

GRUNDLAGEN UND MECHANISMEN DES TÜRKISCHEN TARIFVERTRAGSSYSTEMS IM HINTERGRUND DER HISTORISCHEN ENTWICKLUNG*

Alpay HEKİMLER**

ÖZET

“Tarihsel Gelişmeler Işığında Türk Toplu Sözleşme Sisteminin Temel Esasları ve Mekanizmaları” başlıklı çalışma, 6 Kasım 2002 tarihinde Bamberg Otto Friedrich Üniversitesi’nde sunulan tebliğin dipnotlandırılmış halidir. Çalışmanın birinci bölümünde toplu sözleşme sisteminin yasal kaynakları değerlendirilmekte olup, bu kaynakların tarihsel süreç içinde nasıl bir gelişme katettikleri ele alınmaktadır. İkinci bölümde mevcut sistem ışığında toplu sözleşme süreci, üçüncü bölümde toplu sözleşme türleri ve nihayetinde dördüncü bölümde grev hakkının temel esasları değerlendirilmektedir. Çalışma genel bir değerlendirme ile son bulmaktadır.

ZUSAMMENFASSUNG

Der Beitrag ist die um Fussnoten ergänzte, unveränderte Fassung eines Vortrags, den der Verfasser am 6 November 2002 bei der Otto Friedrich Universität in Bamberg gehalten hat. Im ersten Teil der Arbeit werden, die Rechtsquellen im Zusammenhang der historischen Entwicklungen erläutert. Zu zweiten, das Zustandekommen von Tarifverträgen dargestellt und zum dritten, die Tarifvertragsarten entfaltet. Im vierten und letzten teil wird ein Überblick über die Grundlagen das Streikrecht gegeben. Die Arbeit endet mit einer Zusammenfassung.

* Mit Fußnoten ergänzter Text des Vortrags bei der Otto Friedrich Universität Bamberg, am 6.November 2002. Der Verfasser dankt vielen Teilnehmern für interessante Anregungen und Diskussionen. Er widmet ihn Herrn Prof.Dr. Peter Trenk-Hinterberger.

** Dr., İ.Ü. İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

Als erstes möchte ich mich bedanken, dass Sie mir heute die Gelegenheit geben, in einer der wichtigsten Universitäten Deutschlands, vor diesem sehr geschätzten Kreis einige Worte über die Grundlagen und Mechanismen des türkischen Tarifvertragssystem zu sagen.

Im ersten Teil des folgenden Referats werde ich versuchen, die Rechtsquellen zu erläutern, zum zweiten, das Zustandekommen von Tarifverträgen entfalten, zum dritten kurz unter der historischen Entwicklung die Tarifvertragsarten nach dem geltenden Recht darstellen, und im vierten Teil, um einen Überblick über das Streikrechts zu geben, die Grundlagen auf den Tisch legen und als guter letzt das Referat mit einer Zusammenfassung beenden.

Die heutige Verfassung von 1982 regelt grundsätzlich die Arbeitsbeziehungen in drei Artikeln. Diese sind § 51, 53 und 54. Vorweg waren es vier, aber mit Gesetz 4121 vom 23.05.1995 wurde § 52, der die Aktivitäten der Gewerkschaften regelte, abgeschafft. Die Artikel haben folgende Überschriften § 51 „Gewerkschafts Gründungsrecht“, § 53 „Tarifvertragsrecht“, und § 54. „Streikrecht und Aussperrung“. Somit ist zu sagen, dass, das Recht Tarifverträge zu schließen in der Verfassung verankert ist.

Die Formulierung des Artikels 53 lautet: „Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind gegenseitig berechtigt, Tarifverträge zu schließen um ihre wirtschaftliche und soziale Lage und Arbeitsbedingungen zu ordnen“. Jedoch ist die Konkretisierung der Tarifautonomie einem Gesetz vorbehalten. Dieses Gesetz ist das „Tarifvertrag, Streik und Aussperrungsgesetz“, das unter Gesetz Nr.2822, 1983 erlassen worden ist¹. Die formalen Grundlagen des Tarifsystems sind im hiesigen Gesetz niedergelegt. Es unterhält detaillierte Bestimmungen zur Durchführung der Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen, die im türkischen System auch als Gewerkschaften bzw. Arbeitgebergewerkschaften bezeichnet werden.

Ich gehe davon aus, dass den Teilnehmern dieser Veranstaltung die Bedeutung des individuellen sowie auch der kollektiven Koalitionsfreiheit bekannt ist, deswegen werde ich auf die Darstellung verzichten, es sind ja auch über dieses Thema mehrere Beiträge erschienen. Jedoch werde ich später auf einige Gesetzparagrafen

¹ RG (Resmi Gazete=Amtsblatt) v.7.5.1983, No.18040

eingehen, die gegen diese Freiheit verstoßen. Um die Tarifautonomie in der Türkei besser verstehen zu können, sind einige Kenntnisse über die türkischen Gewerkschaften erforderlich. Der gesetzliche Rahmen, in dem sich die Gewerkschaften bewegen können ist, das „Gewerkschaftsgesetz“ das unter Gesetz Nr. 2821 ebenfalls 1983 erlassen wurde². Danach können Gewerkschaften nur für eine Branche, von den in dieser Branche tätigen Arbeitern gegründet werden, dieses setzt auch voraus, dass sie in der gesamten Türkei aktiv werden³. Der Gesetzgeber war bevorzugt die Organisationsebene festzulegen.

Ein wichtiger Punkt ist, dass in der Verfassung der Begriff „Arbeitnehmer und Arbeitgeber“ verwendet ist. Dieses hat die Bedeutung, dass, das System die Beamten ausschließt. In der alten Verfassung von 1961 wurde der Ausdruck „Beschäftigte“ verwendet. Aber im Jahr 1971 wurde durch eine Novellierung der Ausdruck auf „Arbeitnehmer und Arbeitgeber“ umgetauscht und somit den Beamten verboten Gewerkschaften zu gründen. Zuzufolge kam es auch die bereits gegründeten Gewerkschaften zu schließen. In der heutigen Verfassung besteht zwar der Ausdruck weiter, aber weil den Beamten die Koalitionsfreiheit nicht untersagt ist, können sie ihre Organisationen gründen und frei Mitglieder werden. Aber trotzdem war dieses ein umstrittenes Thema. Weil das schon allein ein Vortragsthema ist, möchte ich nicht tiefer in diesem Bereich eingehen, aber nur kurz zu sagen, für die Beamten wurde das Gewerkschaftsgründungsrecht mit einem neuen Gesetz am 25.06.2001 geregelt, ihnen ist zwar gestattet Tarifverhandlungen zu führen, aber untersagt einen Tarifvertrag zu unterzeichnen.

Und nun kommen wir zurück auf die Koalitionsfreiheit. Wie bereits erwähnt verstoßen einige Gesetzparagrafen gegen diese international anerkannten Freiheiten. Wie ihnen auch bekannt ist, regelt das Übereinkommen 87 aus dem Jahre 1948 von der ILO (Internationale Arbeitsorganisation) dass, die Überschrift Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes hat, die Koalitionsfreiheit. Diese Übereinkommen wurde bereits 1993 von der Türkei ratifiziert. Aber die Lage hat sich im Verlauf der Jahre zugunsten der Arbeitnehmer entwickelt.

² RG. v.7.5.1983, No.18040

³ In der Türkei gibt es 28 Wirtschaftszweige.

Abs. 5 des § 51. der Verfassung bestimmt, dass Arbeitnehmer sowie auch Arbeitgeber gleichzeitig nicht in mehreren Gewerkschaften Mitglieder sein können. Das dieses gegen die Koalitionsfreiheit verstößt, ist nicht umstritten. Ein zweites Beispiel ist Abs.7 des gleichen Artikels: Um Verwalter in einer Gewerkschaft zu werden, muss man mindestens zehn Jahre faktisch als Arbeitnehmer beschäftigt sein. Im türkischen System werden Vorstandsmitglieder und Mitglieder des Aufsichtsrates als Gewerkschaftsverwalter anerkannt. Diese Bestimmung wird mit der Lage vor den 80 Jahren verbunden. Damals konnten Personen, die nicht einmal die Arbeiter eigenschaft trugen, nur um ihre Ideologie auszubreiten, den Posten Verwalter bei den Gewerkschaften bekommen. Somit wurde auch die Arbeiterbewegung geschädigt.

Ein wichtiger Fortschritt wurde im Jahr 1995 durch Novellierung des Gewerkschaftsgesetzes geschaffen. Vor dieser Novellierung konnten Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und ihre Dachorganisationen unter bestimmten Voraussetzungen mit Genehmigung des Ministerrates bei internationalen Organisationen Mitglied werden⁴. Die Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände oder der Dachverband mussten 3 Monate vor der Antragstellung beim Innenministerium und Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit, die Satzung der internationalen Organisation dessen Mitgliedschaft bestrebt wird eingereicht werden. Wenn der Ministerrat binnen 3 Monaten kein Hindernis und Verstoß gegen die Prinzipien im Art.28 Abs.1 des Gewerkschaftsgesetzes feststellen konnte, konnten die Organisationen Mitglied werden.

Sollte die internationale Organisation nach der Mitgliedschaft gegen die Prinzipien stoßen, konnte der Ministerrat beschließen, dass die Gewerkschaft, der Arbeitgeberverband oder die Spitzenorganisation von der Mitgliedschaft zurücktreten muss.

Mit Novellierung des Gesetzes wurde dieses System abgeschafft. Nach dem geltenden Recht kann eine Gewerkschaft, Arbeitgeberverband und ihre Dachorganisationen ohne Genehmigung des Ministerrates freiwillig als Mitglied beitreten. Sie sind nur verpflichtet, binnen 15 Tagen ihre Mitgliedschaft dem Ministerium für

⁴ Vgl, Art. 28 des Gewerkschaftsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 7.5.1983

Arbeit und Soziale Sicherheit mitzuteilen und die Satzung der Organisation zu schicken. Beim Austreten gilt die gleiche Regel, d.h. die Arbeiter und Arbeitgeberorganisationen sowie ihre Dachverbände können jederzeit ihre Mitgliedschaft kündigen, jedoch müssen sie das binnen 15 Tagen dem zuständigen Ministerium mitteilen.

Die zweite hier zu behandelte Thematik betrifft das Zustandekommen von Tarifverträgen. Die Fähigkeit, Tarifverträge abzuschließen, haben auf Arbeitnehmerseite nur die Gewerkschaften, auf Arbeitgeberseite die Arbeitgeberorganisation und der einzelne Arbeitgeber. Dieses bedeutet jedoch nicht, dass alle Gewerkschaften tariffähig sind. Denn, um einen Tarifvertrag aushandeln zu können, muss eine Gewerkschaft sehr strenge Voraussetzungen erfüllen.

Die Gewerkschaften müssen um anerkannt zu sein, der sogenannten Ermächtigungsklausel gerecht werden, d.h. sie müssen als erstes mindestens zehn Prozent der Arbeitnehmer ihrer Branche organisiert haben und zum zweiten um eine Betriebstarif abschließen zu können, muss die Hälfte der Arbeitnehmer des Betriebs Mitglied der Gewerkschaft sein⁵. Dieses soll nicht als Hemmnis gesehen werden, vielmehr soll diese Bestimmung garantieren, dass die Rechte der Arbeitnehmer auch wirklich vertreten werden können⁶. Diese Bestimmung hat dazu beigetragen dass die Gewerkschaftsinflation gestoppt werden konnte. Vor Erlass dieses Gesetzes hatte es mehr als 900 Gewerkschaften gegeben, was eine Vielzahl von Problemen mit sich gebracht hatte⁷. Heute sind in der Türkei ca. 90 Gewerkschaften aktiv, von denen rund 50 der Ermächtigungsklausel gerecht werden. Als

⁵ Zur Feststellung der 10 % Proportion werden die Statistiken vom Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit herangezogen, die jedes Jahr im Januar und Juli veröffentlicht werden. Dieses ist in Art.12 Abs.3 und 4 geregelt.

⁶ S. *Yüksel*, *Küreselleşme ve Toplu Pazarlıkta Değişim*, TİSK Yayınları No:166, Ankara, Nisan 1997, 53

⁷ Vgl. *Kutal*, *Türkiye'de Endüstri İlişkilerinin Yasal Çerçevesi, Temel Özellikler ve Sorunlar*, *Türkiye Denizciler Sendikası Eğitim Dizisi-6*, İstanbul, 1986, 53 und *Ekonomi, Kutal*, *Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Yasal Çerçevesi ve Başlıca Sorunları*, in: *Uluslararası Deneyimlerin Işığında Türkiye'deki Endüstri İlişkileri*, İstanbul 1977, 113 ff.

größtes Problem erwies sich in der Zeit von 1963 bis 1980, die Tariffähigkeit einer Gewerkschaft festzustellen⁸.

Das damalige Tarifvertragsgesetz von 1963 (Gesetz Nr.275) hatte die Tariffähigkeit auf Branchen- und Betriebsebene bestimmt. Danach waren für Branchentarife, die Arbeiter Föderation und die Gewerkschaften tariffähig, die die meisten Mitglieder organisiert hatten. Die Arbeiter Föderation bzw. die Gewerkschaft musste nicht in jedem Betrieb die Mehrzahl als Mitglieder haben, es war auch möglich, dass sie keine Mitglieder in den einzelnen Betrieben hatten. Für Betriebstarife waren die Gewerkschaften tariffähig, die in einzelnen oder mehreren Betrieben die Mehrzahl von Mitgliedern hatten. Nur Gewerkschaften, also nicht die Arbeiterföderation war für den Betriebstarif tariffähig. Das als demokratisch erscheinende System hatte aber auch sehr wichtige Veruntreuungsprobleme mit sich gebracht, die das Folge hatte dass meistens die eigentlich nicht tariffähige Gewerkschaften als tariffähige Gewerkschaft bekannt gegeben wurden. Eines der wichtigsten Veruntreuungsprobleme war die Feststellung der Mitgliederzahl. Die Mitgliedschaft wurde erworben durch Unterzeichnung des Mitgliederschein und des Mitgliedbuches. Ein Registrierungssystem wie heute war nicht vorgesehen. Auch bis 1970 war das System für die Zurücktretung aus der Gewerkschaft gültig. Bei diesem Verfahren hatten die Gewerkschaften dieses ziemlich oft missbraucht. Sie hatten z.B. den Arbeitern beim Eintreten die Mitgliederscheine 5 fach unterzeichnen lassen, als sie zurücktraten hatten sie einen von diesen Scheinen neu datiert und immer noch als Mitglied gezählt. Dieses hatte natürlich die Folge, dass eine Gewerkschaft als tariffähig ernannt wurde, die eigentlich das gar nicht war. Ein anderer Betrug war, dass die Gewerkschaften ihre Anzeigen in unbekannte Zeitungen öffentlich bekannt machten und selbst alle Auflagen aufkauften.

Wenn wir auf die Arbeitgeberseite schauen, dann sehen wir, dass die Arbeitgeberverbände, die für die Betriebe ihrer Mitglieder ermächtigt sind, Tarifverträge abzuschließen. Dieses Recht steht auch jedem einzelnen Arbeitgeber für sein eigenes Unternehmen zu. Anders

⁸ Zum früheren Tarifvertragsgesetz von 1963 (Gesetz Nr.275) Vgl. Vor allem *Kutal*, *Toplu Sözleşme Yetkisinin Saptanmasında Son Gelişmeler*, in: *İktisat ve Maliye*, İstanbul, 1978, 180 ff, und *Çelik*, *İş Hukuku Dersleri*, 4.Auflage, İstanbul 1979, 348 ff

als im deutschen System, wo auch Spitzenorganisationen und Dachverbände unter bestimmten Voraussetzungen Tarifverträge schließen können, ist dieses gem. Art. 31 Abs.1 des Gewerkschaftsgesetzes nur auf Seiten der Gewerkschaften erlaubt⁹.

Möchte eine Gewerkschaft Partei eines Tarifvertrags werden, wendet sie sich mit einem Schreiben an das Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit, um die zehn Prozent Proportion und auch die Anzahl der Arbeitnehmer, sowie die Zahl ihrer Mitglieder im betroffenen Betrieb bzw. in den Betrieben feststellen zu lassen. Soll erstmalig ein Tarifvertrag abgeschlossen werden, kann die Gewerkschaft sich jederzeit an das zuständige Ministerium wenden. Ist jedoch ein Tarifvertrag bereits in Kraft, kann sich die Gewerkschaft erst 120 Tage vor Ablauf des Tarifvertrages an das Ministerium wenden (Art. 8 Abs. 3). Damit wird verhindert, daß mehrere Tarifverträge gleichzeitig gelten.

Hat die Arbeitnehmerorganisation die Zehnprozentklausel erfüllt, teilt das Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit innerhalb von sechs Arbeitstagen dem zuständigen Arbeitgeberverband oder dem Arbeitgeber mit, daß die Gewerkschaft zum Abschluß eines Tarifvertrags berechtigt ist. Entscheidet das Ministerium gegenteilig, so wird dies nur der Gewerkschaft mitgeteilt. (Art. 13 Abs.2).

Wenn der Arbeitgeberverband oder der unorganisierte Arbeitgeber einen Tarifvertrag schließen möchte, wendet er sich ebenfalls mit einem Schreiben an das Ministerium um die zuständige Gewerkschaft feststellen zu lassen. Das Ministerium teilt dem Antragsteller innerhalb von sechs Arbeitstagen die zuständige Gewerkschaft und ihre Anschrift, die Anzahl der Arbeitnehmer in dieser Branche und im Betrieb, sowie die Anzahl der Mitglieder der Gewerkschaft im Betrieb mit. Die Gewerkschaft und der Arbeitgeberverband oder der einzelne Arbeitgeber können innerhalb

⁹ S. vor allem für das deutsche Tarifvertragsrecht, *Hekimler, Federal Almanya'da Toplu Sözleşme Düzeylemleri ve Değişim*, MERCEK, Temmuz 2000, 52 ff. und *Dieterich, Hanau*, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, München 2001, 2514 ff, *Kempfen, Zachert*, Tarifvertragsgesetz Kommentar für die Praxis, Köln, 1997

von sechs Tagen nach Zustellung des Schreibens Einspruch beim zuständigen Arbeitsgericht erheben¹⁰.

Erhält eine Gewerkschaft, ein Arbeitgeberverband oder der unorganisierte Arbeitgeber das Ermächtigungsschreiben vom Ministerium, ist er verpflichtet die Gegenpartei innerhalb von 15 Tagen für die Tarifverhandlungen aufzurufen. Sollte der Ermächtigte die Frist nicht einhalten, verliert das Ermächtigungsschreiben seine Gültigkeit. Nach Zustellung des genannten Bescheids eignen sich die Parteien innerhalb von 6 Tagen auf den Verhandlungstermin und Ort. Eignen sich die Parteien, unterzeichnen sie den Tarifvertrag. Dass Tarifverträge rechtskräftig sein können, müssen sie schriftlich verfasst werden.

Nun zum dritten Teil, Tarifvertragsarten und deren Entwicklung. Im Art 3 Abs. 4 des Tarifvertrags-, Streik und Aussperrungsgesetz heißt es: *„Für einen Betrieb können in der gleichen Zeitspanne nicht mehrere Tarifverträge geschlossen und angewendet werden.“* Grundlage dieser Bestimmung ist Art 53. Abs. 4 der Verfassung. Bis 1963 gab es in der Türkei keine gesetzlichen Regelungen für die Durchführung von Tarifverhandlungen. Mit dem Gesetz, das im Jahr 1963 erlassen wurde, konnten Tarifverhandlungen auf Betriebs- Branchenebene geführt werden. Aber man hatte den Zusammenhang zwischen den beiden Tarifvertragsarten nicht geregelt und das hatte viele Diskussionen zufolge gebracht. Z.B. kann eine Gewerkschaft die auf Branchenebene organisiert ist, einen Betriebstarifvertrag schließen? Kann man einen Betriebstarifvertrag schließen, wenn in der gleichen Laufzeit ein Branchentarifvertrag in Kraft ist? Das damalige Gesetz konnte die Probleme nicht lösen.

Eine neue Entwicklung setzte mit dem Pasabahce - Streik und der daraufhin ergangenen höchstrichterlichen Entscheidung ein. Die Pasabahce - Gesellschaft war damals der größte Arbeitgeber in der Glas-Branche. 1964 war für die Arbeitnehmer dieser Branche ein ungünstiger Branchentarifvertrag geschlossen worden, der auch der erste Branchentarif ist, der in der Türkei unterzeichnet wurde. Dieser Vertrag hatte für große Unruhe versorgt und zufolge gebracht, eine neue Arbeitnehmerorganisation zu gründen. Weil die neue Organisation

¹⁰ Das zuständige Arbeitsgericht wird nach Art.15 des Tarifvertrags-, Streik und Aussperrungsgesetz bestimmt.

mehrere Mitglieder hatte als die alte, wurde sie ermächtigt und hat den Arbeitgeber zur Tarifverhandlungen eingeladen. Weil der Arbeitgeber nicht zu den Verhandlungen kam, hatte die Gewerkschaft beim zuständigen Arbeitsgericht eine Klage erstreckt. Am Ende der Verhandlungen hat der Kassationshof entschieden: Wenn ein Branchentarifvertrag in Kraft ist, ist dieses kein Hindernis, um einen Betriebstarifvertrag zu schließen. Dieser Entscheid war von großer Bedeutung. Aber die Gewerkschaften haben ab und zu dieses Recht missbraucht.

Die Gewerkschaften ließen sich gleichzeitig für Branchen und Betriebstarifverträge ermächtigen, dabei verwendeten sie einer dieser als Reserve. Damals konnte man die Ermächtigung aufbewahren. Auf einer Seite wurde ein Tarifvertrag (z.B Branchenebene) geschlossen und auf der anderen Seite brach ein Streik aus. Dieses hatte zur Folge gebracht das am Arbeitsplatz andauernd Verhandlungen herrschten. Von wirtschaftlicher Sicht gab es auch Produktivitäts- und Qualitätsverluste.

Um dieses Verhalten ein Ende zu geben, wurde in der Verfassung den § 53. den Abs. 4 eingebracht. Dieses war eigentlich eine Reaktion für das alte Tarifvertragsgesetz. Dieses hat zur Folge gebracht, dass man im türkischen Tarifvertragssystem nicht mehr für die gleiche Laufzeit mehrere Tarifverträge schließen kann. Somit ist auch ein charakteristisches Tarif- und Gewerkschaftsmodell entstanden. Gewerkschaften können nur auf Branchenebene gegründet werden, um ihre Aktivitäten im ganzen Land auszuüben, aber ihnen ist untersagt ein Branchentarifvertrag zu schließen.

Nach kurzer Darstellung der historischen Entwicklung der Tarifvertragsarten kommen wir somit zu den Tarifvertragsarten, die nach dem geltenden Recht geschlossen werden, bzw. zu schließen sind. Vorweg zu sagen ist, dass von einer großen Tarifvertragsvielfalt nicht die Rede ist. Diese Arten sind inhaltlich gesehen gleichartig, nur der sachliche Geltungsbereich ist unterschiedlich. Das geltende Tarifvertragsrecht sieht drei Arten von Tarifverträgen vor. Diese sind:

- 1- Betriebstarif
- 2- Unternehmenstarifvertrag
- 3- und der Gruppentarifvertrag

1-Betriebstarifvertrag

Der Betriebstarif wird immer nur für einen Betrieb geschlossen. Tarifpartner sind die Gewerkschaft und der Arbeitgeberverband oder der einzelne Arbeitgeber. Dieser darf nicht mit dem deutschen Firmentarif verwechselt werden, der ein ganzes Unternehmen betrifft.

2-Unternehmenstarifvertrag

Ein Unternehmenstarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer einer Branche, die für den gleichen Arbeitgeber in unterschiedlichen Betrieben tätig sind. Aber der Unternehmenstarif gilt nur für bestimmte Betriebe eines Unternehmens, nämlich solche, die der gleichen Branche angehören. Wenn ein Unternehmen mehrere Betriebe in der gleichen Branche hat kann er keinen Betriebstarif mehr schließen, er ist gemäß Gesetz verpflichtet ein Unternehmenstarif zu schließen. Somit wurde auch eine neue Verhandlungseinheit hergestellt. Z.B eine

Holdingsgesellschaft die über 30 Hotels, eine Bank mit 20 Filialen verfügt, kann nach dem geltenden Recht keinen Betriebstarif mehr unterzeichnen; sie ist verpflichtet für die Bankbranche und Hotelbranche einen Unternehmenstarifvertrag zu unterzeichnen.

3-Gruppentarifvertrag

Im Laufe der Jahre wurde das Gesetz vom Kassationshof so interpretiert, dass es noch eine dritte Art gibt, die im Gesetz nicht genannt ist, dieser ist der sog. Gruppentarifvertrag. Bei dieser Art Tarifverträgen sind die Parteien die Gewerkschaft und der Arbeitgeberverband. Wenn in der gleichen Branche für mehrere Betriebe die gleiche Gewerkschaft ermächtigt ist und die Arbeitgeber im gleichen Arbeitgeberverband Mitglieder sind, unterzeichnet man statt mehrerer Tarifverträge einen einzigen, den man Gruppentarifvertrag nennt¹¹. Um so einen handelt es sich z.B wenn er zwischen dem Arbeitgeberverband Metall und der Gewerkschaft Metall unterzeichnet wird. Der Unterschied zwischen den Gruppen und Branchentarifvertrag liegt dort, dass man für einen Gruppentarif für jeden einzelnen Betrieb eine Ermächtigung einholen muss, was bei einem Branchentarif nicht die Frage ist.

¹¹ Vgl. *Ekonomi, Oğuzman*, Türk İş Mevzuatı Açısından Grup Toplu İş Sözleşmeleri, MESS, Istanbul, Haziran 1989, 5 ff.

Wie bereits erwähnt können Branchentarife nach den Gesetzen von 1983 nicht mehr abgeschlossen werden. Es besteht auch kein Zusammenhang zwischen den Tarifverträgen.

Somit kommen wir zu vierten und letzten Teil unseres Referats. Bevor ich in den Fundamente des Streikrechts eingehe, möchte ich noch kurz erwähnen, dass es auch ein Schlichtungssystem gibt. Wenn die Tarifverhandlungen ergebnislos geblieben sind und ihr Scheitern erklärt worden ist, kann einer der beiden Parteien die Schlichtung anrufen¹².

Sind die Tarifverhandlungen gescheitert und ist gegebenenfalls auch das Schlichtungsverfahren ohne Ergebnis geblieben, kann die Gewerkschaft zum Streik aufrufen. Die Arbeitnehmer erhielten erst 1963 das Streikrecht. Vorweg war Streiken gesetzlich verboten. Die Verfassung aus dem Jahre 1961 räumte dieses Recht ein. Diese Verfassung kann man auch als Revolution bezeichnen, weil dieses Verbot als Grundrecht anerkannt wurde. Das heutige Streikrecht regelt das Tarifvertrag- Streik und Aussperrungsgesetz. Dieses Recht wurde aus Art 54. der Verfassung geleitet, wo bestimmt ist, dass die Arbeiter das Recht zu streiken haben, wenn die Tarifverhandlungen gescheitert sind. Somit können wir sagen, dass, das Streikrecht in der Türkei wie auch in vielen Ländern wie z.B in Frankreich direkt in der Verfassung geregelt und als verfassungsmäßiges Recht anerkannt ist.

Artikel 25 des Gesetzes definiert den Begriff „Streik“. Wenn die Tarifverhandlungen scheitern, können die Arbeiter, um ihre wirtschaftliche, soziale Lage und Arbeitsbedingungen zu bewahren oder zu verbessern, nach Bestimmungen dieses Gesetzes streiken. Diesen Streik nennt man als legalen Streik. Sollte ein Streik die Bestimmungen nicht entsprechen, bezeichnet man dann ihn als illegal. Politischer, genereller und Unterstützungstreik sind in der Türkei als illegal anerkannt. Der Streik muss selbstverständlich von einer Gewerkschaft getragen werden. Der Streik ist auch nur dann legal, wenn er sich gegen einen geltenden Tarifvertrag nicht richtet, denn sonst wird die Friedenspflicht verstoßen.

Die Gewerkschaften sind in der Türkei nicht verpflichtet, eine Urabstimmung durchzuführen. Weil aber ein Streik nicht nur die Gewerkschaftsmitglieder sondern auch die unorganisierten

Arbeitnehmer betreffen wird, hat der Gesetzgeber eine andere Lösung gefunden.

Wenn binnen sechs Arbeitstagen mindestens $\frac{1}{4}$ der Arbeitnehmer vom Betrieb oder den Betrieben, wo der Streikbeschluss bekanntgegeben ist, schriftlich beantragt wird, ist es Pflicht eine Urabstimmung durchzuführen. Sollte die absolute Mehrheit bestimmen, dass es nicht gestreikt werden soll, wird dieses auch ausgeführt. Gegen den Urabstimmungsbeschluss kann man innerhalb von drei Arbeitstagen beim zuständigen Arbeitsgericht Widerspruch erheben.

Ein wichtiger Punkt ist hier, dass bei der Urabstimmung nicht nur die Gewerkschaftsmitglieder sondern auch die nicht organisierten Arbeitnehmer teilnehmen. Aber es können nur die Arbeiter teilnehmen, die bereits bei der Bekanntmachung des Streikbeschlusses beschäftigt waren. Somit wurde verhindert, dass die Gewerkschaften sowie auch der Arbeitgeber das Ergebnis für sich zu Gunsten auswirken kann. Somit können wir sagen, dass der Urabstimmungsprozess im türkischen System nur ein Instrument ist, um den Streik zu hindern.

Nach Zustellung des Streikbeschlusses muss die Gewerkschaft binnen 60 Tagen, unter der Voraussetzung vor sechs Tagen dem Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverband bekannt zu geben, streiken. Beginnt der Streik nicht am angegebenen Tag, so verliert man das Streikrecht. Wenn eine Urabstimmung durchgeführt wurde, läuft die Frist erst mit Ende der Urabstimmung ab.

Artikel 29 und 30 bestimmen das während des Streiks notwendige Erhaltungsarbeiten und Notdienste durchzuführen sind, welche diese sind, sind in den genannten Artikeln sehr offen definiert. Artikel 31 regelt dagegen dass im Krieg, Streik und Aussperrung verboten ist. Der gleiche Artikel bestimmt auch, dass bei Naturkatastrophen der Ministerrat Beschluss fassen kann, dass in den betroffenen Regionen im Laufe und Folgen der Katastrophe Streik und Aussperrung verboten ist. Das Verbot wird gleichfalls durch ein Ministerratsbeschluss aufgehoben.

Nach Artikel 33 kann der Ministerrat mit einem Ministerratsbeschluss ein Streik und/oder eine Aussperrung für 60 Tage lang zurückstellen, wenn dieser legale Streik der nationalen Sicherheit oder der öffentlichen Gesundheit schadet. Gegen diesen Entscheid können die Tarifverhandlungsparteien beim Oberverwaltungsgericht

¹² Siehe für das Schlichtungssystem Çelik, İş Hukuku Dersleri, Istanbul, 2000, 507 ff.

eine Annullierungsklage erstrecken, ob diese Lage dem Entscheid entspricht. Gesetzlich ist auch geregelt, wie man das Scheitungsproblem löst. Nach Inkrafttreten des Ministerratbeschlusses beauftragt der Arbeitsminister persönlich einen offiziellen Schlichter. Innerhalb der Zurückstellungsfrist können die Parteien aber auch ein Schlichter berufen. Wenn mit Ablauf der Zurückstellungsfrist die Parteien sich nicht einigen konnten oder nicht ein Schlichter beauftragt haben, wendet sich der Arbeitsminister nach mit Ablauf der Frist an den Obersten Schiedsrichterausschuss (Yüksek Hakem Kurulu), um das Scheitungsproblem bzw. Probleme zu lösen¹³. Der Entscheid von dem genannten Ausschuss hat die Wirkung eines Tarifvertrages.

Man kann sagen das der türkische Gesetzgeber das Taft-Hartley Gesetz von der USA übernommen und sich angepasst hat. Denn nach diesem im Jahr 1947 erlassenen Gesetz kann der Präsident der USA einen Streik wenn er der nationalen Sicherheit oder der öffentlichen Gesundheit schadet für 80 Tage zurückstellen. Aber der Präsident muss als erstes ein Entscheid von dem Oberstengericht vorlegen, das bestätigt das der Arbeitskampf der nationalen Sicherheit bzw. der öffentlichen Gesundheit schadet.

Die türkische Regierung hatte am Anfang öfters von dieser Bestimmung gebrauch gemacht als in den letzten Jahren. Wegen Ratifizierung des Abkommens 98 die die Überschrift „Vereinigungsrecht und Recht der Kollektivenverhandlungen“ hat, wird die Türkei von der ILO wegen dieser Bestimmung kritisiert. Dieses hat zur Folge gebracht das die Regierung weniger von der Bestimmung gebrauch gemacht hat, aber auch ein wichtiger Grund ist der Rückgang der Streike in den letzten Jahren.

Nun kommen wir zu der Frage; Was sind die Folgen eines rechtmäßigen Streiks? Grundsätzlich hat dieser Art von Streik nach dem türkischen Recht zwei Folgen. Das erste ist, dass der Streik die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis - vorübergehend - aufhebt. Der zweite Punkt ist, dass der Arbeiter währet des Arbeitskampfes nicht anders wo Arbeiten und der Arbeitgeber keinen anderen Arbeiter einstellen kann.

¹³ Die Rechte und Aufgaben des Schiedsrichterausschuss sind in Art. 52 bis Art.57 geregelt.

Artikel 42. Abs. 1 regelt, dass der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag wegen Anregung, Mitstimmung oder Teilnahme an einem legalen Streik nicht kündigen kann. Dem Arbeitnehmer wird während des Streiks ihr Lohn und Nebenzahlungen nicht bezahlt und die Frist wird auch nicht bei der Berechnung des Dienstalters in Acht genommen.

Dem Arbeitnehmer ist untersagt, dass er während der Arbeitsniederlegung an einer anderen Stelle arbeitet, sowie ist auch verboten eine neben Tätigkeiten auszuüben. Wenn er gegen diese Regel Verstößt, kann der Arbeitgeber seinen Arbeitsvertrag fristlos kündigen.

Gleichfalls kann der Arbeitgeber Außer die im Artikel 39 beschriebenen Gründen und Voraussetzungen keine neue Arbeitnehmer fristlos oder befristet einstellen oder den andern Arbeitern die Tätigkeiten ausüben lassen.

Folgen des rechtswidrigen Streiks sind dagegen, dass der Arbeitgeber das Recht hat, den Arbeitsvertrag von den Arbeitern, die bei einem so genannten wilden Streik angeregt, mitbestimmt oder teilgenommen haben, ohne Abfindung zu kündigen. Der Schaden, die beim Arbeitgeber wegen des illegalen Streiks entstanden ist, ist von der Gewerkschaft, die die Arbeitsniederlassung aufgerufen hat, -sollte sie nicht von der Gewerkschaft, sondern von den unorganisierten Arbeitern durchgeführt worden sein, dann von diesen zu- tragen.

Fassen wir zusammen: Die Türkei hat unter Berücksichtigung verschiedenen Faktoren, wie Geschichte, politisches System, sowie wirtschaftliche und soziale Lage ein den eigenen Gegebenheiten entsprechendes Modell entwickelt. Dieses kann wohl kaum als optimalste bezeichnet werden.

Der langsame Ablauf des Ermächtigungsprozesses, das Hemmnis der mangelnden Anwendbarkeit mehrere Tarifverträge in der gleichen Laufzeit, sowie das Verbot des Branchentarifvertrages sind die Nachteile dieses Systems. Um die Arbeiterbewegung zu stärken, wäre eine Lösung die Anzahl der Wirtschaftszweige zu reduzieren und / oder auch Fusionen der Gewerkschaften zu fördern. Wenn wir das deutsche Modell betrachten, sehen wir, dass in den letzten Jahren, um ihre Kräfte zu stärken, einigen DGB-Gewerkschaften fusioniert haben. Nur diese würde aber noch lange nicht reichen; Art.53 Abs.4 der türkischen Verfassung muss unbedingt geändert werden, da nur so der Weg zum

Abschluss mehrere Tarifverträge geöffnet werden kann. Die Tarifvertragsparteien sollten selbst das Recht haben, auf welcher Ebene, mit welchem Inhalt und Geltungsbereich sie Verträge schließen wollen. Diese ist gerade unter dem wachsenden internationalen Wettbewerbsdrucks, der Globalisierung und der immer mehr flexibel gestalteten Arbeitswelt von entscheidender Bedeutung.

Literatur

Çelik N., İş Hukuku Dersleri, 4.Auflage, İstanbul, 1979.

Çelik N., İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2000.

Dieterich T. / Hanau P., Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, München 2001, 2514 ff,

Ekonomi M./Kutal M., Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Yasal Çerçevesi ve Başlıca Sorunları, in: Uluslararası Deneyimlerin Işığında Türkiye'deki Endüstri İlişkileri, İstanbul, 1977.

Ekonomi M. / Oğuzman K., Türk İş Mevzuatı Açısından Grup Toplu İş Sözleşmeleri, MESS, İstanbul, 1989, 5 ff.

Hekimler A., Federal Almanya' da Toplu Sözleşme Düzeyleri ve Değişim, MERCEK, Temmuz 2000, 52 ff.

Kempen / Zachert Tarifvertragsgesetz Kommentar für die Praxis, Köln, 1997

Kutal M., Türkiye'de Endüstri İlişkilerinin Yasal Çerçevesi, Temel Özellikler ve Sorunlar, Türkiye Denizciler Sendikası Eğitim Dizisi-6, İstanbul, 1986.

Kutal M., Toplu Sözleşme Yetkisinin Saptanmasında Son Gelişmeler, in: İktisat ve Maliye, İstanbul, 1978.

Yüksel S., Küreselleşme ve Toplu Pazarlıkta Değişim, TİSK Yayınları No:166, Ankara, Nisan 1997.