GTAI GERMANY TRADE & INVEST

ENTSENDUNG IN DIE TÜRKEI

BONN, 2. OKTOBER 2025

Sherif Rohayem
Senior Manager Ausländisches Wirtschaftsrecht
www.gtai.de

Wissenswertes für die Teilnehmenden

Teilnehmende sind stumm geschaltet

Webinar wird aufgezeichnet und steht nach dem Webinar zum Abruf bereit

Fragen über Chatfenster jederzeit möglich

Q&A Session am Ende der Präsentation

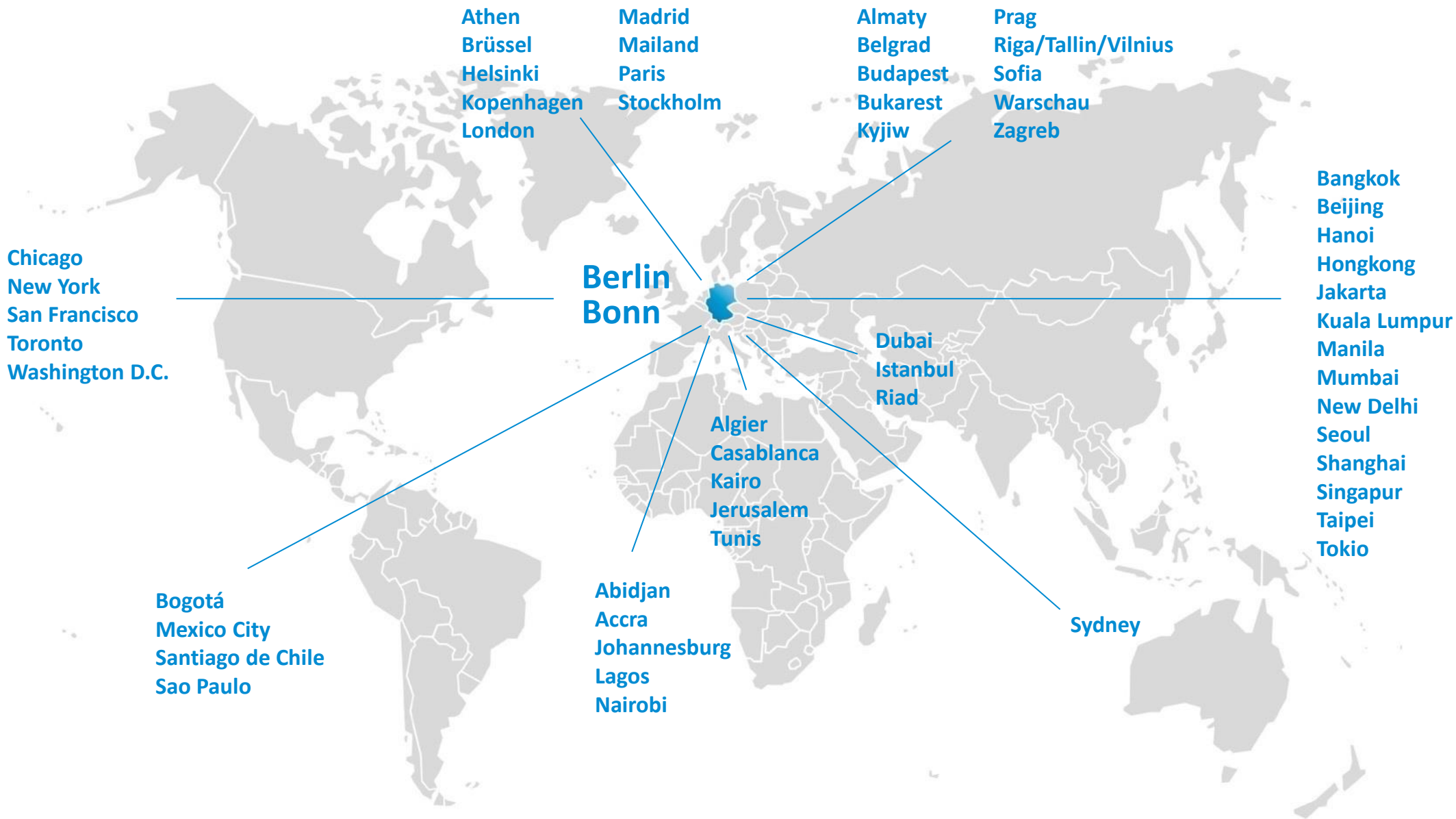
Kurze Umfrage nach dem Webinar

Exportieren weltweit

Investoren-anwerbung

Standort-marketing

Förderung neue Bundesländer


Athen
Brüssel
Helsinki
Kopenhagen
London
Madrid
Mailand
Paris
Stockholm
Almaty
Belgrad
Budapest
Bukarest
Kyjiw
Prag
Riga/Tallin/Vilnius
Sofia
Warschau
Zagreb
Chicago
New York
San Francisco
Toronto
Washington D.C.
Berlin
Bonn
Bangkok
Beijing
Hanoi
Hongkong
Jakarta
Kuala Lumpur
Manila
Mumbai
New Delhi
Seoul
Shanghai
Singapur
Taipei
Tokio
Dubai
Istanbul
Riad
Algier
Casablanca
Kairo
Jerusalem
Tunis
Bogotá
Mexico City
Santiago de Chile
Sao Paulo
Abidjan
Accra
Johannesburg
Lagos
Nairobi
Sydney

Entsendung in die Türkei

Agenda

1. Arbeitsrecht
2. Sozialversicherungsrecht
3. Aufenthaltsrecht
4. Steuerrecht

Fallgruppen der Entsendung

- Dienstreise (Messe, Kongress oder Verhandlung)
- Dienstleistung (Montage, Aufsicht, Reparatur, Schulung, Bauaufsicht oder Beratung)
- Entsendung in die türkische Tochter

1. ARBEITSRECHT

Arbeitsrecht I

Weisungsrecht oder Konsens im Falle einer zeitlich befristeten Entsendung?

Es kommt darauf an:

- Dienstreise (Messe, Kongress oder Verhandlung)
- Dienstleistung (Montage, Aufsicht, Reparatur oder Schulung)
- Entsendung in die türkische Tochter

Arbeitsrecht I

Dienstreisen dauern circa eine Woche.

Ergo: Weisungsrecht reicht hier eher aus, nicht jedoch zwingend (siehe Inhalt des Arbeitsvertrages/Jobbeschreibung)

Dienstleistungen dauern Wochen bis Monate.

Ergo: Konsens erforderlich/Entsendungsvertrag

Dasselbe gilt für **Entsendungen in die türkische Tochter**

Arbeitsrecht II

Welches Arbeitsrecht gilt bei Türkei-Entsendung?

Entweder das Türkische oder das Deutsche.

Antwort: Was die Parteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) wollen – freie Rechtswahl

Rechtswahl darf nicht dazu führen, dass Schutzniveau des abgewählten Rechts unterschritten wird.

Arbeitsrecht II

Anwendbares Recht bei fehlender Rechtswahl?

Es gilt Artikel 8 Absatz 2 der Rom-I-Verordnung

Danach ist das Recht des Staates anwendbar, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seiner Arbeit verrichtet.

Ergo: Deutsches Recht in Fällen Dienstreise und Dienstleistung

Anders bei Entsendung in die Tochter. Hier gilt türkisches Recht.

2. SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

Sozialversicherungsrecht I

Gilt die deutsche Sozialversicherung auch während einer Entsendung?

Grundsatz: Deutsche Sozialversicherung gilt in Deutschland – Territorialprinzip

Ausnahme: Ausstrahlung bei Entsendung gemäß § 4 SGB IV

Sozialversicherungsrecht I

Wann liegt eine Entsendung nach SGB vor?

Arbeitnehmer übt auf Veranlassung des Arbeitgebers eine Beschäftigung im Ausland aus. Dauer der Auslandsbeschäftigung muss vertraglich oder nach den Umständen im vorhinein zeitlich befristet sein.

Rechtsfolge der Entsendung - Ausstrahlung

Sozialversicherungsrecht II

Türkei kennt auch Sozialversicherungspflicht.

Problem: Doppelte Versicherungspflicht

Lösung: Sozialversicherungsabkommen

Deutsch-Türkisches Sozialversicherungsabkommen macht, dass nur eine Sozialversicherungspflicht besteht.

Weist das Abkommen das deutsche Recht aus, erhält Arbeitnehmer eine T/A 1 Bescheinigung zur Vorlage in der Türkei.

Sozialversicherungsrecht III

Dienstreise

Verbleib in der deutschen Sozialversicherung

Dienstleistung

Grds. Verbleib in der deutschen Sozialversicherung bei Aufenthalten bis zu 90 Tagen

Entsendung in die türkische Tochter

Grds. kein Verbleib in der deutschen Sozialversicherung

3. AUFENTHALTSRECHT

Aufenthaltsrecht I

Dienstreise

Dienstreise zum Besuch einer Messe, einer Konferenz oder Vertragsverhandlung ist eine Geschäftsreise.

Deutsche und EU-Staatsbürger dürfen visumsfrei einreisen und sich 90 Tage in der Türkei aufhalten

Aufenthaltsrecht II

Dienstleistungserbringung

Keine Dienstreise

Ergo: Visumspflicht

Bei Aufenthalten unter 90 Tagen gibt es zwei Sorten von Visa

- Montagevisum
- Visum für grenzüberschreitende Dienstleister nach Gesetz Nr. 6735

Aufenthaltsrecht II

Montagevisum

- Gegenstand: Montage, Installation, Schulung, Reparatur und Wartung
- Dauer 90 Tage
- Wird pro Person ein Mal im Jahr erteilt
- Mehrfache Einreise: Ja

Aufenthaltsrecht II

Montagevisum

- Beantragung bei türkischen Auslandsvertretungen in BRD
- Bestätigungs- und Einladungsschreiben des türkischen Unternehmens
- Nachweis Krankenversicherung

Aufenthaltsrecht II

Visum für grenzüberschreitende Dienstleister nach Gesetz Nr. 6735

- Gegenstand: Alle Dienstleistungen, die nicht Montage, Wartung und Schulung sind
- Dauer: 90 Tage
- Beantragung bei türkischen Auslandsvertretungen in BRD
- Wird pro Person ein Mal im Jahr erteilt
- Mehrfache Einreise: Ja

Aufenthaltsrecht III

Aufenthalte länger als 90 Tage

Erfordernis einer Arbeitserlaubnis

Voraussetzungsreicher als Montagevisum und Dienstleistungsvisum

Bei Arbeitserlaubnis berücksichtigt türkisches Arbeitsministerium arbeitsmarktpolitische Aspekte (Mangelberuf vs. gibt es viel Einheimische, Transfer von Know-How etc.)

Einsätze über 90 Tage

Parallele Anstellung bei türkischer Kundin

Vorteil: Arbeitserlaubnis, keine Betriebsstätte

Nachteil: türkische Sozialversicherung und Lohnsteuer

Einsätze über 90 Tage

Gründung eigener Präsenz

Vorteil: Arbeitserlaubnis, Verbleib in deutscher Sozialversicherung

Nachteil: Aufwand mit Gründung und Betrieb, ggf. Begründung einer Betriebsstätte

4. STEUERRECHT

Steuerrecht

Welteinkommensprinzip trifft auf Territorialprinzip

Daraus folgt doppelte Besteuerung

Zur Vermeidung dieser doppelten Besteuerung haben Staaten bilaterale Vereinbarungen – DBA‘s - geschlossen

Steuerrecht I

Lohnsteuer - Artikel 15 DBA

Grundsatz: Löhne von Arbeitnehmerinnen werden im Staat versteuert, wo sie „ansässig“ sind.

Ausnahme: Arbeitnehmerin in Deutschland ansässig und arbeitet aufgrund einer Entsendung in der Türkei, besteht Steuerpflicht in der Türkei.

Steuerrecht I

Lohnsteuer - Artikel 15 DBA

Ausnahme von der Ausnahme:

- Türkeiaufenthalt weniger als 183 Tage innerhalb eines Jahres
- Gehalt wird aus Deutschland gezahlt
- Gehalt wird nicht von einer türkischen Betriebsstätte oder festen Einrichtung des deutschen Arbeitgebers getragen

Steuerrecht II

Körperschaftsteuer – Artikel 7 DBA

Deutsche Unternehmen sind in Deutschland steuerpflichtig, auch wenn sie Gewinne in der Türkei erzielen Welteinkommensprinzip und Territorialprinzip)

Ausnahme: Gewinne werden durch Betriebsstätte erzielt

Ergo: Besteuerung in der Türkei

Steuerrecht II

Körperschaftsteuer – Artikel 7 DBA

Betriebsstättenbegriff gemäß Artikel 5 Absatz 2 DBA

Feste Geschäftseinrichtung – wie zB

- Niederlassung
- Fabrik
- Ort der Leitung

Steuerrecht II

Körperschaftsteuer – Artikel 7 DBA

Betriebsstättenbegriff gemäß Artikel 5 Absatz 3 a) und b) DBA

- Bauausführung oder Montage, sobald Dauer sechs Monate überschreitet
- Andere Dienstleistungen (einschl. Beratungsleistungen) bei mehr als sechs Monaten innerhalb von zwölf Monaten

Entsendung in die Türkei

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Wie geht es weiter?

Sie erhalten den Vortrag und den Link zur Aufzeichnung des heutigen Webinars per E-Mail.

Für weitere Informationen besuchen Sie unsere Webseite unter **www.gtai.de/recht**

© GettyImages/portishead1

Webadressen von Produkten der GTAI

Länderwebseiten Türkei

www.gtai.de/tuerkei

Wirtschaftsausblick

www.gtai.de/wirtschaftsausblick

Newsletter Recht

www.gtai.de/rechtsnews

Ausländische Gesetze

www.gtai.de/auslaendische-gesetze

Webinare

www.gtai.de/webinare

Kontakt

Sherif Rohayem

Senior Manager
Ausländisches Wirtschaftsrecht

sherif.rohayem@gtai.de

Für weitere Informationen

www.gtai.de/recht