



RRLEX | RUMPF RECHTSANWÄLTE

Die Türkeispezialisten

Arbeit und Aufenthalt in der Türkei

Das türkische Arbeitsrecht für in- und ausländische Arbeitnehmer

RUMPF RECHTSANWÄLTE

Lenzhalde 68 • 70192 Stuttgart
Fon +49 711 997 977 0 • Fax +49 711 997 977 20
info@rumpf-legal.com

RUMPF CONSULTING

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

Stand Januar 2018
www.rumpf-legal.com

Inhalt

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

I. Einführung

Rumpf Rechtsanwälte berät nicht nur Unternehmen, sondern auch Privatpersonen, wenn es um die Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit in der Türkei geht. Immer mehr Deutsche, insbesondere mit türkischer Abstammung, suchen in der Türkei neue Herausforderungen. Häufig stehen sie im Zusammenhang mit Aktivitäten des deutschen Arbeitgebers, der eine eigene Niederlassung in der Türkei gegründet hat.

Rumpf Rechtsanwälte prüft für seine Mandanten die Rechtslage und erstellt Verträge in deutscher, türkischer oder englischer Sprache, auf Wunsch auch in zwei oder drei Sprachversionen. In diesem Fall steht die Kanzlei für rechtssichere Übereinstimmung der Texte.

Die Beratung erfolgt je nach Wunsch durch unser Stuttgarter Büro oder unsere Partner in Istanbul. Fortlaufende Beratung bieten wir dann auch an unseren anderen Standorten in der Türkei an.

Über unsere Beratungsgesellschaft Rumpf Consulting in Istanbul bieten wir auch die Stellung von Anträgen auf Arbeitsaufenthalt bei den zuständigen Behörden an.

Aus der deutschsprachigen Literatur zum türkischen Arbeitsrecht ist das Werk von Centel, Arbeitsrecht in der Türkei, 2005 (leider vergriffen und damit nur noch in großen Bibliotheken zu finden, Neuauflage in englischer Sprache 2017) zu nennen.

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.

4. Aufenthalt

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 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. Auf jeden Fall gilt dies für eine Einreise zum Zweck der Aufnahme einer längeren Beschäftigung. Der Antrag sollte sich auf eine Aufenthalts-/und Arbeitserlaubnis beziehen. 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. Nach Einreise ist durch den Arbeitnehmer eine Aufenthaltsgenehmigung bei der örtlichen Ausländerbehörde zu beantragen. Wird zunächst nur eine Aufenthaltserlaubnis und später im türkischen Inland eine Arbeitsgenehmigung beantragt, so ist mit einer erhöhten Bearbeitungsdauer zu rechnen. Der Erhalt einer Arbeitsgenehmigung ist ausgeschlossen, wenn die Einreise ursprünglich zu einem anderen Zweck erfolgte. In diesem Fall muss man ganz von vorne anfangen.

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

Für die reine Montage (Aufbau, Wartung, Reparatur u.ä.) sind nach Einreisetag in die Türkei drei Monate auf das ganze Jahr verteilt erlaubnisfrei.

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.

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. Mindestlohn

Es gibt einen gesetzlich verankerten Mindestlohn, der halbjährlich oder jährlich angepasst wird und derzeit (1.1.-31.12.2018) monatlich netto TL 1.603,12/brutto TL 2.029,50 beträgt (derzeitiger Umrechnungskurs: 1 Euro = 4,55 TL). 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 Wartezeit 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. 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.

8. 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).

9. 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.

10. 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 4.426,16 TL pro Jahr (1. Hj. 2017).

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.

11. Arbeitslosengeld

Das Arbeitslosengeld wird wie der Mindestlohn jährlich angepasst. Für 2018 beträgt es 1.611,28 TL. Es wird höchstens zehn Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezahlt. Wird der Antrag nicht innerhalb des ersten Monats gestellt, entfällt ein Zahlungsanspruch für jeden versäumten Monat. Zuständig ist die Arbeitsagentur İŞKUR. Um den vollen Anspruch zu haben, muss der Verlust des Arbeitsplatzes unverschuldet eingetreten sein, in den letzten 3 Jahren muss der Arbeitnehmer mindestens 1080 Tage versicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein. Mit der Abnahme der Beschäftigungszeiten nimmt auch die Dauer ab, während derer das Arbeitslosengeld bezahlt wird. Der Arbeitslose hat die Agentur unverzüglich über Änderungen zu unterrichten.

12. 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.

13. 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 tief greifenden Änderungen in der Betriebsstruktur, so kann dies eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen.

14. 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.

15. 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 gleich bleibendem 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 600 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.

IV. 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.

Fraglich ist, ob die Anstellung „in der Türkei“ durch ein deutsches Unternehmen möglich ist, das dort weder über eine Niederlassung noch über ein Verbindungsbüro verfügt. Denkbar ist eine solche Konstellation, wenn der Arbeitnehmer in der Türkei ein gesichertes Aufenthaltsrecht hat, das nicht durch Arbeit begründet ist. Aus deutscher Sicht gleicht das einem Vertragsverhältnis, in dem der Arbeitnehmer in Heimarbeit tätig ist. Es gilt dann deutsches Arbeitsrecht. Allerdings sollte damit gerechnet werden, dass ein türkisches Gericht dies anders sieht, den Tätigkeitsort als Betriebsstätte ansieht und zwingendes türkisches Arbeitsrecht anwendet - mit unkalkulierbaren wirtschaftlichen Konsequenzen. Eine solche Konstellation sollte daher vermieden werden.

Eine weitere Variante ist der Entsendungsvertrag und die Anstellung in einem Tochterunternehmen in der Türkei. Die Entsendung kommt in Betracht, wenn die Rückkehr geplant ist und dem Mitarbeiter die Rechte aus dem deutschen Arbeitsverhältnis erhalten bleiben sollen. Im

Hinblick darauf, dass mit dem türkischen Tochterunternehmen ein türkisches Arbeitsverhältnis entsteht, besteht entsprechender Abstimmungsbedarf.

Ist dagegen ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis vor Ort in der Türkei geplant, sollte das deutsche Unternehmen zumindest ein Verbindungsbüro unterhalten, über welches die Anstellung erfolgt. Abzuraten ist von „Hilfskonstruktionen“, in denen die Anstellung von Deutschland aus in der Weise fortgeführt wird, dass der Arbeitnehmer in der Türkei auf ein nicht mit dem tatsächlichen Arbeitgeber verbundenes Unternehmen, z.B. ein Beratungsunternehmen, angemeldet wird.

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 jetzt auch 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 Zeitarbeiter ersetzt werden. Außerdem darf die Zahl der Zeitarbeiter 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.