

ZUSAMMENFASSUNG

Unter Druckkündigung versteht man die Beendigung eines Arbeitsvertrags aufgrund des Drucks, den ein Dritter auf den Arbeitnehmer ausübt, um ihn zu entlassen. Im türkischen Recht bezeichnet der Begriff "Druckkündigung" die Beendigung des Arbeitsvertrags aufgrund des Drucks, den der Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer ausübt. Im deutschen Recht wird der Begriff der Druckkündigung jedoch in einem anderen Sinne verstanden. Danach ist eine Druckkündigung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber auf Grund des von Dritten ausgeübten Drucks zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers.

In dieser Arbeit wird zunächst der Unterschied in der Bedeutung der Druckkündigung im türkischen Recht analysiert. Anschließend werden die Voraussetzungen der Druckkündigung unter Bezugnahme auf das deutsche Recht untersucht. Schließlich wird die Anwendbarkeit der im deutschen Recht beschriebenen Druckkündigung im türkischen Arbeitsrecht erörtert.

Im deutschen Recht wird die Druckkündigung in "unechte Druckkündigung" und "echte Druckkündigung" unterteilt. Bei einer echten Druckkündigung ist der Druck, der von Dritten auf den Arbeitgeber ausgeübt wird, der Grund für die Kündigung. Bei der unechten Druckkündigung beruht der Druck auf einem berechtigten oder gerechtfertigten Kündigungsgrund, der vom Arbeitnehmer ausgeht. Daher kündigt der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag nicht nur aufgrund des Drucks eines Dritten.

Im deutschen Recht sind strikte Voraussetzungen dafür festgelegt, dass eine Kündigung aufgrund von echtem Druck als Kündigung aus gültigem Grund gilt. Dazu gehören der Druck von dritter Seite, das Bemühen des Arbeitgebers, den Druck zu vermeiden, die Tatsache, dass die Nichtdurchführung der Kündigung zu einem schweren wirtschaftlichen Schaden führen würde, und dass die Kündigung die ultima ratio darstellt. In der türkischen Rechtsprechung wird ein solcher Druck nicht als Kündigungsgrund angesehen. Daher kann eine Bewertung im Hinblick auf das türkische Recht unter Anwendung der Lehre des deutschen Arbeitsrechts vorgenommen werden. Nach türkischem Recht kann die Beendigung des Arbeitsvertrags im Falle einer unechten Druckkündigung entweder auf einen in

der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers liegenden Grund, auf einen betriebsbedingten Grund oder auf eine außerordentliche Kündigung gestützt werden.

Das türkische Recht sieht in Artikel 18 des Arbeitsgesetzes Nr. 4857 vor, dass der Arbeitgeber, der den Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers kündigt, einen Grund angeben muss, der auf verhaltensbedingten, personenbedingten oder betriebsbedingten Gründen beruht. Im türkischen Recht kann davon ausgegangen werden, dass eine echte Druckkündigung eine Kündigung ist, die auf betrieblichen Gründen beruht. Der wirtschaftliche Schaden, der dem Arbeitgeber entstehen kann, wenn er dem Druck widersteht, kann zum Verlust des Arbeitsplatzes führen. Die Vermeidung von Druck durch Dritte kann eine Notwendigkeit für die Fortführung des Unternehmens sein. In Anbetracht der Tatsache, dass das türkische Arbeitsgesetz die Beendigung des Arbeitsvertrags in zwei Kategorien einteilt, ist es nicht gerechtfertigt zu argumentieren, dass die Druckkündigung eine besondere Art der Kündigung ist, die nicht in diese Kategorien fällt.

Wenn die Druckkündigung als Kündigung aus betrieblichen Gründen betrachtet wird, sollte akzeptiert werden, dass der Arbeitnehmer eine Abfindung erhält, wenn die Bedingungen bei Beendigung des Arbeitsvertrags erfüllt sind. Es ist auch umstritten, ob dem Arbeitnehmer eine zusätzliche Entschädigung gewährt werden sollte. Wenn angenommen wird, dass die Kündigung auf einem betrieblichen Grund beruht, obwohl kein vom Arbeitnehmer zu vertretender Grund vorliegt, kann der Arbeitgeber durch eine Druckkündigung einen erheblichen wirtschaftlichen Schaden abwenden. Wird die Kündigung aus betrieblichen Gründen aufgrund des Drucks vom Gericht als wirksam anerkannt, kann es nicht als gerecht angesehen werden, wenn sich der Arbeitnehmer nur mit der auf die Kündigung bezogenen Entschädigungen zufriedengibt. In diesem Fall kann eine zusätzliche Entschädigung in Betracht gezogen werden. Wird die Kündigung aus betrieblichen Gründen aufgrund von Druck, durch das Gericht für unwirksam erklärt, kann dem Arbeitnehmer keine zusätzliche Entschädigung gezahlt werden, da der letzte Absatz von Artikel 21 des Arbeitsgesetzes Nr. 4857 zwingend ist.

Im Rahmen dieser Studie wurde die Anwendbarkeit der Druckkündigung im deutschen Recht in Bezug auf das türkische Recht

diskutiert. Unserer Meinung nach dürfte es jedoch problematisch sein, die echte Druckkündigung im türkischen Recht anzuwenden.

Erstens darf der Arbeitgeber in der Türkei, wenn er nach einem Rechtsstreit bereit ist, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu zahlen, den Arbeitnehmer nicht wieder einstellen. In einem solchen System ist es sehr schwierig, das Opfer des Arbeitnehmers zu schützen, das den Arbeitgeber vor erheblichen wirtschaftlichen Schäden bewahrt. Ohne eine Änderung des türkischen Systems kann es daher einige Zeit dauern, bis der Zweck einer Druckkündigung verstanden wird.

Zweitens gibt es nach türkischem Recht zwei Hauptarten der Kündigung. Die Schaffung einer weiteren Kündigungskategorie könnte zu weiteren rechtlichen Problemen führen, sofern das Gesetz nicht geändert wird. Daher kann nur davon ausgegangen werden, dass es sich bei einer echten Druckkündigung um eine Kündigung aus betrieblichen Gründen handelt. Die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses trotz des Drucks kann nämlich dazu führen, dass die wirtschaftlichen und betrieblichen Ziele nicht erreicht werden.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Peer-Review: Externes Peer-Review-Verfahren.

Interessenkonflikt: Der/die Autorinnen unterliegt/unterliegen keinem Interessenkonflikt.

Finanzielle Unterstützung: Der/die Autorinnen erklärt/en, dass diese Studie keine finanzielle Unterstützung erhalten hat.