



# Arbeiten in der Türkei

Information zur Sozialversicherung

*Zur Druckversion*

Ein beruflich bedingter Aufenthalt in der Türkei bringt naturgemäß eine Reihe von Veränderungen mit sich. Häufig ergeben sich dabei auch Fragen zum Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht.

Auf den folgenden Seiten informieren wir Sie darüber, ob während einer vorübergehenden Beschäftigung in der Türkei die deutschen oder türkischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit anzuwenden sind. Soweit die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften von einem Antrag des Arbeitnehmers und seines Arbeitgebers abhängig ist, erläutern wir das Antragsverfahren. Daneben werden Stellen genannt, die Fragen zur praktischen Anwendung der deutschen bzw. der türkischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit beantworten.

Bitte beachten Sie, dass es sich bei den unterstrichenen Begriffen um Links zu weiterführenden Informationen handelt, die der Druckfassung nicht beiliegen. Zudem möchten wir Sie darauf hinweisen, dass im Folgenden mit Rechtsvorschriften stets die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gemeint sind.

### Allgemeines

Prinzipiell entscheidet jeder Staat in eigener Zuständigkeit darüber, ob und unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer im Bereich der sozialen Sicherheit geschützt ist und in welcher Höhe Beiträge zu entrichten sind. Bei einer grenzüberschreitenden Beschäftigung kann dies daher dazu führen, dass Sie in der Türkei und in Deutschland Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen.

Um dies zumindest in einigen Bereichen der sozialen Sicherheit zu vermeiden, gelten im Verhältnis zu der Türkei spezielle Zuständigkeitsregeln. Das Sozialver-

sicherungsabkommen gilt grundsätzlich nur für Staatsangehörige der Vertragsstaaten („persönlicher Geltungsbereich“) oder für Flüchtlinge und Staatenlose, die sich gewöhnlich innerhalb eines Vertragsstaates aufhalten. Abweichend hiervon sind die Regelungen über die Entsendung sowie die Sonderregelungen für Arbeitnehmer von Transport- und Luftverkehrsunternehmen und für Besatzungsmitglieder von Seeschiffen unabhängig von der Nationalität anwendbar.

Ferner gilt das Abkommen bei Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften auch für die Angehörigen der Staaten, mit denen Deutschland über- oder zwischenstaatliche Beziehungen über soziale Sicherheit unterhält. Welche Staaten dies im Einzelnen sind, können Sie unserer [Staatenübersicht](#) entnehmen.

Der sachliche Geltungsbereich des Abkommens erstreckt sich in Bezug auf Deutschland zunächst nur auf die

- Krankenversicherung sowie den Schutz der erwerbstätigen Mutter, soweit sie die Gewährung von Geld- und Sachleistungen durch die Träger der Krankenversicherung zum Gegenstand haben
- Unfallversicherung
- Rentenversicherung
- hüttenknappschaftliche Zusatzversicherung
- Altershilfe für Landwirte
- das Kindergeld für Arbeitnehmer

Hinsichtlich der Arbeitslosen- und Pflegeversicherung existiert kein einheitliches Koordinierungsrecht. Insofern ist unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Regelung (§ 4 Sozialgesetzbuch Viertes Buch - SGB IV) zu prüfen, ob eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vorliegt und - unabhängig von einer Versicherungspflicht in der Türkei - eine Versicherungspflicht in Deutschland besteht. Die folgenden Ausführungen beziehen sich allerdings ausschließlich auf die Regelungen des Abkommens und gelten daher grundsätzlich nicht für die Arbeitslosen- und Pflegeversicherung.

Unterliegt ein in der Türkei beschäftigter Arbeitnehmer allerdings aufgrund einer Ausnahmevereinbarung weiterhin den deutschen Rechtsvorschriften, so finden auch die deutschen Rechtsvorschriften über Arbeitslosenversicherung Anwendung.

### Grundsätze

Entscheidend dafür, ob für einen Arbeitnehmer die türkischen oder die deutschen Rechtsvorschriften gelten, ist der Ort, an dem die Arbeit tatsächlich ausgeübt wird. Dieser Grundsatz gilt unabhängig davon, in welchem Staat der Arbeitnehmer wohnt. Auch der Firmensitz des Arbeitgebers ist nicht von Bedeutung.

### Beispiel 1

Martin Müller arbeitet als Angestellter in Ankara. Da Herr Müller seine Beschäftigung ausschließlich in der Türkei ausübt, gelten für ihn die türkischen Rechtsvorschriften. Dies wäre auch dann der Fall, wenn Herr Müller (weiterhin) in Deutschland wohnen oder sich der Firmensitz seines Arbeitgebers in Deutschland befinden würde.

Die Anwendung der türkischen Rechtsvorschriften ist allerdings nicht gleichzusetzen mit einem tatsächlich bestehenden Versicherungsschutz in der Türkei. Ob und gegebenenfalls in welchen Bereichen der Arbeitnehmer dort versichert ist, richtet sich ausschließlich nach türkischem Recht. Informationen darüber, welche Stellen neben den zuständigen Versicherungsträgern in der Türkei Auskünfte über das türkische Sozialrecht geben können, haben wir im Abschnitt „Ergänzende Informationen“ für Sie zusammengestellt.

### Entsendung

Eine besondere Regelung gilt für einen Arbeitnehmer, der im Rahmen seines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses vorübergehend in die Türkei entsandt wird, um dort im Auftrag und für Rechnung seines Arbeitgebers eine Arbeit auszuführen. Für ihn gelten weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Hierbei ist zu beachten, dass das deutsch-türkische Abkommen über Soziale Sicherheit - im Gegensatz zu Sozialversicherungsabkommen mit anderen Staaten - keine konkrete Zeitgrenze (z.B. 12 Monate) für die weitere Anwendung der Rechtsvorschriften des Entsendestaates enthält. Gleichwohl muss die vorübergehende Beschäftigung in der Türkei durch die Eigenart der Beschäftigung oder auf Grund einer vertraglichen Regelung im Voraus zeitlich befristet sein.

### Beispiel 2

Nicole Schneider ist Architektin und arbeitet in Potsdam bei einem dort ansässigen Ingenieurbüro. Dieses Unternehmen setzt Frau Schneider zur Betreuung eines Projektes für voraussichtlich 15 Monate in der Türkei ein.

**Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber:**

Bitte wenden Sie sich an die Stelle, die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften auf eine in die Türkei beschäftigte Person“ (Vordruck T/A 1) zuständig ist (siehe Abschnitt „Vordruck T/A 1“). Sie entscheidet darüber, ob eine Entsendung vorliegt.

Beim vorübergehenden Einsatz von Frau Schneider in der Türkei sind alle zuvor genannten Voraussetzungen einer Entsendung erfüllt. Daher gelten für sie weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften.

Für eine abschließende Beurteilung, ob eine Entsendung vorliegt, sind die tatsächlichen und rechtlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses während des Einsatzes in der Türkei maßgebend. Da das deutsch-türkische Sozialversicherungsabkommen hierzu keine weiteren Erläuterungen enthält, ist unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Regelung (§ 4 Sozialgesetzbuch Viertes Buch - SGB IV) zu beurteilen, ob eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vorliegt und somit weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten.

**Beispiel 3**

Das von Nicole Schneider betreute Bauprojekt (vgl. Beispiel 2) konnte aus unvorhersehbaren Gründen nicht wie geplant fertig gestellt werden. Ihr Einsatz in der Türkei wird daher um sechs Monate verlängert. Soweit die Voraussetzungen einer Entsendung weiterhin erfüllt sind, gelten für Frau Schneider weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Die rechtsverbindliche Entscheidung hierüber trifft der ggf. auch für die Ausstellung des Vordrucks T/A 1 zuständige Versicherungsträger.

**Ausnahmevereinbarungen**

Gelten nach den zuvor genannten Regelungen die türkischen Rechtsvorschriften, kann im Einzelfall auf der Basis einer Ausnahmevereinbarung geregelt werden, dass für den Arbeitnehmer anstelle der türkischen

die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Wird eine solche Vereinbarung geschlossen, gilt sie stets einheitlich für alle Bereiche der sozialen Sicherheit, für die vom sachlichen Geltungsbereich der Abkommen erfassten Versicherungszweige (siehe Abschnitt „Allgemeines“).

Für den Abschluss einer Ausnahmevereinbarung ist auf deutscher Seite der GKV-Spitzenverband, DVKA und auf türkischer Seite die Sozialversicherungsanstalt (Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Emlilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Yurtdışı Hizmetler Daire Başkanlığı) zuständig. Es sind in jedem Einzelfall beide Stellen beteiligt.

Soweit weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten sollen, ist der entsprechende gemeinsame Antrag von Arbeitnehmer und Arbeitgeber an den GKV-Spitzenverband, DVKA zu richten.

Grundvoraussetzung für den Abschluss einer Ausnahmevereinbarung ist das individuell zu begründende Interesse des Arbeitnehmers daran, dass für ihn weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten sollen.

**Beispiel 4**

Thomas Weihe ist bei einem Kreditinstitut in Frankfurt am Main beschäftigt. Er soll für die Dauer von drei Jahren bei deren rechtlich selbständiger Tochtergesellschaft in Istanbul eingesetzt werden. Für diese Zeit wird sein Arbeitsvertrag mit dem Kreditinstitut in Frankfurt auf der Basis eines so genannten Stammhausbindungsvertrages ruhend gestellt. Für die Dauer der Beschäftigung in der Türkei erhält er einen lokalen Arbeitsvertrag mit der dortigen Tochtergesellschaft.

## Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber:

**Eine Ausnahmereinbarung sollte möglichst vier Monate vor Aufnahme der Beschäftigung in der Türkei beantragt werden, damit bereits zu Beginn des Antragszeitraums für alle Beteiligten Rechtssicherheit hinsichtlich der anzuwendenden Rechtsvorschriften besteht.**

Für Herrn Weihe gelten während der dreijährigen Beschäftigung in der Türkei grundsätzlich die türkischen Rechtsvorschriften, da er die Beschäftigung dort ausübt und eine Entsendung im Sinne des Sozialversicherungsabkommens nicht vorliegt (siehe [Abschnitt „Entsendung“](#)).

Herr Weihe ist daran interessiert, dass für ihn während seines Einsatzes in der Türkei weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, da er bisher ausschließlich Kranken-, Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt und insbesondere seine ergänzende private Altersvorsorge an den zu erwartenden Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung orientiert hat. Aus diesem Grund beantragt er gemeinsam mit seinem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber beim GKV-Spitzenverband, DVKA, dass für ihn weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Kranken-, Renten- und Unfallversicherung sowie der Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) und über das Kindergeld gelten.

Treffen der GKV-Spitzenverband, DVKA und die Sozialversicherungsanstalt ([Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı](#), [Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü](#), [Yurtdışı Hizmetler Daire Başkanlığı](#)) eine Ausnahmereinbarung für Herrn Weihe, gelten für ihn für die Dauer seines dreijährigen Einsatzes bei der Tochtergesellschaft in Istanbul weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Kranken-, Renten- und Unfallversicherung sowie der Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) und über das Kindergeld.

Bei einer Ausnahmereinbarung handelt es sich um eine Ermessensentscheidung der für deren Abschluss zuständigen Stellen. Bei der Entscheidung wird insbesondere die weitere arbeitsrechtliche Bindung des Arbeitnehmers an seinen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber berücksichtigt. Eine solche arbeitsrechtliche Bindung liegt zweifelsfrei vor, wenn das bisherige Arbeitsverhältnis unverändert fortbesteht oder lediglich um zusätzliche Regelungen für die Zeit des Einsatzes in der Türkei ergänzt wird. Aber auch ein ruhendes Arbeitsverhältnis („Rumpfarbeitsverhältnis“) kann eine ausreichende arbeitsrechtliche Bindung darstellen, wenn beispielsweise weiterhin Berichtspflichten gegenüber dem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber bestehen, die betriebliche Altersvorsorge bei diesem Arbeitgeber während des Auslandseinsatzes fortgeführt wird und das bisherige Arbeitsverhältnis bei der Rückkehr des Arbeitnehmers nach Deutschland in vollem Umfang wieder auflebt.

Ferner wird auch für eine Ausnahmereinbarung stets eine konkrete zeitliche Befristung des Einsatzes in der Türkei gefordert. Ist ein Einsatz von mehr als fünf Jahren geplant, wird eine solche Vereinbarung erfahrungsgemäß nicht geschlossen. Wird ein zunächst für weniger als fünf Jahre geplanter Einsatz in der Türkei verlängert, ist eine Verlängerung der Ausnahmereinbarung aus deutscher Sicht für maximal drei weitere Jahre denkbar, wenn besondere Umstände des Einzelfalls, die vom Antragsteller detailliert darzulegen sind, dies rechtfertigen.

### Antragsverfahren

Sie können zur Beschleunigung des Verfahrens beitragen, indem Sie

- den vollständig ausgefüllten Antrag und
- die vollständig ausgefüllte Erklärung des Arbeitnehmers

an folgende Anschrift senden:

GKV-Spitzenverband  
DVKA  
Postfach 20 04 64  
53134 Bonn.

Können Sie den Antrag ausnahmsweise erst nach Aufnahme der Beschäftigung bzw. Beginn des Verlängerungszeitraums stellen, geben Sie bitte den Grund für die Verspätung an. Ferner bitten wir Sie, uns in diesem Fall auch mitzuteilen, ob weiterhin ausschließlich Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt wurden.

### Sonderregelungen für weitere Personenkreise

Das deutsch-türkische Abkommen über Soziale Sicherheit enthält für folgende Personenkreise Sonderregelungen:

- Arbeitnehmer von Transport- und Luftverkehrsunternehmen
- Besatzungsmitglieder von Seeschiffen
- Beschäftigte von amtlichen Vertretungen und anderen öffentlichen Arbeitgebern
- Personen, die nicht Arbeitnehmer sind (z.B. Selbständige)

Über Einzelheiten informieren wir Sie gerne auf Anfrage.

### Vordruck T/A 1

Arbeitnehmer, die in der Türkei arbeiten und für die die deutschen Rechtsvorschriften gelten, erhalten auf Antrag eine „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften auf eine in der Türkei beschäftigte Person“ (Vordruck T/A 1).

Dieser Vordruck dient gegenüber den türkischen und deutschen zuständigen Stellen als Nachweis darüber, dass für den Arbeitnehmer ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten. Daher ist es sehr wichtig, dass der dort bescheinigte Sachverhalt den tatsächlichen Verhältnissen entspricht. Aus diesem Grund sollte die Stelle, die den Vordruck T/A 1 auszustellen hat, stets wahrheitsgemäß und umfassend über die tatsächlichen Verhältnisse und über Änderungen umgehend informiert werden.

Den Vordruck stellt in Deutschland aus:

- die gesetzliche Krankenkasse, an die die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung abgeführt werden oder
- der zuständige Träger der Unfallversicherung, sofern eine Person nur gesetzlich unfallversichert ist.

### Kranken- und Unfallversicherungsschutz

Arbeitnehmer, die vorübergehend in der Türkei beschäftigt und weiterhin in Deutschland gesetzlich krankenversichert sind, können auch in der Türkei Sachleistungen bei Krankheit und Mutterschaft in Anspruch nehmen. Dies gilt auch für die mitversicherten Familienangehörigen, die den Arbeitnehmer begleiten. Hier

Arbeiten in der Türkei

für ist der Vordruck T/A 11 erforderlich, der bei der gesetzlichen Krankenkasse erhältlich ist. Weitere Informationen zur Sachleistungsaushilfe sind unmittelbar bei der Krankenkasse erhältlich. Daneben enthält auch unser in erster Linie für Urlauber bestimmtes Merkblatt „[Urlaub in der Türkei](#)“ nützliche Informationen zum Krankenversicherungsschutz bei einem vorübergehenden Aufenthalt in der Türkei.

Alternativ zur Sachleistungsaushilfe durch den türkischen Träger erhalten gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer, wenn sie während ihrer vorübergehenden Beschäftigung in der Türkei erkranken, unter anderem die im Kapitel „Leistungen der Krankenversicherung“ im Sozialgesetzbuch – Fünftes Buch (SGB V) vorgesehenen Leistungen von ihrem Arbeitgeber (vgl. [§ 17 SGB V](#)). Dies gilt auch für die mitversicherten Familienangehörigen, die den Arbeitnehmer begleiten oder besuchen. Die Krankenkasse erstattet in diesen Fällen dem Arbeitgeber die entstandenen Kosten bis zu der Höhe, in der sie ihr in Deutschland entstanden wären.

Weitere Informationen – auch darüber, was bei einer Arbeitsunfähigkeit zu beachten ist – erhalten Sie bei der zuständigen Krankenkasse.

Gelten für Sie während der vorübergehenden Beschäftigung in der Türkei weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften und erleiden Sie in dieser Zeit einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit, wenden Sie sich bitte unverzüglich an den zuständigen deutschen Unfallversicherungsträger (z.B. Berufsgenossenschaft). Weitere Informationen erhalten Sie unter folgender Adresse:

#### Deutsche Gesetzliche

#### Unfallversicherung

Alte Heerstraße 111

53757 Sankt Augustin

Arbeiten in der Türkei

#### **Ergänzende Informationen**

Weitere Auskünfte zur Sozialversicherung in der Türkei erhalten Sie unter anderem beim:

- Bundesverwaltungsamt  
Informationsstelle für Auswanderer  
und Auslandstätige  
50728 Köln
- Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı  
Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü  
Yurtdışı Hizmetler Daire Başkanlığı  
Mithatpaşa Cad. No: 7  
06437 SIHHIYE/ANKARA  
TÜRKEI

Außerdem empfehlen wir Ihnen dringend, sich bei speziellen versicherungs- oder leistungsrechtlichen Fragen – wie z. B. der Anrechnung von Versicherungszeiten, der Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung oder der Inanspruchnahme von Leistungen – vom jeweils zuständigen Versicherungsträger in Deutschland bzw. in der Türkei individuell beraten zu lassen.

## Impressum

### **GKV-Spitzenverband**

Deutsche Verbindungsstelle  
Krankenversicherung - Ausland (DVKA)  
Pennefeldsweg 12 c  
53177 Bonn  
Tel: +49 228 9530-0  
Fax: +49 228 9530-600  
E-Mail: [post@dvka.de](mailto:post@dvka.de)  
Internet: [www.dvka.de](http://www.dvka.de)

Stand: 02/2011

Die Informationen dieses Merkblattes wurden sorgfältig recherchiert. Ansprüche können hieraus jedoch nicht hergeleitet werden, da z.B. nach der Herausgabe Änderungen eingetreten sein können.

Bildnachweis Baustellenszene: [www.fotolia.com/Surrender](http://www.fotolia.com/Surrender)  
Bildnachweis Hagia Sofia: [www.fotolia.com/Maria-Elcoro-Iribe](http://www.fotolia.com/Maria-Elcoro-Iribe)  
Bildnachweis Vertragsbesprechung: [www.goodshot.com](http://www.goodshot.com)

***Zur Druckversion***