



hamboorg.city

Almanya'da İşten Çıkarma Koruması — Haklar ve Yükümlülükler

İşten çıkarma koruma yasasının ne zaman geçerli olduğu, hangi çıkarma gerekçelerinin izin verildiği ve işten çıkarılmaya karşı nasıl savunma yapılacağı.

Deutsche Begriffe: Kündigungsschutz | Kündigungsschutzgesetz | Sozialauswahl | Betriebsrat | Abmahnung | Sonderkündigungsschutz

İşten çıkarma koruması nedir?

İşten çıkarma koruması, işçileri işveren tarafından **keyfi çıkarılmalardan** korur. Bu alandaki en önemli yasa **Kündigungsschutzgesetz (KSchG)**'tir. İşten çıkarmanın yalnızca **belirli nedenlerle** izin verilmesini sağlar.

Kündigungsschutzgesetz ne zaman geçerli?

KSchG **her iki** şart yerine getirildiğinde geçerli:

- İşletme **10'dan fazla çalışana** sahip (tam zamanlı; kısmi zamanlı orantılı sayılır)
- Siz **6 aydan fazla** süreyle istihdam edildiniz (deneme süresi bitti)

Önemli: Küçük işletmelerde (10 veya daha az çalışan), KSchG **geçerli değildir** — işveren daha kolay çıkarabilir (ancak ayrımcı olmadan!).

Hangi çıkarma gerekçeleri izin verilir?

KSchG üç tür çıkarma nedenini izin verir:

1. İşletme nedeniyle çıkarma

İşveren **pozisyonları azaltmak** zorunda kalır:

- Sipariş azalması** — daha az iş mevcuttur
- Yeniden yapılandırma** — departman kapatılır veya birleştirilir

- **Tesisin kapatılması**
- **Outsourcing** — görevler dış şirketlere devredilir

Sosyal seçim: İşveren en az korumaya ihtiyacı olan işçileri belirlemek zorundadır:

Kriter	Daha Fazla Koruma
İşletmedeki görev süresi	Daha uzun görev süresi = daha fazla koruma
Yaş	Yaşlı çalışanlar = daha fazla koruma
Bakmakla yükümlü kişiler	Çocuklar, eş = daha fazla koruma
Ağır engellilik	GdB \geq 50 = daha fazla koruma

2. Kişisel nedenlerle çıkarma

İşçi **artık** iş görevlerini yerine **getiremez**, örneğin:

- **Uzun süreli hastalık** — yakın zamanda iyileşme beklenmiyorsa
- **Sık kısa süreli hastalık** — devamsızlık sürekli çok yüksekse (3+ yıl boyunca yılda 6 haftadan fazla)
- **Çalışma izni kaybı** — yabancılar için, ikametgah statüsü yenilenmezse
- **Ehliyet kaybı** — görev bir ehliyet gerektiriyorsa

Not: Hastalık nedeniyle çıkarma işveren için **çok zordur**. Çıkarmadan önce **mesleki yeniden entegrasyon yönetimi (BEM)** yapması gerekir.

3. Davranış nedeniyle çıkarma

İşçi **sözleşmesel yükümlülüklerini ihlal eder**, örneğin:

- **İzinsiz devamsızlık**
- **İş reddi**
- **Hırsızlık** (küçük bile olsa!)
- **Amirler veya meslektaşlara hakaret**
- **İşyerinde alkol/uyuşturucu**
- **Cinsel taciz**
- **Veri kötüye kullanımı**

İhtarname: Kural olarak, davranış nedeniyle çıkarmadan önce işveren **ihhtar etmelidir** — yani mesleki davranışı yazılı olarak kınamalı ve sonuçları belirtmeli. Yalnızca **tekrarda** çıkarma yapılabilir.

İstisna: Ağır ihlaller durumunda (örneğin, hırsızlık, şiddet) önceden haber vermeden **anında çıkarma** mümkündür.

Özel çıkarma koruması

Belirli çalışan grupları **özel koruma** alır:

Çalışan Grubu	Koruma
Hamile kadınlar	Çıkarma yasak (hamilelikten doğumdan 4 ay sonrasına kadar)
Ebeveyn izni	Çıkarma yasak (bildirmekten başlayarak, başlamadan 8 hafta öncesine kadar)
Ağır engelliler (GdB \geq 50)	İntegrasyon bürosu onayı gerekli
İşçi konseyi üyeleri	Çıkarma yalnızca önemli neden + işçi konseyi onayı
Veri koruma görevlileri	Çıkarma yalnızca önemli neden
Anne koruması	Çıkarma yasak (koruma süresi + doğumdan 4 ay sonra)
Çıraklar (deneme süresinden sonra)	Çıkarma yalnızca önemli neden
Askerlik görevlileri	Çıkarma yasak

İhtarname — sarı kart

İhtarname nedir?

İhtarname işveren tarafından yapılan **resmi uyarıdır**. Şunları içermelidir:

- 1. Spesifik kötü davranış** — ne, ne zaman, nerede (değil: "Her zaman geç kalıyorsunuz")
- 2. İyileştirme talebi** — işçi ne değiştirmeli
- 3. Sonuç tehdidi** — "Tekrarda işten çıkarılma tehdidi"

Sizin haklarınız

- **Savunma beyanı** yazabilirsiniz (personel dosyasına eklenir)
- İhtarname **itiraz** edebilirsiniz (haksızsa)
- **2-3 yıl** sonra başka olay yaşanmazsa ihtar dosyadan silinmelidir

Fesih bildirim süresi

Kanuni fesih bildirim süreleri (§ 622 BGB)

Çalışma Süresi	Fesih Bildirimi Süresi (İşveren)
Deneme süresi	2 hafta
2 yıla kadar	Ayın 15. veya ayın sonuna 4 hafta
2 yıl	Ayın sonuna 1 ay
5 yıl	Ayın sonuna 2 ay
8 yıl	Ayın sonuna 3 ay
10 yıl	Ayın sonuna 4 ay
12 yıl	Ayın sonuna 5 ay
15 yıl	Ayın sonuna 6 ay
20 yıl	Ayın sonuna 7 ay

Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi daha uzun süreler öngörebilir — ancak asla daha kısa değil (deneme süresi hariç).

Fesih hakkında bildirim (§ 626 BGB)

Ciddi durumlarda iş sözleşmesi **hemen** sona erdirilebilir (bildirim süresi olmadan):

- **Önemli nedenin** gerekli (örneğin, hırsızlık, şiddet, ağır hakaret)
- **Nedenin öğrenilmesinden 2 hafta içinde** yapılmalıdır
- **Her iki taraf** için geçerli — işçi de örneğin mobbing, ücret ödenmemesi durumunda haber vermeden çıkabilir

Çıkarılırsanız ne yapmalısınız?

Hemen harekete geçin!

1. Çıkarma yazısını kontrol edin — Yazılı mı? Fesih bildirim süresi doğru mu? İşçi konseyi danışıldı mı?

2. 3 haftalık süreyi hatırlayın — İş mahkemesine **aldıktan sonra 3 hafta içinde** dava açın!

3. İş ajanslı Uyar — Çıkarma yazısı aldıktan sonra **3 gün içinde** iş arayan olarak kayıt yaptırın!

4. Avukatla iletişime geçin — İş hukuku avukatı, sendika veya göç danışmanı

5. Çalışma sertifikası isteyin — Nitelikli referans hakkınız

İş mahkemesine dava

- **Masraf:** Her taraf kendi avukatını öder (geri ödeme yok, kazanıp da kazanmasanız)
- **Hukuki yardım:** Düşük gelir durumunda devlet masrafları öder
- **Uzlaşma görüşmesi:** Davalar %60 oranında uzlaşıyla (çoğunlukla kıdem tazminatı ile)
- **Süre:** 1. derece yaklaşık 3-6 ay

İşçi konseyi — sizin korumanız

İşçi konseyi her çıkarmadan önce **danışılmak** zorundadır (§ 102 BetrVG). İşçi konseyi danışılmadan yapılan çıkarma **geçersizdir!**

İşçi konseyi şunları yapabilir:

- **Onay ver** — çıkarma yapılır
- **İtiraz et** — çıkarma yine yapılabilir
- **Karşı çık** — işçi iş mahkemesinin kararına kadar **devam çalışma hakkına** sahip

Yabancılar için ipuçları

1. 3 haftalık süre — en önemli süre! Dava açın, aksi takdirde çıkarma geçerli

2. İkametgah statünüzü kontrol edin — çıkarma statünüzü etkileyebilir

3. Sendikaya katılın — iş hukuku alanında ücretsiz hukuki koruma

4. Belgeleri saklayın — iş sözleşmesi, ihtarnameler, e-postalar, protokoller

5. Acele imza atmayın — asla hemen fesih anlaşması veya çıkarma yazısını imzalamayın

hamboorg.city editörlüğü · Durum: Nisan 2026 · Özenle hazırlanmış, düzenli güncellenmektedir. İçerik bilgilendirme amaçlıdır ve hukuki danışmanlığın yerini almaz.