



# **XVIII WELTKONGRESS FÜR ARBEITSRECHT UND SOZIALRECHT**

Paris, 5. bis 8. September 2006

## **FRAGEBOGEN ZU PUNKT 1 LIBERALISIERUNG DES HANDELSRECHTS UND DES ARBEITSRECHTS**

### **TURKEY**

Prof. Dr. Devrim Ulucan  
Fakultaet für Wirtschaftsingenieurwesen  
ITU Istanbul  
[ulucande@hotmail.com](mailto:ulucande@hotmail.com)

## I. IDEOLOGISCHE DEBATTEN UND DAS ARBEITRECHT

Die industrielle Entwicklung, das freie Konzept der Marktwirtschaft insbesondere ab dem Jahre 1980 sowie die allmählich einsetzende Demokratisierung des politischen Lebens nach 1991 führten zwangsweise zu einer Neugestaltung des Arbeitsrechts in der Türkei. Zwar hatte die Verfassung von 1961 schon vorher die Grundrechte, die für ein modernes Arbeitsrecht notwendig waren, in den Verfassungstext aufgenommen wie z.B. die Koalitionsfreiheit sowie das Streik- und Tarifvertragsrecht. Demzufolge trat im Jahre 1963 das Gesetz über Tarifvertrag, Streik und Aussperrung in Kraft. Das Arbeitsgesetz wurde erst im Jahre 1971 erneuert. Das davor geltende Arbeitsgesetz aus dem Jahre 1936 wurde in Anlehnung an die Normen der ILO geschaffen, jedoch fehlten darin Regelungen in bezug auf die Tarifautonomie, was durch die damalige vorherrschende autoritäre Denkungsweise zurückzuführen ist.

Die sozialen und politischen Unruhen im Lande Ende der siebziger Jahre, die sich besonders in den Großstädten in starker Weise entluden, und das Versagen der Regierungen sowie der politischen Parteien innerhalb und außerhalb des Parlaments veranlasste das Militär im Jahre 1980, einen Staatsstreich durchzuführen, und zwar mit der merkwürdigen Begründung „die Wiederherstellung der Demokratie“ zu gewährleisten.

Die darauf im Jahre 1982 unter der Militärherrschaft niedergelegte Verfassung wurde angeblich von derselben Auffassung getragen wie die Verfassung von 1961. Diese Verfassung von 1982 räumte jedoch der Koalitionsfreiheit und der Tarifautonomie - trotz Demokratisierungsansprüchen - nur eine begrenzte Bedeutung ein. Weitgehende Begrenzungsmöglichkeiten der Grundrechte, u.a. der sozialen Grundrechte und Freiheiten durch die Gesetzgebung, waren ein wesentliches Merkmal dieser Verfassung. Entsprechend dieser Entwicklung wurde das kollektive Arbeitsrecht unter strengen Maßnahmen detailliert neu gestaltet. Das Arbeitsgesetz blieb - wie es vorher der Fall war - fast unberührt.

Obwohl man in dieser Zeit im sozialrechtlichen Bereich sehr strenge und undemokratische gesetzliche Maßnahmen getroffen hatte, wurde die Liberalisierung und die freie Marktwirtschaft zuerst unter Özal als Wirtschaftsminister und dann als Ministerpräsident durchgesetzt und im weiten Sinne gefördert, erst nach der Wiederherstellung der Demokratie und Zulassung von gewerkschaftlichen Tätigkeiten nach 1991 fing man an, über die Erneuerung des Arbeitsrechts zu diskutieren. Die Diskussionen im Parlament und in der Öffentlichkeit führten jedoch zu keinem Ergebnis. Die Gewerkschaften und sozialdemokratischen Parteien waren gespalten und der negative Wettbewerb zwischen diesen Organisationen hatte von Anfang an sehr hemmende Folgen hinsichtlich einer positiven Entwicklung in diesem Bereich. Obwohl die Türkei hinsichtlich des Einflusses internationaler Normen schon eine reiche und lange Erfahrung hatte, gelang es der sozialdemokratischen Volkspartei als Koalitionspartner, im Jahre 1995 sämtliche neuen ILO-Übereinkommen im Parlament ratifizieren zu lassen, wie z.B. das Übereinkommen Nr. 158 über den Kündigungsschutz; Übereinkommen Nr. 87 über die Koalitionsfreiheit; Übereinkommen 135 über die Schutzmassnahmen der Arbeitnehmervertreter usw.

Die Türkei war zwar bereits vor dem zweiten Weltkrieg dem Völkerbund und der ILO beigetreten, 1945 wurde sie Gründungsmitglied der UNO und 1949 Mitglied des Europarats. Die Türkei hat u.a. die Europäische Menschenrechtskonvention, die Konvention über soziale Sicherheit, die Europäische Sozialcharta sowie verschiedene Übereinkommen der ILO ratifiziert. Mit der EG wurde 1963 ein Assoziationsabkommen geschlossen. Internationales Recht hat einen entsprechend wichtigen gestalterischen Beitrag zum türkischen Recht geleistet

Die Ratifizierung der oben erwähnten neuen ILO-Übereinkommen veranlasste wiederum die Regierungen, die zwischen 1991 bis 2004 die an der Macht waren, und die Gesetzgebung, einen Anpassungsprozeß zu führen. Ebenfalls wurden die Beziehungen zur EU auch stetig weiterentwickelt. Der Europäische Rat hatte der Türkei am 11.12.1999 in Helsinki den Status eines Beitrittskandidaten verliehen, worauf sich die jeweiligen Regierungen bemühten, das türkische Recht den EU-Normen anzupassen. Das Ziel war und ist eine Annäherung an die EU, wobei Demokratie und Rechtsstaatlichkeit sowie die Lebensqualität verbessert werden sollen

Ein großes Hindernis aber war für die neue Gestaltung des Arbeitsrechts die massiven Interessenwidersprüche zwischen den sozialen Parteien, die keine soziale Partnerschaft anstrebten und zueinander kein Vertrauen hatten, wie dies schon früher der Fall war. Diese Tatsache wirkte sich unvermeidlich auf den legislativen Prozess aus. Die Regierungsparteien waren weder imstande, eine solche Reform durchzusetzen noch sahen sie keine politischen Vorteile für eine solche Gesetzgebung.

Die Globalisierung einerseits sowie der Beitritt der Türkei zu der Europäischen Zollunion im Jahre 1995 und die damit verbundene Zollfreiheit aufgrund der EU-Normen ermöglichten es den türkischen Importeuren, aus dem Ausland billigere und qualitätsmäßig bessere Waren zu importieren als es das Inland anbot. Diese Entwicklung hat die inländischen Unternehmen gezwungen, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verstärken bzw. einige nicht wettbewerbsfähige Unternehmen zu veranlassen, aus der Wirtschaft auszusteigen. Dieses Phänomen führte wiederum zu einer Arbeitslosigkeit von großem Ausmaß, welche bis heute unvermindert anhält. Hinzu kommt der Bevölkerungszuwachs, der sich ebenfalls auf die Arbeitslosigkeit negativ auswirkt. Aber auch die Wirtschaftskrisen, die im November 2000 sowie Februar 2001 in der Türkei ausbrachen und jeweils einen Anstieg der Arbeitslosigkeit zur Folge hatten, trugen hierzu wesentlich bei (Die Arbeitslosenquote liegt nach Angaben des Statistikamtes bei 10,5 Prozent (Stand 2004)).

Um im In- und Ausland wettbewerbsfähig zu sein, war es das Hauptziel der Unternehmer, neue Technologien und Rationalisierungsmaßnahmen in ihren Betrieben oder Unternehmen anzuwenden. Diese Maßnahmen und die Privatisierung öffentlichrechtlicher Unternehmen führten zwangsweise zu einem Personalabbau, was wiederum die Zahl der Arbeitslosen erhöhte. Die verhältnismäßig niedrigen Löhne konnten sich auch nicht in diesem Prozess positiv auswirken, weil die Lohnnebenkosten zu hoch waren und immer noch sind.

Angesichts dieser Situation steht man nun vor der Entscheidung, ob man das Arbeitsrecht voll liberalisiert oder ob man - um den ILO- und EU-Normen gerecht zu werden - eine soziale Kodifizierung des Arbeitsrechts durchführen sollte. Für die Liberalen ist die Liberalisierung des Arbeitsrechts eine unvermeidbare Tatsache, weil es sonst nach der jetzigen wirtschaftlichen Lage unmöglich wäre, leistungsfähigen Wettbewerb im Inland und Ausland durchzusetzen. Diese Auffassung geht soweit, dass die Gesetzgebung, das Gerichtswesen und sogar die Gewerkschaften gar keine Kompetenz haben sollten, das Arbeitsleben zu regulieren oder dabei mitzuwirken. Das Arbeitsrecht ist Individuenrecht der Parteien und als Individuum sollen die Vertragsparteien selbst ihre Arbeitsbeziehung ohne Einmischung von außen selbst regeln. Selbstverständlich ist die Tarifautonomie nach dieser Auffassung überflüssig. Diese zu liberale Weltanschauung könnte vielleicht zu radikal und nicht sozial erscheinen und abgelehnt werden, findet aber in akademischen Kreisen im In- und Ausland Anhänger. Selbstverständlich finden auch diese Auffassung in Arbeitgeberkreisen Unterstützung. Die Vertreter dieser Auffassung dürfen aber nicht übersehen, dass das Wirtschaftsleben nicht einen Selbstzweck verfolgt, sondern es muss den Menschen zu gute kommen.

Die türkische Verfassung von 1961 hat schon damals die Entscheidung getroffen und die Verfassung von 1982 hat ebenso die Grundprinzipien der türkischen Republik in einer Grundsatzklärung verankert: Nach Artikel 2 der Verfassung ist die Türkei ein demokratischer, laizistischer, sozialer, Rechtsstaat. Demzufolge muss man das Arbeits- und Wirtschaftsleben sozialer gestalten. Ein sozialer Staat schützt die wirtschaftlich Schwächeren wie die Verbraucher und die Arbeitnehmer gegen Ausbeutung und Gefahren. Das ist aber nicht unbedingt die Aufgabe der Gesetzgebung, sondern auch die zivilrechtlichen Organisationen wie z.B. Verbraucherschutzvereine oder Gewerkschaften tragen auch eine große Verantwortung in dieser Beziehung. Ob diese Organisationen in der Lage sind, diese Funktion zu erfüllen, ist auch fraglich.

Die Gewerkschaften sind z.Zt. unter drei Konföderationen organisiert, die selten über bestimmte soziale Probleme eine Einigkeit erzielen, weil sie dauernd um Mitglieder werben müssen, um die Mehrheit zu erlangen, was für die Tarifzuständigkeit notwendig ist. Einigung herrscht aber dann vor, wenn es sich um den gesetzlich kodifizierten Kündigungsschutz, Kürzung der Arbeitszeiten, Lockerung der Streikprozedur und Erhöhung der Löhne usw. handelt. Dagegen haben weder einzelne Gewerkschaften noch die Konföderationen ausreichendes Gewicht, um ihre Forderungen durchzusetzen, weil von zirka Zehn Millionen Beschäftigten nur insgesamt eine Million und ein bisschen mehr organisiert sind. Davon sind Siebenhunderttausend Arbeitnehmer in öffentlichrechtlichen Unternehmen organisiert. Demzufolge ist kaum zu erwarten, dass die Gewerkschaften in der Lage wären, ihre Forderungen mit Tarifverträgen umfassend regeln zu können. Deswegen waren Regelungen in bezug auf das Arbeitsleben nicht immer ein Thema der Tarifautonomie, sondern der Gesetzgebung. Das bringt selbstverständlich eine Bevormundung des Arbeitslebens mit sich. Die Erwartungen der Sozialparteien von der Gesetzgebung sind dementsprechend groß und basieren auf unterschiedlichen Interessen, denen der Gesetzgeber nicht in zufriedenstellendem Maße gerecht werden konnte. Die Arbeitgeberverbände sind dagegen seit 1980 mit den bestehenden Regelungen zufrieden gewesen.

## **II. DIE KODIFIZIERUNG DES ARBEITSGESETZES**

Der 7. Februar 2001 hingegen stellt einen Wendepunkt im Hinblick auf das türkische Arbeitsrecht dar. An diesem Tag sind die Vertreter der Sozialparteien, nämlich die jeweiligen Vorsitzenden der drei Arbeitnehmerkonföderationen sowie der Vorsitzende der Arbeitgeberkonföderation auf Einladung des damaligen Arbeitsministers in Ankara zusammengetreten. Es wurde die Bildung eines wissenschaftlichen Ausschusses beschlossen und protokolliert, der sich aus 9 Akademikern zusammensetzte: drei seitens der jeweiligen drei Arbeitnehmerkonföderationen, drei seitens der Arbeitgeberkonföderation und drei seitens der Regierung. Der Ausschuss hatte zur Aufgabe, Vorschläge für Gesetzesänderungen im arbeitsrechtlichen Bereich, insbesondere im Hinblick auf den Kündigungsschutz vorzubereiten. Der Ausschuss legte am 4. Mai 2001 einen Gesetzesentwurf über Kündigungsschutz und über die Bildung eines Fonds für Altersentschädigung vor und reichte ihn der Regierung weiter. Der Gesetzesentwurf wurde von Akademikern, Gewerkschaftlern und politischen Parteien heftig diskutiert aber es wurde seitens des Parlaments nicht verabschiedet.

Am 26. Juni 2001 wurde wiederum mit Zustimmung der Sozialparteien und des Ministeriums sowie mit den gleichen Akademikern (mit zwei Ausnahmen) ein Ausschuss gebildet. Dieser Ausschuss hatte diesmal zur Aufgabe, nicht nur das Arbeitsgesetz, sondern die Gesetze des Kollektiven Arbeitsrechts neu zu gestalten und Gesetzesentwürfe vorzubereiten. Diesmal waren sich die Sozialparteien darüber einig, den vom Ausschuss vorbereiteten und einstimmig angenommenen Gesetzesentwurf widerspruchlos zu akzeptieren.

Am 10.6.2003 ist das neue türkische Arbeitsgesetz, das vom Parlament als Gesetz Nr. 4857 am 22.5.2003 verabschiedet worden war, im Amtsblatt veröffentlicht worden und somit in Kraft getreten. Das neue Arbeitsgesetz mit seinen 122 Artikeln und 6 Übergangsklauseln löst das Gesetz Nr. 1475 ab, das aus dem Jahre 1971 stammt.

Um eine Wiederholung zu vermeiden, werden hier nur die neuen Begriffe und Begriffsbestimmungen im Arbeitsgesetz behandelt werden, die von anderen Referenten aus der Türkei nicht behandelt worden sind.

## **1. Der Arbeitsvertrag**

Der Arbeitsvertrag ist in Art 8 neu definiert. Danach ist der Arbeitsvertrag ein Vertrag, gemäss welchem der Arbeitnehmer in abhängiger Stellung eine Arbeit leistet und der Arbeitgeber verpflichtet ist, Lohn zu zahlen. Wenn gesetzlich nicht anders vorgeschrieben, bedarf der Arbeitsvertrag keiner formellen Festsetzung. Dass der Arbeitnehmer seine Arbeit in abhängiger Weise verrichtet, ist ein grundsätzlicher Bestandteil des Arbeitsvertrages und wurde ausdrücklich neu formuliert.

Die Parteien können nach Art 11 ArbG den Vertrag frei formulieren und ihn befristet oder unbefristet abschliessen. Wenn der Arbeitsvertrag nicht befristet ist, ist er als unbefristet gültig. Die Befristung des Vertrages muss auf objektiven Bedingungen, wie etwa Erfüllung einer bestimmten Aufgabe, Eintreten eines bestimmten Ereignisses oder Vollendung einer Arbeit basieren und schriftlich im Arbeitsvertrag niedergelegt sein. Eine Befristung also, bei der keine objektiven Bedingungen vorliegen, kann nicht als befristet gelten. Die Angabe eines bestimmten Datums - was früher allgemein üblich war - ist nicht mehr als eine Bedingung für die Befristung vorgesehen. Die Verlängerung der Befristung darf ohne sachliche Gründe nicht mehr als einmal aufeinanderfolgend durchgeführt werden, sonst würden diese Verträge von Anfang an als unbefristet gelten. Sind jedoch sachliche Gründe vorhanden, so bewahren kettenweise abgeschlossene Verträge auch ihre Gültigkeit

Befristet beschäftigte Arbeitnehmer dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag gilt, gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

In Bezug auf bestimmte Beschäftigungsbedingungen gilt für befristet beschäftigte Arbeitnehmer dieselbe Betriebszugehörigkeit wie für Dauerbeschäftigte, es sei denn, die unterschiedliche Betriebszugehörigkeit ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt

Die Löhne, die als teilbare Vergünstigungen gelten, werden proportional nach der Dauer der Beschäftigung berechnet und ausgezahlt ( Art. 12 ArbG ; Vgl EU Richtlinie 1999/70/ EG ). Bei ungleicher Behandlung wird der Arbeitgeber nach Art 5 des Arbeitsgesetzes dem betroffenen Arbeitnehmer einen Lohn von 4 Monaten als Schadensersatz zahlen. Die Beweislast trägt der Arbeitnehmer.

## **2. Festsetzungsmethoden der Löhne und Nichtauszahlung der Löhne**

Die Vertragsfreiheit ermöglicht den Arbeitsvertragsparteien den Lohn als Hauptbedingung des Arbeitsvertrages frei zu bestimmen. In der Tat aber haben die Arbeitnehmer wegen des Überangebots an Arbeitskräften nicht zu viele Verhandlungsmöglichkeiten bei der Festsetzung des Lohnes. Üblicherweise bestimmt der Arbeitgeber die Höhe und Auszahlungsart und -weise des Lohnes.

Das Gesetz hat nur den Mindestlohn vorgesehen, der vom Mindestlohnausschuss offiziell festgelegt wird. Die Mindestlöhne der Arbeitnehmer werden spätestens alle zwei Jahre vom

Mindestlohnausschuss festgelegt Hierfür ist das Arbeitsministerium zuständig. Die Einberufung der Kommission erfolgt durch das Ministerium. Der Ausschuss besteht aus 15 Mitgliedern. Davon sind fünf Mitglieder staatlicherseits, fünf Mitglieder von der Arbeitgeberseite und fünf Mitglieder von der Arbeitnehmerseite . Für die Ernennung sind die maßgebenden Konföderationen ( d.h. die Konföderationen mit der größten Mitgliederzahl) der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zuständig.

Eines der Mitglieder wird seitens des Arbeitsministeriums zum Vorsitzenden ernannt. Der Ausschuss ist bei einer Anzahl von mindestens zehn Mitgliedern beschlussfähig. Bei Stimmgleichheit zählt die Stimme des Vorsitzenden doppelt. Die Entscheidung des Mindestlohnausschusses ist entgeltlich und wird im Amtsblatt veröffentlicht ( Art. 39 ArbG ).

Der Mindestlohnausschuss ist also dreigliedrig aufgebaut und kann auch ohne Zustimmung der Arbeitnehmerseite Beschlüsse fassen, was öfters vorkommt. Der Arbeitgebervertreter und die Vertreter des Staates einigen sich in Bezug auf das Mindestlohniveau eher als der Arbeitnehmervertreter. Obwohl der vom Ausschuss festgesetzte Mindestlohn grundsätzlich nicht geeignet ist, einen menschenwürdigen Lebensstandart der Arbeitnehmer zu gewährleisten, arbeiten, wie allgemein bekannt, immer noch Millionen von Arbeitnehmern unter dem Mindestlohniveau.

Der Arbeitgeber - und dies ist seine Hauptpflicht - ist gegen geleistete Arbeit zur Zahlung des vertraglich festgelegten Lohnes verpflichtet . Der Lohn kann gegebenenfalls auch von dritten Personen gezahlt werden. Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, den geschuldeten Lohn spätestens in einem Monat bar in türkischer Lira zu zahlen. Sollte der Lohn im Arbeitsvertrag in einer Fremdwährung bestimmt sein, kann der Arbeitgeber den Betrag auch in türkischer Währung ausbezahlen, wobei der Wechselkurs am Auszahlungstermin zu beachten ist.

Der Lohn ist im Betrieb auszuzahlen oder auf ein für diesen Zweck eröffnetes Bankkonto zu überweisen. Eine bargeldlose Lohnzahlung durch Scheck, Schuldschein oder ähnliche Instrumente kann dagegen nicht erfolgen. Diese Bedingungen sind zwingend eine vertragliche Ausweichung ist nicht gültig. Zu erwähnen wäre noch, dass der Gesetzgeber für den Lohnanspruch eine Verjährungsfrist von fünf Jahren vorgesehen hat ( Art 32 ArbG ).

Da der Lohn für die Mehrzahl der Arbeitnehmer die wirtschaftliche Existenzgrundlage bildet, sind eine Reihe von Schutzvorschriften erlassen worden, die den Lohnanspruch in gewissem Umfang gegen Maßnahmen des Arbeitgebers, gegen Eingriffe Dritter und gegen Vorausverfügungen des Arbeitnehmers selbst schützen sollen.

Nach Art. 35 ist das Arbeitseinkommen beschränkt nur Einviertel pfändbar und in keiner Weise übertragbar. Zur Sicherung des Lohnes bei Insolvenz oder Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers muss ein Ausfallgeld-Fonds geschaffen werden ( Art. 33 ArbG ). Dadurch wird mindestens der letzte dreimonatigen Lohnanspruch der Arbeitnehmer gedeckt.

Ist der Arbeitgeber mit seiner Lohnzahlung im Rückstand, so kann der Arbeitnehmer nach erfolgloser Mahnung seine Arbeitsleistung verweigern. Der Arbeitnehmer ist zwar vorleistungspflichtig und muss die dem Lohn entsprechende Arbeitsleistung bei Fälligkeit bereits erbracht haben. Wenn ein Arbeitnehmer nach Art 34 ArbG seinen Lohn nicht spätestens 20 Tage nach Fälligkeit erhalten hat, steht ihm insoweit ein Zurückbehaltungsrecht zu, als er von da an bis zur Erfüllung der Gegenleistung nicht mehr verpflichtet ist, seine Arbeitspflicht zu erfüllen. Bei verspäteter Lohnzahlung schuldet der Arbeitgeber automatisch einen Verzugszins in Höhe des höchsten Zinssatzes für Banken.

Diese neue Regelung des Gesetzes war deswegen wichtig, weil vorher bei Nichtzahlung des Lohnes der Arbeitnehmer die Auswahl hatte, seinen Arbeitsvertrag gegen Zahlung der

Altersentschädigung, falls die Voraussetzungen vorhanden sind ausserordentlich kündigen und gleichzeitig arbeitslos werden, oder eine Klage zur Fortzahlung erheben und sich im Betrieb unerwünscht machen.

Die neue Regelung dagegen ermöglicht es dem Arbeitnehmer, bei Nichtzahlung des Lohnes seine Arbeitsleistung zu verweigern und gleichzeitig die Lohnfortzahlung zu verlangen, ohne seine Arbeit zu verlieren.

Der Kassationshof hat bei seinen jüngsten Entscheidungen unter Nichtzahlung des Lohnes nur den zuletzt fälligen Lohn verstanden und meinte, dass der betroffene Arbeitnehmer nur für diesen Lohn Arbeit verweigern könnte; für die weitergeführte Arbeitsverweigerung dürfte kein Lohn gezahlt werden, weil der Arbeitnehmer selbst für die Arbeitsniederlegung sich entschieden hatte ( Yarg. 9HD., 13.4.2004 E.13259 K.3782 ). Das heißt, wenn der Arbeitgeber den letzten fälligen Lohn nicht bezahlt, dann darf der Arbeitnehmer nach 20 Tagen seine Arbeit verweigern, aber durch diese Aktion nur den letzten fälligen Lohn beanspruchen. Diese Interpretation widerspricht dem Sinne des Gesetzes. Art 34 sieht nämlich vor, dass, sollte der Arbeitnehmer seinen Lohn nicht spätestens 20 Tage nach Fälligkeit erhalten, so steht ihm bei Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses ein Zurückbehaltungsrecht zu sowie gleichzeitig Lohnanspruch für diese Zeit. Das heißt, solange der Arbeitgeber seine Pflicht zur Lohnzahlung nicht erfüllt, darf der Arbeitnehmer solange seine Arbeit niederlegen und ohne Arbeitsleistung den in dieser Zeit fällig gewordene Lohn beanspruchen. Wenn der Arbeitnehmer bei einem solchen Fall nur den letzten fälligen Lohn durch Arbeitsverweigerung beanspruchen und trotz Weiterbestehens des Arbeitsverhältnisses Fortzahlung seines Lohnes nicht fordern darf, so kann das nur eine Bedeutung haben, dass der Arbeitnehmer ungerecht und ohne seine Zustimmung unbezahlt beurlaubt ist. Diese Schlussfolgerung würde manche Arbeitgeber dazu bewegen, im gegebenen Fall durch Nichtzahlung des Lohnes seine Belegschaft unbezahlt solange zu beurlauben, bis seine Lagerbestände ausverkauft werden. Die Entscheidung des Kassationshofes wurde deswegen von der Lehre mehrheitlich kritisiert.

Art 34 des Arbeitsgesetzes sieht weiter vor, dass, im Falle von Nichtzahlung des Lohnes, insofern hiervon mehrere Arbeitnehmer betroffen sind, welche daraufhin gemeinsam die Arbeit ohne einen gemeinsamen Beschluss niederlegen, eine solche Aktion nicht als Streik gelten sollte. Diese Regelung kann merkwürdig erscheinen, sie hat aber trotzdem eine Bedeutung, weil vorher eine solche gemeinsame Arbeitsniederlegung von der Mehrheit der Lehre und vom Kassationshof nicht als Verweigerung der Arbeitsleistung wegen Nichtzahlung des Lohnes angenommen wurde und dies nur deswegen, weil die Arbeitnehmer in ihrer Gesamtheit die Arbeit niedergelegt haben. Dabei wurde von der Lehre und Gerichtsentscheidungen nicht beachtet, dass der Arbeitgeber auch mehrheitlich die Löhne der Arbeitnehmer nicht bezahlt hat. Der Kassationshof hatte damals in seinen Entscheidungen diese Arbeitsniederlegung der Arbeitnehmer als rechtswidrige Kündigung und ein Teil der Lehre als rechtswidrigen Streik bewertet.. Deswegen hat der Gesetzgeber durch Artikel 34 mit Recht dieser Diskussion ein Ende bereitet und solche Arbeitsniederlegungen, obwohl sie als kollektive Aktionen erscheinen, nicht als Streik bezeichnet. Im Sinne von Art 81 des Obligationengesetzes ist auch allgemein bei gegenseitig schuldnerischen Verträgen eine solche Leistungsverweigerung, ob sie mehrere Leute betrifft oder nicht, als rechtswidrig zu bezeichnen.

Der Arbeitgeber kann nicht wegen der Arbeitsniederlegung die Arbeitsverhältnisse der Beteiligten kündigen; er darf auch deswegen keine neuen Arbeiter einstellen und die Arbeit der betroffenen Arbeitnehmer auch nicht anderen Arbeitnehmern übertragen.

Da die Zahl der organisierten Arbeitnehmer nicht sehr gross ist, haben die Tarifverträge bei der Festsetzung der Löhne auch nicht grosse Bedeutung.

In manchen Industriezweigen werden zwar Tarifverträge abgeschlossen, die aber nicht flächenmassige Gültigkeit haben.

Sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifgebunden oder seltenerweise ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden, sind keine weiteren Regelungen über die Vergütung notwendig. Der Tarifvertrag gilt dann unmittelbar und zwingend.

### **3. KÜNDIGUNGSVORSCHRIFTEN DES TÜRKISCHEN ARBEITSGESETZES**

Das wesentliche Merkmal des neuen türkischen Arbeitsgesetzes sind die neuen Kündigungsschutzvorschriften, welche einen Bestandsschutz für eine bestimmte Gruppe der Arbeitnehmer gewährleistet. Nach dem türkischen Arbeitsrecht können Arbeitsverträge auf bestimmte und unbestimmte Zeit geschlossen werden. Ein auf unbestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag kann von beiden Vertragsparteien gekündigt werden mit der Bedingung, dass die Parteien die gesetzlichen Kündigungsvorschriften einhalten. Allerdings gelten für die Kündigung durch den Arbeitgeber strengere Voraussetzungen. Das Arbeitsgesetz hat zunächst allgemeine Vorschriften für die Kündigung vorausgesehen und dann Kündigungsvorschriften im Sinne eines Bestandsschutzes der Arbeitsverhältnisse für eine bestimmte Arbeitnehmergruppe festgesetzt.

#### **a) Kündigungsvorschriften im Allgemeinen:**

Gemäss Art 17 ArbG muss die Partei, die den Arbeitsvertrag kündigen möchte, vor der Kündigung die andere Partei davon in Kenntnis setzen. Die Kündigung hat nach Ablauf der Kündigungsfristen ihre Wirkung. Bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 6 Monaten beträgt die Kündigungsfrist mindestens zwei Wochen. Besteht das Arbeitsverhältnis zwischen 6 Monaten und 1/2 Jahren, beträgt sie vier Wochen, bei 1,5 bis 3 Jahren Betriebszugehörigkeit sechs Wochen und bei mehr als 3 Jahren Beschäftigungsdauer acht Wochen. Diese Kündigungsfristen sind wiederum Mindestfristen und können durch Vereinbarung erweitert werden. Wer sich nicht an die Kündigungsfristen hält, wird durch Art 17/III verpflichtet, der Gegenseite Schadensersatz in Höhe des Lohnes entsprechend der jeweiligen Kündigungsfrist zu zahlen. Der Arbeitgeber kann die Löhne der Arbeitnehmer für die Kündigungsfristen im Voraus zahlen und ohne Einhaltung der Kündigungsfristen das Arbeitsverhältnis kündigen. Bei Missbrauch des Kündigungsrechts muss der Arbeitgeber den dreifachen Lohn als Schadensersatz entrichten. Der Arbeitnehmer muss jedoch in diesem Falle den Missbrauch der Kündigung beweisen. Die Betriebszugehörigkeit errechnet sich aus der Dauer des Arbeitsverhältnisses bei demselben Arbeitgeber in demselben Betrieb oder bei demselben Arbeitgeber in verschiedenen Betrieben. Bei der Nichteinhaltung der Kündigungsfristen muss der Arbeitgeber zusätzlich die Löhne entsprechend der Kündigungsfristen zahlen. Diese Bestimmungen gelten im allgemeinen und besonders für die Arbeitnehmer, die keinen Kündigungsschutz im Sinne des Bestandsschutzes haben.

#### **b) Kündigungsschutz im Sinne des Bestandsschutzes für bestimmte Arbeitnehmer**

Artikel 18 des Arbeitsgesetzes sieht vor, dass ein Arbeitgeber, der in seinem Betrieb oder in mehreren Betrieben seines Unternehmens in demselben Wirtschaftszweig mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt, verpflichtet ist, bei jeder Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrages einen Kündigungsgrund vorzulegen. Die Mindestbeschäftigung der betroffenen Arbeitnehmer in demselben oder insgesamt in mehreren Betrieben mit demselben Arbeitgeber soll mehr als 6 Monaten betragen. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen, wobei die Kündigung Gründe deutlich und zweifelsfrei zu formulieren ist. Eine mündliche Kündigung führt nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Kündigungsgründe auf personenbedingte, verhaltensbedingte oder betriebsbedingte Gründe stützen. Die Bestimmungen des Art. 18 gelten nicht für die Arbeitnehmervertreter, die ein



Unternehmen führen oder ihre Stellvertreter sowie die Arbeitnehmervertreter, die einen Betrieb verwalten aber gleichzeitig die Befugnis haben, Arbeitnehmer einzustellen oder zu entlassen

Gemäss Art. 19. ist der Arbeitgeber zur personen- oder verhaltensbedingten Kündigung erst berechtigt, wenn er zuvor den Arbeitnehmer angehört hat. Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsvertrag gekündigt ist, kann mit der Behauptung, dass der Kündigungsgrund nicht angegeben ist oder der Grund nicht der Wahrheit entspricht, beim Arbeitsgericht binnen eines Monats nach Zustellung der Kündigung Kündigungsschutzklage erheben. Es wurde auch die Möglichkeit einer Schlichtung der Streitsache durch einen Schlichter vorgesehen, sofern die Parteien sich hierauf einigen (Art 20 ).

Bei der gerichtlichen Überprüfung der Rechtfertigung der Kündigung obliegt dem Arbeitgeber die Beweislast. Wenn der Arbeitnehmer behauptet, dass die Kündigung aus einem anderen als dem angegebenen Grund erfolgt ist, muss er seine Behauptung beweisen. Die Gerichtsverhandlung wird innerhalb von zwei Monaten beendet sein; bei der Berufung wird innerhalb eines Monats eine entgeltliche Entscheidung getroffen. Sollte die Entscheidung die Kündigung rechtfertigen, so ist die Kündigung rechtswirksam und der Arbeitgeber wird in diesem Falle nur eine Entschädigung entsprechend der Kündigungsfristen und eine Altersentschädigung nach dem alten Arbeitsgesetz Art 14 zahlen.

Wenn das Gericht durch ein Urteil oder der Schlichter durch Beschluss feststellt, dass die Kündigung nicht gerechtfertigt ist oder kein Kündigungsgrund vorliegt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer binnen eines Monats wieder einzustellen. Nach entgeltlicher Entscheidung durch das Gericht kann der Arbeitnehmer in einem Monat seine Wiedereinstellung beanspruchen. Falls der Arbeitgeber innerhalb dieser Frist den Arbeitnehmer nicht wiedereinstellt, hat er eine Entschädigung in Höhe von 4 bis 8 Monatslöhnen zu leisten, wobei die entgeltliche Höhe durch das Gericht festgelegt wird. Das Gerichtsurteil auf Wiedereinstellung gibt dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, zusätzlich weitere fällige Löhne bis zu 4 Monaten und sonstige Rechte zu verlangen ( Art. 21).

Wenn der Arbeitnehmer seinerseits nach Zustellung des Urteils innerhalb von zehn Arbeitstagen die Wiedereinstellung nicht beansprucht, dann wird die Kündigung rechtswirksam und der Arbeitgeber kann nur die Entschädigungen einer ordentlichen Kündigung beanspruchen.

Eine außerordentliche Kündigung ist nach Art 24 und 25 des ArbG. für die Vertragsparteien jederzeit möglich, wenn die gesetzlichen Bedingungen vorhanden sind.

Der Arbeitgeber kann nach Art 22 ArbG die Bedingungen im Betrieb oder in Unternehmen, die im Arbeitsvertrag oder in der Betriebsordnung festgelegt oder betriebliche Ausübung geworden sind, nur dann gründlich ändern, wenn er dies dem Arbeitnehmer schriftlich mitteilt. Wenn diese gründliche Änderung nicht schriftlich dem Arbeitnehmer mitgeteilt wird oder der Arbeitnehmer diese Änderung nicht binnen 6 Arbeitstagen schriftlich angenommen hat, werden die Änderungen keine Gültigkeit für den Arbeitnehmer haben. In diesem Fall kann der Arbeitgeber jedoch, falls er beweisen kann, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen betriebsbedingte Gründe hat oder andere Rechtfertigungsgründe vorliegen, eine ordentliche Kündigung aussprechen.

Die Arbeitsvertragsparteien können aber bei Abschluss des Arbeitsvertrages dem Arbeitgeber eine Änderungsbefugnis für bestimmte Arbeitsbedingungen einräumen. Es handelt sich hier um bestimmte Änderungen wie z.B. Arbeitsplatzänderung oder Versetzung im In- und Ausland. Eine solche Befugnis wird als Arbeitsbedingung gelten, falls die Art der Arbeit dies möglich macht und der Arbeitgeber sein Änderungsrecht nicht missbraucht.

#### **4. ARBEITSDAUER UND ORGANISATION DER ARBEITZEIT**

Die Flexibilisierung des Arbeitsrechts ist lange Zeit eine Diskussionsthema der Sozialparteien gewesen. Die Arbeitgeberverbände wollten hauptsächlich ein völlig liberales und regelungsfreies Arbeitsleben und die Gewerkschaften erwarteten von dem Gesetzgeber zugunsten der Arbeitnehmer erlassene Arbeitsgesetze, weil sie nicht in der Lage waren, selbst mit Tarifverträgen das Arbeitsleben umfangreich zu gestalten. Deswegen hat der Gesetzgeber sich wiederum verpflichten gesehen, die veralteten Gesetze zu erneuern oder neu zu gestalten und in Kraft zu setzen. Üblicherweise sollten die Akademiker wieder bei den Vorarbeiten für die Gesetzesentwürfe mitwirken, was aber das Parlament natürlich bei der Gesetzgebungsprozess immer manche und öfters unsachliche wichtige Änderungen vorgenommen hatte. Wichtig ist dabei die Feststellung, dass weder die Regierungsparteien noch die Oppositionsparteien besonders in diesem sozialrechtlichen Bereich kein Interesse hatten, weder vor der Wahlen oder nachher, im Parlament ernsthafte Gesetzesentwürfe vorzubereiten.

Die Bestimmungen des neuen Gesetzes über die Arbeitszeit können als weitgehende Reform bezeichnet werden. Das frühere Gesetz enthielt zu diesem Bereich sehr strenge Vorschriften, so dass man von flexibler Arbeitszeit, beziehungsweise flexiblen Arbeitszeitmodellen bisher eigentlich nicht reden konnte. Im Zeitalter der Globalisierung und des ständig wachsenden internationalen Wettbewerbsdrucks können Betriebe mit starren Arbeitszeiten nicht länger bestehen. Letztlich ist es auch umstritten, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeit neue Arbeitsplätze schaffen kann.

Die jetzt nach dem geltenden Recht anzuwendenden allgemeinen Vorschriften sind in Art. 63 enthalten. Das Gesetz definiert zwar nicht den Begriff „Arbeitszeit“, jedoch gilt sie anerkanntermaßen als Zeit, die zwischen dem Beginn und dem Ende der Arbeit liegt - ohne die Ruhepausen. Die maximale Höchstgrenze von 45 Wochenstunden wird im neuen Gesetz beibehalten. Wenn nicht anders vereinbart gleichmäßig auf die Arbeitstage verteilt werden soll. Wenn sich aber die Parteien einigen, kann jedoch nun die Arbeitstage variabel verteilt werden, unter der Voraussetzung, dass eine maximale Arbeitszeit von 11 Stunden am Tag nicht überschritten wird. Jedoch darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit innerhalb von 2 Monaten die vorgesehene wöchentliche Arbeitszeit nicht 45 Stunden überschreiten, d.h. dass die Parteien verpflichtet sind, die Arbeitszeitkonten innerhalb von zwei Monaten auszugleichen. Das Gesetz hat jedoch ermöglicht, dass durch Tarifverträge der Ausgleichszeitraum auf vier Monate erweitert werden kann.

## **5. DIE KOLLEKTIVEN VERHANDLUNGEN UND DIE BEDEUTUNG DER TARIFAUTONOMIE**

Das Recht der Tarifvertragsparteien, Tarifverträge zu schließen, ist in Art 53 Abs. 1 der türkischen Verfassung geregelt. Danach haben die Arbeitnehmer und Arbeitgeber das Grundrecht, Tarifverträge zu schließen, um ihre wirtschaftliche und soziale Lage sowie ihre Arbeitsbedingungen zu regeln, wobei die Konkretisierung der Tarifautonomie einem Gesetz vorbehalten ist. Dieses Gesetz trägt die Bezeichnung „Tarifvertrags-, Streik- und Aussperrungsgesetz“. Dieses Gesetz ist ausgesprochen umfangreich; es enthält 84 Artikel, ist also wie oben erwähnt sehr detailliert. Tarifverträge werden zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden bzw. einzelnen Arbeitgebern geschlossen. Damit sind allerdings keineswegs sämtliche Gewerkschaften bereits tarifzuständig. Dazu müssen sie weitere, sehr strenge Voraussetzungen erfüllen. Sie müssen mindestens zehn Prozent der Arbeitnehmer ihres Wirtschaftszweiges organisiert haben. Um einen Tarifvertrag auf betrieblicher Ebene abschließen zu können, muss die Hälfte der Arbeitnehmer des betroffenen Betriebes Mitglied der Gewerkschaft sein. Weil das Gewerkschaftswesen soziologisch gesehen organisch nicht zustande gekommen und nicht parallel mit der Industrialisierung gewachsen ist, waren die Gewerkschaften von Anfang an nicht solidarisch, sondern es herrscht bis heute vielmehr eine dauernde Rivalität der Gewerkschaft untereinander. Aus diesem Grunde hat der Gesetzgeber die im Detail festgesetzte Regelung des Arbeitsrechtes keineswegs als ein Hemmnis gedacht.

Die Bestimmungen sollten garantieren, dass die Rechte der Arbeitnehmer auch wirklich vertreten werden können. Die detaillierte Regelung hat dazu beigetragen, dass eine bevorstehende Inflation von Gewerkschaften verhindert werden konnte. Vor Erlass dieses Gesetzes hatte es mehr 900 Gewerkschaften gegeben, was eine Vielzahl von Problemen aufgeworfen hatte. In der Zeit von 1963 bis 1980 bestand das grösste Problem darin, die Tarifzuständigkeit einer Gewerkschaft festzustellen. Als Folge des neuen Gesetzes ging die Zahl der Gewerkschaften zwar auf 90 zurück. Aber diese Gewerkschaften setzen sich aus den Mitgliedern von drei Konföderationen zusammen, deren Rivalität bis heute anhält. Die Gewerkschaften haben immer die Möglichkeit, die Tarifzuständigkeit der Gegner-Gewerkschaft beim Arbeitsministerium zu beanstanden. Dasselbe Recht hat die betreffende Arbeitnehmerorganisation sowie der Arbeitgeber. Dadurch werden die Tarifverhandlungen auf Jahre hinweg verschoben, bis das zuständige Gericht eine entgeltliche Entscheidung getroffen hat.

Wegen dieses Gesetzes und des Gesetzes über Gewerkschaften war die Türkei kontinuierlich in der Kritik der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) geraten. Man warf ihr vor, damit gegen die von ihr ratifizierten Übereinkommen Nr. 98 (Koalitionsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen) verstoßen zu haben.

Im türkischen Arbeitsrecht haben die Arbeitnehmer, die Mitglieder einer tarifzuständigen Gewerkschaft sind, die Möglichkeit, durch Tarifverträge auf betrieblicher-, u.U. auch Unternehmensebene ihre Mitwirkungsrechte zu erweitern; z.B. war man auf Gewerkschaftsebene bestrebt, den bislang unzureichenden gesetzlichen Kündigungsschutz auszuweiten. Zum einen versuchte man dies durch Verlängerung der Kündigungsfristen und deren Festschreibung im Tarifvertrag, zum anderen durch Einräumung von Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechten des Disziplinausschusses in Kündigungsfragen. Die neue gesetzliche Regelung des Kündigungsschutzrechtes hat jedoch Bezug auf die Kündigung ihre Bedeutung weitgehend verloren.

## **6. DER WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS**

Die wirtschaftlichen Krisen besonders im Anschluss an die 80iger Jahre haben dazu geführt, dass die Sozialpartner ihre sozialen und wirtschaftlichen Probleme durch soziale Dialoge in Gremien, an denen Vertreter des Staates teilnehmen, zu lösen versuchen. Das Arbeitsparlament, das vom Arbeitsminister einberufen wird, konnte erfahrungsgemäß diese Aufgabe nicht lösen. In dem neu gebildeten Ausschuss sollten zuerst die wirtschafts- und sozialpolitischen Maßnahmen der Regierung überprüft und Vorschläge vorbereitet werden; dann sollten die Sozialpartner die sich ständig ändernden Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen ermitteln und für bestehende Probleme Lösungswege finden. Dieser Dialog sollte auch nicht nur bei schweren Wirtschaftskrisen geführt werden, sondern sollte dauerhafte Funktion haben. Anfang der 80iger Jahre wurde dieser Gedanke bei jeder Gelegenheit von den Sozialparteien geäußert

Die radikalen Wirtschaftsmaßnahmen, die am 5. April 1994 verordnet wurden, haben das Arbeits- und Sozialleben zusätzlich schwer belastet. Diese schwierige Zeit wurde erstmals im Jahre 1995 mittels eines Sozialdialogs teilweise überwunden. Zwar hatte zuvor die größte Arbeitnehmer-Konföderation und die damalige Regierung im Jahre 1978 zum ersten Mal einen gesellschaftlichen Vertrag vereinbart. Zweck dieser Vereinbarung war, Maßnahmen zu erarbeiten, um das Arbeitsleben zu demokratisieren, das wirtschaftliche Wachstum und die Demokratie zu fördern und den Wohlstand gerecht für alle Bevölkerungsschichten zu gewährleisten. Dieser Vereinbarung konnte jedoch wegen hoher Inflationsraten und wegen der politischen und sozialen Umständen nicht verwirklicht werden.

Erst im Jahre 1995 wurde durch eine Anordnung des Ministerpräsidenten ein Wirtschafts- und Sozialausschuss gegründet. Auf der Tagesordnung für die erste Sitzung des Ausschusses standen die Auseinandersetzungen über die Tarifverträge im öffentlichen Sektor. Durch diese Anordnung kam kein dauerhafter Wirtschafts- und Sozialausschuss zustande. Er war nur für die Lösung der momentanen Probleme vorgesehen. Diese Tradition setzte sich fort mit Anordnungen vom 6.5.1996, 18.3. 1997, 23.7.1997

Jedes Mal wurden verschiedene Themen behandelt wie z.B. die allgemeine wirtschaftliche Situation, soziale Sicherheit, die Steuerreform, der Versuch der Indexierung der Tariflöhne, Saisonarbeit - vorübergehende Arbeit, Maßnahmen gegen die Inflation usw.

Zuletzt traf der Ausschuss am 28.6.1999 zusammen. Die letzte Sitzung behandelte die von der Regierung vorgeschlagene Änderung des Sozialversicherungsgesetzes. Dabei wurde insbesondere das Rentenalter der Arbeitnehmer zur Diskussion gestellt. Nach heftigen Auseinandersetzungen konnte keine Einigung erzielt werden. Danach trat das Änderungsgesetz über Sozialversicherungswesen wie üblich ohne Zustimmung der Sozialparteien in Kraft. Trotz starken Widerstandes der Gewerkschaften wurde das Pensionierungsalter für Frauen von 50 auf 58 und für Männer von 55 auf 60 Jahre erhöht.

Die Wirtschaftskrisen vom November 2000 sowie Februar 2001 übertreffen jegliche Vorstellung. Dabei hatte der Wirtschafts- und Sozialausschuss keine Bedeutung mehr. Der Gesetzgeber hatte wiederum das Regelungsrecht des Arbeitslebens übernommen.

Dabei darf man selbstverständlich die Rolle des Gerichtswesens nicht vergessen. Das Hohe Gericht war immer bemüht, durch sein Entscheidungen - obwohl jährlich über mehr als Tausend Faelle entschieden werden musste - eine fortschrittliche, sozial geprägte und rechtsmaessige Rechtsprechung zu leisten.