Beendigung von Arbeitsverträgen

2026 | Ayhan Bayar Financial Advisory

Beschäftigungsdauer	Kündigungsfrist
Weniger als 6 Monate	2 Wochen
6–18 Monate	4 Wochen
18 Monate–3 Jahre	6 Wochen
Mehr als 3 Jahre	8 Wochen

Ordentliche Kündigung

Unbefristete Arbeitsverträge können unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen beendet werden. Bei Nichteinhaltung ist grundsätzlich eine Entschädigung in Höhe des Entgelts für die Frist zu leisten. Während der Kündigungsfrist stehen Beschäftigten täglich mindestens zwei bezahlte Stunden zur Arbeitssuche zu.

Sachlicher Kündigungsgrund und Kündigungsschutz

Bei grundsätzlich mindestens 30 Beschäftigten und mindestens sechs Monaten Betriebszugehörigkeit bedarf die Kündigung eines unbefristet Beschäftigten eines gültigen Grundes (bei Untertagearbeit entfällt die Mindestbeschäftigungsdauer). Die Kündigung muss schriftlich und begründet erfolgen; bei Verhaltens- oder Leistungsgründen ist vorbehaltlich gesetzlicher Ausnahmen eine Anhörung erforderlich.

Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben nach Art. 24 bzw. 25 des türkischen Arbeitsgesetzes unterschiedliche Gründe, etwa bestimmte Gesundheitsfälle, schweres Fehlverhalten oder höhere Gewalt. Nicht jede fristlose Kündigung begründet einen Abfindungsanspruch. Bei Verstößen gegen Moral und Treu und Glauben gilt grundsätzlich eine Frist von sechs Arbeitstagen ab Kenntnis und einem Jahr ab Ereignis.

Abfindung bei Beendigung

Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen wird nach mindestens einem Beschäftigungsjahr für jedes volle Jahr ein Betrag von 30 Tagen des letzten Bruttoentgelts einschließlich regelmäßiger Leistungen berechnet; Teiljahre anteilig. Die jährliche gesetzliche Obergrenze vom 1. Juli bis 31. Dezember 2026 beträgt 73.729,87 TRY. Darüber hinausgehende Leistungen sind gesondert rechtlich und steuerlich zu beurteilen.

Anspruchsvoraussetzungen und Ruhestand

Ein Anspruch kann etwa bei Wehrdienst, Ruhestand, Ausscheiden einer Arbeitnehmerin innerhalb eines Jahres nach Eheschließung, Tod, berechtigter Eigenkündigung oder bestimmten Arbeitgeberkündigungen entstehen. Die Regel „15 Jahre/3.600 Tage“ gilt nicht allgemein; maßgeblich sind Versicherungsbeginn und Rentenrecht.

Wiedereinstellung und Mediation

Für eine Wiedereinstellung muss innerhalb eines Monats nach Zugang der Kündigung ein Mediationsverfahren beantragt werden. Scheitert es, kann innerhalb von zwei Wochen nach dem Abschlussprotokoll Klage erhoben werden. Für arbeitsrechtliche Zahlungsansprüche ist Mediation grundsätzlich ebenfalls Prozessvoraussetzung.

Sources: Turkish Labour Law No. 4857 (Arts. 17–27); former Labour Law No. 1475 (Art. 14); Ministry of Labour and Social Security, severance ceiling 01.07–31.12.2026. Information date: 04.11.2026.