 4 haftadan 6 haftaya çıkarılmıştır. İşe zor yerleştirilen uzun süreli işsizlerde ve gençlerde bu süre 12 haftaya kadar uzatılabilecektir. İşsizlerin 6 haftalık işsizlikten sonra sigortalı bir iş bulabilmeleri amacıyla özel istihdam bürolarına başvurabilmeleri için İş Ajansları tarafından tanzim edilen aracılık kuponu talep hakları bulunmaktadır.

### 5.2.6. 50 Yaşın Üzerindeki Çalışanların İşe Yerleştirilmeleri

50 yaşını doldurmuş çalışanları işe yerleştiren işverenler için öngörülen 3 yıllık teşvik süresi korunarak 2014 yılının sonuna kadar uzatılmıştır. Engelli çalışanlar için de bu süre aynı şekilde 3 yıl uzatılmıştır.

### 5.2.7. Engelliler İstihdamında Para Cezaları

En az 20 işçi çalıştıran tüm özel ve tüzel işverenler tüm çalışanlarının asgari % 5 oranında engelli istihdam etmekle yükümlüdürler. Bu oranda engelli istihdam etmeyen işverenler istihdam edilmeyen her çalışan için bir ceza parası ödemek zorundadır. 1 Ocak 2012 tarihinden itibaren ceza paraları artırılmıştır. Buna göre,

- % 3 - % 5'arası istihdam edilmeyen işçi için ödenen 105 Avro tutarındaki ceza parası 115 Avro'ya,
- % 2 - % 3 arası istihdam edilmeyen işçi için ödenen 180 Avro tutarındaki ceza parası 200 Avro'ya,
- % 0,0 - % 2 arası istihdam edilmeyen işçi için ödenen 260 Avro ceza parası 290 Avro'ya çıkarılmıştır.

### 5.2.8. Meslekte İlerleme Önlemlerinde Yeni Düzenleme

Yaşlı işsizlerin küçük ve orta ölçekli işletmelerde meslekte ilerleme önlemlerinde teşvik edilmesi amacıyla İş Ajansı tarafından meslekte ilerleme önlemlerinin masraflarının belli oranda karşılanması için yeni düzenleme getirilmiştir. 3 yıllı sınırlı bu önlemlerde 45 yaşının altındaki çalışanların da masrafları İş Ajansları tarafından karşılanabilecektir. İşverenler ise masrafların asgari % 50'sini karşılayacaklardır.

### 5.2.9. Asgari Ücret Uygulamasında Yeni Miktarlar

#### • Ödünç İşçi Veren Sektörde Asgari Ücret

1 Ocak 2012 tarihinde yürürlüğe giren Kanun Hükmünde Kararname ile ödünç işçi veren sektörde ilk defa asgari ücret uygulaması başlatılmıştır. Anılan sektörde bölgelere göre farklı asgari ücret belirlenmiştir. Buna göre, asgari ücret Doğu Almanya ve Berlin için saat başına 7,01 Avro, diğer eyaletler için 7,89 Avro olarak belirlenmiştir. 1 Kasım 2012 tarihinden itibaren asgari ücret Doğu Almanya'da 7,50 Avro'ya, Batı Almanta'da ise 8,19 Avro'ya yükseltilecektir. Anılan Kararnamenin süresi 2013 Ekim ayında sona erecektir.

#### • Çatı İşlerinde Asgari Ücret

Çatı işleri iş kolunda 1 Ocak 2012 tarihi itibariyle 6'ncı Asgari Ücret Kararnamesi yürürlüğe girmiştir. Tüm Almanya genelinde geçerli olan asgari ücret, 1 Ocak'tan itibaren 11,00 Avro, 1 Ocak 2013'ten itibaren ise 11,20 Avro olarak belirlenmiştir. Anılan Kararname 31 Aralık 2013 tarihi ile sınırlanmıştır.

#### • Bina Temizlik Sektöründe Asgari Ücret

Bina temizlik sektöründe yürürlüğe giren 3'üncü Asgari Ücret Kararnamesi ile temizlik sektöründe bina içi temizliğinde asgari ücret 1 Ocak 2012'den itibaren Batı Almanya'da 8,82 Avro, 1 Ocak 2013'den itibaren 9,00 Avro olarak belirlenmiştir. Bu sektördeki asgari ücret Doğu Almanya'da 1 Ocak 2012'den itibaren 7,33 Avro, 2013'de ise 7,56 Avro'ya çıkarılacaktır.

Bina dış cephe ve cam temizlik işlerinde asgari ücret Batı Almanya'da 1 Ocak 2012'den itibaren 11,33 Avro, Doğu Almanya'da ise 8,88 Avro olarak bir yıl öncesindeki gibi kalmıştır. 2013 yılında asgari ücret Batı Almanya'da artırılmazken, Doğu Almanya'da 9 Avro'ya yükseltilecektir. Anılan Kararname 31 Ekim 2013 tarihine kadar sürelidir.

#### **5.2.10. Kaçak Yabancı İşçiler için Ücret Garantisi**

İkamet Hukukuna İlişkin Avrupa Birliği Direktifi doğrultusunda kaçak yabancı işçilerin sosyal haklarının korunması amacıyla, yabancı kaçak işçilerin işverenlerinden alacakları ücretleri güvence altına alınmıştır. Buna göre aksi ispat edilemediği sürece yabancı kaçak işçinin işveren nezdinde en az 3 aydan beri çalıştığı varsayılarak, işvereninden bu sektörde ödenen genel ücreti talep hakkı bulunmaktadır.

#### **5.2.11. Emeklilik Sigortası Prim Oranı**

Emeklilik sigortası prim oranı 1 Ocak 2012 tarihinden itibaren % 19,9'dan 19,6'ya, madenciler sigortası prim oranı ise % 26,4'den % 26'ya indirilmiştir.

#### **5.2.12. İsteğe Bağlı Asgari Sigorta Prim Miktarı**

Yaşlılık sigortası isteğe bağlı aylık asgari prim miktarı, 1 Ocak 2012 tarihinden itibaren 78,40 Avro olarak belirlenmiştir.

#### **5.2.13. Sağlık Sigortası Prim Oranı**

Sağlık sigortası prim oranında herhangi bir değişiklik olmamış, % 15,5 olarak kalmıştır. Bu miktarın % 8,2'si sigortalılar, % 7,3'ü işverenler tarafından karşılanacaktır.

#### **5.2.14. Sanatçıların Sosyal Güvenliği Prim Oranı**

Sanatçıların sosyal sigorta prim oranı 2012 yılı için değişmemiş ve % 3,9 olarak kalmıştır.

#### **5.2.15. Emeklilik Yaşının Kademeli Olarak 67'ye Yükseltilmesi**

Emeklilik yaşının kademeli olarak 67 yaşına çıkarılması ile ilgili düzenleme 1 Ocak 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Buna göre bu tarihte sigortalı olarak ilk defa işe başlayanlar kural olarak en erken 67 yaşında emekli olabileceklerdir. Diğer taraftan, 1947 yılı ve sonrası doğumlular için emeklilik yaşı kademeli olarak yılda bir ay yükseltilecektir. Buna göre 1947 doğumlular en erken 65 yıl 1 ayda emekli olabileceklerdir. Daha ileri tarihte doğanların emeklilik yaşı yıl başına 2 ay kademeli olarak artırılabilecektir. Bu yeni düzenleme ile 1964 ve daha sonraki tarihte doğanlar 67 yaşında emekli olabileceklerdir.

Yeni düzenlemenin uzun süreli sigortalılara da etkisi olacaktır. Buna göre 35 yıl sigortalılık süresine sahip olan sigortalıların erken emeklilik yaşı en erken 63 olarak kalmıştır. Düzenlemeye göre bunların kesintisiz emeklilik aylığı yaş sınırı kademeli olarak yükseltilmiştir. Ancak, erken alınan emeklilik aylığında yapılan kesinti ay başına % 0,3 oranında artırılabilecektir. Uygulama 1949 yılında doğan sigortalıları

kapsamaktadır. 1949 Ocak ayında doğan sigortalılar için yaşlılık sınırı 1 ay, 1949 Şubat doğumlular için 2 ay, 1949 Mart doğumlular için 3 ay yükseltilmiştir. 1949 Mart ayından sonra doğanlar için ise yükseltme mutad yaş yükseltme düzenlemesi doğrultusunda yapılacaktır.

Engelli sigortalılar için de yaşlılık sınırı erken ve normal emekliler için artırılmıştır. Uygulama 1952 doğumlu sigortalıları kapsamaktadır. Yaşlılık sınırı 2012 Ocak ayından Hazirana 2012 ayına kadar toplam 6 ay artırılacaktır. 1952 doğumlular için yükseltme mutad yaş yükseltme düzenlemesi doğrultusunda yapılacaktır.

Diğer taraftan, asgari 45 yıl sigortalılık süresine sahip sigortalılar 65 yaşında emekli aylıklarında kesinti olmaksızın emekli olabileceklerdir.

### **5.2.16. Sosyal Güvenlik Primlerine Esas Alınan Ücret Üst Sınırları (Avro)**

#### Eski Eyaletler

Yaşlılık sigortası

Yıllık : 67.200

Aylık : 5.600

Madenciler yaşlılık sigortası

Yıllık : 82.800

Aylık : 6.900

İşsizlik sigortası

Yıllık : 67.200

Aylık : 5.600

Yasal hastalık sigortası

Yıllık : 50.850

Aylık : 4.237,50

Bakım sigortası

Yıllık : 45.900

Aylık : 3.825

#### Yeni Eyaletler

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 : 50.850

Aylık : 4.237,50

Bakım sigortası  
Yıllık : 45.900  
Aylık : 3.825

### 5.2.17. Kaçak Yabancı İşçilerin Sosyal Güvenliğine Güvence Getirilmesi

Kaçak yabancı işçilerin yasal güvence altına alınan ücretlerinin yanında, çalıştıkları süre zarfında sosyal güvenlikleri de güvence altına alınmıştır. Bu süre zarfında bu kişiler tam sigortalı sayılacaklardır.

### 5.2.18. Bakım Sigortası Ödemeleri

a) Ayakta bakım ödeneği (aylık)

1. basamak bakım durumu: 450 Avro.
2. basamak bakım durumu: 1.100 Avro.
3. basamak bakım durumu: 1.550 Avro.

b) Bakım parası (aylık)

1. basamak bakım durumu: 235 Avro.
2. basamak bakım durumu: 440 Avro.
3. basamak bakım durumu: 700 Avro.

c) Yılda 4 haftaya kadar aile bireylerine ödenen geçici bakım parası

1. basamak bakım durumu: 235 Avro.
2. basamak bakım durumu: 440 Avro.
3. basamak bakım durumu: 700 Avro.

Aile dışından bir kişiye ödenen geçici bakım parası: 1.550 Avro.

d) Asgari bir yıllık kısa süreli bakım ödeneği: 1.550 Avro.

e) Kısmi yatılı günlük ve gecelik bakım ödeneği (aylık)

1. basamak bakım durumu: 450 Avro.
2. basamak bakım durumu: 1.100 Avro.
3. basamak bakım durumu: 1.550 Avro.
- 3 + bakım durumu: 1.918 Avro

f) Tam yatılı bakım ödeneği (aylık)

1. basamak bakım durumu: 1.023 Avro.
2. basamak bakım durumu: 1.279 Avro.
3. basamak bakım durumu: 1.550 Avro.
- 3 + bakım durumu: 1.918 Avro

### 5.2.19. Çocuk Parası Miktarları

Çocuk paraları 2012 yılı için değişmemiş olup, aşağıda belirtilen meblağlar geçerlidir.

#### Almanya'daki çocuklar için:

1. çocuk için: 184 Avro.
2. çocuk için: 184 Avro.
3. çocuk için: 190 Avro.
4. ve sonraki  
her çocuk için: 215 Avro.

**Türkiye'deki çocuklar için:**

- 1. çocuk için : 5,11 Avro.
- 2. çocuk için : 12,78 Avro.
- 3. ve 4. çocuk için : 30,68 Avro.
- 5. ve sonraki  
her çocuk için : 35,79 Avro

**5.2.20.Çocuk Vergi Muafiyet Miktarı**

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

**5.2.21. Çocuk Nafaka Miktarları**

Eşlerinden ayrı çocuklarını yetiştiren ebeveynlerin çocukları için talep edecekleri nafaka miktarları:

- 6 yaşını doldurmamış çocuklar için: 317 Avro,
- 12 yaşını doldurmamış çocuklar için: 364 Avro,
- 18 yaşını doldurmamış çocuklar için: 426 Avro.
- 18 yaşını doldurmuş çocuklar için: 588 Avro

**5.2.22.Ebeveyn Parası**

2012 yılı için ebeveyn parasında herhangi bir değişiklik olmamıştır. Tek başına çocuk yetiştiren anne babalar yıllık gelirlerinin 250.000 Avrodan veya beraber çocuk yetiştiren ebeveynler yıllık gelirlerinin 500.000 Avrodan fazla olması halinde ebeveyn parası alamayacaklardır.

1.200 Avrodan fazla geliri olan ebeveynler gelirlerinin % 65'i oranında (bugüne kadar % 67), bu miktardan az geliri olanlar ise % 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.

**5.2.23. Sigorta Kolları Prim Oranları****Sigorta Kolları**

(2011 yılı itibariyle)

**Prim Oranları**

Yaşlılık-malullük-ölüm sigortası	% 19,9 (işveren ve işçi oranı yarı yarıya)
Madenciler yaşlılık sigortası	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 (işveren ve işçi oranı yarı yarıya)

## 6. ÖNEMLİ YARGI KARARLARI

### 6.1. Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararları

#### 6.1.1. ABAD'ın çifte vatandaşlığa sahip üye ülkelerde yaşayan Türk vatandaşlarının ve aile bireylerinin AB-Türkiye Ortaklık Hukuku'ndan yararlanabileceklerine dair 29 Mart 2012 tarih ve C-7/10 ve C-9/10 sayılı Kahveci ve İnan Kararı

Avrupa Birliği Adalet Divanı 29 Mart 2012 tarih ve C-7/10 ve C-9/10 sayılı Kahveci ve İnan adlı Türk vatandaşlarıyla ilgili görülen davada, üye ülkede yaşayan çifte vatandaş Türk vatandaşlarının, aile birleşimi yoluyla üye ülkeye gelen Türk vatandaş eşlerinin veya diğer aile bireylerinin Türkiye-Avrupa Birliği ortaklık hukukundan doğan haklardan yararlanabileceklerine hükmetmiştir.

Davacılarından biri olan Tayfun Kahveci aile birleşimi yoluyla Hollanda'ya gelmiştir. Adıgeçenin eşi de Türk vatandaşdır. Kendisi, ortaklık hukukuna göre iş piyasasına dahil olmuş ve 1999 yılında eşinin aile birleşimi yoluyla Hollanda'ya gelmesinden önce Türk vatandaşlığını muhafaza ederek Hollanda vatandaşlığına geçmiştir. Tayfun Kahveci'nin işlediği suçtan dolayı 23 Ocak 2007 tarihinde 6 yıl 9 aylık hapis cezasına çarptırılması üzerine hakkında sınırdışı edilme kararı alınmıştır.

Tayfun Kahveci'nin sınırdışı kararına karşı ortaklık hukukuna dayanarak yaptığı itiraz eşinin Hollanda vatandaşı olduğu gerekçesiyle 1/80 sayılı OKK'nın 7'nci maddesinden kaynaklanan haklardan yararlanamayacağı, eşi Hollanda vatandaşlığının yanında Türk vatandaşlığını da muhafaza etse bile, kendisinin bu durumda bir Türk işçisinin aile bireyi olarak iş piyasasına dahil olmuş olmasının mümkün olmayacağı gerekçesiyle reddedilmiştir.

Söz konusu davada diğer davacı konumunda olan Osman İnan adlı Türk vatandaşının babası da 1993 yılından beri Hollanda vatandaşlığının yanında Türk vatandaşlığına sahiptir. Osman İnan da kurallara uygun olarak aile birleşimi yoluyla 1999 yılında Hollanda'ya gelmiştir. Kendisinin 22 Mayıs 2007 tarihinde 7 yıllık hapis cezasına çarptırılması üzerine, hakkında sınırdışı kararı alınmıştır. Adı geçenin karara karşı itiraz etmesi üzerine Hollanda Adalet Bakanlığı Müsteşarlığı, 1/80 sayılı OKK'nın 7'nci maddesinin üye ülkenin düzenli iş piyasasına dahil olmuş, aynı zamanda Türk vatandaşlığını muhafaza ederek, üye ülkenin vatandaşlığını alan bir işçinin aile bireylerine uygulanıp uygulanmayacağını belirlemek için davaları ön karar alınabilmesi için ABAD'a götürmüştür.

ABAD, 1/80 sayılı OKK'nın 7'ci maddesini, kurallara uygun olarak üye devletin düzenli iş piyasasına dahil olan bir Türk işçisinin aile bireylerinin, Türk vatandaşlığının da yanında ev sahibi ülkenin vatandaşlığını da almış olsalar bile anılan hükme dayanak gösterebileceklerine hükmetmiştir. Böylece, bu kişilerin ortaklık hukukunun koruması altına girdiklerini tespit etmiştir.

ABAD, bahsi geçen kararıyla çifte vatandaşlığa sahip üye ülkelerde yaşayan Türklerin, Türk vatandaşı olan aile bireylerinin ortaklık hukukundan doğan haklardan yararlanabileceklerine hükmederek, ortaklık hukukundan dolayı bu kişilerin devletler hukukunun esas aldığı, buldukları ülkenin vatandaşlığının yanında, aynı zamanda Türk vatandaşı olarak değerlendirilecekleri yorumunu getirmiştir.

**6.1.2. ABAD'ın üye ülkelerde hak edilen oturma izninin kural olarak geriye dönük iptal edilemeyeceğine dair 8 Kasım 2012 tarih ve C-268/11 sayılı A. Gülbahçe Kararı**

Avrupa Birliği Adalet Divanı, 8 Kasım 2012 tarih ve C-268/11 sayılı Atilla GÜLBAHÇE adlı Türk vatandaşıyla ilgili görülen davanın Kararında, 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı'nın 6'ncı maddesinin 1'inci fıkrası şartlarının yerine getirilmesiyle Türk vatandaşlarınca üye ülkelerde hak edilen oturma izninin, kural olarak geriye dönük olarak iptal edilemeyeceğine hükmetmiştir.

Türk vatandaşı Atilla Gülbahçe, 1997 yılında bir Alman vatandaşı ile evlendikten sonra, 8 Haziran 1998 tarihinde aile birleşimi yoluyla Almanya'ya gelmiştir. Hamburg Yabancılar Dairesi tarafından Temmuz 1998'de düzenlenen oturma izni, Temmuz 1999'da, Ağustos 2001'de ve Ocak 2004'de uzatılmıştır. Ayrıca, yetkili İş Ajansı 29 Eylül 1998'de anılan vatandaşımız için süresiz çalışma izni düzenlemiştir.

Alman makamları Temmuz 2005'de Atilla Gülbahçe'nin 1 Ekim 1999 tarihinden beri Alman eşinden ayrı yaşadığını öğrenmişlerdir. Bunun üzerine Hamburg Yabancılar Dairesi, 29 Ağustos 2006 tarihli idari işlemle Gülbahçe adına düzenlenmiş Ağustos 2001 ve Ocak 2004 tarihli oturma izinlerini geriye dönük olarak iptal etmiştir. Hamburg Şehir İdaresi, evlilik birliği Almanya'da 2 yıl sürmediğinden, Atilla Gülbahçe adına düzenlenen bağımsız oturma izinleri hükmünü kaybetmiştir şeklinde kararını gerekçelendirmiştir. Diğer taraftan A.Gülbahçe, geriye dönük iptal kararından dolayı 1 yıl aynı işveren nezdinde çalışması bulunmadığından Ortaklık Konseyi Kararı'nın 6'ncı maddesinin 1'inci fıkrasında öngörülen „Bir üye ülkenin yasal işgücü piyasasına kurallara uygun şekilde dahil olan bir Türk işçisi 1 yıllık yasal çalışmadan sonra, aynı işyeri nezdinde çalışma iznini uzatırma hakkına sahiptir“ hükmünün şartlarını da yerine getirememektedir. Bunun üzerine A. Gülbahçe'nin 03.07.2007 tarihinde Hamburg İdare Mahkemesi'nde anılan karara karşı açtığı dava reddedilmiştir.

Daha sonra temyiz mahkemesi olan Hamburg Eyalet İdare Mahkemesi, A. Gülbahçe'nin, 2 yıllık evlilik birliği süresini doldurmadığını ve Ortaklık Konseyi Kararı'nın 6'ncı maddesinin 1'inci fıkrası şartlarını yerine getirmediğini tespit etmiş, ancak oturma izninin, 1998 yılında verilen hale yasal olan süresiz çalışma izninden dolayı 1/80 sayılı OKK'nın 10'uncu maddesinin 1'inci fıkrasında öngörülen ayrımcılık yasağı ışığındaki ABAD'ın içtihatı doğrultusunda uzatılması gerektiğine hükmetmiştir. Bu bağlamda Hamburg İdare Mahkemesi, hem Ağustos 2001'de hem de Ocak 2004'de üye ülkede düzenli olarak istihdam piyasasına dahil olan Gülbahçe'nin üye ülke istihdam piyasasına dahil olma hakkının sadece devletin meşru menfaatlerinin korunmasına yönelik nedenlerle geri alınabileceğine, böyle bir durumun da burada sözkonusu olmadığına hükmetmiştir.

Hamburg Şehir İdaresi'nin bu karara karşı temyize başvurması üzerine, Federal İdare Mahkemesi, bu kararı iptal ederek, davayı yeniden Hamburg Eyalet Mahkemesi'ne iade etmiştir. Federal İdare Mahkemesi, 1/80 sayılı OKK'nın 10'uncu maddesinin 1'inci fıkrasının ne geçmiş için bir oturma izni hakkı, ne de somut bir işten bağımsız bir ikamet hakkı doğurmadığını tespit etmiştir. 8 yıllık bir ikametden sonra süresiz çalışma izni verilmesini öngören 1980 yılında geçerli olan düzenlemeden farklı olarak, Alman vatandaşlarının eşlerinin süresiz çalışma izinleri Eylül 1998'de yürürlüğe giren Çalışma İzinleri Tüzüğüne göre verildiğinden, böyle bir düzenlemenin, 1/80 sayılı



OKK'nın 13'üncü maddesinde öngörülen mevcut durumda kötüleşme yapılamaz ilkesini ihlal edemeyeceğine hükmetmiştir.

Bunun üzerine Hamburg İdare Mahkemesi, davada karar verilebilmesi için ABAD tarafından AB hukukunun yorumlanmasına gerek olduğu görüşüyle ön karar alınabilmesi için ABAD'a başvurmuştur. Hamburg İdare Mahkemesi başvurusunda, üye ülkede ikamet izninin süresini aşan bir süreyle çalışan ve bu süre zarfında bu izinden kaynaklanan devletin meşru menfaatlerine aykırı olmayan haklarını kullanabilen bir Türk işçisinin oturma izninin, üye ülke tarafından bu iznin tanzim edildiği tarihteki düzenlemeye dayanılarak geriye dönük olarak iptal edilmesini, 1/80 sayılı OKK'nın 6'ncı maddesinin 1'inci fıkrasının yasaklayıp yasaklamadığının tespitini talep etmiştir.

Avrupa Birliği Adalet Divanı, kararında "bir taraftan Türkiye Cumhuriyeti, diğer taraftan Avrupa Ekonomik Topluluğu ve Topluluk üyesi ülkelerce 12 Eylül 1963 tarihinde Ankara'da imzalanan ve 23 Aralık 1963 tarih ve 64/732/EWG sayılı Konsey Kararı ile Topluluk adına kabul, tasdik ve teyit edilen Anlaşma uyarınca kurulan Ortaklık Konseyi'nin 19.9.1980 tarihli ve 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı'nın 6'ncı maddesinin 1'inci fıkrası"ni aşağıdaki şekilde yorumlamıştır:

ABAD, 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı'nın 6'ncı maddesinin 1'inci fıkrasının, Türk işçisinin oturma iznini aldatma yoluyla elde etmemiş olması ve idari işlemin 6'ncı maddenin 1'inci fıkrasında belirtilen bir yıllık yasal çalışma döneminin akabinde gerçekleşmiş olması halinde, üye ülke yetkili makamlarınca bir Türk işçisinin oturma izninin, bu iznin düzenlendiği tarihteki milli hukuk düzenlenmesinden dolayı oturma izninin düzenlenmesine dair nedenlerin ortadan kalktığı gerekçesiyle geriye dönük iptal edilmesini engellediğine hükmetmiştir.

## 6.2. Yerel Yargı Kararları

### 6.2.1. Federal İdare Mahkemesi'nin yabancının ikamet izninin başka bir ülkeye gönderilmesiyle sona ermeyeceğine ilişkin 17.01.2012 tarih ve 1 C 1.11 sayılı Kararı

Federal İdare Mahkemesi, üçüncü bir ülkeye gönderilen bir yabancının ikamet izninin bu yabancı ülkede uzun süre kalsa da sona ermeyeceğine hükmetmiştir.

Federal İdare Mahkemesi'nde 1992 yılında Almanya'ya gelen, 1996 yılında Alman vatandaşı bir kadınla evlenen ve bu kadından 3 çocuğu olan ve 2002 yılında süresiz oturma izni verilen Kosova vatandaşı bir yabancının davası görülmüştür. Davacı 2005 yılında cinayet şüphesiyle hakkında çıkarılan Avrupa tutuklama kararı nedeniyle, Alman makamları tarafından Hollanda'ya gönderilmiş ve orada soruşturma yapılabilmesi için tutuklanarak cezaevine konulmuştur. Bu arada eşinden boşanan ve 2008 yılında beraat eden davacının Almanya'ya gelmek istemesi üzerine Yabancılar Dairesi oturma izninin hükmünü kaybettiği gerekçesiyle başvurusunu reddetmiştir.

2009 yılında davacı oturma izninin hükmünü kaybetmediğinin tespit edilmesi için dava açmıştır. İdare Mahkemesi ve Eyalet İdare Mahkemesi davacıyı haklı bulmuştur. Mannheim Eyalet Mahkemesi, İkamet Kanunun'un 51'inci maddesinin 1'inci

fikrasının 6 ve 7 no'lu hükümlerinde öngörülen ikamet izninin sona ermesine ilişkin şartların yerine gelmediğini, zira yabancıya doğası gereği geçici olmayan bir nedenle kendi isteğiyle ülkeden ayrılmadığını belirterek yabancıyı haklı bulmuştur.

Federal İdare Mahkemesi de alt mahkemelerin kararını teyit etmiştir. İkamet Kanunu'nun yukarıda anılan maddesine göre ikamet izni yabancıya doğası gereği geçici olmayan bir nedenle ülkeden ayrılması ve 6 ay içinde veya Yabancılar Dairesi tarafından belirlenen daha uzun bir süre içinde ülkeye tekrar giriş yapmaması halinde geçerliliğini kaybetmektedir. Federal İdare Mahkemesi, bir yabancıya üçüncü bir ülkeye gönderilmesi bir idari işlem olduğundan, böyle bir durumun anılan madde anlamında ülkeyi terk etmek anlamına gelmeyeceğine hükmetmiştir. İkamet izninin geçerliliğinin sona ermesine ilişkin maddenin amacı, yabancıya kendi davranışıyla kendine ait ikamet izninden yararlanmayacağını belli ettiği hallerde, ikamet izninin sona erdirilmesine yöneliktir. Bu bağlamda, Almanya'ya yabancı göçünün kontrol edilebilmesi için ülkeyi terk eden yabancıya ülkeye tekrar geri dönmeleri için tanınan süre sınırsız olmamalıdır.

Diğer taraftan, bir yabancıya devletin bir tasarrufu sonucu ülkeyi terk etmesi halinde, bu durumdan bu kişinin Almanya'da artık yaşamak istemediğine ilişkin bir sonuç çıkarılması mümkün değildir. Burada Devlet kendi tasarrufu sonucunda yabancıyı ülke dışına çıkarmıştır. Ancak, bu durum sınırdışı kararlarında farklıdır.

#### **6.2.2. Federal İdare Mahkemesi'nin yabancılar dairelerinin sınırdışı kararlarında takdir hakkını dava esnasında kullanabileceklerine dair 13.12.2011 tarih ve 1 C 14.10 sayılı Kararı**

Federal İdare Mahkemesi, yabancılar dairelerinin sınırdışı ile ilgili takdir kararlarını durumun gerekli kıldığı hallerde dava sırasında verebileceklerine hükmetmiştir.

Federal İdare Mahkemesi'nde 2002 yılında Almanya'ya gelerek burada Ukrayna vatandaşı bir kadınla evlenen bir Iraklı'nın davası görülmüştür. Bu kişi 2006 yılında 15 yaşındaki bir kız çocuğunun ırzına geçmesi nedeniyle 3 yıl 6 ay hapis cezasına çarptırılmıştır. Bu hüküm nedeniyle yabancılar dairesi işlenen suçun ağırlığı nedeniyle takdir kararı olmadan davacı hakkında sınırdışı kararı almıştır. Ancak dava sırasında yabancıya mülteci statüsü verilmiştir. Bunun üzerine yabancılar dairesi mültecilere tanınan sınırdışıdan korunma hakkından doğan nedenle, yasada öngörüldüğü gibi sınırdışı ile ilgili olarak ilk defa takdir hakkını kullanmış, ancak sınırdışı kararından vazgeçmemiştir. Bir üst mahkeme olan Münster Eyalet İdare Mahkemesi, sınırdışı kararını iptal etmiştir. Anılan Mahkemeye göre yabancılar dairesinin dava sırasında aldığı takdir kararı, İdari Mahkemeler Kanunu'nun 114'üncü maddesinin 2'nci fıkrasına göre, idari takdir kararı ilk defa dava sırasında alınamayacağından mahkeme tarafından nazarı dikkate alınmamalıdır.

Federal İdare Mahkemesi bu kararı iptal etmiştir. Federal İdare Mahkemesi'nin yeni içtihatına göre bir sınırdışı kararının hukuka uygunluğunun belirlenebilmesi için geçerli olan daha önceki düzenlemede olduğu gibi idari kararın alındığı andaki nesnel ve hukuksal durum değil, davaya bakan mahkemenin karar verdiği andaki nesnel ve hukuksal durumdur. Yabancılar hukuku yabancılar dairelerini sınırdışı kararı alırken gerekli takdir kararını, buna dava sırasında gerek duyulması halinde de vermeye yükümlü kılmaktadır. Bundan idari karar alındıktan sonra ortaya çıkan veya öğrenilen, karar ile ilgili önemli yeni gerçekler, sınırdışı kararını güncel ve tamamlayıcı olarak

değerlendirebilmek için mahkeme tarafından nazarı dikkate alınmalıdır sonucu çıkmaktadır. Bu durum, idarenin nesnel ve hukuksal durumun kararı etkileyecek şekilde değişmesi ve takdir hakkını dava sırasında kullandığı hallerde de geçerlidir. Buna göre, daha sonra değişen nesnel durum nedeniyle yeni içtihat idareye takdir hakkını telafi etme olanağı sağlamakta ve idarenin konuya ilişkin değerlendirmeleri mahkeme tarafından nazarı dikkate alınmalıdır. İdari Mahkemeler Kanunu'nun 114'üncü maddesinin 2'nci fıkrası buna aykırı değildir. Anılan madde takdir kararına ilişkin değerlendirmelerin, bu değerlendirmelere sebep olan durumun ilk defa mahkeme sırasında ortaya çıkması halinde mahkeme tarafından gözden geçirilmesini yasaklamamaktadır.

### **6.2.3. Federal İş Mahkemesi'nin engelli başvuru sahibinin tahmini ayrımcılığa uğraması gerekçesiyle işverenin tazminat ödemesine hükmetmesine dair 16.02.2012 tarih ve 8 AZR 697/120 sayılı kararı**

Sosyal Kanun'un 9'uncu Kitabının 82'inci maddesine göre kamuda çalışmak üzere başvuran bir engelli işçi adayının, bu adayın çok açık bir şekilde işe uygun olmadığına belli olduğu durumlar hariç işe yerleştirme amaçlı bir mülakata çağırılma zorunluluğu bulunmaktadır. Başvuru sahibinin gerekçe belirtilmeden mülakata çağırılmadığı hallerde, bu durum, başvuru sahibinin engellilik durumundan dolayı ayrımcılığa uğradığına ilişkin bir tahmin yapılmasında bir delil/gösterge sayılmaktadır. Böyle bir tahmin, kamu kuruluşu tarafından başvuru sahibinin ancak engellilik durumundan dolayı çağırılmadığının kanıtlanması durumunda çürütülmüş sayılmaktadır.

Ağır engelli başvuru sahibi, Frankfurt Emniyeti tarafından aranan bir güvenlik personeli ilanına başvurmuştur. Davacı başvuru dilekçesinde ağır engellilik durumunu bildirmiştir. Anılan Emniyet Müdürlüğü'nün "engellilerin işyerine entegrasyonuna ilişkin çerçeve mutabakatı"na göre, Merkez İdaresinin, Engelliler Temsilcisinin ve Ayrımcılık Sorumlusunun kabul etmesi halinde, başvuru sahibinin işyerine bariz bir şekilde uygun olmadığı durumlarda, başvuru sahiplerinin başvuru mülakatına çağırılmalarından imtina edilebilmektedir. Emniyet Müdürlüğü anılan mercilerin de oluru alarak başvuru sahibini mülakata çağırılmamıştır. Başvuru sahibi bu durumun engelliliğinden dolayı bir ayrımcılık olduğunu ileri sürerek Emniyet Müdürlüğünden 5.723,28 Avro tutarında tazminat talep etmiştir.

Eyalet İş Mahkemesi, Emniyet Müdürlüğünü 2.700 Avro tazminat ödemeye mahkum etmiştir. Federal İş Mahkemesi de başvuru sahibini haklı görmüştür. Federal İş Mahkemesi Emniyet Müdürlüğü'nün başvuru sahibini başvuru mülakatına çağırılmaması zorunda olduğuna, zira entegrasyon mutabakatına göre engellilerin başvuru mülakatına katılma haklarının kısıtlanamayacağına hükmetmiştir. Bu bağlamda F. İdare Mahkemesi, başvuru sahibinin ağır engellilik durumundan dolayı başvuru mülakatına çağırılmadığına ilişkin tahminin mevcut olduğuna karar vermiştir. Davalı Müdürlük bu tahmini, başvuru sahibinin çağırılmamasının kendisinin ağır engellilik durumundan kaynaklanmadığını somut olgularla çürütememiştir. Federal İdare Mahkemesi bundan dolayı davacıyı haklı bularak tazminatın yeniden belirlenebilmesi için davayı Eyalet İş Mahkemesi'ne geri göndermiştir.

**6.2.4. Federal İş Mahkemesi'nin haksız fesih durumunda yıllık çifte izin hakkı kullanılmayacağına dair Federal İş Mahkemesi'nin 21.02.2012 tarih ve 9AZR 487/10 sayılı Kararı**

Federal İzin Yasası'nın 6'ncı maddesinin 1'inci fıkrasına göre içinde bulunulan takvim yılında çalışana eski işvereni tarafından yıllık izin verilmiş olması halinde, çalışanın aynı yıl içinde ikinci bir izin hakkı bulunmamaktadır. Bu hüküm ile çalışanın aynı yıl içinde işvereni değiştirdiği durumlar düzenlenmiştir. Ancak anılan düzenleme, çalışanın iş ilişkisinin feshinden dolayı başka bir işveren nezdinde yeni bir iş ilişkisine girdiği, ancak fesih edilen iş ilişkisinin haksız fesihten dolayı sürdüğü halleri kapsamamaktadır. Bu durumda çifte iş ilişkisi mevcuttur.

Davacı çalışan ile davalı işveren arasındaki sözleşmeye göre çalışanın yılda 29 gün izin hakkı bulunmaktadır. İşveren çalışanı işten çıkardıktan sonra çalışan başka bir işyerine girerek işe başlamıştır. Bu işyerinde çalışana 2008 yılında 21 gün yıllık izin verilmiştir. Bu iznin ardından 2008 yılında davacı çalışan, eski işvereni 2008 yılı izni için yazılı olarak başvurmuştur. Diğer taraftan iş mahkemesinde görülen davada mahkeme fesih kararının hükümsüz olduğuna ve iş ilişkisinin 2008 yılında da devam ettiğine hükmetmiştir.

Federal İş Mahkemesi davacının yalnız 2008 yılı için işvereninden 8 gün izin hakkı bulunduğuna hükmetmiştir. Mahkeme çalışanın içinde bulunduğu iki iş ilişkisinde aynı anda iki tarafa olan yükümlülüklerini yerine getiremeyeceğinden, kendisinin 2008 yılında eski işvereninden yedek bir yıllık izni hakkı bulunmaktadır. Bu izin hakkı yeni işveren nezdindeki izin süresinden mahsup edilmelidir.

**6.2.5. Federal İdare Mahkemesi'nin tacizde bulunan bir çalışanın hizmet sözleşmesinin feshedilebileceğine dair 19 Nisan 2012 tarih ve 2 AZR 258/11 sayılı Kararı**

İş arkadaşının özel yaşam alanına saygı göstermesine ve kendisi ile iş yerinde iş ilişkisi dışında tüm ilişkilerini sona erdirmesine yönelik açık ve kesin arzusuna rağmen, rahatsız eden davranışlarını sürdüren çalışanın hizmet sözleşmesi, ihbarsız fesh edilebilir. Zira bu durum çalışanın hizmet sözleşmesinden kaynaklanan tali yükümlülüklerini ağır bir şekilde ihlal etmesi anlamına gelmektedir. Fesih bildiriminden önce bir uyarının yapıp yapılmamış olması ise, özel durumun şartlarına bağlıdır.

Davacı 1989 yılından beri bir kamu kuruluşunda çalışmaktadır. 2007 yılında işyeri şikayet makamına başvuran bir kadın çalışan davacıyı şikayet etmiştir. Şikayet makamı, bu kadının rahatsız olduğunu, kendisiyle kesinlikle temas etmemesini dilediğini ve bu talebin kayıtsız şartsız kabul edilmesini davacıya iletmış ve buna uyulmaması durumunda iş sözleşmesinin fesh edilebileceğini belirtmiştir.

2009 yılında ödünç işçi konumunda başka bir kadın çalışan, yine aynı çalışan tarafından katlanılamayacak tarzda tacize uğradığı iddiasıyla şikayet makamına başvurmuştur. İki tarafın dinlenmesinden sonra idare davacının hizmet sözleşmesini hemen feshetmiştir. Davacı şikayetçi kadına çok sayıda e-mail göndermiş, işle ilgili olmamasına rağmen defalarca nedensiz şekilde kadının bürosuna telefon etmiş, bürosuna gitmiş, özel hayatına karışmış, kadınla görüşmeyi sürdürebilmek için, kendisini reddettiği takdirde, kadının sözleşmesini feshettirebileceği şeklinde tehdit etmiştir.

İş Mahkemesi davacını başvurusunu reddetmiştir. Eyalet İş Mahkemesi ise kabul etmiştir. Federal İş Mahkemesi ise, davayı reddederek karar için Eyalet İş Mahkemesi'ne geri göndermiştir. Medeni Kanun'un 626'ncı maddesinin 1'inci fıkrasına göre, ihbarsız fesih kararının yasal olabilmesi için, önemli bir sebep bulunması gereklidir. Eyalet İş Mahkemesi konuya ilişkin tespit yapmadığından bu tespiti yeniden yapmalıdır. Eyalet Mahkemesi'nin 2007 yılında yapılan uyarının ikinci şikayet olayında hukuki bir uyarı sayılamayacağına dair tespiti doğrudur. Ancak daha önce yapılan uyarıdan dolayı ve diğer durumdan dolayı yeni bir uyarının yapılmasının gerekli olup olmadığı tespit edilmediğinden, anılan Mahkeme karar verebilmek için bu tespiti yapmakla yükümlüdür.

**6.2.6. Federal İş Mahkemesi'nin yerleşmiş uygulama ilkesinden dolayı çalışanın işyeri ek yaşlılık güvencesi talep hakkı bulunduğuna dair 15 Mayıs 2012 tarih ve 2AZR 258/11 sayılı Kararı**

Bir işverenin yıllarca çalışanlarına belli koşulların yerine getirilmiş olması kaydıyla bir ek yaşlılık güvencesi hakkı sağlaması halinde, bu işveren işletmede yerleşmiş uygulama ilkesi nedeniyle bu şartları yerine getiren diğer çalışanlarının da bu ek yaşlılık aylığından yararlanmalarını sağlamakla yükümlüdür.

Davalı banka 1972 yılında birleşme sonucunda ortaya çıkmıştır. Birleşme sözleşmesinde yeralan mutabakata göre, en az 20 yıl ve bunun en az 10 yılı birleşen kurumlardan birinin kredi bölümünde çalışmış olan personel, yaşlılık ek güvencesi talep hakkını kazanmaktadırlar. Davalı firma 1972 yılından beri tüm çalışanlarının yukarıda sayılan şartları yerine getirmeleri halinde yaşlılık ek güvencesinden yararlanmalarını sağlamıştır. 2009 yılının başında davalı firma yaşlılık ek güvencesi mutabakatını lav etmeyi kararlaştırmıştır. 1 Ocak 2010 tarihinde aylığa hak kazanma koşullarını yerine getirecek davacı çalışanın başvurusu bu nedenle reddedilmiştir.

Federal İş Mahkemesi davacıyı haklı bulmuştur. Davacı 1990 yılında anılan firmada çalışmaya başladığında, ek yaşlılık güvencesi uygulanmaktadır. Bu durumda işletmede yerleşmiş uygulama ilkesine göre, davacının da şartları yerine getireceği tarihte, davalı firma ona da böyle bir yaşlılık güvencesi sözleşmesi teklifi yapmakla yükümlüdür.

**6.2.7. Federal İş Mahkemesi'nin hırsızlık yapan çalışanın hizmet sözleşmesinin feshinin haklı sayılabileceğine dair 21 Haziran 2012 tarih ve 2 AZR 153/11 sayılı Kararı**

Uzun süreden beri işletmede çalışmasına rağmen, bir çalışanın hırsızlık yapması halinde, bu durum hizmet sözleşmesinin feshini haklı kılabilir. Gizli kamera ile alınan görüntüler mahkemede ancak belli şartlarda delil olarak değerlendirilebilirler. Bunun için işverenin menfaatinin çalışaninkinden daha ağır basması gereklidir. Bu durum, işverenin menfaatinin çalışanın kişilik haklarının korunması ilkesinden daha çok korunmaya değer sayıldığı hallerde söz konusudur. Bu da, cezai yaptırım gerektiren bir suçun işlenmesine işaret eden somut bir tehlike şüphesi veya işverenin aleyhine başka bir ağır ihlal durumunun bulunması ve bu durumun aydınlanması daha az etkili önlemlerle mümkün olmadığı ve gizli kamera kullanımı orantısız önlem sayılmadığı hallerde mümkündür. Kişiye Ait Verileri Koruma Kanunu ancak bu zorlaştırılmış koşullarda alınan gizli kamera görüntülerini hukuksuz kılmamaktadır.

Yukarıda sayılan koşulları ölçü alan Federal İş Mahkemesi davacı satıcı kadının hizmet sözleşmesinin feshine karşı açtığı davayı reddeden Eyalet İş Mahkemesinin kararını iptal etmiştir.

Davacı kadın şube müdür yardımcısı ve satıcı olarak davalı firmada çalışmıştır. 2008 yılının Aralık ayında işveren, işyeri işçi temsilciliğinin de onayını alarak satış bölümüne kameralar yerleştirmiştir. İşveren, çalışanlar tarafından yapılan hırsızlıklardan dolayı büyük kayıplar olduğuna dair şüphelerin bulunduğunu kameraların yerleştirilmesinde gerekçe olarak ileri sürmüş, kamera görüntülerinden satıcı kadının iki kere sigara paketi çaldığı görüldüğünü belirtmiştir. Davalı firma bunun üzerine hizmet sözleşmesini ihbarsız olarak feshetmiştir. Davacı kadın, sigara çalmadığını, görüntülerin delil olamayacağını iddia etmiştir. Eyalet İş Mahkemesi kamera görüntülerini gördükten sonra, fesih nedeni olan sigara hırsızlığının ispatlandığını kabul etmiş ve fesih kararına karşı açılan davayı reddetmiştir.

Ancak, Federal İş Mahkemesi, davanın yeniden görülmesi için davayı Eyalet İş Mahkemesi'ne geri göndermiştir. Federal İş Mahkemesi, Eyalet İş Mahkemesi'nin fesih nedenine yönelik tespitlerini doğru bulmuştur. Ancak Eyalet İş Mahkemesi kamera görüntülerinin karar alınmasında değerlendirilip değerlendirilemeyeceğine dair yukarıda sayılan kriterlere göre bir tespit bulunmadığından, mahkeme tarafından durumun saptanmasını istemiştir.

#### **6.2.8. Federal İş Mahkemesi'nin işverenin yanlış beyanının ayrımcılık sayılabileceğine ilişkin 21 Haziran 2012 tarih ve 8 AZR 364/11 sayılı Kararı**

Bir işveren bir çalışanına karşı aldığı önlemin gerekçesini açıklarken, çalışanını doğru bilgilendirmekle yükümlüdür. Beyanın yanlış olduğunun ispatlanması ya da işverenin davranışı ile çelişkili olması halinde, bu durum ayrımcılık sayılabilmektedir.

Türk kökenli davacı kadın kaza sigortası kurumunda 1 Şubat - 31 Aralık 2008 tarihleri arası süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilmiştir. 2008 Ekim ayında yapılan bir görüşmede, işveren davacının yaptığı hatalara dikkat çekmiştir. Ancak 2008 Kasım ayında yapılan görüşmede ise kadının iş sözleşmesi 1 Ocak 2009'dan 31 Aralık 2009 tarihine kadar uzatılmıştır. 2009 Eylül ayında davalı iş sözleşmesinin 2010 yılı için uzatılmayacağını, ya da süresiz sözleşmeye çevrilmeyeceğini davalı kadına bildirmiştir. Davacı kadın, işyerinde yabancı kökenlilerin sayısının az olmasından yola çıkarak etnik kimliğinden dolayı ayrımcılığa uğradığını iddia etmiştir. Davalı işveren başka bir gerekçe göstermeyi reddederek, bunun böyle olmadığını belirtmiştir.

31 Ocak 2010 tarihinde davalı işveren kadının talebi üzerine bir bonservis düzenlemiş ve bonserviste kadının işini kendilerini tam memnun edici şekilde yaptığını belirtmiştir. Davacının etnik kimliğinden dolayı ayrımcılığa uğradığı iddiasıyla açtığı davada ise davalı işveren, davacının sözleşmesini süresiz olarak uzatmalarına neden olarak davalının işinde yetersiz olduğunu göstermiştir.

İş Mahkemesi'nden farklı olarak Eyalet İş Mahkemesi davalıyı 2.500 Avro tazminat ödemeye mahkum etmiştir. Federal İş Mahkemesi ise, Eyalet İş Mahkemesi'nin davacı hakkında yazılan bonservisdeki değerlendirmenin doğru veya yanlış olup olmadığını incelenmesi için davayı anılan mahkemeye geri göndermiştir. Burada yapılan değerlendirmenin sözleşmenin uzatılmamasında delil niteliğine sahip olup

olmadığının, davacının davranışı ile bu değerlendirmenin çelişip çelişmediğinin tespitinin yapılmasını istenmiştir.

#### **6.2.9. Federal İş Mahkemesi'nin ayrımcılıktan dolayı tazminat talep etme süresinin 2 ay olduğuna dair 21 Haziran 2012 tarih ve 8 AZR 188/11 sayılı Kararı**

Genel Eşit Muamele Kanunu'nda yasaklanan davranışlardan dolayı mağdur olduğunu iddia eden bir çalışan, tazminat talep edebilmesi için 2 aylık süreye uymak zorundadır. Bir iş başvurusunun reddedilmesi halinde, tazminat talep süresi başvuranın reddedildiğini öğrendiği andan itibaren başlamaktadır.

Davalı firma 2007 Kasım ayında 18-35 yaşlar arası genç bir ekip aradıkları şeklinde bir iş ilanı vermiştir. O tarihte 41 yaşında olan davacı kadın özgeçmişini belirterek başvuruda bulunmuştur. 19 Kasım 2007 tarihinde telefonla başvurusunun reddedildiği kendisine bildirilmiştir. Davacı 29 Ocak 2008 tarihinde İş Mahkemesi'nde ayrımcılığa uğradığından dolayı tazminat talebiyle dava açmıştır.

Tüm yargı yollarında başvuru reddedilmiştir. Eyalet İş Mahkemesi Genel Eşit Muamele Yasası'nın 15'inci maddesinin 4'üncü fıkrasında öngörülen 2 aylık sürenin AB hukukuyla uyumlu olup olmadığının belirlenmesi için ABAD'a başvurmuştur. ABAD, 2 aylık sürenin AB hukukuyla uyumlu olduğu hükmünü vermiştir. Davacı 19 Kasım 2007 tarihinde başvurusunun reddedildiğini öğrendikten sonra, 29 Ocak 2008 tarihinde yaptığı dava başvurusuyla bu süreye uymadığından, davacının olası tazminat talebi zaman aşımına uğramıştır.

#### **6.2.10. Federal İş Mahkemesi'nin hukuksuz uyarı grevinden dolayı sendikanın firmaya tazminat ödeyeceğine dair 19 Haziran 2012 tarih ve 1 AZR 775/10 sayılı Kararı**

Bir işverenin toplu sözleşme müzakereleri sırasında üyesi bulunduğu işveren sendikası nezdinde toplu sözleşmeye bağlılık statüsünden, toplu sözleşme bağlılığı bulunmayan yeni bir üyelik statüsüne geçmesi ve durumdan yetkili sendikayı zamanında haberdar etmesi halinde ileride bu işverene karşı yeni bir toplu sözleşme yapılması amacıyla yapılan grev ve benzeri önlemler hukuka aykırıdır.

Davacı firma ilaç sanayi için ambalaj ve kutu üreten bir firmadır. Anılan firma 29 Mart 2009 tarihine kadar toplu sözleşmeye bağlı üye olarak Matbua ve Medya İşverenler Birliği üyesidir. 30 Mart 2009 tarihi itibarıyla anılan işveren, Matbua ve Medya İşverenler Birliği'nde toplu sözleşmelere bağlılığı bulunmayan üye statüsüne geçtiğini bildirmiş ve daha sonra Kağıt, Karton ve Sentetik Maddeler İşverenler Birliği'ne üye olmuştur. Durum 22 Mayıs 2009 tarihinde yetkili sendika ver.di'ye bildirilmiştir. Ver.di 29 Mayıs 2009 tarihinde davacı firma nezdinde çalışan sendikali çalışanları saat 6.00'dan 22.00'ye kadar % 5'lik ücret artışı sağlanması için uyarı grevine çağırmıştır. Uyarı grevine tüm sendikali çalışanlar katılmıştır. Davacı firma firmanın statü değişikliği nedeniyle, toplu sözleşmelerin kendisini bağlamayacağını ve bu nedenle yapılan grevin hukuksuz olduğunu iddia etmiştir. Bu nedenle anılan firma ver.di'den 35.000 Avro tazminat talep etmiştir.

İş ve Eyalet İş Mahkemesi davayı reddetmiştir. Ancak Federal İş Mahkemesi davacıyı haklı görmüştür. Mahkeme uyarı grevinin hukuksuz olduğuna ve ver.di'nin tazminat ödemek zorunda olduğuna hükmetmiştir. Davacı, uyarı grevi esnasında toplu sözleşmeye bağımlı statüsünde bulunmamaktadır. Firmanın önceden statü değiştirmesi

ver.di sendikası için yeterli şeffaf ve anlaşılır bir şekilde gerçekleşmiş olduğundan statü değişikliği toplu sözleşme hukuku açısından geçerlidir. Ortaya çıkan zararın tespit edilmesi için dava Eyalet İş Mahkemesi'ne geri gönderilmiştir.

#### **6.2.11. Federal İş Mahkemesi'nin hizmet sözleşmelerinin arka arkaya sürelendirilmesine izin veren hukukun istismar edilemeyeceğine dair 18.07.2012 tarih ve 7 AZR 443/09 Kararı**

Avrupa Konseyinin 28.06.1999 tarih ve 1999/70/EG sayılı Avrupa Sosyal Tarafları Arasındaki Çerçeve Mütabakatı hakkındaki Direktifi, süresiz iş sözleşmelerine dayandırılan iş ilişkilerini mutad iş ilişkisi olarak nitelemektedir. Anılan Direktif, AB ülkelerini milli mevzuatlarında yapacakları düzenlemelerle arka arkaya sürelendirilen iş ilişkilerinin suistimal edilmesinin önlenmesine yönelik önlemler almaya yükümlü kılmiştir. Bu tür sözleşmelerin uzatılmasını haklı kılan nesnel nedenlerin belirlenmesi anılan önlemlerden sayılmaktadır. Alman iş hukukuna göre, örneğin annelik iznini veya ebeveyn iznini kullanan bir çalışanın yerine geçici olarak bir çalışanın süreli bir hizmet sözleşmesi ile istihdam edilmesi böyle bir nesnel neden sayılmaktadır.

Davacı çalışan 11 yıllık bir zaman zarfında 13 süreli iş sözleşmesiyle Kuzey Ren Westfalye Eyaleti'nin Köln Sulh Hukuk Mahkemesi'nde adli memur olarak istihdam edilmiştir. Annelik ve ebeveyn iznini kullanan çalışanlara vekalet etmesi amacıyla kendisiyle her defasında süreli hizmet sözleşmeleri bağlanmıştır.

Son iş sözleşmesinin nesnel bir neden olmadığından süresiz olduğu iddiasıyla davacı çalışan yargıya başvurarak, zaman olarak birbirini takip eden toplam 13 adet süreli iş sözleşmesinin yapılmasına yönelik amacın, geçici olarak işçi çalıştırılması olarak nitelendirilemeyeceği savıyla dava açmıştır. Bunun üzerine Federal İş Mahkemesi, durumun Avrupa Birliği hukukuna göre açığa kavuşturulması amacıyla ön karar alınabilmesi için ABAD'a başvurmuştur.

ABAD, hem süreli sözleşmeleri veya hem de bu sözleşmelerin süreli olarak uzatılmasını haklı kılan izinli çalışanların yerine yapılan geçici istihdam zorunluluğundan doğan gereksiniminin, Alman iş hukukunda olduğu gibi, kural olarak bir nesnel sebep sayılacağına hükmetmiştir.

Bir işverenin zorunlu olarak ve defalarca veya hatta sürekli süreli sözleşmeler yoluyla izinli çalışanların yerine çalışan istihdam etmesi, istendiğinde bu kişilerin yerine çalıştırılanların süresiz sözleşmelerle de istihdam edilebilecekleri gerçeği, burada nesnel neden bulunmadığına ve durumun suistimali anlamına gelmemektedir. İşyerinin veya kuruluşun büyüklüğü, çalışanların yapısı, işverenin sürekli olarak izinli olan çalışanlarının yerine eleman istihdam gereksinimi içinde bulunacağına dair bir ipucu gibi görülebilse de, bu durumdan otomatik olarak süresiz hizmet sözleşmesi bağlanma sonucunu çıkarmak, Avrupa hukukunun öngördüğü sosyal tarafların mutabakata vardığı çerçevenin amacını aşacak ve bununla AB ülkelerine tanınan takdir hakkını da ihlal edecektir.

Bu bağlamda, yukarıda belirtilen kıstaslar doğrultusunda mahkemeler çalışanın istihdam edildiği işletmelerin büyüklüğünü, personel sayısını ve yapısını, geçmişte işverenle yapılan süreli sözleşmelerin sayısını göz önüne alarak her münferit durumda geçerli nesnel bir gerekçe bulunup bulunmadığına bakarak karar almak zorundadırlar.



Federal İş Mahkemesi, buradan yola çıkarak sürekli olarak vekalet zorunluluğunun geçerli nesnel bir sebep sayılabileceğini, bu nedenle geçerli nesnel sebep durumunun tespitinde kullanılan kriterlerin hukuka uygun olduğunu belirlemiştir. Ancak, belli durumlarda bir iş sözleşmesinin sürelendirilmesi nesnel bir sebep bulunması halinde bile hukukun istismarı anlamına gelebileceği tespitini yapmıştır. Bu nedenle, münferit durumun tüm koşullarının gözden geçirilmesi gereklidir. Burada çalışanın istihdam edildiği işletmenin büyüklüğü, personel sayısı ve yapısı, geçmişte işverenle yapılan süreli sözleşmelerin sayısı göz önüne alınarak değerlendirilmelidir.

Bu kriterler ışığında Federal İş Mahkemesi bir adliye çalışanın iş sözleşmesinin sürelendirilmesinin hükümsüz olduğuna karşı dava başvurusunu reddeden Köln Eyalet Mahkemesi'nin 15 Mayıs 2009 tarihli kararını iptal etmiştir. Adliye çalışanı, davalı Eyalette Haziran 1996'dan Aralık 2007'ye kadar toplam 13 süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilmiştir. Yapılan süreli iş sözleşmeleri yalnız analık izni kullanan diğer çalışanların yerine çalıştırılmak üzere bağitlanmıştır. Davacı çalışan, kendisiyle yapılan sözleşmenin sürelendirme için aslında geçerli nesnel bir sebep olmasına rağmen, sürelendirmenin hukukun istismarı anlamına geleceği savıyla dava açmıştır. Federal İş Mahkemesi, dava hakkında karar alınması amacıyla, yukarıda anılan kriterler ışığında karar verilebilmesi için davayı Köln Eyalet Mahkemesi'ne geri göndermiştir.

**6.2.12. Federal İş Mahkemesi'nin işyerine eleman alınmamasına rağmen iş ilanındaki ifade gerekçe gösterilerek yaştan dolayı ayrımcılık yapılamayacağına dair 23.08.2012 tarih ve 8 AZR 285/11 sayılı Kararı**

İşverenin işyerine kimseyi almamasına rağmen “belli yaşta bir çalışan aranıyor” şeklinde verilen bir iş ilanından dolayı işe yerleştirilmeyen daha yaşlı bir başvuru sahibinin Genel Eşit Muamele Kanunu'na göre tazminat hakkı bulunabilir.

Davalı işveren 2009 yılında 25–35 yaşlar arasında iki çalışan aranıyor şeklinde bir iş ilanı vermiştir. 56 yaşındaki davacı bu işyerine başvurmuştur. Ancak kendisi mülakata bile çağırılmamıştır. Başka adaylar başvuru görüşmesine çağırılmalarına rağmen işveren kimseyi işe almamıştır. Davacı işverenin kendisini yaşından dolayı haksız yere mağdur ettiği iddiasıyla işverenden tanzimat talep etmiştir. İş ve Eyalet İş Mahkemeleri dava başvurusunu reddetmişlerdir.

Federal İş Mahkemesi, davacıyı haklı bulmuştur. Federal İş Mahkemesi, Eyalet İş Mahkemesi'nin işyerine kimsenin alınmamasından dolayı yaşlı başvuru sahibinin mağduriyete uğramadığı gerekçesinin yanlış olduğunu ve bu yüzden davanın reddedilmemesi gerektiğini tespit etmiş ve davayı Eyalet İş Mahkemesine geri göndermiştir. Eyalet İş Mahkemesi talep edilen tazminatın haklı veya haksız olduğunu ancak davacının objektif olarak iş yerine uygun olup olmadığını tespit ederek ve bu bağlamda işyerine uygun olmasına rağmen işe yaşından dolayı alınmadığı halinde belirleyecektir.

**6.2.13. Federal İdare Mahkemesi'nin aile birleşimi yoluyla Almanya'ya gelecek yabancı eşlerin dil bilme zorunluluğunun kısıtlı olarak geçerli olabileceğine dair 04.09.2012 tarih ve 10 C 12.12 sayılı Kararı**

Federal İdare Mahkemesi, Alman vatandaşlarının yabancı eşlerinin Almanca bilme zorunluluğuna ilişkin yasal düzenlemenin yalnız kısıtlı olarak geçerli olduğuna

hükmetmiştir. Almanya’da yaşayan yabancıların Almanya’ya gelecek eşlerinin Almanca bildiklerini kanıtlamak zorunluluğundan farklı olarak, Alman vatandaşlarının eşlerine, Almanca öğrenmelerinin münferit durumda mümkün olmadığı veya bir yıl içinde Almanca’yı öğrenememeleri hallerinde aile birleşim vizesi verilmelidir.

Davacı Afganistan vatandaşı kadın, 1999 yılında Almanya’ya yerleşmiş ve daha sonra Alman vatandaşlığına geçmiş aynı zamanda Afgan vatandaşlığına sahip bir erkekle evlenmiştir. Davacı kadın 2008 Mayıs ayında aile birleşimi amaçlı vize başvurusunda bulunmuştur. Alman Büyükelçiliği kadının okuma yazma bilmediği ve yeterli Almanca bilgisine sahip olmadığı için vize başvurusunu reddetmiştir. İdare Mahkemesi de kadının davasını reddetmiştir. İdare Mahkemesi, Alman vatandaşı olan erkeğin, kadının Almanca’yı öğrenene kadar geçici olarak evlilik birliğini sürdürmek amacıyla Afganistan’da yaşayabileceğine hükmetmiştir.

Federal İdare Mahkemesi, İdare Mahkemesi’nin kararını iptal etmiştir. İkamet Kanununun 28’inci maddesinin 1’inci fıkrasının 5’inci cümlesi ve 30’uncu maddenin 1’inci fıkrasının 1’inci cümlesinin 2 no’lu hükmüne göre, aile birleşiminde bir yabancıya yanına gelecek eşe uygulanan düzenleme, Alman vatandaşlarına da aynen uygulanır hükmünü içermektedir. Ancak, bir yabancıya Alman eşinin yanına aile birleşimi ile gelme talep hakkı, ancak yabancıya Almanya’ya gelmeden önce yeterli dil bilgisine sahip olduğu hallerde mevcuttur. Bu düzenleme, yabancıların uyumuna yönelik bir düzenleme olup, bununla zorla evliliklerin de engellenmesi amaçlanmıştır ve Anayasaya uygundur. Diğer taraftan, Anayasa tarafından güvence altına alınmış ailenin ve evlilik birliğinin korunması ilkesi, aile birleşimine ilişkin düzenleme ile korunan kamu menfaatiyle, başvuru sahiplerinin Almanya’da evlilik birliklerini sürdürme arzularına ilişkin özel menfaatleri arasında bir öncelik kıyaslaması yapılmasını gerekli kılmaktadır.

Böyle bir menfaat önceliği kıyaslamasında bir Alman vatandaşının evlilik birliğini yurtdışında sürdürmesinin beklenemeyeceği gerçeği ağırlığını ortaya koymaktadır. Bir yabancıdan farklı olarak Anayasa’nın 11’inci maddesi, Alman vatandaşlarına serbest dolaşma özgürlüğünü tanımaktadır. Bu nedenle dil bilme zorunluluğuna ilişkin düzenlemenin Almanların yabancı eşleri açısından Anayasa doğrultusunda yorumlanması gerekmektedir. İkamet Kanunu’nun 28’inci maddesinin 1’inci fıkrasının 5’inci cümlesi aile birleşimi yoluyla Almanya’ya gelecek eşden bir yılı aşmayacak bir süre içinde üstesinden gelebileceği bir gayret göstermesinin istenebileceğini öngörmektedir. Bu tür bir gayretin gösterilmesinin yabancı ülkede mümkün olmaması halinde veya bir yıl içinde başarı getirmemesi durumunda, yabancı eşe vize verilmesi gerekecektir. Bu durumda Alman eşin Alman vatandaşlığı yanında başka bir ülkenin de vatandaşlığına sahip olması ve kendisinin bu ülkede eşiyile geçici olarak kalabileceği gerçeği önemli görülmektedir. Ayrıca kendisinden böyle bir istekte bulunulması da hukuka uygun değildir.

#### **6.2.14. Federal İş Mahkemesi’nin işverenin iş başvurusu yapan kişiye, cezai soruşturmaya uğrayıp uğramadığına dair soru sorma hakkının olmadığına ilişkin 15 Kasım 2012 tarih ve 6AZR 339/11 sayılı Kararı**

---

İşveren, işyeri başvurusunda bulunan kişilere kural olarak olası cezai soruşturmalara ilişkin soru yönelmez. Nesnel bir sebebi olmayan bu tür bir soru, Verileri Koruma

Kanunu'nun ihlali anlamına gelmektedir. Ancak işverenin buna rağmen böyle bir soru yöneltmesi ve iş başvurusunda bulunan kişinin de Verileri Koruma Kanunu'ndan doğan haklarının bilincinde olarak böyle bir soruya yanlış cevap vermesi veya yanıtız bırakması halinde, işveren, işçi ile bağitlanan hizmet sözleşmesini yanlış beyandan dolayı feshedemez.

1961 yılında doğan davacı, 2009 yılında bir yüksek okulda öğretim görevlisi olarak çalışmak üzere başvuruda bulunmuştur. Başvuru sırasında, davacıdan "sabıkasının bulunup bulunmadığı, savcılık tarafından hali hazırda kendisi hakkında bir soruşturmanın yürütölüp yürütölmediğı, ya da son 3 yıl içinde böyle bir soruşturmanın yapıp yapılmadığı" şeklinde sorular içeren bir formöleri doldurması istenmiştir. Davacı, konuya ilişkin her hangi bir beyanda bulunmadan formöleri imzalamıştır. 15 Eylül 2009 tarihinde kendisiyle bu işyerinde bir hizmet sözleşmesi yapılmıştır. Ekim 2009 işveren, bir ihbar üzerine savcılığa başvurarak çalışan hakkında savcılıkca yürütölmiş soruşturma olup olmadığını sormuş, savcılığın böyle bir durumu teyit etmesi üzerine yüksek okul idaresi, başvurusunda yalan beyanda bulunduğıu gerekçesiyle davacının sözleşmesini ihbarsız olarak feshetmiştir. Davacı sözleşmesinin feshinin hükümsüz olduğıu iddiasıyla mahkemeye gitmiştir.

İş Mahkemesi ve Eyalet İş Mahkemesi, sözleşmenin feshinin hükümsüz olduğına hükmetmiştir. Federal İş Mahkemesi de temyiz davasında davacıyı haklı bulmuştur. Mahkeme'ye göre nesnel bir sebep olmadan, yasal düzenlemelerin izin vermediğı ya da kişinin onayı olmadığı hallerde, kişiye ait verilerin korunması ilkesi açısından iş başvurusunda bulunan kişilere bu tür soruların yöneltmesi yasaktır. Bir öğretim görevlisinin istihdamında daha önce yapılmış soruşturmalara ilişkin soruların yöneltmesi gereksiz olduğıu gibi, ayrıca Verileri Koruma Kanunu'nda da buna izin veren bir hüküm bulunmamaktadır. Kişinin hakkında soruşturma yapıp yapılmadığına yönelik bu tür sorulara verilen yanlış yanıtlardan dolayı hizmet sözleşmesinin feshedilmesi, Anayasa tarafından koruma altında bulunan "genel kişilik hakkı ilkesi"nin ihlali anlamına gelmektedir.

#### **6.2.15. Federal İş Mahkemesi'nin çalışanın işgöremezlik durumunun birinci gününde doktor raporu ibraz etme yükümlölüğü bulunduğıuna dair 14 Kasım 2012 tarih ve 5 AZR 886/11 sayılı Kararı**

Ücretlerin Ödenmesine İlişkin Kanunun 5'inci maddesinin 1'inci fıkrasının 1'inci cümlesine göre, işverenin, işgöremezlik durumunun birinci gününde çalışandan işgöremezlik durumu ve süresini gösterir bir doktor raporu isteme hakkı bulunmaktadır. Böyle bir talep hakkının kullanılmasında işverenin takdir hakkını kullanması özel koşullara bağılı değildir.

Davacı davalı radyo istasyonunda redaktör olarak çalışmaktadır. 30 Kasım 2010 tarihinde bir görev seyahatine çıkma başvurusu işveren tarafından reddedilmiştir. 29 Kasım tarihinde konuyu tekrar açması üzerine kendisine izin verilmeyeceğıi tekrarlanmıştır. 30 Kasımda hasta olduğunu bildirerek işe gelmeyen davacı çalışan, bir gün sonra tekrar işe gelmiştir. Bunun üzerine işveren tarafından çalışana, bundan böyle hastalıktan dolayı işgöremezlik halinde, birinci gün bir doktora giderek, durumu doktor raporu ile kanıtlaması talimatı iletilmiştir. Davacı çalışan işverenin böyle bir talimat vermesinin iş hukukuna aykırı olduğunu, işverenin böyle bir talepte bulunabilmesi için nesnel bir sebepe ihtiyaç olduğunu ve ayrıca toplu sözleşmenin de

bunu öngörmediğini iddia ederek, bahsi geçen talimatın iptalini İş Mahkemesi'nden talep etmiştir.

Çalışanın talebi, tüm yargı yollarında reddedilmiştir. Federal İş Mahkemesi, işverenin böyle bir talepte bulunmak için özel bir nesnel nedene ihtiyacı olmadığına, işverenin şüphe üzerine ancak doktor raporu isteyebileceğinin de şart olmadığına hükmetmiş, ayrıca, işverenin böyle bir hakkı bulunmadığına dair toplu sözleşmede de hüküm bulunmadığını tespit etmiştir.

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

### 7.1. Ekonomik Gelişmeler

2012 yılı son çeyreğinde Alman ekonomisi hız kesmiş ve brüt gayri safi milli hasıla % 0,6 küçülmüştür. Böylelikle 2012 yılı itibariyle Alman ekonomisinde ekonomik büyüme ancak % 0,7 oranında gerçekleşmiştir. 2012 yılında tüm hizmet sektörlerinde büyüme kaydedilirken, inşaat sektöründe % 5,1 ve imalat sektöründe ise % 2,4 azalma kaydedilmiştir.

2012 yılında hem özel (% 0,1) hem de kamusal (% 0,4) tüketim harcamaları az da olsa artmıştır. Ancak yatırımlarda gerileme kaydedilmiştir. İnşaat alanında % - 0,1 ve donanım sektöründe (makina, alet, taşıt) % 2 oranında küçülme meydana gelmiştir.

Her yıl dış ticaret fazlası veren Alman ekonomisi bu özelliğini 2012 yılında da devam ettirmiş ve dış ticaret fazlası % 0,8 olarak gerçekleşmiştir. İhracaatta 2012 yılında bir yıl öncesine göre % 2 oranında artış sağlanmıştır. İthalatda da % 0,5 oranında artış kaydedilmiştir.

Diğer taraftan, 2012 yılında hane başına düşen gelir % 1,9 oranında artarken, tüketim harcamaları da % 2,2 oranında yükselmiştir. Anılan yılda hane başı tasarruf eğilimi % 8,8'lik artış göstermiştir. Ayrıca, iş verimliliği, 2012 yılında bir yıl öncesine göre % 0,7 oranında azalmıştır.

### 7.2. İş Piyasası

2012 yılında Avrupa Birliği ülkelerinde ortaya çıkan Avro krizi yılın ikinci yarısında istihdam piyasasını etkisi altına almış ve çalışanların ve sigortaya tabi çalışanların sayılarında iyileşme gerçekleşmemiştir. Federal İstatistik Dairesi'nin verilerine göre, tüm çalışanların sayısı yıllık ortalama 422.000 (% 1,0) artarak 41,59 milyona yükselmiştir. Sigortaya tabi çalışanların sayıları da 2012 yılında 539.000 artarak 28,92 milyon olarak kayıtlara geçmiştir. Bu rakam bir yıl öncesine göre % 1,9 daha fazladır.

2012 yılında bağımsız çalışanların ve küçük ücretli işlerde çalışanların sayıları da artış göstermiştir. Bağımsız çalışanların sayısı 2012 yılında bir yıl öncesine göre 6.000 (% 0,1) artarak 4,55 milyon düzeyine gelmiştir. Böylece 2012 yılında çalışanların % 10,9'unu bağımsız çalışanlar oluşturmuştur. 2011 yılında bu oran % 11,0, 2000 yılında % 10,1, 1992 yılında ise % 9,5 olarak gerçekleşmiştir.

Düşük ücretli işlerde çalışanların sayılarında, özellikle de bunların sigortaya tabi olarak çalışan bölümünde az da olsa düşüş devam etmiştir. Düşük ücretli işlerde çalışanların sayısı, 2012 yılında 60.000 (% 1,2) azalarak 4,83 milyon olarak kayıtlara geçmiştir. Bunların tüm sigortalı çalışanlar arasındaki oranı ise % 11,6'dır. Sigortaya tabi çalışırken ayrıca ek bir işte çalışanların sayısı da bir yıl öncesine göre 80.000 (% 3,2) artarak 2,57 milyona çıkmıştır.

2012 yılında kısa süreli çalışanların sayısında düşüş devam etmiştir. Kısa süreli çalışanların sayısı 2011 yılından 2012 yılına kadar 150.000'den 110.000'e düşmüştür (2010 – 2011 500.000'den 150.000'e).

Bölgesel olarak ele alındığında sigortaya tabi olarak çalışanların sayısı, Haziran 2012 itibarıyla bir yıl öncesine göre Batı Almanya'da % 2,0 artarak 23,46 milyona, Doğu Almanya'da ise % 1,3 artarak 5,46 milyona çıkmıştır.

İş piyasasının durumu eyaletler olarak değerlendirildiğinde, sigortaya tabi olarak çalışanların sayısında artış kaydedilmiştir. En büyük artış, sırasıyla % 3,4 oranıyla Berlin, % 2,7 oranıyla Aşağı Saksonya ve % 2,6 oranıyla Bavyera'da gerçekleşmiştir. Sadece Saksonya Anhalt Eyaletinde % 0,2 oranında küçülme gerçekleşmiştir.

Sektörlere göre sigortaya tabi çalışanların sayısı neredeyse tüm işkollarında artış göstermiştir. Ekonomik hizmet sektöründe 136.000 (% 4,5), imalat sektöründe 113.000 (% 1,7), sağlık ve sosyal hizmet alanlarında 92.000 (% 2,6) artış kaydedilmiştir. Sadece ödünç işçi verilen sektörde 28.000 (% 3,5) ve kamu idaresinde 4.000 (% 0,2) azalma kaydedilmiştir.

2012 yılında sigortaya tabi çalışanların % 69'u hizmet sektöründe istihdam edilmiştir (2011 yılında % 69, 2010 yılında % 68,8, 2009 % 68,2, 2008 % 67,7). İmalat sektöründe ise sigortaya tabi çalışanların % 30,2'si (2011 yılında % 30,2, 2010 yılında % 30,4'ü, 2009 % 31,0, 2008 % 31,5) istihdam edilmiştir.

2012 yılında işsizlerin sayısında azalma devam etmiştir. 2012 yılında ortalama 2.897.000 işsiz kayıtlara geçmiştir. (2011 yılında 2.976.000, 2010 yılında 3.239.000). İşsizlerin sayısı bir yıl öncesine göre, 79.000 (% 3) daha azdır.

Bölgesel olarak bakıldığında işsizlerin sayısı Doğu Almanya'da daha belirgin azalmıştır. 2012 yılında Doğu Almanya'da yılda ortalama 53.000 (% 6) azalma gerçekleşmiş ve sayı 897.000 olarak kaydedilmiştir. Batı Almanya'da ise bu sayı yıllık ortalama 26.000 (% 1) azalarak 2.000.000'a düşmüştür.

Eyaletler olarak işsiz sayısı çoğu eyaletlerde düşmüştür. En büyük düşüş Saksonya'da % 8, Berlin'de % 6, Aşağı Saksonya'da % 4, Schlesvik Holstein'de % 4 oranlarıyla gerçekleşirken, Kuzey Ren Vestfalya'da % 1 ve Palatina eyaletinde % 0,02 artış kaydedilmiştir.

İşsiz kalınan süre olarak 2012 yılında bir yıl öncesine göre azalma kaydedilmiştir. Bu yılda işsizler ortalama 36,6 haftada yeni bir iş bulabilmişlerdir. Bu süre 2011 yılında 36,9 hafta, 2010 yılında ise 37,6 hafta olmuştur. Uzun süreli işsizlerin (12 aydan fazla işsiz kalanlar) sayısında da azalma görülmüştür. 2012 yılında ortalama 1.031.000 kişi uzun süreli işsiz olarak kayıtlarda yer almışlardır. Bu sayı bir yıl öncesine göre, 24.000 (% 2) daha azdır. Uzun süreli işsizlerin tüm işsizler içindeki oranı % 35,6 ile bir yıl öncesine göre değişmemiştir.

2012 yılı işsizlik oranı ortalama % 6,8 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran bir yıl öncesine göre % 0,3 daha azdır.

Bölgesel olarak 2012 yılı ortalama işsizlik oranı Batı Almanya'da % 5,9, Doğu Almanya'da ise % 10,7 olarak kayıtlara geçmiştir. Bir yıl öncesine kıyaslandığında ortalama işsizlik oranı Batı'da % 0,1, Doğu'da ise % 0,6 azalmıştır.

2012 yılında 2.897 işsizden yıllık ortalama 902.000'i (% 31) birinci basamak işsizlik parası; 1.995.000'i (% 69) ikinci basamak işsizlik parası almıştır. Bir yıl öncesine göre, birinci basamak işsizlik parası alanların sayısı, 10.000 (% 1) artarken, ikinci basamak işsizlik parası alanların sayısı ise 89.000 (% 4) azalmıştır.

Diğer taraftan Aralık 2012'de 142.149 işsiz vatandaşımızın 25.531'i (% 17,97) birinci basamak işsizlik parası alırken, 116.618'i (%82,03) ikinci basamak işsizlik parası almıştır.

### 7.3. Meslek Eğitimi

Ekim 2011'den Eylül 2012'ye kadar 517.100 açık mesleki eğitim yeri kayıtlara geçmiştir. Bu sayı bir yıl öncesine göre 2.500 (% 0,5) daha azdır. Anılan açık mesleki eğitim yerlerinden 478.600'ü işletmeiçi, (bir yıl öncesine göre 9.700 (% 2,1) daha fazla), 38.500'ü işletmedışı mesleki eğitim yeri (bir yıl öncesine göre 12.200 (% 24,0) daha az) tespit edilmiştir.

Bölgesel olarak Batı Almanya'da 400.300 (bir yıl öncesine göre 8.600 (% 23,2) daha fazla), Doğu Almanya'da ise 77.900 (bir yıl öncesine göre 1.100 (% 1,5) daha fazla) işletmeiçi açık mesleki eğitim yeri kaydedilmiştir. İşletmedışı mesleki eğitim yeri sayısında ise bir yıl öncesinde olduğu gibi düşüş devam etmiştir. Batı Almanya'da işletme dışı mesleki eğitim sayısı 4.700 (% 14,3), azalarak 28.300'e, Doğu Almanya'da ise 7.400 (% 4,2) azalarak 10.200'e inmiştir.

Eylül 2012 sonu itibariyle 551.300 gençle mesleki eğitim anlaşması bağlanmıştır. Bu sayı bir yıl öncesine göre 18.100 (% 3,2) daha fazladır. Batı Almanya'da geçen yıla göre 12.500 (% 2,6) artışla 472.400 gençle meslek eğitim sözleşmesi yapılmıştır. Doğu Almanya'da ise geçen yıla kıyasla 5.600 (% 6,6) azalma ile 78.900 meslek eğitim sözleşmesi yapılmıştır.

2012 yılında 559.900 genç, bir mesleki eğitim yerine yerleştirilmek üzere başvuru yapmıştır. Bu sayı bir yıl öncesine göre 16.800 (% 3,1) daha fazladır. Batı Almanya'da başvuru sahibi genç sayısı 2012 yılında 15.100 (% 3,3) artarak 467.200'e, Doğu Almanya'da ise 1.700 (% 1,9) artarak 92.400'e yükselmiştir.

2011 yılı sonunda 15.700 genç henüz bir mesleki eğitim yerine yerleştirilememiştir. Bir yıl öncesine göre bu sayı 4.300 (% 38,2) daha fazladır. Bununla Almanya genelinde başvuru sahibi gençlerin % 2,8'i henüz mesleki eğitim yeri bulamamışlardır. Bu oran Batı Almanya'da % 2,3, Doğu Almanya'da % 5,5'dir. Batı Almanya'da 10.600 (2.300 -% 27,9- daha fazla), Doğu Almanya'da ise 5.100 (2.000 -% 66,5- daha fazla) genç mesleki eğitim yerine yerleştirilememiştir.

Eylül 2012 sonunda 33.300 (bir yıl öncesine göre 3.600 (% 12,1) daha fazla) meslek eğitim yerine yerleştirme yapılamamıştır. Batı Almanya'da 27.000, (2.600 -% 10,7- daha fazla), Doğu Almanya'da 6.200 (1.000 ya da % 19,1 daha fazla) açık mesleki eğitim yeri bulunmaktadır.

2012 yılında 15.700 mesleki eğitim yerine yerleştirilemeyen genç ile 33.300 yerleştirme yapılamayan mesleki eğitim yeri arasındaki fark 17.600 olarak gerçekleşmiştir. Bir yıl öncesinde bu fark 18.400 olarak kaydedilmiştir. Böylece son 5 yıldan beri meslek eğitim yeri fazlası bulunmaktadır.