

**Bundesarbeitsgericht**

Presseinformation Nr. 35

Az.: 2 AZR 282/82 und 2 AZR 350/82

vom 22. Dezember 1982



Voraussetzungen des Leistungsverweigerungsrechtes  
türkischer Arbeitnehmer bei Einberufung zum abgekürzten  
türkischen Wehrdienst.

---

1. Seit 1980 nutzen türkische Gastarbeiter zunehmend die seitdem bestehende Möglichkeit, den von ihnen in der Türkei zu leistenden Wehrdienst durch Zahlung von 20.000,-- DM auf zwei Monate zu verkürzen. Die Regelung der arbeitsvertraglichen Beziehungen für die Zeit dieses verkürzten Wehrdienstes hat zu zahlreichen Rechtsstreitigkeiten geführt, weil viele Arbeitgeber die Gewährung unbezahlter Freizeit ablehnen. In größeren Betrieben hat sich die Übung entwickelt, mit den türkischen Arbeitnehmern vor Antritt des Wehrdienstes einen Aufhebungsvertrag verbunden mit der vertraglichen Zusage der Wiedereinstellung nach Ableistung des Wehrdienstes zu vereinbaren. Andere Arbeitgeber kündigen entweder aus diesem Anlaß fristlos oder fristgerecht oder veranlassen die Arbeitnehmer unter Androhung einer Kündigung, das Arbeitsverhältnis von sich zu beenden. Um die letztere Fallgestaltung, in der türkische Arbeitnehmer selbst gekündigt und ihre Kündigungen dann wegen rechtswidriger Drohung mit einer Entlassung nach § 123 BGB angefochten hatten, ging es auch in den vom Zweiten Senat heute entschiedenen Revisionsachen. In der Revisionsache 2 AZR 350/82 ist durch den Senat die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts bestätigt worden, das angenommen hat, der türkische Arbeitnehmer sei durch eine rechtswidrige Drohung zur Eigenkündigung veranlaßt worden, weil ein verständiger und handelnder Arbeitgeber keine Kündigung wegen der wehrdienstbedingten Verhinderung erwogen haben würde. In der Revisionsache 2 AZR 282/82 ist das auf einer gegenseitigen Beurteilung beruhende Urteil des

Landesarbeitsgerichts aufgehoben und das Urteil des Arbeitsgerichts wieder hergestellt worden, das den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses festgestellt hat.

2. In beiden Fällen haben die türkischen Arbeitnehmer ihre Eigenkündigungen nach der Auffassung des Senates aus folgenden Gründen wirksam angefochten:

Da die Türkei nicht Mitgliedstaat der EG ist, kann das Arbeitsplatzschutzgesetz, das für die Dauer eines Wehrdienstes das Ruhen des Arbeitsverhältnisses vorsieht, nicht entsprechend auf einen in der Türkei zu leistenden Wehrdienst angewandt werden. Beiden Klägern ist aber ein Leistungsverweigerungsrecht für die Dauer des verkürzten Wehrdienstes zuzubilligen, das eine Verletzung der Arbeitspflicht ausgeschlossen hat. Das Leistungsverweigerungsrecht der klagenden Arbeitnehmer ergibt sich aus einer objektiven Abwägung der bei einer Kollision zwischen der Wehrpflicht und der vertraglichen Arbeitspflicht zu berücksichtigenden schutzwürdigen beiderseitigen Interessen. Die den türkischen Arbeitnehmern bei einer Verweigerung des Wehrdienstes drohenden Nachteile sind im allgemeinen so einschneidend, daß ihre Arbeitspflicht für die Dauer des Wehrdienstes aufgehoben wird, sofern nicht die Fortsetzung ihrer Arbeitsleistung für den geordneten Betriebsablauf von erheblicher Bedeutung ist und der Arbeitgeber durch den Ausfall von vornherein in eine Zwangslage gebracht wird, die er auch durch Überbrückungsmaßnahmen nicht beheben kann.

In dem Verfahren 2 AZR 350/82 hat der Arbeitgeber sich überhaupt nicht auf drohende betriebliche Nachteile berufen. Der in dem Verfahren 2 AZR 282/82 zu würdigende Vortrag des Arbeitgebers über nachteilige betriebliche Auswirkungen reichte nicht aus, weil die vom türkischen Arbeitnehmer beantragte Freistellung von dem für den Betriebsablauf verantwortlichen technischen Betriebsleiter befürwortet worden war, der Arbeitgeber keine Neueinstellung während des Wehrdienstes vorgenommen hat und unmittelbar im Anschluß an den Wehrdienst von der Betriebslei-

tung beschlossen wurde, die Belegschaft um 10 % zu verringern. Ein verständiger Arbeitgeber hätte in beiden Fällen bei dieser Sachlage keine Kündigung erwogen und deren Androhung nicht dazu benutzt, die Arbeitnehmer zu einer Eigenkündigung zu bewegen.

3. Da die beiden Kläger ein sich aus der objektiven Pflichtenkollision ergebendes Leistungsverweigerungsrecht gehabt haben, bedurfte es keiner Gewährung einer unbezahlten Freistellung durch die beklagten Arbeitgeber. Den Klägern war deswegen nicht vorzuwerfen, sie hätten einen Freistellungsanspruch eigenmächtig durchgesetzt. Diese Würdigung schließt allerdings ein Rechtsschutzbedürfnis dafür nicht aus, nach Möglichkeit vor Antritt des Wehrdienstes durch eine einstweilige Verfügung das Bestehen eines Leistungsverweigerungsrechtes klären zu lassen. Das ist zwar keine Voraussetzung für die Anerkennung des Leistungsverweigerungsrechtes, aber im Interesse der Beteiligten grundsätzlich geboten, weil eine vorherige gerichtliche Klärung der Rechtssicherheit dient. Da aus den behandelten Pflichtenkollisionen ein Leistungsverweigerungsrecht eigener Art abzuleiten ist, kommt nach dem Regelungsgehalt des § 616 BGB eine Fortzahlung der Vergütung nach dieser Vorschrift nicht in Betracht. Auch eine entsprechende Anwendung des § 6 Abs. 2 des Arbeitsplatzschutzgesetzes scheidet aus.

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA TUSTAV ARŞIVI VAKFI

Rechtsprechung zur unbezahlten Freistellung türkischer Wehrpflichtiger

---

1. Landesarbeitsgericht Nürnberg - 3 Sa 73/81 - vom 7.4.1982  
(Kündigungsschutzklage, positiv entschieden)  
(1. Instanz: Arbeitsgericht Nürnberg - 3 Ca 683/80 - vom 15.4.1981, negativ entschieden)
2. Landesarbeitsgericht Hamm - 2 Sa 1604/81 - vom 14.4.1982  
(Anfechtung der Eigenkündigung des Klägers, negativ entschieden)  
(1. Instanz: Arbeitsgericht Bochum - 3 Ca 206/81 - vom 16.9.1981, positiv entschieden)
3. Arbeitsgericht Duisburg, 1. Kammer, vom 16.2.1982  
(einstweilige Verfügung wegen unbezahlter Freistellung, positiv entschieden)
4. Arbeitsgericht München - 3 Ga 12/82 - vom 4.2.1982  
(Antrag auf einstweilige Verfügung wegen unbezahlter Freistellung, durch Vergleich positiv entschieden)
5. Arbeitsgericht Heilbronn - 3 Ga 3/82 - vom 12.2.1982  
(einstweilige Verfügung wegen unbezahlter Freistellung, positiv entschieden)
6. Arbeitsgericht München - 21 Ga 25/82 - vom 19.2.1982  
(einstweilige Verfügung wegen unbezahlter Freistellung, positiv entschieden)
7. Arbeitsgericht München - 9 Ca 8766/81 - vom 14.1.1982  
(Kündigungsschutzklage, positiv entschieden)
8. Arbeitsgericht Bochum - 3 Ga 1/81 - vom 13.5.1981  
(einstweilige Verfügung wegen unbezahlter Freistellung, positiv entschieden)
9. Arbeitsgericht Duisburg - 4 Ga 9/82 - vom 27.5.1982  
(einstweilige Verfügung wegen unbezahlter Freistellung, positiv entschieden)
10. Arbeitsgericht Stuttgart/Kammern Aalen - 13 Ga 1/82 - vom 25.3.1982  
(einstweilige Verfügung wegen unbezahlter Freistellung, positiv entschieden)  
(3 Parallelverfahren ebenfalls positiv entschieden)



TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VE İSTİSTAT ENSTİTÜSÜ

V E R E I N B A R U N G  
(für den 2-monatigen Wehrdienst)

zwischen Herrn .....  
und  
der Firma .....

1. Herr ..... ist vom türkischen Staat für die Zeit vom ..... bis zum ..... zur Ableistung des verkürzten 2-monatigen Wehrdienstes einberufen worden.  
Firma ..... gewährt Herrn ..... aus diesem Grunde unbezahlten Sonderurlaub vom ..... bis zum ..... (zusätzlich zu den Zeiten des Wehrdienstes jeweils 5 Tage für die Hin- und Rückreise)
2. Während dieser Zeit des unbezahlten Sonderurlaubes vom ..... bis zum ..... werden Herrn ..... die ihm nach den tarifvertraglichen Vorschriften zustehenden Rechte weitergewährt, sofern die übrigen Voraussetzungen gegeben sind. Außerdem verzichtet die Firma ..... auf eine Kürzung der tarifvertraglichen Ansprüche wie Weihnachtsgeld, Erholungsbeihilfe, Treueprämie, Erholungsurlaub usw. für diesen Zeitraum. Im übrigen bestehen für diesen Zeitraum keine Ansprüche von Herrn ..... gegen die Firma .....
3. Herr ..... ist verpflichtet, sich am ..... wieder im Betrieb zu melden und die Arbeit wieder aufzunehmen. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, ist die Firma ..... berechtigt, das Arbeitsverhältnis zu kündigen, es sei denn, Herr ..... weist nach, daß er aus rechtserheblichen Gründen an einer Wiederaufnahme der Arbeit gehindert war.

Datum .....

.....  
(Mitarbeiter)

.....  
(Firma)

V E R E I N B A U N G  
(für den vollen Wehrdienst)

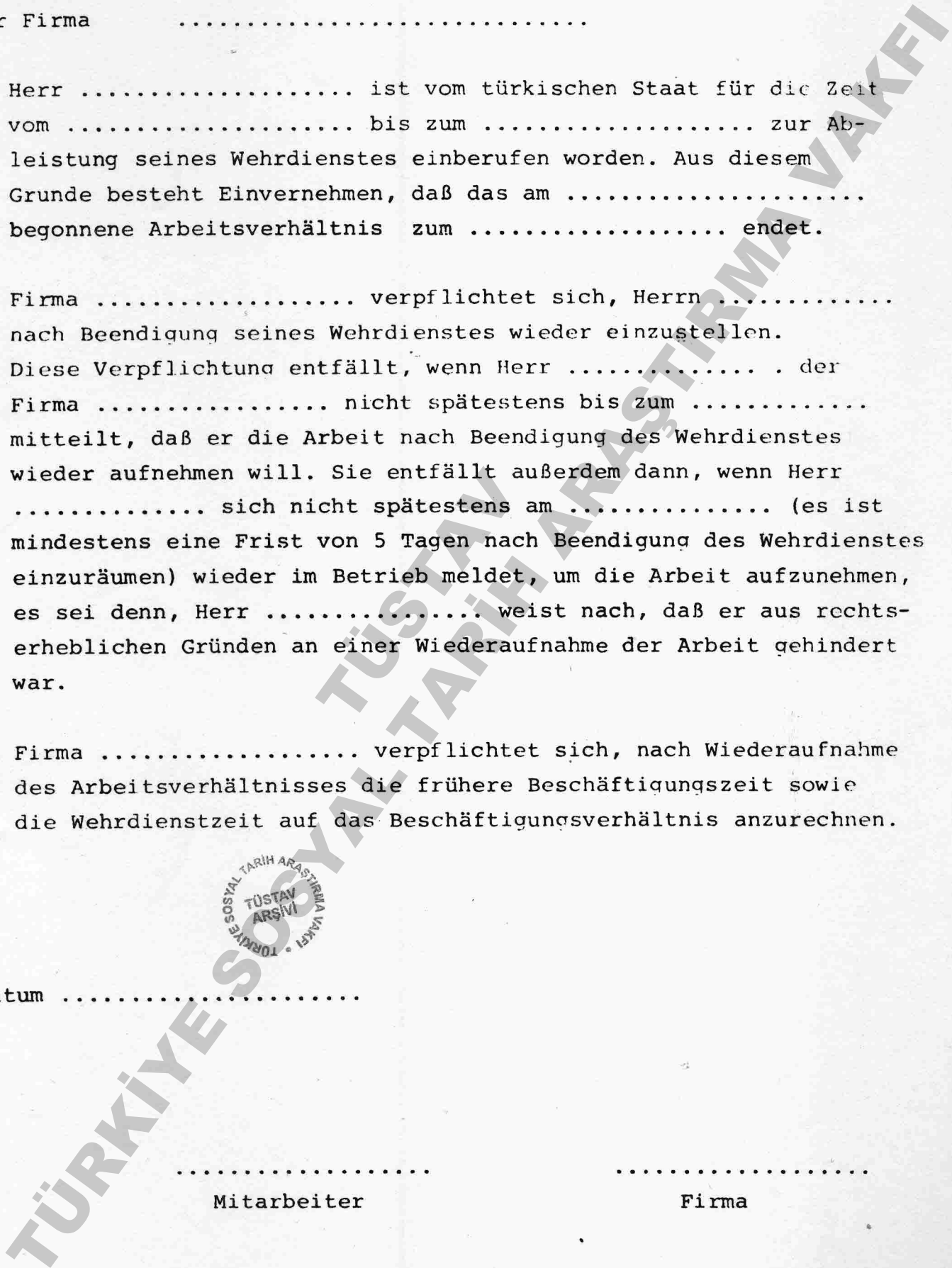
zwischen Herrn .....  
und  
der Firma .....

1. Herr ..... ist vom türkischen Staat für die Zeit vom ..... bis zum ..... zur Ab-  
leistung seines Wehrdienstes einberufen worden. Aus diesem  
Grunde besteht Einvernehmen, daß das am .....  
begonnene Arbeitsverhältnis zum ..... endet.
  
2. Firma ..... verpflichtet sich, Herrn .....  
nach Beendigung seines Wehrdienstes wieder einzustellen.  
Diese Verpflichtung entfällt, wenn Herr ..... der  
Firma ..... nicht spätestens bis zum .....  
mitteilt, daß er die Arbeit nach Beendigung des Wehrdienstes  
wieder aufnehmen will. Sie entfällt außerdem dann, wenn Herr  
..... sich nicht spätestens am ..... (es ist  
mindestens eine Frist von 5 Tagen nach Beendigung des Wehrdienstes  
einzuräumen) wieder im Betrieb meldet, um die Arbeit aufzunehmen,  
es sei denn, Herr ..... weist nach, daß er aus rechts-  
erheblichen Gründen an einer Wiederaufnahme der Arbeit gehindert  
war.
  
3. Firma ..... verpflichtet sich, nach Wiederaufnahme  
des Arbeitsverhältnisses die frühere Beschäftigungszeit sowie  
die Wehrdienstzeit auf das Beschäftigungsverhältnis anzurechnen.

Datum .....

.....  
Mitarbeiter

.....  
Firma



Anspruch auf unbezahlte Freistellung für die **Ableistung des abgekürzten Wehrdienstes in der Türkei.**

Landesarbeitsgericht Nürnberg 3 Sa 73/81 vom 7. April 1982

Das Landesarbeitsgericht geht von der Verpflichtung des Klägers aus, seiner gesetzlichen Wehrpflicht nachzukommen. Der Kläger hätte einer Bestrafung nur dadurch entgehen können, daß er überhaupt nicht mehr in seine Heimat zurückgekehrt wäre. Das sei ihm nicht zuzumuten gewesen. Bei dieser Zwangssituation sei die Beklagte verpflichtet gewesen, dem Kläger - soweit organisatorisch möglich - unbezahlten Urlaub zu gewähren.

Organisatorische Hindernisse habe die Beklagte, bei der kurz - gearbeitet wurde, nicht geltend machen können. Der Kläger habe sie auch rechtzeitig ein halbes Jahr vor seiner Einberufung auf den bevorstehenden Wehrdienst hingewiesen. Die Beklagte hätte deshalb den Ausfall des Klägers überbrücken können.

Anders als das Arbeitsgericht Bochum (vergleiche AiL 81, Seite 159) ist das Landesarbeitsgericht Nürnberg der Auffassung, die Beklagte hätte dem Kläger für die Ableistung des Wehrdienstes auch Erholungsurlaub bewilligen können. Er sei bei der Bedienung einer NC-gesteuerten Maschine körperlich nicht in Anspruch genommen, sondern nur mit Überwachungsaufgaben befaßt. Folglich wäre der körperliche Einsatz bei der Ableistung des Wehrdienstes gesundheitlich eher förderlich als nachteilig. Es sei allgemein anerkannt, daß ein Arbeitnehmer während des Erholungsurlaubs Hochleistungssport betreiben könne, der regelmäßig einen sehr hohen körperlichen Einsatz verlange. Auch könne die Arbeitskraft beim Bau eines eigenen Hauses oder der Bestellung von eigenem Garten - oder Ackerland - eingesetzt werden. Lediglich die Übernahme einer anderweitigen Tätigkeit gegen Entgelt sei urlaubsrechtlich untersagt.

Diese Auffassung ist schon deshalb abzulehnen, weil Hochleistungssport und Wehrdienst schlechterdings nicht verglichen werden können. Rechtlich steht sie im Widerspruch zu der dem Arbeits-

platzschutzgesetz zuzunehmenden liegenden Wirtung:

Ein deutscher Arbeitnehmer, der seinen Wehrdienst ableistet, braucht sich seinen Erholungsurlaub nicht darauf anrechnen lassen.

Er kann auf den anteilig entstehenden Urlaubsanspruch auch nicht verzichten. Der Gesetzgeber geht also davon aus, daß Wehrdienst und Urlaub grundverschiedene Dinge sind und das Erholungsbedürfnis durch die Ableistung des Wehrdienstes nicht befriedigt wird. Obwohl das Arbeitsplatzschutzgesetz für türkische Arbeitnehmer nicht gilt, darf die Rechtsprechung diese Wirtung nicht ignorieren.  
Hinweis:

Einen Rechtsanspruch auf bezahlte Freistellung zur Ableistung des abgekürzten Wehrdienstes hat das Landesarbeitsgericht Hamm dagegen verneint (Az.: 2 Sa 1604/81). Da in diesem Urteil die Revision zugelassen wurde, wird das Bundesarbeitsgericht die Rechtsfrage klären müssen. Bis dahin kann allerdings noch einige Zeit vergehen.

Frankfurt am Main, d. 7.6.1982



TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARASTIRMA VAKFI  
TÜSTAY ARŞIVI



# Almanya Federal Cumhuriyeti YABANCILAR YASASI

## 1. BÖLÜM

### Genel Hükümler

#### MADDE: 1

#### Yabancıların F.Almanya'ya Gelişleri ve İkametleri

- 1) Yabancılar, diğer kanunlarla değişik bir düzenleme getirilmemiş olması kaydıyla, bu kanun uyarınca Berlin Eyaleti de dahil olmak üzere, F.Almanya'ya gelebilir ve burada ikamet edebilirler.
- 2) Anayasanın 116. maddesinin 1. fıkrasına göre Alman olmayan herkes yabancıdır.

#### MADDE: 2

#### Uygulama Alanı

- 1) Bu kanun hükümleri:
  - 1- Mahkeme Teskilat Kanunu'nun 18-20. maddeleri gereği, F.Almanya'nın yargı yetkisi dışında kalan yabancılarla,
  - 2- Diplomatik ve konsolosluk ilişkileri ile uluslararası kurum ve kuruluşların faaliyetlerini düzenleyen devletler hukuku sözleşmelerini çerçevesinde, göç kısıtlamalarından, bildirim yükümlülüğünden ve ikamet izni alma zorunluluğundan muaf olmaları halinde ve karşılıklı esasının mevcudiyeti durumunda muafiyetlerin bu esasa bağlı kılınabilmesi kaydıyla uygulanır.
- 2) Bu kanun, Avrupa Topluluğu hukukuna göre serbest dolaşım hakkından yararlanan yabancılarla, sadece, Topluluk Hukuku ve Topluluk İkamet Kanunu'nun ayrıklı hükümler ihlali etmemesi hallerinde uygulanır.

#### MADDE: 3

#### İkamet İzni Alma Zorunluluğu

- 1) Yabancıların F.Almanya'ya gelişleri ve burada ikamet etmeleri, ikamet izni almalarına bağlıdır. Federal İçişleri Bakanlığı, yabancıların ikametlerini kolaylaştırmak amacıyla, Eyalet Temsilciler Meclisi'nin onaylayacağı bir tüzükle ikamet izni alma zorunluluğundan muafiyetleri belirler.
- 2) F.Almanya'nın bayrağını tasima hakkına sahip gemilerde çalışan yabancılar da ikamet izni almak zorundadırlar.
- 3) İkamet izninin, F.Almanya'ya girişten önce vize şeklinde alınması gerekir. İçişleri Bakanlığı, Eyalet Temsilciler Meclisi'nin onaylayacağı bir tüzükle bu iznin ülkeye girişten önce veya girişten sonra yabancılar daairesinden alınabileceğini belirleyebilir.
- 4) 1. fıkranın 2. cümlesi ile 3. fıkranın 2. cümlesinde ifade edilen tüzükler devletlerarası bir anlaşmanın gerekli olması halinde Eyalet Temsilciler Meclisi'nin onayı alınmadan çıkarılabilir. Bu tüzükler, yürürlüğe girdikleri tarihten itibaren en geç üç ay sonra yürürlükten kalkar.
- 5) İkamet izninden muaf tutulan bir yabancıların ikamet, süre ve yer itibarıyla sınırlanabileceği gibi, şart ve kayıtlarla da bağlanabilir.

#### MADDE: 4

#### Pasaport Yükümlülüğü

- 1) Almanya'ya gelmek veya burada ikamet etmek isteyen yabancılar, geçerli bir pasaporta sahip olmak zorundadırlar.
- 2) İçişleri Bakanlığı, Eyalet Temsilciler Meclisi'nin onaylayacağı bir tüzükle,
  - 1- Geri kabul edilmesini garanti edilmiş olan yabancılar, pasaport yükümlülüğünden muaf tutulabilir.
  - 2- Pasaport yerine geçecek diğer resmi kimlikleri tanımlanabilir veya bunlara izin verilir.

## 2. BÖLÜM

### İkamet İzninin Verilmesi ve Uzatılması 1) İkamet İzni

#### MADDE: 5

#### İkamet izninin Çeşitleri

- İkamet izni,  
1- Oturma İzni (Madde 15, 17)

- 2- Oturma Hakkı (Madde 27)  
3- Sınırlı Oturma İzni (Madde 28, 29)  
4- İstisnai Oturma İzni (Madde 30)  
şeklinde verilir.

#### MADDE: 6

#### İkamet İzni Talep Hakkı

- 1) İkamet izni, talep hakkı bulunan yabancılarla başvuru üzerine verilir. İkamet izni, sadece, 10. maddenin 2. fıkrasında yer alan hükümler uyarınca talep hakkının bulunmaması veya reddin yasal bir düzenlemeyle açık olarak belirlenmiş olması halinde reddedilebilir.
- 2) İkamet izninin verilmesine veya uzatılmasına ilişkin talep hakkının, yabancıların F.Almanya'da geçen yasal ikamet süresine veya mevcut ikamet iznine bağlı kılınması halinde, cezai ve geçirilen süreler dikkate alınmaz.

#### MADDE: 7

#### Diğer Durumlarda İkamet İzninin Verilmesi

- 1) İkamet izninin verilmesine dair yasal talep hakkının bulunmaması halinde, F.Almanya'ya gelmek veya burada ikamet etmek isteyen yabancılarla, yazılı başvuru üzerine ikamet izni verilebilir.
- 2) İkamet izni,
  - 1- Sınırdışı edilmeyi gerektirecek bir nedenin mevcut olması,
  - 2- Yabancıların: geçimini, hastalık sigortasını da yeterli ölçüde kapsayacak şekilde, kendi kazancı, serveti veya şahsî diğer gelirleri, aile fertlerinden veya bir üçüncü şahstan sağlanan nafaka ödemeleri, burslar, meslek değiştirme veya mesleki eğitim yardımı, işsizlik parası veya prim kesintisine dayanan sair kamu yardımlarıyla sağlamaması veya
  - 3- Yabancıların ikametinin, bir diğer nedenden ötürü F.Almanya'nın çıkarlarına hâneli getirmesi veya tehlikeye düşürmesi hallerinde kaideten reddedilir.
- 3) Yabancıların ülkeyi terk etmesinin garanti edilmiş olması ve transit geçişin F.Almanya'nın çıkarlarına hâneli getirmemesi şartıyla, yabancıların transit geçiş vizesinin verilmesinde 2. fıkraya hüküm engel teşkil etmez.

#### MADDE: 8

#### Özel Red Sebepleri

- 1) İkamet izni, bu kanuna göre yasal talep hakkı şartlarının mevcudiyetinde de yabancıların
  - 1- Gereklî olan vizeyi almadan F.Almanya'ya girmesi,
  - 2- Yabancılar daairesinin gerekli muvafakati olmadan vize talep dilekçesindeki beyanlarına istinaden verilmiş olan bir vize ile ülkeye girmesi,
  - 3- Pasaportunun bulunmaması,
  - 4- Kimliğinin veya tabiyetinin açıklığı kavuşturulmuş olması ve bir başka devlete geri dönüş hakkının bulunmaması hallerinde reddedilir.
- 2) Sınırdışı edilen veya sınır dışına sürülen bir yabancı, ikamet edemez, kendisine, bu kanuna göre yasal talep hakkı şartlarının mevcut olması halinde de, ikamet izni verilemez. Sınırdışı edilmeye ve sınır dışına sürülmenin bu sonuçları yazılı başvuru üzerine kaideten sureye bağlanır ve bu sure yabancıların ülkeden ayrıldığı tarihten itibaren başlar.

#### MADDE: 9

#### Red Gerekçelerine İlişkin İstisnalar ve Muafiyetler

- 1) Aşağıda belirtilen durumlarda ikamet izni,
  - 1- Bu kanuna göre ikamet izni verilmesi için yasal talep hakkı şartlarının tam olarak yerine gelmiş olması ve yabancıların, ikametinin amacı veya süresi bakımından vize almakla yükümlü bulunması hallerinde, 8. maddenin 1. fıkrasının 1. bendinden,
  - 2- Bu kanuna göre ikamet izni verilmesi için yasal talep hakkı şartlarının tam olarak yerine gelmiş olması halinde 8. maddenin 1. fıkrasının 2. bendinden,
  - 3- Gereklîli münferit vakalarda, özellikle bu kanuna göre ikamet izni verilmesi için yasal talep hakkı şartlarının mevcudiyetinde, yabancıların, yasal olarak F.Almanya'da ikamet etmesi ve makul yollarla bir pasaport alamaması veya bir başka devlete geri dönüş hakkını elde edememesi hallerinde, 8. maddenin 1. fıkrasının 3. ve 4. bentlerinden farklı olarak istisnaen izin verilir.
- 2) İçişleri Bakanlığı veya onun belirleyeceği makamlar, gereklîli münferit vakalarda yabancıların ülkeye girişinden önce sınırdan geçişine ve altı aya kadar müteakip ikametine, 8. maddenin 1. fıkrasının 3. ve 4. bentlerinden farklı olarak istisnaen izin verilir.
- 3) Sınırdışı edilmiş veya sınır dışına sürülmesi olan bir

yabancı; kendisinin F.Almanya'da bulunmasını gerektiren zorlayıcı nedenlerin mevcut olması veya talebinin reddedilmesinin ağır mağduriyete yol açabilecek olması hallerinde, 8. maddenin 2. fıkrasının 2. bendi uyarınca tespit edilen sürenin dolmasından önce, kısa bir süre için istisnaen ülkeye gelebilir.

- 4) İçişleri Bakanlığı, devletler hukukundan doğan yükümlülükleri yerine getirmek üzere, Eyalet Temsilciler Meclisi'nin onaylayacağı bir tüzükle, 7. maddenin 2. fıkrası ile 8. maddenin 2. fıkrasından farklı olarak geçici ikametlerini kolaylaştırmak amacıyla yabancıların ülkeye girmelerine ve en fazla üç ay ikamet etmelerine izin verilir.

#### MADDE: 10

#### Çalışma Amacına Yönelik İkamet İzni

- 1) Bir işverene bağımlı olarak çalışmak amacıyla F.Almanya'da üç aydan fazla kalmak isteyen yabancılarla, münhasıran 2. fıkraya hükümlerine göre düzenlenecek bir tüzük çerçevesinde ikamet izni verilir.
- 2) İçişleri Bakanlığı, Eyalet Temsilciler Meclisi'nin onaylayacağı bir tüzükle, F.Almanya'nın çıkarlarını korumak ve onun üstlendiği yükümlülükleri yerine getirmek amacıyla, bir işverene bağımlı olarak çalışmak üzere verilen ikamet izni şartlarına dayalı olarak ve belirli yabancı grupları için kısıtlamalar öngörülebilir; ikamet izninin türü ve geçerlilik süresini belirleyebilir; süresiz ikamet izninin verilmesini kısıtlayabilir veya buna hiç imkân tanımayabilir.
- 3) Bu tüzük, Federal Parlamento'nun talepte bulunması halinde yürürlükten kaldırılır.

#### MADDE: 11

#### İltica Talebinde Bulunulması Durumunda İkamet İzni

- 1) İltica talebinde bulunan bir yabancıya, iltica işleminin sonucu beklenmeden ikamet izni verilmesi, yasal talep hakkı haricinde, yalnızca F.Almanya'nın önemli çıkarlarının gerekli kılması halinde ve münhasıran en yüksek eyalet makamlarının onayı ile mümkündür.
- 2) Yabancıların ülkeye girişinden sonra yabancılar daairesi tarafından verilmemiş veya uzatılmış olan ikamet izni, yabancıların iltica talebinde bulunmuş olması dikkate alınmaksızın, bu kanun hükümleri uyarınca uzatılabilir.

#### MADDE: 12

#### Geçerlilik Alanı ve Süresi

- 1) İkamet izni, F.Almanya için (1. maddede 1. fıkraya) verilir ve yer itibarıyla sınırlanabilir.
- 2) İkamet izni, süreli veya kanunen lağın edilmiş ise süresiz olarak verilir. Süreli ikamet izni, bu iznin verilmesi, uzatılması veya süresinin tespiti ile ilgili önemli bir şartın ortadan kalkması halinde, sınırdan sure bakımından sınırlanabilir.

#### MADDE: 13

#### İkamet İzninin Uzatılması

- 1) İkamet izninin verilmesi ile ilgili yasal düzenlemeler, bu iznin uzatılmasında da aynen uygulanır.
- 2) Yabancılar daairesinin gerekli muvafakati olmadan yabancıların vize talep dilekçesindeki beyanlarına istinaden verilen bir vize, bu yasaya göre uzatılması için yasal talep hakkı şartlarının mevcut olması halinde de, altı aydan daha uzun bir süre uzatılmaz. İkamet izninin bu şekilde uzatılmasında 9. maddenin 1. fıkrası 2. bendi uygulanır.

#### MADDE: 14

#### Şartlar ve Kayıtlar

- 1) İkamet izninin verilmesi ve uzatılması şartlarına bağlanabilir. İkamet izni özellikle bir üçüncü şahsın, ukeden çıkış için gerekli masrafları veya yabancıların, ongorülen ikamet muddetini aşmamak kaydıyla belirli bir süredeki geçim masraflarının tamamen veya kısmen karşılamaya hazır olduğunu tahmin etmesi şartına bağlı kılınabilir.
- 2) İkamet izni sonradan da kayıtlarla bağlanabilir. Özellikle işe girme bakımından yaskınlamalar veya kısıtlamalar getirilebilir. Yabancıların, ikamet iznine sahip olduğu sürece, bağımlı olarak çalışmasının, çalışma maaşına ters düşecek şekilde kısıtlanması veya yasaklanması mümkün değildir. 3. cümle hükmü, yabancıların iltica olmasına maaş edilmemiş bağımsız işler için de uygulanır.
- 3) Kayıtlar, ikamet izni verilmenden önce de konulabilir.

FORMER SİYASAL TARİH ARAŞTIRMASI  
TÜSTAV  
ARŞİNİ

TÜRKİYE











