



Rechtliche Rahmenbedingungen für Geschäfte mit der Türkei

Av. Prof. Dr. Mehmet Köksal

NUMOV TÜRKEI VERANSTALTUNG, 08. April 2021

Folgende Überschriften möchte ich mit Ihnen besprechen bzw. behandeln:

I. TEIL – GESCHÄFTSGRÜNDUNG - ÄNDERUNGEN IM TÜRKISCHEN HANDELSRECHT

A. Gesetz zu ausländischen Direktinvestitionen

B. Bestimmungen des türkischen Handelsgesetzbuches

II. TEIL – ARBEITSRECHTLICHE GRUNDREGELUNGEN

III. TEIL – NEUES ARBEITSSICHERHEITSREGELUNGEN

IV. TEIL – DATENSCHUTZ UND NACHRICHTENVERWALTUNGSSYSTEM

V. TEIL – ALLGEMEINE ZOLLBESTIMMUNGEN

- Die Marktwirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Türkei legen die allgemeinen Rahmenbedingungen für die Handlungen der Akteure im wirtschaftlichen Prozess (Konsumenten, Unternehmer, Arbeitnehmer, Staatsbürger) fest und koordinieren somit das Wirtschaftsgeschehen.
- Besonders in den vergangenen Jahren hat sich die Türkei zu einem wichtigen Wirtschaftsstandort entwickelt und verfolgt als Beitrittskandidat der Europäischen Union den Ausbau von EU – Standards.
- Die Gliederung der marktwirtschaftlichen Rahmenbedingungen umfasst die sozioökonomische, politische und gesellschaftlich – kulturelle Rahmenbedingungen.
- Diese wiederum können anhand der u.a. Erläuterungen definiert werden:
 - Wirtschafts – und gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen
 - Wirtschaftliche, politische und kulturelle Beziehungen zu Deutschland
 - Wirtschaftsleistung, Wirtschaftsbranchen und Investitionsfelder
 - Bevölkerung, Arbeitsmarkt, Kaufkraft und Urbanisierung
 - Aussenwirtschaft, Importe aus Deutschland, Wettbewerber
 - Technologielevel und Schlüssel -/ Zukunftstechnologien

- Seit der Gründung der Republik besitzt die Türkei ein laizistisches Rechtssystem.
- Die Legislative und Judikative sind getrennt.
- Aufgebaut auf das Rechtsstaatsprinzip
- Westlich orientiert.

Die Türkei hat seit 1995 ein sehr modernes Verbraucherschutzgesetz.

Die Türkei hat 2001 das türk. ZGB reformiert.

Das Arbeitsgesetzbuch wurde 2003 reformiert. Im gleichen Jahr wurde das ausländische Direktinvestitionsgesetz erlassen.

Das Strafgesetzbuch und Strafprozessordnung wurden 2005 neu geschrieben.

Seit dem 1.10.2011 hat die Türkei eine neue moderne Zivilprozessordnung.

Seit dem 01.07.2012 sind die neue Gesetzgebungen wie HGB und OR in kraft getreten.

**I. TEIL – GESCHÄFTSGRÜNDUNG - ÄNDERUNGEN IM
TÜRKISCHEN HANDELSRECHT
A. Gesetz zu ausländischen Direktinvestitionen**

I. TEIL – GESCHÄFTSGRÜNDUNG - ÄNDERUNGEN IM TÜRKISCHEN HANDELSRECHT

A. Gesetz zu ausländischen Direktinvestitionen

Welche Vorteile bringt das Gesetz für die ausländische Investoren?

1. Gleichbehandlung
2. Kein Zwang für die Investitionserlaubnis
3. Kein Mindestkapitalzwang
4. Freie Wahl der Rechtsform
5. Freie Gewinntransfer ins Ausland
6. Immobilienerwerb
7. Erschwerte Enteignung
8. Schiedsgerichtsbarkeit

I. TEIL – GESCHÄFTSGRÜNDUNG - ÄNDERUNGEN IM TÜRKISCHEN HANDELSRECHT

B. Bestimmungen des türkischen Handelsgesetzbuches

Personen Gesellschaften

- GbR
- Kollektiv Gesellschaft
- Kommandit Gesellschaft

Kapital Gesellschaften

- Limited Gesellschaft (=GmbH)
- Aktiengesellschaft (=AG)
- Kommanditgesellschaft auf Aktien

I. TEIL – GESCHÄFTSGRÜNDUNG - ÄNDERUNGEN IM TÜRKISCHEN HANDELSRECHT

B. Bestimmungen des türkischen Handelsgesetzbuches

Die Gründung der Kapitalgesellschaften wurde an die EU-Regelungen angepasst. Es ist ab dem 01.07.2012 möglich Ein-Mann-AG`s und Ein-Mann-GmbH`s zu gründen.

Ausführliche Regelungen wurden für die Publikumsgesellschaften und börsennotierten Aktiengesellschaften vorgesehen.

Grundkapitalsystem und ein eingetragenes Kapitalsystem wurden eingeführt.

Erwerb der eigenen Anteile und deren Annahme als Pfand wird für die Gesellschaften ermöglicht.

Der Vorstand bei AG und die Geschäftsführung bei der GmbH wurden neu geregelt.

Mindesteinlage bei AG beträgt 50.000,- TL und Mindestkapital bei GmbH 10.000,- TL.

Haftung für die Konzerne, den Vorstand und die Geschäftsführung wurde neu geregelt.

Erwerb der eigenen Anteile und deren Annahme als Pfand wird für die Gesellschaften ermöglicht.

Probezeit: Vertragliche Probezeit 2 Monate - Tarifvertragliche Probezeit bis zu 4 Monate.

Arbeitszeit: Allgemein beträgt die Arbeitszeit höchstens 45 Wochenstunden. Wenn nichts Entgegenstehendes vereinbart ist, wird diese Arbeitszeit auf die Arbeitstage des Betriebes gleichmäßig verteilt.

Pausen: Die Erholungspausen bei einer täglichen Arbeitszeit betragen durchschnittlich und mit der Option der Anpassung entsprechend der Praxis des Arbeitsplatzes und der Anforderungen der Arbeit: 15 Minuten bei Arbeiten von 4 Stunden oder weniger; eine halbe Stunde, bei mehr als 4 Stunden bis einschließlich 7,5 Stunden Arbeit; eine Stunde, bei mehr als 7,5 Stunden Arbeit.

Mutterschaftsurlaub: Es besteht der Grundsatz, dass Frauen acht Wochen vor und acht Wochen nach einer Entbindung, demnach insgesamt 16 Wochen nicht arbeiten dürfen. Bei Mehrlingsgeburten werden zusätzlich zu den anfänglichen acht Wochen noch zwei Wochen drangehängt.

Kündigung: Die Form der Kündigung ist im Artikel 19 des Arbeitsgesetzes geregelt. Wird von Arbeitgeberseite eine Kündigung ausgesprochen, so ist sie schriftlich erfolgen (**Vorsicht! Dies ist die Gültigkeitsform**) und den Kündigungsgrund **schriftlich und in offener und eindeutiger Weise** beinhalten.

Kündigungsfristen: Bestand das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer **weniger als sechs Monate**, beträgt die Kündigungsfrist **zwei Wochen; vier Wochen** bei einer Beschäftigung **von sechs Monaten und anderthalb Jahren; sechs Wochen** bei einer Beschäftigung **von anderthalb und drei Jahren; acht Wochen** bei einer Beschäftigung **von länger als drei Jahre**.

Kündigungsschutz: In den Betrieben, die von Arbeitsgesetz umfasst sind und bei denen 30 oder mehr Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag tätig sind, gilt der Kündigungsschutz für das unbefristete Arbeitsverhältnis, wenn der Arbeitnehmer mindestens 6 Monate im Betrieb beschäftigt ist, und der Arbeitnehmer im Unternehmen als Ganzes keine führenden und verwaltenden Arbeitgebervertreteraufgaben übernommen hat.

Lohnnebenkosten: a- Abgaben für Arbeitsunfall und –krankheit betragen 1,5 bis 7%. Das Ganze wird von dem Arbeitgeber getragen.

b- Krankheitsprämien betragen 11%. Davon werden 5% seitens des Arbeitnehmers und 6% seitens des Arbeitgebers getragen.

c- Mutterschaftsprämien: 1%, und wird nur von dem Arbeitgeber bezahlt.

d- Alters-, Sterbe- und Behinderungsprämien sind 20%. Davon werden 9 % von dem Arbeitnehmer und 11% von dem Arbeitgeber entrichtet.

e- Arbeitslosenabgaben betragen 3%. davon zahlt 1% der Arbeitnehmer und 2% der Arbeitgeber. Der Staat unterstützt dies zusätzlich mit 1%.

Für das Jahr 2021 beträgt der Mindestlohn 3.577,50 TL brutto und 2.825,90 TL netto.

Die Einkommenssteuer ist für 2021 gestaffelt:

bis zu 24.000,-TL 15 %

Für den Teil vom 24.001,- TL bis zu 53.000,-TL 20 %

Für den Teil vom 53.001,-TL bis zu 190.000,-TL 27%

Für den Teil vom 190.001,- TL bis zu 650.000,-TL 35 %

Für den Teil über 650.001,- TL 40%

Im Gesetz geregelte Arbeitsverhältnisse:

- **Befristete und unbefristete Arbeitsverträge**
- **Voll- und Teilzeitarbeitsverträge**
- **Fernarbeit** (oder **Heimarbeit**) ist ein schriftlich entstandenes Arbeitsverhältnis und stützt sich darauf, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung im Rahmen einer seitens des Arbeitgebers festgelegten Arbeitsorganisation zu Hause oder außerhalb des Arbeitsplatzes durch technologische Kommunikationsmittel erbringt. Der Fern-Arbeitsvertrag hat die Beschreibung und Form, Dauer und Ort der Arbeit, Gehalt und Zahlungsmodalitäten des Gehaltes, vom Arbeitgeber gestellte Ausrüstung und entsprechende Schutzpflichten, die Art der Kommunikation des Arbeitgebers mit dem Arbeitnehmer sowie vereinbarte Arbeitsbedingungen zu umfassen.
- **Einzel- und Gruppenarbeitsvertrag**

Kurzarbeit in der Pandemie:

Die aktuelle globale Corona-Pandemie hat sowohl in unserem Land als auch in der ganzen Welt Unternehmen in verschiedener Hinsicht beeinflusst. Aufgrund dessen hat die Regierung die Möglichkeiten der Kurzarbeit erleichtert. Ein zweites Instrument, um die Krise zu überwinden, wird in Artikel 40 des türk. ArbG geregelt. Demnach wird dem Arbeitnehmer während eines Aussetzens seiner Arbeit von einer Woche bei einem zwingenden Grund gemäß Artikel 24/III und 25/III des türk. ArbG sein hälftiges Arbeitsentgelt bezahlt.

Dem Arbeitgeber ist es überlassen, ob er volles Gehalt oder – gemäß Artikel 40 – das hälftige Gehalt zahlt. Die Option, in dieser Woche keine Gehaltszahlung zu leisten, besteht nicht. Dies lässt erkennen, dass das Kriterium der höheren Gewalt bei Arbeitsverträgen erst nach Ablauf einer Woche Wirkung haben darf.

Während der Kurzarbeit ist der Arbeitsvertrag ausgesetzt. Weder der Arbeitnehmer noch der Arbeitgeber dürfen den Vertrag kündigen. Die Einführung der Kurzarbeit erzeugt auch kein Recht für den Arbeitnehmer, den Arbeitsvertrag aus berechtigtem Grunde zu kündigen.

Während der Kurzarbeit kann der Arbeitsvertrag ausschließlich aus ehrverletzenden Gründen oder im Falle eines Verstoßes gegen die guten Sitten gekündigt werden.

Während der Kurzarbeit kann weder bezahlter noch unbezahlter Urlaub angeordnet werden.

Aktuell besteht ein Kündigungsverbot bis zum 17.5.2021.

Das Arbeitssicherheits- und -gesundheitsgesetz Nr. 6331 wurde am 20. Juni 2012 vom türkischen Parlament verabschiedet und am 30. Juni 2012 im Amtsblatt veröffentlicht.

Die hauptsächlichen Ziele des Gesetzes sind die Regulierung der Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit und -gesundheit (Art.1).

In diesem Zusammenhang hat das Gesetz viele bedeutende Veränderungen im Arbeitsleben herbeigeführt, einige wichtige Konzepte im Arbeits- und Berufsleben bewirkt und manche wichtige Verpflichtungen für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit sich gebracht.

Ausgenommen von der Gültigkeit des Gesetzes sind folgende Bereiche:

1. Türkische Streitkräfte, allgemeine Strafvollzugsanstalten, Sekretariat des Nationalen Geheimdienstes
2. Katastrophen- und Notfallaktivitäten
3. Hausarbeiten und Haushaltsgehilfen
4. Hersteller von Waren und Dienstleistungen ohne Beschäftigte
5. Berufliche Ausbildungsaktivitäten für Gefangene und Häftlinge

Die allgemeinen Pflichten eines Arbeitgebers sind im Artikel 4 des ASGG definiert. Demnach sind

III. TEIL – NEUES ARBEITSSICHERHEITSREGELUNGEN

Die besonderen Pflichten des Arbeitgebers nach dem ASGG sind wie folgt aufzulisten:

- 1- Beschäftigung von Fachpersonal für Arbeitsschutz, Betriebsärzten und medizinischem Personal in der Arbeitsstätte
- 2 -Risiko-Bewertung, Steuerung, Messung und Forschung gemäß Art. 10 und Art. 30 des ASGG. Diese Verpflichtung beginnt ab dem 01.01.2013
- 3- Notfallpläne, Brandbekämpfung und Erste Hilfe gemäß Art. 11 und Art. 30 des ASGG und Evakuierung gemäß Art. 12 und Art. 30 des ASGG
- 5- Erfassung und Mitteilung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten (Art. 14). Beginn der Verpflichtung ab dem 01.01.2013
- 6- Gesundheitsüberwachung des Arbeitnehmers (Art. 15 des ASGG). Datum des Inkrafttretens: 01.01.2013
- 7- Informationsvergabe und Mitarbeiterschulung (Art.16,17/30 des ASGG). Beginn der Verpflichtung ab dem 01.01.2013
- 8- Stellungnahme und Mitwirkung der Arbeitnehmer gemäß Art. 18 und Art. 30 des ASGG. Beginn der Verpflichtung ab dem 01.01.2013
- 9- Errichtung eines Gremiums für Arbeitssicherheit und -gesundheit gemäß dem Art. 22 und Art. 30 des ASGG. Beginn der Verpflichtung ab dem 01.01.2013

Das Gesetz ASGG sieht grundsätzlich zwei Arten von Fachpersonal vor, nämlich Fachpersonal für die Arbeitssicherheit sowie Betriebsärzte oder betriebliche medizinische Kräfte. Arbeitsstätten, die Betriebsärzte auf Vollzeit beschäftigen, müssen kein zusätzliches medizinisches Personal einsetzen.

Die Arbeitgeber sind verpflichtet

- für weniger gefährlich eingestufte Arbeitsstätten 1 Fachkraft für Arbeitssicherheit pro 1.000 Arbeitnehmer;
 - für gefährlich eingestufte Arbeitsstätten 1 Fachkraft für Arbeitssicherheit pro 750 Arbeitnehmer;
 - für sehr gefährlich eingestufte Arbeitsstätten 1 Fachkraft für Arbeitssicherheit pro 500 Arbeitnehmer auf Vollzeit zu beschäftigen.
- Bei weniger gefährlichen Arbeitsstätten der Gefahrenstufe (C) mit 2.000 und mehr Mitarbeitern wird mindestens 1 Betriebsarzt auf Vollzeit beschäftigt.
 - Bei gefährlichen Arbeitsstätten der Gefahrenstufe (B) mit 1.500 und mehr Mitarbeitern wird für je 1.500 Mitarbeiter mindestens 1 Betriebsarzt auf Vollzeit beschäftigt.
 - Bei sehr gefährlichen Arbeitsstätten der Gefahrenstufe (A) mit 1.000 und mehr Mitarbeitern wird für je 1.000 Mitarbeiter mindestens 1 Betriebsarzt auf Vollzeit beschäftigt.

Der Zweck des Datenschutzgesetzes besteht nicht nur darin, die rechtswidrige Erhebung personenbezogener Daten zu verhindern, sondern auch sicherzustellen, dass alle mit diesen Daten durchgeführten Handlungen rechtmäßig sind. Diese Prozesse werden als Datenaufzeichnungssystem bezeichnet.

Nach dem Wortlaut des Gesetzes zum Schutze personalbezogener Daten können allgemeine personenbezogene Daten ohne die ausdrückliche Zustimmung der betreffenden Person nicht verarbeitet werden. In Bezug auf die besonderen personenbezogene Daten ist die Verarbeitung der Daten ohne die ausdrückliche Zustimmung der betreffenden Person untersagt.

Die Verarbeitung besonderer personenbezogener Daten ist in der Regel untersagt; Die Datenverarbeitung ist jedoch nicht länger verboten, wenn die Datenverarbeitung nach allgemeinen Grundsätzen erfolgt, wenn die Verarbeitung eine begrenzte Anzahl spezifizierter Ausnahmen umfasst und gleichzeitig die während der Verarbeitung festgelegten Sicherheitsmaßnahmen eingehalten werden.

Die Verarbeitung besonderer personenbezogener Daten ist in der Regel untersagt; Die Datenverarbeitung ist jedoch nicht länger verboten, wenn die Datenverarbeitung nach allgemeinen Grundsätzen erfolgt, wenn die Verarbeitung eine begrenzte Anzahl spezifizierter Ausnahmen umfasst und gleichzeitig die während der Verarbeitung festgelegten Sicherheitsmaßnahmen eingehalten werden.

Nach Art. 6 gem. dem Gesetz zum Schutz personenbezogener Daten sind besondere personenbezogenen Daten folgende: Rasse, ethnische Zugehörigkeit, politisches Denken, philosophischer Glaube, Religion, Sekte oder andere Überzeugungen, Verkleidung und Kleidung, Vereinigung, Mitgliedschaft in einer Stiftung oder Gewerkschaft, Gesundheit, Sexualeben, strafrechtliche Verurteilung und Sicherheit, Daten zu Vorsichtsmaßnahmen, biometrischen und genetischen Daten.

Die Registrierungs- und Mitteilungspflicht beim Registrierungsinformationssystem (VERBİS) für Datenbeauftragte läuft bis zum 31.12.2021 für natürliche und juristische Personen mit einer Mitarbeiterzahl von mehr als 50 oder einer jährlichen Finanzbilanzsumme von mehr als 25 Millionen TL.

Falls die Mitarbeiterzahl weniger als 50 und die jährliche Finanzbilanzsumme weniger als 25 Millionen TL beträgt, läuft für natürliche und juristische Personen, deren Haupttätigkeit speziell qualifizierte Verarbeitung personenbezogener Daten ist, die Registrierungs- und Mitteilungspflicht beim Registrierungsinformationssystem für Datenbeauftragte bis zum 31.12.2021.

Im Ausland ansässige Datenverantwortliche müssen sich bis zum 31.12.2021 bei VERBİS registrieren.

Datenverantwortliche für öffentliche Institutionen und Organisationen müssen sich bis zum 31.12.2021 bei VERBİS registrieren.

Bußgelder für den Verstoß des Gesetzes:

Diejenigen, die die Erklärungsverpflichtung nicht erfüllen
5.000 -100.000 TL

Diejenigen, die den Verpflichtungen zur Datensicherheit nicht nachkommen
15.000 -1.000.000 TL

Diejenigen, die die Entscheidungen des Vorstandes nicht erfüllen
25.000 -1.000.000 TL

Diejenigen, die die Verpflichtung zur Registrierung und Meldung beim
Datenverantwortlichenregister nicht erfüllen
20.000 -1.000.000 TL

Das Gesetz zur Regulierung des Elektronischen Handels (EHG) wurde am 5.11.2014 verabschiedet und ab dem 1.5.2015 in Kraft getreten. Das Gesetz definiert die handelsübliche elektronische Nachricht wie folgt:

Alle zu kommerziellen Zwecken gesendeten Nachrichten, welche Daten, Audiotöne, und Bilder enthalten und durch elektronischen Wege wie Telefon, Callcenter, Telefax, automatische Anrufmaschinen, intelligente Stimmenaufnahmegeräte, elektronischen Brief, kurze Message (SMS) und ähnliche Mittel erstellt wurden, gelten als Handels E-Nachrichten (HEN).

Für die HEN-Sendungen ist die Einwilligung von Gewerbetreibenden und Geschäftsleuten nicht erforderlich. Das Gesetz räumt jedoch ein Verweigerungsrecht gemäß dem Art. 8 auch diese Personen ein.

An andere Personen (also an Verbraucher) können die HEN nur bei Vorliegen einer vorherigen Einwilligung gesendet werden. Diese Einwilligung kann schriftlich erfolgen oder durch jegliche elektronische Kommunikationsmittel erteilt werden. Sie gilt dann als erteilt, wenn der Empfänger seine Kontaktdaten für die Kommunikation mit ihm angegeben hat.

Das NVS ist ein System, mit dessen Hilfe die Einholung der Einwilligung und Ablehnung so wie die Verwaltung von Beschwerdeverfahren ermöglicht wird.

Das EHG gibt die Aufgabe zur Gründung eines Systems an das Ministerium.

Das Ministerium bevollmächtigte jedoch eine Aktiengesellschaft namens NASAG, die eine Firma der Stiftung von TOBB (türk. Kammer und Börsen Vereinigung) ist.

Für die Mitgliedschaft bei dem bzw. Eintragung ins NVS benötigt man folgende Unterlagen:

1. Für natürliche Personen: Name und Vorname, Geburtsdatum, türk. Ausweisnummer, Mobilnummer, E-Mail-Adresse der Person.
2. Für die juristische Personen: Firmierung, Steuernummer, Zentrale Eintragsnummer (MERSIS), Rechnungsadresse, Unterschriftenzirkular, Auszug aus dem Handelsregister, eingetragene Marken.
3. Der Name, der Geburtsdatum, die Mobilnummer und die E-Mail-Adresse des Unterschriftberechtigten werden auch benötigt.
4. Als letztes ist der Dienstleistungsvertrag zu unterschreiben.

Folgende Informationen bei der Eintragung ins ETBIS (elektronische Handelsdaten System EHDS) sind von den Unternehmern zu erteilen:

1. Zustellungsfähige eingetragene Mailadresse.
2. Art und Weise des elektronischen Handels.
3. Andere Handelstätigkeiten des Unternehmens.
4. Arten der Ware, die im elektronischen Handel angeboten werden.
5. Zahlungsarten auf der elektronischen Handelsplattform.
6. Mitteilung, ob Gebrauchtware angeboten wird, wenn ja welche?
7. Informationen über die von den elektronischen Banken in Anspruch genommenen Dienstleistungen.
8. Informationen über die Kargo- und Logistikunternehmer, mit denen man zusammenarbeitet.
9. Informationen über die Dienstleister für elektronische Handelsvorgänge.
10. Handelsvolumen bei grenzüberschreitendem Handel.
11. Andere Informationen, die seitens des Ministeriums für notwendig gesehen werden.

Zusammengefasst:

1. Alle natürlichen und juristischen Personen, die geschäftliche elektronische Sendungen schicken wollen, müssen sich ins ETBIS (EHDS) eintragen lassen. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Person sich in In- oder Ausland ansässig ist. Es reicht, wenn an einer Person in der Türkei die Nachrichten gesendet werden.
2. Alle natürlichen und juristischen Personen, die elektronische Handelsmessages senden wollen, müssen die Einwilligung des Empfängers einholen.
3. Alle Einwilligungen müssen ins NVS (IYS) eingetragen werden. Die Eintragung ist kostenlos. Aber die Verwaltung der eingetragenen Daten kostet Geld.
4. Ohne Einwilligung des Annehmers kann keine elektronische geschäftliche Nachricht gesendet werden.
5. Die Sendung der Nachrichten ist nicht kostenlos.
6. Das NVS wird von einer AG geleitet, was unterschiedliche Probleme entstehen lässt.

Die Türkei ist seit 1996 mit der Europäischen Union durch eine Zollunion verbunden. Im Rahmen der Zollunion, die durch Assoziationsratsbeschluss 1/95 in Kraft getreten ist, können grundsätzlich die unter die Zollunion fallenden Waren aus dem zollrechtlich freien Verkehr der EU ohne mengenmäßige Beschränkung oder Maßnahmen gleicher Wirkung in die Türkei eingeführt werden.

Im Verhältnis zu Drittländern führte die Türkei für die unter das Abkommen fallenden Waren die Regelzollsätze des Gemeinsamen Zolltarifs (GZT) der EU mit den achtstelligen Codenummern der Kombinierten Nomenklatur (KN) ein.

Im Rahmen der Harmonisierung mit der EU übernahm die Türkei auf der Grundlage des Zollgesetzes Nr. 4458 vom 27.10.1999 schrittweise sämtliche vertraglichen (Freihandelsabkommen) und autonomen Präferenzmaßnahmen der EU (Allgemeines Präferenzsystem gegenüber Entwicklungsländern - APS) gegenüber Drittländern.

Als Nachweis der Freiverkehrseigenschaft dient die Warenverkehrsbescheinigung A.TR. Die Vorlage der A.TR. sorgt in beiden Gebieten der Zollunion für eine zollfreie Einfuhr der Waren.

Das türkische Importregime, beinhaltet die Grundsätze der Importpolitik und im Anhang die in sechs verschiedenen Warenlisten aufgeführten Einfuhrabgaben (Zolltarif) bzw. Zollaussetzungen, sowie eine Durchführungsverordnung des Staatssekretariats für Außenhandel (Dis Ticaret Müstesarlığı - DTM), welche die Einzelheiten für die Einfuhrpraxis regelt. Die Änderungen des Importregimes für das kommende Jahr werden jeweils am Jahresende im Amtsblatt bekannt gegeben. Als Zollanmelder können grundsätzlich nur in der Türkei ansässige natürliche und juristische Personen auftreten. Ausgenommen sind Anmeldeverfahren zum Versandverfahren, zur vorübergehenden Verwendung sowie gelegentliche Warenanmeldungen.

Das türkische Zollgesetz (Gümrük Kanunu) sieht sowohl eine direkte Vertretung (in der Regel durch Zollagenten, die in fremdem Namen für fremde Rechnung die Zollformalitäten abwickeln) als auch eine indirekte Vertretung (Zollspediteure, in eigenem Namen aber für fremde Rechnung) vor.

Bei der Anmeldung zum zollrechtlich freien Verkehr entstehen die Einfuhrabgaben (Zoll- und Einfuhrnebenabgaben wie z.B. Mehrwertsteuer und Sonderverbrauchssteuer) zum Zeitpunkt der Annahme der Zollanmeldung. Bei der Kaufvertragsgestaltung ist darauf zu achten, dass hinsichtlich der anfallenden Einfuhrumsatzsteuer (MWSt) nur in der Türkei ansässige und bei der Steueramt registrierte Unternehmer zum Vorsteuerabzug berechtigt ist.

Die Zollverwaltung prüft bei Erhalt der Zollanmeldung, ob die Waren rechtlichen Bestimmungen für Verbote und Beschränkungen (VuB) unterliegen. Für diese Waren sind zum Zeitpunkt der Anmeldung die entsprechenden Bescheinigungen (Zum Beispiel Prüfungszeugnis, Konformitätsbescheinigung, Einfuhrgenehmigung) vorzulegen.

Eine englische Übersetzung des Zollgesetzes Nr. 4458 ist auf der Internetseite des türkischen Ministeriums für Zoll- und Handel eingestellt.

Der Weg in den türkischen Markt scheint ja frei zu sein!

Trotzdem gibt es noch einige Punkte, wo man als ausländische Investor vorsichtig sein muss:

- Eine Bearbeitung des türkischen Marktes ohne Hilfe eines ortsansässigen, gut eingeführten Vertreters ist, von Ausnahmen abgesehen, nicht zielführend. Bei öffentlichen Ausschreibungen ist die Einschaltung eines Vertreters oft zwingend vorgeschrieben, wobei finanzielle Nachteile für ausländischen Anbieter oder Produkte bestehen.
- Seit Januar 2003 wird in der Türkei schrittweise die Übernahme der CE-Konformitätskennzeichnung eingeführt, wobei für die einzelnen Produktgruppen verschiedene Übernahmezeitpunkte gelten. Produkte mit CE-Konformitätskennzeichnung können ohne weitere Kontrollen innerhalb der EU vermarktet werden. Aufgrund einer Gesetzesänderung von 2004 entfällt beim Import von Produkten in die Türkei, bereits ein «CE»-Kennzeichen tragen, die Notwendigkeit, ein «CE»-Zertifikat vorzulegen.
- Nur ein bestätigtes, unwiderrufliches Akkreditiv oder aber eine Bankgarantie sichern den Zahlungseingang. Dokumenteninkasso oder Kassa gegen Ware (offene Rechnung) sollten nur bei längeren zufriedenstellenden Geschäftsverbindungen angeboten werden.
- Inkassobüros wie im Europa gibt es in der Türkei keine. Diese Tätigkeit ist auch gesetzlich nicht erlaubt. Deshalb sollte die Eintreibung der Gelder ausschließlich von Anwälten wahrgenommen werden.

- Prüfen Sie vorher, bevor Sie in die Türkei kommen, ob Ihre Marke und Patente auch in der Türkei geschützt sind.
- Geduld und genügend Zeit ist bei Verhandlungen ein wichtiges Gebot.
- Großer Wert muss bei Verhandlungen auf eine protokollgerechte Sitzordnung gelegt werden.
- Entscheidungen werden in der Regel nur auf höchster Ebene von leitenden Angestellten getroffen.
- Glauben Sie nicht alles, was Ihnen erzählt wird, und dies Ihnen unlogisch vorkommt. Bei Zweifel fragen Sie Ihren Berater.
- Tätigen Sie Ihre Investitionen bitte nicht ohne Berater. Aber auch dabei sollten Sie darauf achten, dass Ihr türkischer Geschäftspartner oft beleidigt wird, wenn Sie von Anfang an mit einem Anwalt z.B. in die Verhandlungen reingehen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Köksal Attorney Partnership

Prof. Dr. Mehmet Köksal
Senior Partner

Dereboyu Caddesi, Bilim Sokak, No: 5

Sun Plaza, Kat 23

Maslak 34398 Sarıyer İstanbul

Türkei

Telefon: +90 212 276 98 20

mkoksal@koksal.av.tr

www.koksal.av.tr