

Grundzüge der Entwicklungsgeschichte des türkischen Arbeitsrechtes – von den Anfängen bis zur Gegenwart

UNIV.-PROF. MAG. DR. ALPAY HEKIMLER, ESKISEHIR

I. Einleitung

Vor einem Jahrhundert, am 29.10.1923, wurde die Republik Türkei ausgerufen. Diese Tatsache gibt reichlich Anlass, auf die Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte des Arbeitsrechtes im 100. Jubiläumsjahr in seinen Grundzügen zurückzublicken. Im Voraus ist festzuhalten, dass bei der Entwicklung das deutsche Arbeitsrecht eine bedeutende Rolle gespielt hat. Ziel dieses Beitrages ist es, einen Überblick über die Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte zu geben, weshalb alle Details nicht aufgegriffen werden können.

Nachdem das Osmanische Reich am Ende des Ersten Weltkrieges zu den besiegten Staaten zählte, wurden mit Unterzeichnung des Vertrages von Sèvres (am 10.8.1920) die Zerschlagung und der Untergang des Reiches besiegelt. Das Territorium der heutigen Türkei wurde von den Siegermächten besetzt. Nachdem Staatsgründer *Mustafa Kemal Atatürk* am 19.5.1919 Samsun¹ betreten hatte, begann der Befreiungskrieg, der sein Ende am 30.8.1922 fand. Seither hat sich das Territorium der Türkei – im Gegensatz zu dem vieler anderer europäischer Staaten – nicht verändert. Faktisch war die Türkei schon ab dem 23.4.1920 eine Republik mit der Etablierung der Großen Nationalversammlung, dem Parlament.

Das Ideal von Staatsgründer *Atatürk* war von Anfang an, eine auf Rechtsstaat basierende, demokratische Republik zu gründen. Es wurden zahlreiche Rechtsreformen eingeleitet. Ein moderner Rechtsstaat sollte aufgebaut werden, den es zuvor nicht gegeben hatte. Dies war kein einfacher Weg, da es insbesondere an Wissen und Personal fehlte. So bediente man sich dem Instrument der Rezeption. Hier sticht insbesondere das Jahr 1926 hervor. Das Obligationengesetz und das Bürgerliche Gesetzbuch wurden aus der Schweiz, das Handelsgesetz aus Deutschland und das Strafgesetzbuch aus Italien übernommen.

Einen wichtigen Beitrag leisteten Rechtswissenschaftler unter den über 800 Gelehrten, die vor dem NS-Regime »Zuflucht am Bosphorus«² fanden. Auch das erste Arbeitsgesetz kann zum Teil als Verdienst der emigrierten Juristen gesehen werden. Insbesondere die Dienste von *Oscar Weigert* sind hier zu würdigen. Der Meilenstein zur Entwicklung des Arbeitsrechtes der jungen Türkei wurde 1936 durch Verkündung des ersten Arbeitsgesetzes gelegt.

II. Das osmanische Erbe und die ersten Jahre

Obwohl im Osmanischen Reich einige Vorschriften insbesondere im Bereich des Arbeitsschutzes verordnet wurden, können diese keinesfalls als allg. arbeitsrechtliche Maßnahmen gedeutet werden, da einerseits die Regelungen nicht alle Arbeitnehmer erfassten und andererseits die Bestimmungen nur auf Regionalebene Anwendung fanden.

Im ersten Zivilgesetzbuch des Osmanischen Reiches, das

schrittweise von 1871 – 1876 in Kraft getreten war, waren auch einige Bestimmungen, die heute dem Arbeitsrecht zugeordnet werden, verankert.³ Es muss jedoch im Voraus erwähnt werden, dass dieses Gesetz einen sehr liberalen Charakter aufweist. Von einem Arbeitnehmerschutzziel ist keinesfalls die Rede.

Das Osmanische Reich hatte die industrielle Revolution aus einer Mehrzahl von Gründen verpasst, und in der Folge konnten sich Arbeiterklasse und Arbeiterbewegung erst viel später entfalten. Einige Arbeitskämpfe hatten zwar auch Ende des 19. Jahrhunderts stattgefunden, jedoch kann man denen keine allzu große Bedeutung beimessen. Wobei zu erwähnen ist, dass Streiken gesetzlich ausdrücklich verboten war.⁴

III. Die Ersten arbeitsrechtlichen Gesetze der modernen Türkei

1. Das erste Arbeitsgesetz von 1936

Mit Erlass des ersten Arbeitsgesetzes,⁵ das 1937 in Kraft getreten ist, wurde erstmals in der türkischen Geschichte ein einheitliches Gesetz geschaffen, um arbeitsrechtlichen Fragen eine Lösung zu geben.

Kein geringerer als *Prof. Dr. Ernst Eduard Hirsch* hielt die Bedeutung dieses Gesetzes in seinem Länderbericht Türkei fest. Es heißt dort: »Während im Jahre 1936 bei Erlass des umfangreichen Arbeitsgesetzbuches seine Bestimmungen größtenteils mehr Programm als Rechtssätze waren, weil mangels der sozialen Voraussetzungen die Anwendungsmöglichkeit fehlte, hat sich die Lage in den 20 Jahren im Zusammenhang mit dem Aufkommen einer türkischen Industrie grundlegend geändert.«⁶ Aber nicht nur *Hirsch*, sondern auch der Begründer der Sozialpolitik in der Türkei, ebenfalls ein von *Mustafa Kemal Atatürk* aufgenommener Gelehrter *Prof. Dr. Gerhard Kessler*, hat in seinen Publikationen die Wichtigkeit des ersten Gesetzes hervorgehoben.⁷

Dieses Gesetz enthielt Bestimmungen über das Individual- und Kollektivarbeitsrecht sowie über das Sozialversicherungsrecht, wobei der Schwerpunkt auf Ersterem lag.

a. Bestimmungen über das Individualarbeitsrecht

Besonderes Merkmal des ersten Gesetzes ist, dass der Gesetzgeber die Trennung von körperlich und geistig Arbeitenden vorsah. Diese Bestimmung hatte zur Folge, dass der Anwendungsbereich des Gesetzes für sog. ausschließlich geistig Arbeitende ausgeschlossen war.⁸ Somit fand das Arbeitsgesetz für eine Reihe von Tätigkeiten damals keine Anwendung.

³ Näheres siehe, *Banu Uçkan*, Mecelle'de İş Hukuku Düzeni, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 54/1999, S.159 ff.

⁴ Näheres siehe, *Gündüz Ökçün*, Tat'il-i Eşgal Kanunu, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1982.

⁵ İş Kanunu Yasa No: 3008 – Kabul Tarihi: 8.6.1936 – Yayımlı Tarihi: RG. 15.6.1936, No.3330.

⁶ *Ernst Hirsch*, Die Gesetzgebung der Türkei auf dem Gebiet des Privatrechts 1939-1956, Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht, 23.Jahrg, Heft:1, 1958, S.103 ff.

⁷ *Andreas Hänlein* (Çev: *Alpay Hekimler*), Gerhard Kessler: Türkiye'de Sürgün Bir Alman Sosyal Politikacı, Çalışma ve Toplum, 2006/2, S.43 ff.

⁸ *Ali Güzel*, 3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 35-36/1986, S.179 ff.

¹ Eine Provinz an der Schwarzmeerküste.

² Diesen Titel trägt das Buch von *Fritz Neumark*; der 1933 in die Türkei mit seiner Familie emigrierte, eine Professur an der Universität Istanbul annahm und erst 1952 nach Deutschland zurückkehrte sowie 1954 neben der türkischen die deutsche Staatsbürgerschaft wieder annahm.

Weiterhin fand das Gesetz nur für Betriebe Anwendung, die zehn und mehr Arbeitnehmer beschäftigten. Arbeitsvertragstypen waren der befristete und unbefristete Arbeitsvertrag sowie der dauernde und vorübergehende Arbeitsvertrag. Aber auch auf Probe konnte ein Arbeitsvertrag geschlossen werden.

Der Gesetzgeber hatte damals für die Arbeitgeber eine Beschäftigungspflicht angeordnet und damit in die Arbeitsvertragsfreiheit eingegriffen. Arbeitnehmer, die auf Grund einer Militärübung oder einer Verpflichtung, die sich aus einer Gesetzesbestimmung ergab, ihre Arbeit aufgeben mussten, waren nach Beendigung der Aufgabe wieder einzustellen. Dies galt nicht für den regulären Militärdienst. Weiterhin verpflichtete der Gesetzgeber den Arbeitgeber, seinen ehemaligen Mitarbeiter, der in Folge einer Massenentlassung gekündigt wurde, wiedereinzustellen, falls er binnen sechs Monaten neue Arbeitnehmer einstellen sollte.⁹

Mit dem kodifizierten Gesetz wurden ausführliche Bestimmungen über ordentliche und außerordentliche Kündigung hinterlegt, die zum größten Teil mit notwendigen Änderungen folgender Gesetze übernommen wurden.¹⁰ Das Arbeitsgesetz ordnete einen gesetzlichen Mindestlohn an, jedoch konnte dieser erst im Jahr 1951 mit Erlass der Mindestlohn-Verordnung in die Praxis umgesetzt werden. Höchstgrenzen der Arbeitszeit, Bestimmungen über Mehrarbeit, Nacharbeit waren ebenso verankert wie der technische und gesundheitliche Arbeitsschutz am Arbeitsplatz. Erwähnenswert ist, dass die private Arbeitsvermittlung durch das Gesetz aufgehoben und die Vermittlungstätigkeit einer staatlichen Behörde anvertraut wurde.¹¹

b. Bestimmungen über das Kollektive Arbeitsrecht

Nach Gründung der Türkischen Republik wurde verstärkt auf die Entwicklung der heimischen Industrie gesetzt und in den folgenden Jahren hauptsächlich in die Infrastruktur investiert. Es gab in den 1930er Jahren grds. weder von Arbeitnehmer- noch von Arbeitgeberseite ernsthafte Bestrebungen sich zu organisieren.¹² Es setzte sich jedoch der Gedanke durch, dass die Tarifautonomie einzuschränken sei, mit dem Ziel, das Land wirtschaftlich weiterzuentwickeln.¹³

Bestimmungen über die Gründung von Koalitionen enthielt das Gesetz nicht.¹⁴ Die Verfassung von 1924 garantierte das Gründungsrecht für Vereine. Die Gründung von Gewerkschaften wurde diesem Rechtsbereich zugeordnet.¹⁵ Mit einem Sondergesetz¹⁶ wurde das Recht, Gewerkschaften zu gründen, jedoch ausdrücklich verboten. Mit Erlass des Obligationengesetz von 1926 wurde das Gründungsrecht für Vereine

umfassend neugestaltet. Der Weg für Gewerkschaftsgründungen wurde frei. Allerdings wurde 1938 ein Vereinsgesetz verabschiedet, das »Vereinsgründungen auf Klassenbasis« verbot. Folgend wurde somit ein Gewerkschaftsgründungsverbot angeordnet. In der Literatur wird zu Recht festgehalten, dass diese Handlung des Gesetzgebers verfassungswidrig war. Jedoch gab es zu dieser Zeit kein Verfassungsgericht, welches hätte angerufen werden können.¹⁷

Damals stellten Arbeitskämpfmaßnahmen einen eindeutigen Verstoß gegen das Gesetz dar, da das Gesetz ein Streikverbot anordnete. Beteiligte waren mit einer Geldstrafe und, wenn es zu Sachschaden kam, mit einer Freiheitsstrafe von zwei Monaten bis zu einem Jahr zu bestrafen. Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern waren damals durch Einigungsstellen zu lösen. Das Prozedere sowie weitere Details waren durch eine VO bestimmt.¹⁸

IV. Das türkische Arbeitsrecht in der Zeit nach 1945

Die Türkei hat sich zwar am Zweiten Weltkrieg nicht direkt beteiligt: Diese Jahre haben jedoch durch eine Reihe von eingeführten Maßnahmen die Arbeitsverhältnisse stark beeinflusst. Insbesondere mit Erlass des sog. Notstandsgesetzes¹⁹ wurden Rechte in erheblichem Maße eingeschränkt.

1. Das erste Gewerkschaftsgesetz

Nach dem Zweiten Weltkrieg war eine der wichtigsten Handlungen des Gesetzgebers, einen Rechtsrahmen für Interessenvertretungen zu schaffen. Das Gewerkschafts-, Arbeitgeberverbands- und Dachorganisationsgesetz²⁰ von 1947 wurde erlassen. Hinter dieser Handlung der Regierung stand der Druck der Oppositionspartei, die sich bemühte, die Arbeiter auf ihre Seite zu ziehen. Somit kann die Verkündung des Gesetzes als politischer Akt bezeichnet werden.

Es konnten nur Arbeitnehmer, die unter dem Geltungsbereich des ersten Arbeitsgesetzes fielen, einer Gewerkschaft beitreten. Politische Betätigungen der Organisationen waren untersagt. Sie konnten sich einer internationalen Organisation anschließen, soweit die Einwilligung der Regierung vorlag. Das Arbeitskämpfverbot blieb weiterhin in Kraft. Überwiegend wurden Betriebsgewerkschaften gegründet, deren Zahl ständig stieg und von denen sich einige in eine Föderation oder unter einem Bund zusammenschlossen.²¹

2. Das erste Arbeitsgerichtsgesetz

Ein weiterer Meilenstein wurde mit Erlass des Arbeitsgerichtsgesetzes²² im Jahr 1950 gelegt. Zum ersten Mal wurde ein strukturiertes Gerichtswesen für die Beilegung der arbeitsrechtlichen Streitigkeiten erschaffen, für die zuvor die Landgerichte für Zivilsachen zuständig waren.²³

⁹ Siehe Güzel, S.184 f.

¹⁰ Siehe, Tuna, S.250; Güzel, S.189 ff.

¹¹ Siehe Banu Uçkan, Türkiye'de İş Aracılığı Hizmetlerinin Tarihsel Gelişim Sürecinde Kamu Tekelinin Kırılması, Anadolu Üniversitesi SBD, 2005, S.148 ff.

¹² Alpay Hekimler, Die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in der Türkei, Bundesarbeitsblatt, 8/9-2006, S.16 f.

¹³ Berin Ergin, Osmanlı İmparatorluğu'ndan Türkiye Cumhuriyeti'ne Emeğin Serüveni, TİSK Akademik, 11/2007, s. 6-55; Adnan Mahiroğlari, Cumhuriyetten Günümüze İşçi Sendikacılığı, İstanbul, 2005.

¹⁴ Siehe, Ahmet Makal, Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946, Ankara, 1999, S. 402; Mesut Gülmez, Meclislerde İşçi Sorunu ve Sendikal Haklar 1906-1961, Ankara, S.188.

¹⁵ Siehe Rüçhan Işık, Sendika Hakkının Tanınması ve Kanuni Sınırları, Ankara, 1962, S. 52 ff.

¹⁶ Nachdem es im Februar 1925 im Osten des Landes zum Aufstand kam, wurde das Gesetz zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung erlassen (*Takriri Sükun Kanunu*), die der Regierung die Kompetenz übertrug, die Aktivitäten der Arbeitervereine zu unterbinden. Siehe Öner Eyrenci, Entwicklung des kollektiven Arbeitsrechts in der Türkei, Tühis, Cilt:5, 2000, S. 466.

¹⁷ Ausführlich siehe Kenan Tunçomağ, Türkiye'de İş Hukuku Mevzuatının Gelişimi, Sosyal Siyaset Konferansları, 1/1974, S.1-27.

¹⁸ Güzel, S. 212 ff.

¹⁹ Tuna, S. 249-254.

²⁰ İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun – Yasa No: 5018 – Kabul Tarihi: 20.2.1947 – Yayın Tarihi: RG. 26.2.1947, No. 6542.

²¹ Yıldırım Koç, Sendikacılık Tarihi, Türk-İş Eğitim Yayını No:1, Ankara, 1998.

²² İş Mahkemeleri Kanunu Yasa No: 5521 - Kabul Tarihi: 30.1.1950 – Yayın Tarihi: RG. 4.2.1950, No.7424 5521 sayılı Kanun

²³ Siehe, Kamil Turan, İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara, 1990, s. 281 ff

Das Gesetz schrieb vor, dass das Arbeitsgericht unter Vorsitz eines Richters aus einem Arbeitgeber- sowie eines Arbeitnehmerrepräsentanten zusammengesetzt werden musste. Hingegen hatte das Verfassungsgericht diese Bestimmung für verfassungswidrig erklärt, da sie den Beisitzer der Ehrenrichter als Widerspruch zur Unabhängigkeitsprinzip der Gerichte sah.²⁴ Dieses Gesetz war bis zur Annahme des nachfolgenden Gesetzes im Jahr 2017 in Kraft.

3. Das Pressearbeitsgesetz

Die Arbeitsverhältnisse von Journalisten und ihren Arbeitgebern wurden mit dem 1952 erlassenen Pressearbeitsgesetz gesondert geordnet,²⁵ das heute noch in Kraft ist. Im Laufe der Jahre hat dieses Gesetz einige Änderungen erfahren, denen jedoch keine große Bedeutung beigemessen werden kann.

4. Das Arbeitsgesetz für die Seeschifffahrt

1954 wurden das Arbeitsgesetz für die Seeschifffahrt²⁶ erlassen und somit die Arbeitsbedingungen und Rechte der Seemänner gesondert geordnet. Das Gesetz blieb bis zur Verkündung des Nachfolge-Gesetzes im Jahr 1967²⁷ in Kraft. Dieses Gesetz ist reformierungsbedürftig. Eine Novellierung ist kurzfristig nicht zu erwarten.

V. Die Verfassung von 1961

Nachdem das Militär 1960 geputscht hatte, wurde 1961 eine neue Verfassung angenommen, mit der zugleich eine neue Ära der türkischen Gewerkschaftsbewegung anbrach. Die Verfassung wird auch aus deutscher Sicht, »als eine der modernsten und freiheitlichsten Verfassungen ihrer Zeit bezeichnet«.²⁸

Da durch die Verfassung das Gewerkschaftsgründungs-, Tarifvertrags- und Streikrecht als Grundrecht anerkannt wurden, brach eine Zeit an, in der sich das kollektive Arbeitsrecht weitläufig entfalten konnte. Folgend wurden Ausführungsgesetze ins Leben gerufen. Ziel der Legislative war es, insbesondere den Weg für eine starke Gewerkschaftsbewegung frei zu machen.²⁹

1. Das Gewerkschaftsgesetz Nr. 274

Das neue Gewerkschaftsgesetz³⁰ hat die Gewerkschaftslandschaft in der Türkei bis 1980 geprägt. Durch dieses Gesetz wurde das Gewerkschaftsgründungsrecht erweitert, was daraufhin eine Gründungswelle ausgelöst hat.

Arbeitnehmer, die ihr 16. Lebensjahr vollendet haben, konnten nun einer Gewerkschaft beitreten. Die Interessenvertretungen mussten nicht mehr im Voraus eine Genehmigung von der Regierung einholen, um einer internationalen Organisation als Mitglied beizutreten. Um die Organisationen finanziell zu unterstützen, wurde normiert, dass der Arbeitgeber den

Mitgliedsbeitrag vom Lohn seines Mitarbeiters abziehen und der Gewerkschaft zu überweisen hat. Die Arbeitnehmer- sowie Arbeitgeberorganisationen konnten sich unter Dachorganisationen zusammenschließen.³¹

Mit einem Änderungsgesetz,³² das 1970 angenommen wurde, wendete sich das Blatt jedoch. Die neuen Regelungen bestimmten, dass eine Branchengewerkschaft nur dann gegründet werden konnte, wenn sich mindestens ein Drittel der sozialversicherten Arbeitnehmer der Branche zusammenschlossen. Auch die Gründung der Dachorganisationen und die Mitgliedschaft bei internationalen Organisationen wurden erschwert.³³ Dass die Neuregelungen verfassungswidrig waren, stand außer Diskussion. Das Verfassungsgericht sah einige Bestimmungen als verfassungswidrig an und setzte sie außer Kraft.³⁴

2. Das Tarifvertrags-, Streik- und Aussperrungsgesetz Nr. 275

Mit Annahme des Gesetzes Nr. 275, das 1963 in Kraft getreten ist, erlangten die Gewerkschaften auf Grundlage der Verfassungsbestimmungen zum ersten Mal das Recht Arbeitskampfmaßnahmen anzuwenden. Tarifverträge konnten damals, anders als heute auch, auf Branchenebene geschlossen werden. Der Ablauf einer Tarifrunde war gesetzlich geregelt. Waren die Tarifverhandlungen gescheitert, musste zuerst ein Schlichtungsverfahren absolviert werden, bevor Streik- und Aussperrungsmaßnahmen ergriffen werden konnten.³⁵

3. Das Arbeitsgesetz Nr. 931

Das erste Arbeitsgesetz erfuhr im Laufe der Jahre einige Modifikationen, jedoch konnten diese nicht die Fragen lösen, die in den 1960er Jahren zum Vorschein traten sind. Folgend wurde 1967 das Arbeitsgesetz Nr. 931 erlassen.³⁶ Dieses Gesetz wurde jedoch vom Verfassungsgericht für nichtig erklärt³⁷ mit der Begründung, dass während des Gesetzgebungsprozesses Verfassungsbestimmungen nicht eingehalten wurden. Das Gericht ordnete an, dass ein neues Gesetz binnen sechs Monaten zu erlassen sei.

4. Das Arbeitsgesetz Nr. 1475

Schließlich wurde am 25.8.1971 das Arbeitsgesetz Nr. 1475³⁸ verkündet, das über 30 Jahre die individuellen Arbeitsverhältnisse in der Türkei gesteuert und geprägt hat. Besondere Merkmale dieses Gesetzes sind, dass der Gesetzgeber von der Begründung eines Arbeitsverhältnisses ausgegangen ist, das unbefristet ist. Flexibilität im allg. war ein Fremdwort für die Epoche von 1971 – 2003. Ein Arbeitnehmer konnte nur mit einem Arbeitgeber einen Vertrag schließen. Die wöchentliche Arbeitszeit war gleichmäßig auf die Arbeitstage zu verteilen. Ein Arbeitsvertrag, ein Arbeitgeber, ein Arbeitsverhältnis lautete im Grunde die Devise. Pflichten des Arbeitgebers sowie des Arbeitnehmers und Bestimmungen über den Arbeitsschutz wa-

24. AYM, Urteil v. 13.4.1971, E.1970 – 63/K. RG Nr.14017 v. 16.1.1971.

25. Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, Yasa No: 5953 – Kabul Tarihi: 13.06.1952 – Yayım Tarihi: RG. 20.6.1952, No. 8149

26. Deniz İş Kanunu Yasa No: 6379 - Kabul Tarihi: 10.3.1954.

27. Deniz İş Kanunu, Yasa No: 854 - Kabul Tarihi: 20.04.1967 – Yayım Tarihi: RG. 29.4.1967, No. 12586.

28. Christian Rumpf, Die Verfassung der Türkei – ein Überblick, www.tuerkei-recht/downloads/Verfassung_Ueberblick_2016.pdf Erişim 21.4.2023.

29. Alpay Hekimler, Tarifvertragsystem in der Türkei. in: Tarifrecht in Europa (Hrsg. Hekimler/Ring), Nomos, 2011, S.368.

30. Sendikalar Kanunu Yasa No: 274 - Kabul Tarihi: 15.7.1963 – Yayım Tarihi: RG. 24.7.1963, No.11462

31. Siehe İhsan Erkul, Türk İş Hukuku Dersleri, 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir, 1977.

32. 274 Sayılı Sendikalar Kanununun bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun Yasa No: 1317 - Kabul Tarihi: 29.07.1970 – Yayım Tarihi: RG. 12.08.1970, No.13577.

33. Siehe Tunçoğlu, S.13.

34. AYM Urteil v. 9.2.1972, RG. 19.19.1972 No:14341.

35. Siehe İhsan Erkul, Türk İş Hukuku Dersleri, 275 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir, 1976.

36. İş Kanunu Yasa No: 931 - Kabul Tarihi: 28.7.1967 – Yayım Tarihi: RG. 12.8.1967, No.12672.

37. AYM, Urteil v. 12.5.1970, RG.

38. İş Kanunu Yasa No: 1475 - Kabul Tarihi: 25.8.1971 – Yayım Tarihi: RG. 1.9.1971, No.13943.

ren bis in Detail geregelt. Die Vorschriften über die ordentliche und außerordentliche Kündigung hatten sich im Vergleich zum Vorgänger-Gesetz geringfügig geändert.³⁹

Im Laufe der Jahre erfuhr das Gesetz einige Änderungen, mit dem Ziel, die Forderungen der sich wandelnden Arbeitswelt anzupassen, die jedoch nicht als Reform zu deuten waren. Bis Arbeitnehmer in den Genuss des Kündigungsschutzes kamen, musste auf den Erlass des Kündigungsschutzgesetzes⁴⁰ von 2002 gewartet werden.

VI. Die Verfassung von 1982

Nach dem Militärputsch am 12.9.1980 wurden die Verfassung von 1961 faktisch außer Kraft gesetzt und die neue Verfassung von 1982 nach einem Volksentscheid angenommen.⁴¹ Die Machtübernahme des Militärs beendete sämtliche gewerkschaftliche Aktivitäten. Alle Gewerkschaften und Dachorganisationen wurden suspendiert, mit Ausnahme der größten – im Jahr 1952 gegründeten – Dachorganisation Türk-İŞ. Das Koalitionsrecht, das Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht wurden praktisch außer Kraft gesetzt. Durch eine Tarifkommission wurden bestehende Tarifverträge überarbeitet.⁴² Mit Verkündung der Verfassung begann zugleich eine neue Epoche. Die Koalitionsfreiheit und das Arbeitskampfrecht wurden in vier Artikeln detailliert normiert und die Rechte im Grunde eingeschränkt.

Auf Vorlage der Verfassungsbestimmungen wurden ein Gewerkschaftsgesetz und ein Tarifvertrags-, Streik- und Aussperrungsgesetz verabschiedet. Somit reifte die Tradition, das kollektive Arbeitsrecht in zwei Gesetzen zu regeln, in den 1980er Jahren fort. Mit der Zeit erlebten die Verfassungsbestimmungen und die Ausführungsgesetze einige Änderungen.

1. Das Gewerkschaftsgesetz Nr. 2821

Das 1983 in Kraft getretene Gesetz⁴³ ist dadurch gekennzeichnet, dass der Gesetzgeber eindeutig ein Organisationsmodell vorgibt. Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber konnten sich nur auf Branchenebene zusammenschließen, um im ganzen Land aktiv zu werden. Betriebs-, Berufs-, Lokalgewerkschaften und weitere Organisationsstrukturen waren – wie heute – nicht zugelassen. Ziel dieser Bestimmung sollte sein, der Zersplitterung der Gewerkschaftsbewegung entgegenzusteuern.⁴⁴ Als Dachorganisationen konnten sich die Parteien wie auch heute nur unter einer Konföderation zusammenschließen.

Die Voraussetzungen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft, das Prozedere bis zur Höchstgrenze des Mitgliedsbeitrages waren gesetzlich bestimmt. Im Gesetz verankert war, welche Organe eine Gewerkschaft haben muss, und deren Aufgaben, sowie in welchen Bereichen sich eine Gewerkschaft betätigen kann und viele weitere Details.⁴⁵ Etliche Bestimmungen und das eingeführte Organisationsmodell finden bis heute Anwendung.

2. Das Tarifvertrags- Streik- und Aussperrungsgesetz Nr. 2822

Ein neues Tarifvertragsmodell wurde durch das Tarifvertrags-, Streik- und Aussperrungsgesetz geschaffen. Besondere Merkmale dieses Gesetzes sind, dass der Gesetzgeber die Voraussetzungen festgelegt hat, die eine Gewerkschaft erfüllen muss, um tariffähig zu sein. Die Abwicklung dieser Prozedur wurde bis ins Detail vorgeschrieben. Dies hat zur Folge, dass nicht jede Gewerkschaft, sondern nur Gewerkschaften, die landesweit zehn % der Arbeitnehmer in der Branche, in der sie gegründet geworden sind, umfassen, einen Tarifvertrag abschließen konnten. Wobei außerdem mindestens 50 % der Arbeitnehmer derjenigen Betriebe bzw. des Unternehmens als Mitglied zählen.⁴⁶ Seither wird von einem zwei Barrierensystem gesprochen.

Der Ablauf einer Tarifrunde sowie die Bedingungen, unter welchen ein Tarifvertrag zu schließen ist, die Laufzeit eines Tarifvertrages und viele weitere Einzelheiten wurden durch die Legislative festgelegt.⁴⁷

Das Recht zu streiken wird zwar von der Verfassung als Grundrecht anerkannt, jedoch durch Bestimmungen im Ausführungsgesetz praktisch eingeschränkt, da es den Gewerkschaften die Ausübung eines Arbeitskampfes erschwert.

VII. Das geltende Arbeitsrecht und Ausblick

Schon vor dem Millenniumswechsel wurden die Forderungen von Seiten der Sozialpartner lauter, ein neues Arbeitsgesetz zu erlassen. Diese Forderungen wurden auch von der Lehre unterstützt. Im Zuge dieser Forderungen wurde durch einen Wissenschaftsausschuss im Rahmen des sozialen Dialoges ein Entwurf erarbeitet, der mit einigen Modifizierungen das Parlament im Jahr 2003 passierte.

Das Individualarbeitsrecht wird heute hauptsächlich vom Arbeitsgesetz geprägt, das nun seit 20 Jahren in Kraft ist. Es muss besonders hervorgehoben werden, dass die Normen generell mit dem EU-Recht kompatibel sind. Das kollektive Arbeitsrecht wird dagegen durch das Gewerkschafts- und Tarifvertragsgesetz von 2012 gesteuert. Somit wird das kollektive Arbeitsrecht heute anders als zuvor nicht von zwei, sondern von einem Gesetz geprägt. Das individuelle Arbeitsrecht ist mit dem EU-Recht im allg. kompatibel. Für den Bereich des kollektiven Arbeitsrechts ist dies nicht zu behaupten, worauf in den Erweiterungsberichten der EU und der ILO ganz offen hingewiesen wird.

Der Weg bis zur Ausrufung der Türkischen Republik war keinesfalls ein leichtes Unterfangen. Dass aus den Trümmern des Osmanischen Reiches ein moderner Staat überhaupt gegründet wurde, ist allein Staatsgründer *Mustafa Kemal Atatürk* zu verdanken.

Die Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte des Arbeitsrechts des Landes zeigt uns eindeutig, dass sie sehr stark von den politischen Einflüssen geprägt wurde und die Arbeitnehmerschaft in der Türkei ihre Rechte nicht erkämpft hat, sondern diese von oben eingeführt wurden.

39 Siehe Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersler*, 12 baskı, Beta, 1994, İstanbul, S. 37 ff; Kenan Tunçomağ, *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul, 1989; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku - Ferdi İşçiler*, Cilt I, Ankara, 1988; Stefan Sauer, *Arbeitsrecht in der Türkei*, NZA 1993, S. 926-930.

40 *İş Güvenliği Kanunu Yasa No: 4773 -Kabul Tarihi: 9.8.2002. - Yayın Tarihi: RG. 15.8.2002, No.24847.*

41 *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası*, Kanunun No:2709.

42 Eyrenci, S. 477.

43 *Sendikalar Kanunu Yasa No:2821 - Kabul Tarihi: 5.5.1983 - Yayın Tarihi: RG. 7.5.1983, No.:18040.*

44 Siehe Banu Uçkan, *Türkiye'de Sendikalararası Rekabet, Selüloz İş Sendikası*, İstanbul, 2002.

45 Siehe Çelik, S. 273 ff; Fevzi Demir, *Sendikalar Hukuku*, İstanbul, 1989.

46 Siehe, Nizamettin Aktay/ Kadir Arıcı/Tuncay Kaplan, *İş Hukuku*, 3.Baskı, Ankara, 2009, S. 444 ff.

47 *Hekimler*, Tarifvertragssystem in der Türkei, S. 386..