



# HAMBOORG.CITY

Almanya'daki yabancılar için ücretsiz platform

- ✓ 24/7 Asistan Sizin Dilinizde
- ✓ Tarih Hatırlatmaları

- ✓ Resmi Belge Tarayıcı
- ✓ Yardım Hesaplayıcıları

**hamboorg.city — şu anda ve her zaman ÜCRETSİZ**

## 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 çıkarılmалardan** 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:

1. İşletme **10'dan fazla çalışana** sahip (tam zamanlı; kısmi zamanlı orantılı sayılır)
2. 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 ayırmacı 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
<b>İşletmedeki görev süresi</b>	Daha uzun görev süresi = daha fazla koruma
<b>Yaş</b>	Yaşlı çalışanlar = daha fazla koruma
<b>Bakmakla yükümlü kişiler</b>	Çocuklar, eş = daha fazla koruma
<b>Ağır engellilik</b>	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
<b>Hamile kadınlar</b>	Çıkarma yasak (hamilelikten doğumdan 4 ay sonrasına kadar)
<b>Ebeveyn izni</b>	Çıkarma yasak (bildirmekten başlayarak, başlamadan 8 hafta öncesine kadar)
<b>Ağır engelliler</b> (GdB $\geq$ 50)	İntegrasyon bürosu onayı gerekli
<b>İşçi konseyi üyeleri</b>	Çıkarma yalnızca önemli neden + işçi konseyi onayı
<b>Veri koruma görevlileri</b>	Çıkarma yalnızca önemli neden
<b>Anne koruması</b>	Çıkarma yasak (koruma süresi + doğumdan 4 ay sonra)
<b>Çıraklar</b> (deneme süresinden sonra)	Çıkarma yalnızca önemli neden
<b>Askerlik görevlileri</b>	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)
<b>Deneme süresi</b>	2 hafta
<b>2 yıla kadar</b>	Ayın 15. veya ayın sonuna 4 hafta
<b>2 yıl</b>	Ayın sonuna 1 ay
<b>5 yıl</b>	Ayın sonuna 2 ay
<b>8 yıl</b>	Ayın sonuna 3 ay
<b>10 yıl</b>	Ayın sonuna 4 ay
<b>12 yıl</b>	Ayın sonuna 5 ay
<b>15 yıl</b>	Ayın sonuna 6 ay
<b>20 yıl</b>	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