

**ALS EINE RECHTSVERGLEICHENDE ARBEIT  
DER EINFLUSS DES ARBEITGEBERKONKURSES AUF DIE  
DIENSTVERHAELTNISSE UND DIE  
ARBEITNEHMERFORDERUNGEN IM TURKISCHEN RECHT**

*Doç. Dr. Meral SUNGURTEKİN ÖZKAN\**

**A. EINLEITUNG**

Dieser Beitrag regt dazu an, der Frage nachzugehen, ob die Reform des Konkursrechts im Jahre 2004 nach den wissenschaftlichen Methoden entwickelt werden kann. Im Hinblick auf die sich stufenweise entwickelnde sogenannte Große Reform wäre es für das Gesetzgebungsorgan von großem praktischen Wert, wenn eine wissenschaftliche Methode für dieses gesetzgeberische Vorhaben gefunden würde.

Erstens soll im Hinblick auf das Grundgesetz das Recht auf Arbeit als eins der Sozialrechte betont werden. Zweitens soll der Einfluss des Arbeitgeberkonkurses auf das Arbeitsverhältnis dargelegt und andere Rechtssysteme sollen diesbezüglich in Betracht gezogen werden. Drittens wird auf die internationalen Vertragstexte Referenz genommen. Die Europäische Konvention(EK) ist nunmehr für die Türkei verbindlich, da die Türkei die am 3.5.1996 durchgesehene Fassung der EK am 9.4.2007 erkannt hat. Dagegen gilt noch der alte Vertrag (Nr.95) der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über "den Schutz der Arbeitnehmerforderungen im Fall des Arbeitgeberkonkurses"<sup>1</sup>.

---

\* DEÜ Hukuk Fakültesi Medeni Usul ve İcra-İflas Hukuku Anabilim Dalı Başkanı

<sup>1</sup> Der Nummer des Neuen Vertrags der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) ist 173. Noch nicht hat die Türkei den neuen Vertrag (Nr. 173) erkannt.

## **B. DIE BEGRIFFE DES KONKURSES UND DER INSOLVENZ UND IHRE RECHTSWIRKUNGEN**

Der Begriff "Arbeitsrecht in der Insolvenz" muss endlich ins türkische Rechtssystem eingeführt werden. Im Jahre 2003 traten schon das neue Arbeitsgesetz (Gesetznummer 4857) und Arbeitsschutzgesetz (Gesetznummer 4773) in Kraft ein. Dadurch wurde eine wichtige Entwicklung bezüglich der arbeitsrechtlichen Vorschriften erreicht. Aber diese neuen rechtlichen Regelungen reichen nicht aus. Gesetzlich bedarf es besonderer Regelungen der Kündigungsfristen im Konkurs. Im türkischen Schuldbetreibungs- und Konkursgesetz ist es nicht vorschriftlich geregelt.

Im Jahre 2004 traten zwar manche Veränderungen im türkischen Schuldbetreibungs- und Konkursgesetz in Kraft ein, dennoch hat der Begriff "Insolvenz", den Begriff "Konkurs" immer noch nicht abgelöst. Das Schuldbetreibungs- und Konkursgesetz enthält die Möglichkeit zu einer Unternehmenssanierung. Zum Beispiel wurde der Konkursaufschub im türkischen Schuldbetreibungs- und Konkursgesetz geregelt. Nach diesem Gesetz kann das Konkursgericht<sup>2</sup> mit seiner Entscheidung auf den Konkursaufschub entweder die Befugnisse der Verwaltungsorgane der Gesellschaft an den Sachverwalter übergeben oder die Zulässigkeit den Rechtsgeschäften an die Zustimmung des Sachverwalters binden (Art. 179a). Im Fall des Konkursaufschubs sind die Arbeitnehmeransprüche privilegiert.

Im türkischen Recht gibt es keine Möglichkeit der Übertragung von Betrieben an die Arbeitnehmer und Bedienstete. Es wäre von Vorteil, wenn der Gesetzgeber eine diesbezügliche Regelung veranlassen würde.

Dem türkischen Arbeitsrecht ist ein spezielles Arbeitsrecht des Konkurses fremd. Dem Arbeitnehmer soll prinzipiell der Schutz durch zwingendes Arbeitsrecht auch im Konkurs des Arbeitgebers erhalten bleiben, soweit keine konkursrechtlichen Ausnahmebestimmungen in bezug auf das Kündigungsrecht bestehen. Derartige Ausnahmebestimmungen sieht das türkische Recht noch nicht vor. Durch künftige gesetzliche Änderungen bezüglich konkursarbeitsrechtlicher Vorschriften können arbeitsrechtliche und konkursrechtliche Bedürfnisse befriedigt werden.

---

<sup>2</sup> Das Konkursgericht ist das Handelsgericht im Wohnsitz des Schuldners, den der Gesellschaftsvertrag zeigt.

Im Rahmen des Artikels 33 des neuen Arbeitsgesetzes (Gesetznummer 4857) kann ein Arbeitnehmer einen nichtbezahltdreimonatigen Entgelt beantragen. Außerdem geht es um den Entgeltsgarantiefonds, der vor der Insolvenz der Arbeitgeber die arbeitsvertraglichen Ansprüche der Arbeitnehmer schützt. Die Arbeitnehmer können nur ihre dreimonatigen Entgeltsansprüche beantragen.

Für das Konkursarbeitsrecht ist es von entscheidender Bedeutung, wenn anstatt des Begriffs "Kaufsauslösung" sich der Begriff "Sanierungsauslösung" einsetzt.

In Deutschland und anderen europäischen Ländern stützt man sich auf den Begriff der Insolvenz. Deswegen können viele Betriebe in Deutschland und anderen europäischen Ländern weiter existieren. So kann man die vielen Arbeitnehmer im Fall des Arbeitgeber-Konkurses vor der Arbeitslosigkeit schützen. Auch in der Türkei soll dieser Gedanke gelten, der dem Schutz der Arbeitnehmer vor der Arbeitslosigkeit im Fall des Konkurses des Arbeitgebers dient.

Die Eröffnung des Konkursverfahrens gegen Arbeitgeber berührt zwar unmittelbar nicht den Bestand des Arbeitsverhältnisses, wohl aber die Arbeitgeberstellung des Schuldners<sup>3</sup>. Gem. Artikel 191 des türkischen Schuldbetreibungs- und Konkursgesetzes geht grundsätzlich mit der Eröffnung des Konkursverfahrens das Recht des Schuldners (Arbeitgebers), das zur Konkursmasse gehörende Vermögen zu verwalten und über es zu verfügen, auf den Konkursverwalter über. Insofern rückt der Konkursverwalter in die Arbeitgeberstellung ein und nimmt hiermit die entsprechenden Rechte und Pflichten wahr. Dazu zählt auch die Pflicht zur Erstellung von Zeugnissen, jedenfalls gegenüber den weiterbeschäftigten Arbeitnehmern.

Im deutschen Recht kann der Schuldner auch schon vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens seine Arbeitgeberstellung verlieren. Mit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens bestellt das Insolvenzgericht einen vorläufigen

---

<sup>3</sup> Dazu **Sungurtekin-Özkan, M.**, İşverenin İflas Etmesi Halinde İşçilik Hak ve Alacaklarının Karşılama Sistemleri ve Türk Hukukundaki Durum, Ankara 2008, s. 63- 64; **Tercan, E.**, İflasın Sözleşmelere Etkisi, Ankara 1996, s. 251; **KURU, B.** İcra ve İflas Hukuku, C.III, Ankara 1993, s.2971; **Pekcanitez, H./Atalay, O./Sungurtekin-Özkan, M./Özkes, M. (Sungurtekin-Özkan, M.)**, İcra ve İflas Hukuku, 6. Bası Ankara 2008, s. 547-550.

Insolvenzverwalter. Dadurch geht die Arbeitgeberstellung an den vorläufigen Insolvenzverwalter über. Insolvenzgericht ist ein Aufsichtsorgan, das den vorläufigen Insolvenzverwalter kontrolliert.

Dagegen gibt es im türkischen Recht keinen vorläufigen Insolvenz (=Konkurs) verwalter in diesem Verfahren. Anstatt des vorläufigen Insolvenzverwalters gibt es bei uns den Sachverwalter im Konkursaufschub. Als beim Sequester nach türkischem Recht geht die Verfügungsbefugnis auf den Sachverwalter über, wenn das Konkursgericht dem Schuldner ein allgemeines Verfügungsverbot auferlegt.

### **C. DAS PROBLEM ÜBER DIE PRIVILIGIERUNG DER ANSPRÜCHE DES ARBEITNEHMERS IM TÜRKISCHEN UND DEUTSCHEN RECHT**

Heute geht es in der Türkei um die Privilegierung der Ansprüche auf rückständiges Arbeitsentgelt, der im letzten Jahr vor Eröffnung des Konkursverfahrens fällig ist. Gem. Art. 206 des Schuldbetreibungs- und Konkursgesetzes werden diese als bevorrechtigte Ansprüche der Arbeitnehmer bezahlt<sup>4</sup>.

Dagegen sind nach dem deutschen Recht die Lohn- und Gehaltsansprüche für die Zeit nach Verfahrenseröffnung Masseverbindlichkeiten und zwar auch dann, wenn der Verwalter die Arbeitsleistung nicht mehr in Anspruch nehmen will und der Arbeitnehmer nach einer Kündigung bis zum Wirksamwerden der Kündigung freigestellt ist, die Ansprüche aus Dienst- und Arbeitsverträgen ihm jedoch zustehen, soweit die Eröffnung des Insolvenzverfahrens in einen Abrechnungszeitraum fällt, der zeitraumbezogen zu § 38 abzugrenzen ist<sup>5</sup>. Nicht nur der Entgeltanspruch wird als Masseschuldcharakter erfaßt, sondern auch die Ansprüche auf Gratifikationen, Prämien, Gewinn- und

<sup>4</sup> Entgeltansprüche, Provisionen, Gratifikationen und Abfindungsansprüche usw. werden als bevorrechtigt bezahlt.

<sup>5</sup> Stellt der Verwalter Arbeitnehmer frei, so hat das keine Auswirkungen auf den Masseschuldcharakter des fortbestehenden Lohnanspruches (WARRIKOFF, BB 1994, 2338, 2345, BORK, InsR, Rdnr.174). Erhalten Arbeitnehmer wegen der Freistellung Arbeitslosengeld, so behalten sie den Anspruch auf die Differenz zum Bruttolohn. Der auf das Arbeitsamt nach § 115 I SGB X übergehende Teil der Arbeitsentgeltforderung behält den Masseschuldcharakter (Eickmann, P./FLESSNER, A./Irschlinger, F./Kirchhof, H. P./KREFT, G./Landfermann/H. G./Marotzke, W./Stephan, G.; Heidelberger Kommentar zur Insolvenzordnung, 2003, § 55, Rdnr.23) schauen Sie Rdnr. 28.

Umsatzbeteiligungen sowie Provisionen und Auslagererstattung<sup>6</sup> werden erfasst.

Dies gilt auch für Urlaub- und Urlaubsabgeltungsansprüche oder Abfindungsansprüche aus einem mit dem Konkursverwalter abgeschlossenem Ausgleich<sup>7</sup>.

Die übrigen Ansprüche sind nach dem türkischen Recht nunmehr einfache Konkursforderungen im Sinne des Artikels 206 Absatz Ende und werden unpriviliert bezahlt. Zunächst ist zu unterscheiden, ob die Arbeitnehmer ihre Arbeit vor Konkurseröffnung bereits aufgenommen haben. Hat ein Arbeitnehmer seine Tätigkeit vor Konkurseröffnung noch nicht begonnen, hat der Konkursverwalter im Rahmen des Schuldbetreibungs- und Konkursgesetzes des Artikels 198 ein Wahlrecht. Wählt der Konkursverwalter die Nichterfüllung des Dienstvertrags, steht dem Arbeitnehmer lediglich ein Anspruch auf Schadenersatz wegen der Nichterfüllung, aber keinen Erfüllungsanspruch zu. Die Erfüllungsablehnung kommt hinsichtlich ihrer Rechtswirkung einer Fristlosen Kündigung gleich. Nach einem Gedanke<sup>8</sup> ist der Schadenersatzanspruch, der von dem Arbeitnehmer wegen dieser Erfüllungsablehnung (fristlosen Kündigung) beantragt wird, eine Masseverbindlichkeit. Aber es ist nicht unbestritten. Denn der Konkursverwalter hat ein echtes Wahlrecht. Wählt der Konkursverwalter die Nichterfüllung, muß er nach dieser Gedanke den Schaden-ersatzanspruch des Arbeitnehmers als Masseverbindlichkeit bezahlen. Das bedeutet also, der Konkursverwalter hat kein echtes Wahlrecht (die Erfüllungsablehnung oder Erfüllungsannahme). Deswegen bin ich dagegen. Nach meiner Meinung soll dieser Schadenersatzanspruch des Arbeitnehmers ein privilligierter Anspruch (Art.206 der KO) im türkischen Recht sein<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> Dazu **Eickmann, P./Flessner, A./Irschlinger, F./Kirchhof, H. P./Kreft, G./Landfermann/H. G./Marotzke, W./Stephan, G.**; Heidelberger Kommentar zur Insolvenzordnung, 2003, § 55, Rdnr.22.

<sup>7</sup> Soweit in einem "Altersteilzeitverhaeltniss nach dem Blockmodell die Arbeitsphase in die Zeit der Eröffnung des Konkursverfahrens faellt, sind die Arbeitnehmeransprüche Masseverbindlichkeiten.

<sup>8</sup> Dazu **Brand, E.**, "Konkurs, Wirkungen auf nicht erfüllte Vertraege", JG 1003 b S.6; vgl. **Kuru, B.**, İcra İflas Hukuku, C.III, Ankara 1998, S.2971.

<sup>9</sup> Vgl. Schweizerischen Recht (Art. 219, Abs.IV der Schuldbetreibungs- und Konkursgesetz). Auch nach diesem Recht sind die Schadenersatzansprüche privilligiert.

Gemäß dem Artikel 33 des neuen türkischen Arbeitsgesetzes (Gesetznummer 4857) werden diese Entgeltansprüche der Arbeitnehmer für die letzten drei Monate aus Garantiefonds bezahlt.

#### **D. SCHLUB**

Ordentliche Kündigung kann grundsätzlich nur dann ausgesprochen werden, wenn hierfür ein betriebs-personen- oder verhaltensbedingter Kündigungsgrund iSd Artikels 18 des neuen Arbeitsgesetzes besteht. Die Eröffnung des Konkursverfahrens rechtfertigt absolut keine betriebsbedingte Kündigung. Dringende betriebliche Erfordernisse iSd. Artikel 18 des Arbeitsgesetzes liegen erst dann vor, wenn der Konkursverwalter konkursspezifische Entscheidungen trifft, wie die Rationalisierung oder Stilllegung unrentabler Betriebe oder Betriebsabteilungen. Der Konkursverwalter ist berechtigt, während der Kündigungsfrist die gekündigten Arbeitnehmer oder einen Teil von ihnen von der Arbeitsleistung freizustellen.

Im deutschen Recht bestehen Kündigungserleichterungen im Hinblick auf die Kündigungsfrist. Gemäß Artikel 113 InsO beträgt die Kündigungsfrist drei Monate zum Monatsende, wenn eine kürzere Frist nicht maßgeblich ist, dh verbindlich zwischen den Vertragspartnern gilt. Diese verkürzte Kündigungsfrist setzt sich gegenüber sämtlichen längeren Kündigungsfristen, Befristungen oder Unkündbarkeitsregelungen durch, ungeachtet dessen, ob diese auf Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag beruhen und eine mit längerer Frist vor der Insolvenzeröffnung ausgesprochene Kündigung "überholen" kann. Natürlich ist diese verkürzte Kündigungsfrist zum einen Nachteil für die Arbeitnehmer.

Artikel 113, Abs.II regelt, dass der Schadenersatzanspruch als Insolvenzforderung geltend zu machen ist. Diese verkürzte Kündigungsfrist gilt nicht für die Kündigungen, die von einem vorläufigen Insolvenzverwalter ausgesprochen werden. Kündigungsschutzklage eines gekündigten Arbeitnehmers muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben werden. Im türkischen Recht gibt es keine solche Regelung. Ich bin der Meinung, daß eine solche besondere Vorschrift eingeführt werden soll.

Inzwischen soll sagen, dass in Deutschland die Konkursvorrechte der Arbeitnehmer abgeschafft wurden. Die Abschaffung der Konkursvorrechte der Arbeitnehmer wird zweierlei kompensiert. Einmal wird

Insolvenzausfallgeld, welches an die Stelle des bisherigen Konkursausfallgeldes tritt, für die letzten drei Monate vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens auch dann gezahlt (Art.183 SGB), wenn es sich um eine Insolvenz mit anschließender Sanierung handelt. Zum anderen wurde nach dem Artikel 123 geregelt. Es lautet: "In einem Sozialplan, der nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens aufgestellt wird, kann für den Ausgleich oder die Milderung der wissenschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen, ein Gesamtbeitrag von bis zu zweieinhalb Monatsverdiensten der von einer Entlassung betroffener Arbeitnehmer vorgesehen werden". Mit einem solchen Norm kann man die Arbeitnehmer auch in der Türkei vor den Nachteilen im Fall des Arbeitgeberkonkurses schützen.