

## ZUSAMMENFASSUNG

*Telearbeit ist ein Arbeitsmodell, das auf der Arbeit des Arbeitnehmers außerhalb des Arbeitsplatzes basiert, im Gegensatz zum klassischen Arbeitsverhältnis. Die Tatsache, dass diese Arbeitsweise gerade in der Covid-19-Zeit vielerorts angewendet werden muss, hat viele Fragen zu diesem Modell aufgeworfen. Die Einzelheiten der Telearbeit, die 2016 in Artikel 14 des Arbeitsgesetzes Nr. 4857 aufgenommen wurden, wurden in der kürzlich erlassenen Verordnung geregelt. Andererseits ist dieses Beschäftigungsmodell im deutschen Recht nicht gesondert geregelt und das Thema wird im Allgemeinen im Rahmen der Lehrmeinung geprägt.*

*Telearbeit ist ein Arbeitsverhältnis, das auf dem Grundsatz beruht, dass der Arbeitnehmer die Arbeitshandlung im Rahmen der vom Arbeitgeber geschaffenen Arbeitsorganisation zu Hause oder außerhalb des Arbeitsplatzes mit technologischen Kommunikationsmitteln ausführt.*

*Das technologische Instrument der Telearbeit kann je nach Art der Tätigkeit unterschiedlich sein. Kommunikationswerkzeuge wie Computer und Telefone können beispielsweise Werkzeuge für die Telearbeit sein, aber auch ein spezieller Schreibtisch oder ein Zeichentisch, der von einem Architekten verwendet wird.*

*Nicht jedes Arbeitsverhältnis, in dem der Arbeitnehmer von Zeit zu Zeit über ein technologisches Werkzeug außerhalb des Arbeitsplatzes arbeitet, kann jedoch nicht als Telearbeit qualifiziert werden. Arbeitet der Arbeitnehmer beispielsweise von Zeit zu Zeit zu Hause oder während einer Zugfahrt über seinen Computer, macht dies aus dem Alleinarbeitsverhältnis kein Telearbeitsmodell. Denn der Einsatz von technologischen Werkzeugen ist hier nicht kontinuierlich.*

*Gemäß Artikel 14 des Arbeitsgesetzes Nr. 4857 muss der Telearbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen werden. Gleiches gilt für das deutsche Recht.*

*Nach türkischem Recht werden, falls erforderlich, Vorkehrungen für den Ort getroffen, an dem Telearbeit stattfindet, bevor die Arbeit beginnt. Die Art und Weise der Deckung der aus diesen Vereinbarungen entstehenden Kosten wird von Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam festgelegt. Es ist unbedingt erforderlich, dass der Arbeitgeber die erforderlichen Materialien und Arbeitsmittel zur Verfügung stellt, um Waren und Dienstleistungen für den Arbeitnehmer*

herzustellen, sofern im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist. Die Grundsätze der Verwendung dieser Materialien und Arbeitsmittel sowie die Wartungs- und Reparaturbedingungen werden dem Mitarbeiter klar und verständlich vermittelt.

Im deutschen Recht ist es jedoch allgemein anerkannt, dass die Remote-Arbeitsumgebung und die während der Arbeit zu verwendenden Materialien und Werkzeuge vom Arbeitgeber oder den vom Arbeitgeber beauftragten Personen bereitgestellt oder heruntergeladen werden. Da bei der Telearbeit die Regel ist, dass die entsprechenden Werkzeuge und Materialien vom Arbeitgeber gestellt werden, müssen auch die Kosten für diese Werkzeuge und Materialien vom Arbeitgeber getragen werden. Daher liefert der Arbeitgeber die Möbel, Schränke, Schreibtische, Telefone, Papier, Toner usw., die der Arbeitnehmer benötigt. Verfügt der Arbeitnehmer jedoch bereits über das zur Ausführung der Arbeit erforderliche Werkzeug (z. B. einen Computer) oder kauft der Arbeitnehmer die Fernarbeitsmaterialien, hat der Arbeitnehmer das Recht, einen angemessenen Preis für diese Nutzung oder den Kauf zu verlangen.

Nach türkischem Recht kann ein Arbeitsverhältnis direkt mit einem Telearbeitsvertrag begründet oder der Arbeitsvertrag eines derzeit am Arbeitsplatz beschäftigten Arbeitnehmers in einen Telearbeitsvertrag umgewandelt werden. Für den zweiten Fall ist in der Regel die Zustimmung des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers erforderlich. Daher ist es dem Arbeitnehmer oder Arbeitgeber nicht möglich, die andere Partei zu zwingen, einseitig aus der Ferne zu arbeiten. Anders verhält es sich jedoch beim Übergang zur Fernarbeit aus zwingenden Gründen.

Der Übergang von einem arbeitsplatzbezogenen Arbeitsverhältnis zur Telearbeit ist im deutschen Recht nicht geregelt. Daher können die Parteien in den Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag Bestimmungen über die Bedingungen aufnehmen, unter denen Fernarbeit durchgeführt wird. Oder es kann direkt ein Arbeitsvertrag über die Fernarbeit geschlossen werden. Fehlt eine solche Vereinbarung, wird akzeptiert, dass der Arbeitgeber den Arbeitsort im Rahmen des Leitungsrechts bestimmen kann. Und in diesem Rahmen muss der Arbeitnehmer die Telearbeit akzeptieren. Es wird darauf hingewiesen, dass das Verfahren zur Beendigung des Wechsels durchgeführt werden kann, wenn der Arbeitnehmer dieser Aufforderung des Arbeitgebers nicht nachkommt. Es ist jedoch nicht möglich, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber zum Wechsel zur Telearbeit erzwingt, da

*es diesbezüglich keine klare gesetzliche Regelung gibt. In einem Arbeitsverhältnis, das ursprünglich nicht auf einem Telearbeitsmodell aufgebaut war, können die Parteien jedoch später auf Telearbeit umsteigen.*

*Obwohl die Maßnahmen zur Sicherheit der Arbeitgeberdaten bei Telearbeit nicht explizit in der Gesetzgebung im deutschen Recht enthalten sind, ist der vom BFDI (der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit) im Juli 2020 herausgegebene Leitfaden „Telearbeit und mobiles Arbeiten“ recht erläuternd.*

*Nach deutschem Recht gilt es als rechtswidrig, wenn der Arbeitgeber die Wohnung des Arbeitnehmers aufsucht und diese überprüft, da dies die Immunität des Wohnsitzes verletzt. Es wird jedoch festgehalten, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber solche Kontrollen im Vertrag beschließen können, wenn sie bestimmte Grenzen enthalten. In diesem Fall sollten jedoch die Grenzen und Zeiten dieser Kontrolle im Vertrag klar und genau festgelegt werden. Mit anderen Worten, die Kontrollbefugnis des Arbeitgebers sollte sich nicht auf das Privatleben des Arbeitnehmers erstrecken und sollte sich nur auf die berufsbedingten Kontrollen beschränken. Denn eine vertragliche Bestimmung, dass der Arbeitgeber uneingeschränkten Zugang zur Wohnung des Arbeitnehmers hat, gilt immer als unwirksam. Ebenso kann die arbeitsvertragliche Entscheidungsfreiheit für Kontrollbesuche nicht genutzt werden, beispielsweise dass der Arbeitgeber nachts zu Kontrollzwecken in die Wohnung des Arbeitnehmers kommen kann.*