



RUMPF CONSULTING

Arbeit und Aufenthalt in der Türkei

Stand Januar 2024

RUMPF CONSULTING

Danışmanlık Hizmetleri Ltd. Şti.
Meclis-i Mebusan Cad. Molla Bayırı Sok. Karun Çıkması No.1 D.10
34427 Kabataş-Beyoğlu/Istanbul
Fon +90 212 243 76 30 • Fax +90 212 243 76 35
info@rumpf-consult.com

VERBINDUNGSBÜRO:

Lenzhalde 68 • 70192 Stuttgart
Fon +49 711 997 977 24 • Fax +49 711 997 977 20

www.rumpf-consult.com

I. Einführung	2
II. Formen einer Zusammenarbeit mit Mitarbeitern in der Türkei	2
1. Anstellungsvertrag	2
2. Freier Mitarbeiter	3
3. Anstellung über einen Kooperationspartner	3
4. Aufenthalt	3
III. Arbeitsverhältnis	3
1. Anwendbares Recht	3
2. Dauer	3
3. Probezeit	4
4. Mindestlohn	4
5. Höchstarbeitszeit und Überstunden	4
6. Urlaub	4
7. Heimarbeit	5
8. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	5
a. Ordentliche Kündigung	5
b. Außerordentliche Kündigung	6
c. Massenentlassung	6
d. Entschädigung	7
e. Arbeitslosengeld	7
f. Gerichtlicher Rechtsschutz	7
9. Betriebsübergang	8
10. Auflösungsvereinbarung	8
11. Sozialversicherung	8
IV. Entsendung	10
V. Leiharbeit	11

I. Einführung

Rumpf Consulting ist ein Teil des Netzwerks RRlex (Rumpf Rechtsanwälte in Stuttgart) und übernimmt die Betreuung ausländischer Unternehmen in der Türkei mit verschiedenen Dienstleistungen vom Markteintritt bis zum Marktaustritt. Wir unterstützen unsere Kunden bei der Geschäftsanbahnung mit Partnern, in Fragen von Arbeit und Aufenthalt ihrer Arbeitnehmer, Buchhaltung und Sitzverwaltung. Wir arbeiten eng mit einem Steuerbüro und Rechtsanwälten an unserem eigenen Firmensitz zusammen.

Die konkrete Rechtsberatung zu Fragen im Zusammenhang mit dem Gegenstand dieser Broschüre erfolgt über Rumpf Rechtsanwälte in Stuttgart oder geeignete Anwaltsbüros in der Türkei.

II. Formen einer Zusammenarbeit mit Mitarbeitern in der Türkei

1. Anstellungsvertrag

Die Form der Zusammenarbeit mit Mitarbeitern in der Türkei hängt u.a. davon ab, welche Niederlassungsform gewählt wird. Ortskräfte werden in der Regel nach türkischem Arbeitsrecht angestellt. Denkbar ist auch, dass die Anstellung am Sitz der Muttergesellschaft erfolgt. Erfolgt die Anstellung direkt vor Ort in einem „Verbindungsbüro“ oder einer

„Niederlassung“, genügt ein Entsendungsvertrag, der lediglich den bestehenden Arbeitsvertrag ergänzt, ohne das heimische Arbeitsverhältnis zum Ruhen zu bringen.

2. Freier Mitarbeiter

Bei einer Zusammenarbeit in freier Mitarbeit ist darauf zu achten, dass der Mitarbeiter eben gerade nicht als abhängiger Mitarbeiter angestellt ist, also auch keine hierauf bezogene Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis erhält. Die Aufenthaltserlaubnis ist auf seine freie Mitarbeit zu stützen. Das ist prinzipiell möglich.

Als freier Mitarbeiter arbeitet der Mitarbeiter aufgrund eines Vertrages, wonach er projektbezogen vergütet wird, also für eine Geschäftsbesorgung oder ein „Werk“. Das Einkommen hat er selbst zu versteuern. Es könnte dann sogar eine Umsatzsteuerpflicht anfallen, wenn die Tätigkeit und Vergütung einen entsprechenden Umfang annimmt.

3. Anstellung über einen Kooperationspartner

Auch die Beschäftigung über einen Kooperationspartner - z.B. die türkische Tochtergesellschaft - ist denkbar. In diesem Falle wird der Arbeitnehmer wie ein türkischer Arbeitnehmer vor Ort behandelt. Unabhängig davon kann aber mit der deutschen Muttergesellschaft ein Entsendeverhältnis begründet sein. Das muss dann mit allen Beteiligten einvernehmlich geregelt werden.

Von der Übernahme des Arbeitnehmers durch eine Beratungsgesellschaft, für die der Arbeitnehmer aber in Wirklichkeit nicht tätig ist, wird abgeraten.

III. Arbeitsverhältnis

1. Anwendbares Recht

Ein in der Türkei begründetes Arbeitsverhältnis kann zwar auch deutschem Recht unterworfen werden, doch tritt dieses gegenüber zwingenden Bestimmungen des türkischen Arbeitsrechts zurück. Auch dem türkischen Gerichtsstand kann nicht ausgewichen werden. Es ist daher nicht zu empfehlen, Gegenüber den in Deutschland herrschenden Bedingungen gibt es einige Unterschiede und Besonderheiten.

Zu den zwingenden Bestimmungen gehört auch das im April 2016 verabschiedete *Gleichstellungsgesetz*, das sich an die Gleichstellungs-Richtlinien der EU anlehnt. Für ausländische Arbeitnehmer ist noch das Gesetz über internationale Arbeitskräfte aus demselben Jahr zu beachten. Das sieht unter anderem vor, dass ein ausländischer Arbeitnehmer nur eingestellt werden darf, wenn gleichzeitig fünf türkische Arbeitnehmer beschäftigt sind.

2. Dauer

Arbeitsverträge können zunächst einmal mündlich geschlossen werden. In diesem Fall ist der Arbeitgeber allerdings zur Dokumentation der wesentlichen Vertragsbedingungen und Aushändigung dieses Nachweises an den Arbeitnehmer verpflichtet. Ein befristeter Arbeitsvertrag von mehr als einem Jahr bedarf der Schriftform.

3. Probezeit

Die Probezeit darf nicht länger als zwei Monate betragen, in Tarifverträgen können auch bis zu vier Monate festgelegt werden.

4. Lohn

Es gibt einen gesetzlich verankerten Mindestlohn, der halbjährlich oder jährlich angepasst wird und derzeit (1.1.2024) monatlich 17.002,00 TL netto beträgt. Hinzu kommen 15,5% Sozialversicherung (Arbeitgeber), 14% Sozialversicherung (Arbeitnehmer), 2% Arbeitslosenversicherung (Arbeitgeber), 1% Arbeitslosenversicherung (Arbeitnehmer).

Der Bruttolohn besteht aus dem Nettolohn und 37,5% Sozialabgaben, die allerdings bei pünktlicher Zahlung 32,5% betragen. Bei 100.000 TL "Nettolohn" kommen also 32,5% hinzu. Zudem hat der Arbeitnehmer noch Steuern zu zahlen (entfällt bei Anstellung in einem Verbindungsbüro eines ausländischen Unternehmens).

Gebräuchlich sind zusätzliche Leistungen wie Mittagessen, Arbeitskleidung und Fahrtkostenausgleich. Der Arbeitnehmer hat ein Arbeitsverweigerungsrecht, wenn der Arbeitgeber mehr als 20 Tage mit der Lohnzahlung säumig ist.

5. Höchstarbeitszeit und Überstunden

Die Höchstarbeitszeit beträgt wöchentlich 45 Stunden. Eine Überstunden-Verordnung sieht ein jährliches Maximum von 270 Überstunden vor. Solche Überstunden sind mit Lohnzuschlägen von 50 % zu vergüten, es sei denn, die Überstunden sind *ausdrücklich* vertraglich in der Vergütung inbegriffen. Ist vertraglich eine niedrigere Wochenstundenzahl vereinbart, gilt die zwischen dieser Zeit und der gesetzlichen Höchstzeit abgeleistete Zeit als Mehrarbeit, die mit einem Zuschlag von 25% zu vergüten ist. Die vorgenannte Regelung zu den Überstunden bleibt davon unberührt. Zu beachten ist, dass die Ableistung von Überstunden nicht einseitig angeordnet werden darf, selbst wenn es eine entsprechende vertragliche Regelung gibt. Der Arbeitnehmer muss zustimmen und der Arbeitgeber sollte darauf achten, dass diese Zustimmung auch gerichtsfest dokumentiert wird; denn wer ohne seine Zustimmung zur Mehrarbeit gezwungen wird, darf sein Arbeitsverhältnis ohne Verlust seiner Abfindungsansprüche fristlos kündigen.

6. Urlaub

Der Anspruch auf Jahresurlaub, der dem Arbeitnehmer erstmalig nach einer einjährigen Wartefrist zusteht, liegt anfänglich bei 14 Tagen (Arbeitnehmer unter 18 und über 50 Jahre: 20 Tage), nach fünf Jahren bei 20 Tagen und nach fünfzehn Jahren bei 26 Tagen.

Der Urlaubsanspruch ist unverzichtbar, die Ansprüche verjähren in fünf Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und sind hilfsweise in Geld auszugleichen. Der Arbeitnehmer kann den Urlaub in fünf Etappen nehmen, wovon eine mindestens zehn Tage betragen muss.

Im Rahmen seines Direktionsrechts und im Interesse eines ordnungsgemäßen Betriebsablaufs kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch Zeitfenster vorgeben, in welchen er den Urlaub

zu nehmen habe. Dabei hat er Angemessenheit und vor allem auch den Grundsatz der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer zu wahren.

Nicht genommener Urlaub kann erst ausbezahlt werden, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird.

7. Heimarbeit

Seit 2016 ist die Heimarbeit (türkisch "Fernarbeit") im Arbeitsgesetz geregelt. Das Gesetz geht vom Grundsatz der Gleichbehandlung mit den im Betrieb Beschäftigten aus. Allerdings setzt die Gleichbehandlung auch wiederum die Vergleichbarkeit der Verhältnisse voraus.

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer auf seine Kosten eine Infrastruktur zur Verfügung stellen, die dem Arbeitnehmer die Erfüllung seiner Aufgaben ermöglicht. Er kann also nicht ohne weiteres den Einsatz der eigenen Mittel des Arbeitnehmers zur Erfüllung seiner Aufgaben verlangen. Unklarheiten können auch bei der Abgrenzung des Haushaltsunfalls vom Betriebsunfall, der Arbeitszeiten von den häuslichen Verrichtungszeiten etc. entstehen, die man durch eine vertragliche Regelung in den Griff zu bekommen suchen sollte. Es dürfen Pendlerpauschalen entfallen, dagegen sollte, wenn den im Betrieb Beschäftigten Essensgeld zugestanden wird, auch dem Heimarbeiter oder der Heimarbeiterin ein den häuslichen Umständen entsprechendes Essensgeld zugestanden werden.

Wenn in Krisenzeiten wie Corona die Präsenzpflicht vorübergehend durch Heimarbeit ersetzt werden soll, sollte darauf geachtet werden, dass diese als Sonderregelung vereinbart wird, damit sichergestellt ist, dass das ursprüngliche Arbeitsverhältnis wieder ordnungsgemäß und ohne frisch entstandene Ansprüche des Arbeitnehmers fortgesetzt werden kann.

Die Anstellung in Heimarbeit durch ausländische Unternehmen funktioniert nur, indem man ein Verbindungsbüro in der Türkei begründet oder ein freies Mitarbeiterverhältnis eingeht. Kein Problem ist auch, den Mitarbeiter in Deutschland zu beschäftigen, wenn es ihm gelingt, aus anderen Gründen ein Aufenthaltsrecht in der Türkei zu erlangen. Solches Vorhaben sollte man aber sorgfältig, insbesondere auch mit der Sozialversicherung, abklären.

8. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen erfolgt im Wege der ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung, der einvernehmlichen Aufhebung, durch Tod oder bei befristeten Verträgen durch Fristablauf. Eine automatische Beendigung mit dem Erreichen der Altersgrenze gibt es nicht. Beiden Parteien steht es allerdings frei, das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Altersgrenze aufzuheben. Nach momentaner Gesetzeslage ist der Arbeitgeber in diesem Falle verpflichtet, die Betriebszugehörigkeitsabfindung (*kıdem tazminatı*) zu zahlen.

a. Ordentliche Kündigung

Die Kündigungsfristen für die ordentliche Kündigung bemessen sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses:

- 0 - 6 Monate: 2 Wochen

- 6 - 18 Monate: 4 Wochen
- 18 - 36 Monate: 6 Wochen
- Ab 36 Monaten: 8 Wochen

Während einer laufenden vertraglichen Probezeit ist das Arbeitsverhältnis frei und ohne Kündigungsfrist kündbar. Besondere Kündigungsschutzregelungen bestehen für Arbeitnehmer, die bereits länger als 6 Monate in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt sind und wenn der Arbeitgeber in derselben Branche mindestens 30 Arbeitnehmer beschäftigt. Eine Kündigung kann dann nur begründet erfolgen (z.B. betriebliche Gründe). Keine ausreichenden Gründe sind:

- Mitgliedschaft und Aktivität in einer Gewerkschaft
- Verfolgung von Rechten gegen den Arbeitgeber
- Zugehörigkeit zu einer religiösen oder ethnischen Gruppe
- krankheits- oder unfallbedingtes Fernbleiben von der Arbeit innerhalb der gesetzlichen Fristen

Befristete Arbeitsverhältnisse können nur aus wichtigem Grund gekündigt werden (außerordentliche Kündigung).

b. Außerordentliche Kündigung

Die außerordentliche Kündigung von Arbeitsverhältnissen setzt voraus, dass der Arbeitnehmer etwa seine Arbeitskraft in einer Weise schädigt, dass er seine Arbeitsleistung an mindestens drei aufeinander folgenden Tagen oder in einem Monat an insgesamt fünf Tagen nicht erbringen kann oder auf Dauer erkrankt. Allerdings ist eine Kündigung nach Krankheit oder Unfall nicht sofort möglich, sondern an bestimmte Ausfallzeiten gebunden, deren Berechnung an die Kündigungsfristen angelehnt ist. Auch erhebliches Fehlverhalten des Arbeitnehmers wie etwa sexuelle Belästigung anderer, kriminelle Aktivitäten, Täuschung über wesentliche Eigenschaften bei Vertragsschluss und Beleidigung etc. berechtigen zu einer fristlosen Kündigung.

Auszusprechen ist die fristlose Kündigung innerhalb von sechs Tagen nach Kenntnis des Kündigungsgrundes, spätestens jedoch binnen eines Jahres.

Die Kündigungserklärung muss schriftlich erfolgen und die Kündigungsgründe enthalten. Handelt es sich hierbei um in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe, so ist dieser vor Abgabe der Kündigungserklärung anzuhören.

c. Massentlassung

Als Massentlassung gilt die *Kündigung einer bestimmten Anzahl von Mitarbeitern, bezogen auf die Gesamtzahl der Mitarbeiter, innerhalb eines bestimmten Zeitraums*. Die Entlassung muss also nicht gleichzeitig, jedenfalls aber innerhalb von 30 Tagen stattfinden. Eine

Massenentlassung liegt vor, wenn aus 20-100 Mitarbeitern zehn Mitarbeiter entlassen werden, bei 101-300 Mitarbeiter 10% und bei mehr als 300 Mitarbeitern mindestens 30. Sie muss dreißig Tage vor der Kündigung angekündigt werden gegenüber Arbeitsbehörde, Gewerkschaftsvertreter im Betrieb (das türkische Recht kennt keinen Betriebsrat) und den regionalen Vertretungen des Arbeitsministeriums (derzeit Ministerium für Familie, Arbeit und Soziales). Die Frist ist nicht Bestandteil der Kündigungsfrist, sondern ist vorgeschaltet. Die Massenentlassung entspricht in ihren Folgen der ordentlichen Kündigung. Die Entlassung ist der Sozialversicherungsbehörde zu melden.

d. Entschädigung

Eine auffällige Besonderheit und Kostenbelastung für den Arbeitgeber sind die gesetzlichen Entschädigungsregelungen in der Türkei, die beim Ausscheiden von Mitarbeitern zum Tragen kommen, wenn diese mindestens zwölf Monate beschäftigt waren. Als Abfindung wird pro Beschäftigungsjahr eine Zahlung in Höhe des Lohns für 30 Tage fällig. Die jährlich aktualisierte Obergrenze beträgt derzeit 6.730,15 TL pro Jahr (1. Hj. 2020). Die Berechnung erfolgt taggenau.

Arbeitnehmer können eine Dienstaltersentschädigung insbesondere dann verlangen, wenn sie selbst aus berechtigten Gründen (obligatorischer Wehrdienst, Rente, Eheschließung) oder gestützt auf gesundheitliche oder zwingende Gründe gekündigt haben.

e. Arbeitslosengeld

Das Arbeitslosengeld wird wie der Mindestlohn jährlich angepasst. Die Zahlungsdauer beträgt - bezogen auf die letzten drei Jahre - 180 Tage bei 600 abgeleisteten Arbeitstagen, 240 Tage bei 900 abgeleisteten Arbeitstagen und 300 Tage bei 1080 abgeleisteten Arbeitstagen.

Die Höhe beträgt 40% des täglichen Durchschnitts-Bruttolohns der letzten vier Beitragsmonate, maximal jedoch 80% des geltenden Mindestlohns. Je nach Arbeitsumfang in den letzten vier Beitragsmonaten wird ein Betrag zwischen 7.940,27 TL und 15.880,54 TL ausbezahlt (2024).

Der Arbeitslose hat die Agentur unverzüglich über Änderungen zu unterrichten.

f. Gerichtlicher Rechtsschutz

Für Klagen aus dem Arbeitsverhältnis sind die Arbeitsgerichte zuständig. Allerdings muss zuvor ein Schlichtungsverfahren durchgeführt werden, wobei der Schlichter aus einer beim Arbeitsgericht geführten Liste ausgewählt wird. Der Schlichter erhält 6% aus dem Jahreslohn, der den Streitwert bildet.

Das Verfahren muss innerhalb eines Monats nach Zugang der Kündigung eingeleitet werden. Hat die Klage Erfolg, muss der Arbeitgeber wieder einstellen oder eine vom Gericht bestimmte Entschädigung zahlen, die zwischen vier und acht Monatslöhnen liegt. Für die kündigungsbedingt bis zum Urteil ausgefallene Arbeitszeit gibt es eine zusätzliche Entschädigung von maximal vier Monatslöhnen. Der Arbeitgeber trägt die Beweislast für das Vorliegen der die ordentliche Kündigung rechtfertigenden Gründe. Führungskräfte (z.B.

Mitglieder des Vorstandes, Geschäftsführer) mit umfassender Kompetenz zur Betriebsführung und Personen, welche zur Einstellung und Entlassung von Beschäftigten befugt sind, können keine Kündigungsschutzklage erheben.

g. Betriebsübergang

Ein Betriebsübergang kann Sonderkündigungsrechte auslösen, wobei der Arbeitnehmer dann auch seine bis dahin aufgelaufenen Entschädigungsansprüche geltend machen darf (siehe oben).

Im normalen Fall des Betriebsübergangs durch Verkauf des Unternehmens ohne Rücksicht darauf, ob der Betrieb verkauft wird (asset deal) oder die Kapitalanteile (share deal), entsteht kein Kündigungsgrund, es sei denn, es stehen tiefgreifende Strukturveränderungen an. Allerdings besteht für den Fall der Kündigung der Anspruch auf Entschädigung für zwei Jahre sowohl gegen den neuen wie auch gegen den vorherigen Arbeitgeber.

Bei der Betriebsaufspaltung kann es aber zu einem Sonderkündigungsrecht kommen, bei dem der Arbeitnehmer dann auch seine bis dahin aufgelaufene Abfindung geltend machen darf.

Im Falle eines Betriebsübergangs bleiben dem Arbeitnehmer die Ansprüche gegen den alten Arbeitgeber erhalten. Für eine Übergangszeit von zwei Jahren haften der alte und neue Arbeitgeber gesamtschuldnerisch für die vor Betriebsübergang entstandenen Ansprüche, danach nur der neue Arbeitgeber. Als Betriebsübergang gilt auch die Übergabe eines Betriebsteils. In Hinblick auf die Kündigungsmöglichkeiten kann der Betriebsübergang für sich allein keinen Grund für eine betriebsbedingte Kündigung bilden. Führt der Betriebsübergang aber zu tiefgreifenden Änderungen in der Betriebsstruktur, so kann dies eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen.

9. Auflösungsvereinbarung

Vor allem können mit Auflösungsvereinbarungen oder „Quittungen“ nicht die zwingenden Bestimmungen über die Entschädigung umgangen werden, solange der Arbeitgeber nicht nachweist, dass die Entschädigung tatsächlich geflossen ist.

10. Sozialversicherung

Arbeitnehmer sind bei der Sozialversicherungsanstalt Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) zu versichern und erwerben damit einen Anspruch auf Schutzleistungen bei Krankheit, Mutterschaft, Arbeitsunfällen, Behinderungen, Berufskrankheiten sowie auf eine geringe Altersversorgung sowie ein Sterbegeld. Für Neueinstellungen besteht eine Meldepflicht des Arbeitgebers, der dieser spätestens einen Tag vor Beginn der Beschäftigung nachkommen muss. Die Frist für Unternehmen, die erstmalig einen Arbeitnehmer zur Sozialversicherung anmelden, liegt bei einem Monat. Nicht fristgerechte Anmeldungen werden mit Geldbußen in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns sanktioniert, die sich verdoppeln, wenn der Arbeitnehmer zudem nicht über eine Arbeitserlaubnis verfügt. Der Arbeitgeber ist weiter verpflichtet, innerhalb bestimmter Fristen monatlich Mitteilungen über die versicherten Arbeitnehmer zu machen.

Aus der Bundesrepublik entsendete Arbeitnehmer können im Rahmen eines entsprechenden bilateralen Abkommens vom 30.04.1964 (<http://www.tuerkei-recht.de/downloads/sozsich-d-tr.pdf>) ihre Angehörigkeit zur deutschen Sozialversicherung für einen begrenzten Zeitraum behalten und entsprechend für ihr türkisches Arbeitsverhältnis von der türkischen Sozialversicherungspflicht befreit werden. Grundsätzlich ist man bis zu zwölf Monaten im Ausland über den deutschen Versicherungsschutz versichert.

Als Versicherungsprämien für die Sozialversicherung fallen in der Türkei 36,5 % des Nettolohnes an. Dabei ist der Arbeitgeber dafür zuständig, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteile innerhalb des der Lohnauszahlung nachfolgenden Monats an die SGK abzuführen.

Das türkische System kennt ein Mutterschaftsgeld, das dem Krankengeld entspricht. Für Kinder bis zum 18. Lebensjahr (in Ausbildung bis zum 22. Lebensjahr) gibt es ein geringfügiges Kindergeld.

Der Mutterschaftsurlaub umfasst grundsätzlich acht Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt des Kindes. Diese hälftige Aufteilung des Zeitraums ist jedoch nicht zwingend. Im Anschluss hieran kann die Mutter für sechs Monate in unbezahlten Mutterschaftsurlaub gehen oder aber ihre Arbeitszeit bei gleichbleibendem Lohn um höchstens zwei Stunden pro Tag verkürzen, etwa weil sie ein Kind stillt.

Arbeitslosengeld wird ab einem Zeitraum von 6 Tagen nach Eintritt der Arbeitslosigkeit gewährt und ab Ende des ersten Monats der Arbeitslosigkeit gezahlt; Voraussetzung sind die Kündigung des Arbeitgebers und eine ununterbrochene Beschäftigung von 60 Prämientagen bei demselben Arbeitgeber. Arbeitern werden dabei 40% des Lohnes und Angestellten 50% des Gehaltes gezahlt. Für welchen Zeitraum Arbeitslosengeld gezahlt wird, hängt davon ab, wie lange das vorherige Beschäftigungsverhältnis andauerte, ist aber auf maximal 300 Tage beschränkt.

Das Renteneintrittsalter liegt derzeit bei 60 Jahren für Männer und 58 für Frauen. Die Höhe der Rente wird nach der Zahl der Arbeitstage berechnet, für welche Rentenbeiträge bezahlt worden sind. Die Berechnung hängt infolge verschiedener Gesetzesänderungen in den letzten Jahrzehnten vom Einzelfall ab. Im Internet stehen dafür Rentenrechner zur Verfügung.

11. Arbeitnehmererfindungen

Das im Jahre 2016 erlassene Gesetz zum Schutze des geistigen Eigentums (Sinai Mülkiyet Kanunu) enthält einen besonderen Abschnitt über die Rechte von Arbeitnehmern an ihren im Zuge der Ausübung ihrer Tätigkeit für den Arbeitgeber gemachten Erfindungen (Art. 113 ff.). Ziel des Gesetzes ist ein starker Schutz der Arbeitnehmerrechte. Der Arbeitgeber kann zwar prinzipiell auf diese Rechte zugreifen, ist aber an strenge Vorgaben im Hinblick auf Fristen und die Vergütung des Arbeitnehmers gebunden.

IV. Ausländische Arbeitnehmer

1. Arbeitsaufenthalt

Für Aufenthalte bis zu drei Monaten benötigt man kein Visum für die Türkei. Diese Visumsfreiheit gilt für touristische Aufenthalte, wobei es um die Summe aller Aufenthalte über das Jahr verteilt geht.

Wer als Ausländer in der Türkei arbeiten will, unterfällt dem Gesetz über die internationalen Arbeitskräfte aus dem Jahre 2016. Dazu gibt es noch eine Verordnung, welche auf dem Vorgängergesetz beruht.

Wer sich zu Geschäftszwecken in der Türkei aufhält, kann visumpflichtig sein. Allerdings wird dies durch die Einreisebehörde (Grenzpolizei) nicht geprüft. Ist der kurze Aufenthalt tatsächlich mit einer Tätigkeit (Wissenschaft, Praktikum etc.) verbunden, so kann es sich empfehlen, über die zuständige türkische Auslandsvertretung einen entsprechenden Antrag zu stellen. Für die reine Montage (Aufbau, Wartung, Reparatur u.ä.) sind nach Einreisetag in die Türkei drei Monate auf das ganze Jahr verteilt erlaubnisfrei.

Ist eine längere Beschäftigung geplant, ist jedenfalls eine Arbeitserlaubnis einzuholen, die dann gleichzeitig als Aufenthaltsgenehmigung gilt. Wer sich noch in Deutschland aufhält, stellt den Antrag beim örtlichen türkischen Generalkonsulat. Der Arbeitgeber in der Türkei muss dann innerhalb von zehn Tagen nach Einreichung der Unterlagen beim Konsulat in Deutschland seinerseits einen Antrag auf Erteilung der Arbeitserlaubnis beim Arbeits- und Sozialministerium stellen. Wer sich bereits legal in der Türkei aufhält, kann die Arbeitserlaubnis vor Ort beantragen.

Bei der Erteilung von Arbeitserlaubnissen für selbstständiges wie auch für unselbstständiges Arbeiten haben die Behörden ein relativ weites Ermessen.

Der Aufenthalt wird zunächst für ein Jahr gewährt (jedenfalls nicht länger, als der Arbeitsvertrag befristet ist), kann dann um weitere zwei Jahre und dann drei Jahre verlängert werden. Ab acht Jahren Aufenthalt entsteht die Möglichkeit, eine unbefristete Aufenthalts- bzw. Arbeitserlaubnis zu bekommen.

Verstöße gegen arbeits- und aufenthaltsrechtliche Bestimmungen führen zu erheblichen Bußgeldern, die der Arbeitgeber zu bezahlen hat. Dem Arbeitnehmer drohen vor allem ausländerrechtliche Sanktionen.

Zu beachten ist, dass die Einstellung ausländischer Arbeitnehmer voraussetzt, dass das Stammkapital mindestens 100.000 TL beträgt.

2. Entsendung

Die Entsendung unterscheidet sich von der „Montage“, die für drei Monate in einem Jahr erlaubnisfrei ist, durch längere Tätigkeit, die über Aufbau, Wartung und Reparatur von Anlagen hinausgeht.

Ist ein Arbeitnehmer in Deutschland angestellt, kann er zu Tätigkeiten im Ausland abgestellt werden. Das kann zu zwei konkurrierenden Arbeitsverhältnissen führen, die aufeinander abzustimmen sind.

Ist ein Arbeitnehmer in Deutschland angestellt, kann er zu Tätigkeiten im Ausland abgestellt werden. Das kann zu zwei konkurrierenden Arbeitsverhältnissen führen, die aufeinander abzustimmen sind.

Der Aufenthalt ohne Arbeitserlaubnis führt dazu, dass das entgeltliche Arbeiten in der Türkei verboten ist. Allerdings befinden wir uns hier in einer Grauzone, etwa wenn der Arbeitnehmer in der Türkei im Home-Office für ein deutsches Unternehmen Software programmiert und weiterhin einen Hauptwohnsitz in Deutschland unterhält, wo er auch Steuern bezahlt.

Möglich wird die Arbeit, wenn dazu eine Niederlassung oder ein Verbindungsbüro gegründet wird. Da insoweit Genehmigungspflicht besteht, wird allerdings die Aufnahme einer produzierenden Tätigkeit in einem Verbindungsbüro zur Schließung des Verbindungsbüros führen. Ist die Tätigkeit dagegen auf legale Zwecke des Verbindungsbüros ausgerichtet, (z.B. Marketing), ist diese Variante unproblematisch.

Für dauerhafte unselbstständige Tätigkeit von Arbeitnehmern ist die Gründung einer Kapitalgesellschaft die richtige Variante, allerdings müssen dann besondere Bedingungen erfüllt werden. So muss die Gesellschaft entweder ein Stammkapital von mindestens 100.000 TL oder einen Jahresumsatz von mindestens 800.000 TL oder Exporterlöse von 250.000 USD haben. Zudem ist die Einstellung von nur einem Ausländer auf fünf türkische Arbeitnehmer erlaubt.

Schließlich besteht noch die Möglichkeit, auf anderer vertraglicher Grundlage, z.B. Werkvertrag, eine Arbeitserlaubnis für selbstständiges Arbeiten zu beantragen.

V. Leiharbeit

Im Mai 2016 wurden durch eine Gesetzesänderung die Möglichkeiten der Leiharbeit erweitert. Politisch steckt dahinter der Wunsch, den Arbeitsmarkt flexibler zu gestalten, vorübergehend unbesetzte Arbeitsplätze zu besetzen.

Leiharbeiter dürfen über die so genannten "Sonderarbeitsbeschaffungsbüros" (sing. *özel istihdam bürosu*) übernommen werden. Dabei handelt es sich um private Unternehmen, die einer Lizenz des Arbeitsministeriums bzw. des nationalen Arbeitsamts ([Türkiye İş Kurumu](#)) bedürfen. Diese Büros dürfen neben dem Arbeitnehmergehalt eine Dienstleistungsgebühr erheben. In bestimmten Fällen, z.B. bei Führungskräften, Spitzensportlern, Künstlern dürfen sie auch von diesen Personen Gebühren verlangen. Diese Büros sind die Arbeitgeber der Leiharbeiter. Sie kassieren auch Löhne und Beiträge von den ausleihenden Unternehmen.

Die Voraussetzungen für die Arbeitnehmerüberlassung bestehen darin, dass der Charakter der Arbeit selbst die vorübergehende Natur in sich trägt, also zum Beispiel Saisonarbeit wie etwa bei der Ernte. Oder ein Unternehmen hat eine Auftragslage, die mit den vorhandenen Arbeitnehmern nicht bewältigt werden kann und vorübergehender Natur ist. Mutterschutz oder Elternzeit in Anspruch nehmende Arbeitnehmer/innen dürfen für diese Zeit durch

Zeitarbeitnehmer ersetzt werden. Außerdem darf die Zahl der Zeitarbeitnehmer höchstens ein Viertel der fest angestellten Arbeitnehmer erreichen. Ausnahmen gibt es für sehr kleine Unternehmen.

Der Arbeitgeber hat direkte Weisungsbefugnisse gegenüber dem Leiharbeitnehmer. Für den Leiharbeitnehmer gelten am Arbeitsplatz dieselben Bedingungen wie für den fest angestellten Arbeitnehmer.

Die Leiharbeit darf, einschließlich der Verlängerungsmöglichkeiten, maximal für acht Monate vereinbart werden.

Mehr dazu: Rumpf, [Recht und Wirtschaft der Türkei](#), 5. Aufl. 2017 (Neuaufgabe in Vorbereitung)