KANUN METİNLERİYLE DOĞRULANMIŞTIR · KASIM 2026

Almanya ve Türkiye'de İş Hukuku: Şirket Devralmada Bilinmesi Gerekenler

Türk yatırımcının Almanya'da, Alman yatırımcının Türkiye'de şirket devralırken karşılaştığı en önemli farklar. Tüm maddeler resmi kaynaklar (kanun metinleri, Resmî Gazete, bakanlık duyuruları) üzerinden tek tek doğrulanmıştır.

Üç temel fark

- **Hastalık:** Almanya'da ilk 6 hafta maaşı **işveren** %100 öder. Türkiye'de işverenin yasal bir ödeme yükümlülüğü yoktur; SGK 3. günden itibaren öder.
- **İşten çıkarma:** Almanya'da yasal kıdem tazminatı yoktur, ama 10'dan fazla çalışanı olan işyerlerinde fesih için geçerli sebep gerekir ve işçi temsilciliği (*Betriebsrat*) varsa her fesihten önce görüşü alınmalıdır.
- **Kıdem tazminatı:** Türkiye'de her tam yıl için 30 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı birikir. Bu yükümlülük devirde alıcıya geçer ve satın alma fiyatında mutlaka hesaba katılmalıdır.

1. Hastalık ve izinler

Konu	Almanya	Türkiye
Hastalıkta ücret	İşveren, hastalık süresince **6 haftaya kadar ücretin %100'ünü** öder. Hak, iş ilişkisinin kesintisiz 4 hafta sürmesinden sonra doğar. EntgFG § 3	İşverenin kanuni bir ücret ödeme yükümlülüğü **yoktur**. SGK, son bir yılda en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmişse, iş göremezliğin **3. gününden** itibaren ödenek öder. İlk 2 günün işverence ödenip ödenmeyeceği tartışmalıdır; uygulamada sözleşme veya TİS ile ödenmesi yaygındır. 5510 s. K. m. 18
Ödeneğin tutarı	6 haftadan sonra hastalık sigortası *Krankengeld* öder: düzenli brüt kazancın %70'i, net ücretin %90'ını geçemez. Aynı hastalık için 3 yıl içinde en fazla 78 hafta. SGB V § 47, § 48	Günlük kazancın ayakta tedavide **üçte ikisi**, yatarak tedavide **yarısı**. 5510 s. K. m. 18
Rapor	Hastalık 3 takvim gününden uzun sürerse en geç ertesi iş günü doktor raporu gerekir; işveren daha erken isteyebilir. EntgFG § 5	SGK tarafından yetkilendirilmiş hekim veya sağlık kurulundan istirahat raporu. 5510 s. K. m. 18

Uzun hastalıkta fesih	Mümkündür ama zordur: Federal İş Mahkemesi içtihadına göre olumsuz sağlık tahmini, işletmeye önemli zarar ve menfaat dengesi gerekir. KSchG § 1; BAG içtihadı	İşçinin kusuru olmayan hastalıkta işveren, devamsızlık bildirim süresini **6 hafta aşınca** bildirimsiz feshedebilir; **kıdem tazminatı yine ödenir.** 4857 s. K. m. 25/I; 1475 s. K. m. 14
Yıllık izin	Yasal asgari **24 iş günü** (6 günlük haftaya göre; 5 günlük haftada 20 gün). Uygulamada 25–30 gün yaygındır. Tam hak ilk 6 aydan sonra doğar. İzin sırasında raporlu hastalık günleri izinden **düşülmez**. BUrlG § 3, § 4, § 9	İzin hakkı en az 1 yıl çalışmadan sonra doğar: 1–5 yıl **14 gün**, 5–15 yıl **20 gün**, 15 yıl ve üzeri **26 gün**. 18 yaş ve altı ile 50 yaş ve üstü için en az 20 gün. Sözleşme veya TİS ile artırılabilir. 4857 s. K. m. 53
Resmi tatiller	Ülke genelinde 9 gün; eyalete göre daha fazla.	Yılda toplam 15,5 gün (arife günleri yarım gün dahil). 2429 s. K.

2. Çalışma süresi ve ücret

Konu	Almanya	Türkiye
Çalışma süresi	İş günü başına en fazla 8 saat; 6 ay veya 24 hafta içinde ortalama 8 saat aşılmamak şartıyla 10 saate kadar. Uygulamada haftada 38–40 saat yaygındır. ArbZG § 3	Haftada en fazla **45 saat**; denkleştirmede günde en fazla 11 saat. 4857 s. K. m. 63
Fazla çalışma	Kanunda zamlı ücret öngörülmez; sözleşme veya toplu sözleşme belirler.	Her saat için ücret **%50 zamlı** ödenir; yılda en fazla 270 saat. İşçinin yazılı onayı gerekir (zorunlu nedenler ve olağanüstü durumlar hariç); onay 30 gün önceden yazılı bildirimle geri alınabilir. 4857 s. K. m. 41; Fazla Çalışma Yönetmeliği m. 9
Asgari ücret (2026)	Saat başı brüt **13,90 €**; 1 Ocak 2027'den itibaren 14,60 €. MiLoV5	Aylık brüt **33.030 TL**, net 28.075,50 TL. Asgari Ücret Tespit Komisyonu, RG 26.12.2025
İşveren SGK payı	Yaklaşık brüt ücretin **%21'i** (prim tavanlarına kadar): emeklilik %9,3 + işsizlik %1,3 + sağlık %7,3 + ortalama ek prim payı %1,45 + bakım %1,8 (Saksonya'da %1,3). Ayrıca kaza sigortası ve küçük ek primler. BMG, DRV (2026 oranları; primler işçi-işveren arasında yarı yarıya)	İşsizlik sigortası (%2) dahil teşviksiz **%23,75**; 2 puanlık Hazine indirimiyle **%21,75**. İmalat sektöründe indirim 2026 sonuna kadar 5 puandır. 5510 s. K. m. 81; SGK Genelgesi 2026/1

3. Fesih, kıdem ve iş güvencesi

Konu	Almanya	Türkiye

Deneme süresi	En fazla 6 ay; bu sürede 2 haftalık bildirimle fesih. BGB § 622 (3)	En fazla **2 ay** (TİS ile 4 aya kadar); bildirimsiz ve tazminatsız fesih. 4857 s. K. m. 15
Bildirim süreleri	Temel süre 4 hafta (ayın 15'ine veya sonuna). İşveren için kıdeme göre artar: 2 yıl → 1 ay … 20 yıl → **7 ay** (ay sonuna). BGB § 622 (1), (2)	Kıdeme göre 2 / 4 / 6 / **8 hafta**. Bildirim süresine uymayan taraf bu sürenin ücreti tutarında ihbar tazminatı öder; işveren bu ücreti peşin ödeyerek de feshedebilir. 4857 s. K. m. 17
Kıdem / tazminat	**Yasal kıdem tazminatı yoktur.** İşletme gerekçeli fesihte işveren, işçi dava açmazsa her yıl için 0,5 aylık brüt tazminat teklif edebilir; uygulamadaki sulh anlaşmalarında da bu formül sık kullanılır. Betriebsrat varsa toplu işten çıkarmada sosyal plan gündeme gelebilir. KSchG § 1a	**Kıdem tazminatı zorunludur:** en az 1 yıl kıdemde, her tam yıl için 30 günlük brüt ücret (artan süreler oranlı). Tavan: 1.7.–31.12.2026 döneminde sona eren sözleşmeler için yıllık **73.729,87 TL**. İşveren feshi (ahlak ve iyi niyete aykırılık hariç), emeklilik, askerlik, işçinin haklı nedenle feshi, kadın işçinin evlilikten itibaren 1 yıl içinde ayrılması ve ölüm halinde ödenir; olağan istifada ödenmez. 1475 s. K. m. 14; ÇSGB, kıdem tazminatı tavanı 2026 Temmuz dönemi
Feshe karşı koruma	İşyerinde **10'dan fazla** çalışan (çıraklar hariç, kısmi süreliler oranlı sayılır) ve 6 aydan uzun kıdem varsa uygulanır. Fesih kişisel, davranışsal veya zorunlu işletme sebebine dayanmalı; işletme gerekçeli fesihte sosyal seçim yapılır. KSchG § 1, § 23	İşyerinde **30 veya daha fazla** işçi ve en az 6 aylık kıdem varsa (belirsiz süreli sözleşme) uygulanır. Geçerli sebep gerekir; aksi halde işe iade veya 4–8 aylık ücret tazminatı ile en fazla 4 aylık boşta geçen süre ücreti. Dava öncesi arabuluculuk zorunludur. 4857 s. K. m. 18, 21; 7036 s. K. m. 3

4. İşçi temsili, doğum ve devir

Konu	Almanya	Türkiye
İşçi temsili	En az 5 sürekli çalışanı olan işyerlerinde işçi temsilciliği (*Betriebsrat*) seçilebilir. Her fesihten önce görüşü alınmalıdır; alınmazsa **fesih geçersizdir**. Pek çok konuda birlikte karar hakkı vardır. BetrVG § 1, § 102	Betriebsrat benzeri bir kurum yoktur. Toplu iş sözleşmesi ancak sendika üyelik barajlarının aşılmasıyla yapılabilir. 6356 s. K.
Doğum izni	Doğumdan önce 6, sonra 8 hafta çalıştırma yasağı (bazı durumlarda doğum sonrası 12 hafta). Bu sürede net ücretin tamamı (sigorta ödeneği + işveren tamamlaması). MuSchG § 3, § 19, § 20	**Toplam 24 hafta:** doğumdan önce 8, sonra 16 hafta. 1 Mayıs 2026'dan itibaren geçerli (önceden 16 hafta). Bu sürede SGK, günlük kazancın üçte ikisi oranında ödenek öder. 4857 s. K. m. 74; 5510 s. K. m. 18; 7578 s. K.
Ebeveyn / babalık izni	Her ebeveyn çocuk 3 yaşını doldurana kadar ebeveyn izni (*Elternzeit*) kullanabilir; iş güvencesi korunur, devlet *Elterngeld* öder. Ayrı bir yasal babalık izni yoktur. BEEG § 15	Erkek işçiye eşinin doğumunda **10 gün** ücretli babalık izni (önceden 5 gün). 4857 s. K. ek m. 2; 7578 s. K.

İşyeri devri	İş sözleşmeleri tüm hak ve borçlarıyla alıcıya geçer. Devirden önce doğup 1 yıl içinde muaccel olan borçlardan eski işveren de müteselsilen sorumludur. Devir nedeniyle yapılan fesih **geçersizdir**. BGB § 613a	İş sözleşmeleri tüm hak ve borçlarıyla alıcıya geçer; kıdem süresi devredenin yanında işe başlama tarihinden hesaplanır. Devreden işveren **2 yıl** müteselsilen sorumludur. Kıdem tazminatında devreden, kendi dönemi ve devir anındaki ücretle sınırlı sorumludur. 4857 s. K. m. 6; 1475 s. K. m. 14

5. Şirket devralmada bu ne anlama geliyor?

Türk yatırımcı, Alman şirketi alıyorsa

1. **Hastalık maliyeti işverende:** ilk 6 hafta ücret işverenden çıkar. Personel maliyeti hesabına dahil edilmeli.
2. **Yeniden yapılanma plan ister:** 10'dan fazla çalışanda fesih için geçerli sebep, Betriebsrat varsa görüş alma ve gerekirse sosyal plan. "Devraldıktan sonra kadroyu küçültürüz" düşüncesi bütçe ve zaman gerektirir.
3. **Daha fazla izin:** 14 değil, 25–30 gün üzerinden planlayın.
4. **Avantaj:** bilançoda Türkiye'deki gibi birikmiş bir kıdem tazminatı yükü yoktur.
5. **Asset deal'de** çalışanlar otomatik olarak geçer; **share deal'de** işveren aynı kalır.

Alman yatırımcı, Türk şirketi alıyorsa

1. **Kıdem tazminatı karşılığı:** birikmiş kıdem tazminatları şirkette kalır, çoğunlukla fonlanmamıştır. Due diligence'ta çalışan bazında hesaplanmalı ve fiyattan düşülmelidir.
2. **Devirde de geçer:** alıcı, kıdem süresinin tamamından sorumludur.
3. **Fazla çalışma ve izin alacakları:** geçmiş fazla mesai ve kullanılmamış izinler sonradan talep edilebilir; kayıtlar kontrol edilmelidir.
4. **Hastalık maliyeti düşük:** ödeneği büyük ölçüde SGK karşılar.

Kaynaklar ve doğrulama

Almanya (kanun metinleri): EntgFG § 3, § 5 · BUrlG § 3, § 4, § 9 · BGB § 613a, § 622 · KSchG § 1, § 1a, § 23 · BetrVG § 1, § 102 · ArbZG § 3 · SGB V § 47, § 48 · MuSchG § 3 · BEEG § 15 · MiLoV5 (asgari ücret 2026/2027).

Türkiye (kanun metinleri, mevzuat.gov.tr): 4857 s. İş Kanunu m. 6, 15, 17, 18, 21, 25, 41, 53, 63, 74, ek m. 2 · 1475 s. K. m. 14 · 5510 s. K. m. 18 · 7578 s. K. (RG 1.5.2026, sayı 33240) · 2429 s. K.

Güncel tutarlar: Asgari Ücret Tespit Komisyonu kararı (ÇSGB, 2026) · Kıdem tazminatı tavanı 1.7.–31.12.2026 (ÇSGB hesap tablosu, katsayı 1,575512) · SGK Genelgesi 2026/1 (prim indirimi) · Fazla Çalışma Yönetmeliği (ÇSGB) · Bundesregierung (Mindestlohn 2026) · BMG / DRV (sosyal sigorta oranları 2026) · 7036 s. K. m. 3 (zorunlu arabuluculuk).

Yaklaşık değerler: Almanya'da işveren sosyal sigorta payı (%21) resmi ortalama ek prim oranına (%2,9) göre hesaplanmıştır; sağlık sigortası şirketine göre biraz farklılık gösterir. 25–30 gün izin ve 38–40 saat çalışma uygulamadaki yaygın değerlerdir, yasal yükümlülük değildir.

Bu doküman genel bilgilendirme amaçlıdır ve hukuki danışmanlık yerine geçmez. Toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri, işyeri uygulamaları ve güncel yargı kararları somut durumda farklı sonuçlar doğurabilir. Tutarlar Kasım 2026 itibarıyla geçerlidir ve periyodik olarak değişir. Somut bir devralma işleminde her iki ülkede iş hukuku alanında uzman bir avukata danışılmalıdır.
Ünal Eren · Eren Consulting · unal@eren.consulting · eren.consulting