

Das türkische Tarifvertragssystem in Zeiten der Reformen

Alpay Hekimler

Die Türkei befindet sich zur Zeit in einer umfassenden Reformphase. Nachdem ihr 1999 beim EU-Gipfeltreffen in Helsinki der Status eines EU-Beitrittskandidaten zugesprochen wurde, hat sie in vielen politischen Feldern begonnen sich zu verändern. Es wurden zahlreiche neue Gesetze verabschiedet bzw. bestehende den EU-Normen angepasst. Diese sollen den Weg der Türkei in die EU ebnen und die türkische Wirtschaft auf den wachsenden internationalen Konkurrenzdruck vorbereiten. Zu den notwendigen Anpassungen an die bestehenden Normen der EU gehört auch die Reform des Arbeitsrechts. In diesem Beitrag geht es um die möglichen Veränderungen im türkischen Tarifvertragssystem und den hierzu vorliegenden Diskussionsentwurf für eine Modifizierung des Tarifvertrags-, Streik- und Aussperrungsgesetzes.

1 Grundzüge des türkischen Tarifvertragssystems

1.1 ZUR GESCHICHTE DES TÜRKISCHEN TARIFVERTRAGSRECHTS

Das Tarifvertragsrecht wurde mit allen seinen Instrumenten im türkischen Rechtskatalog erst nach Annahme der türkischen Verfassung von 1961 eingeführt. Zwar kannte schon das erste Arbeitsgesetz aus dem Jahre 1936 neben den individuellen arbeitsrechtlichen Bestimmungen auch kollektive arbeitsrechtliche Regelungen. Diese hatten jedoch einen eindeutig autoritären Charakter, da Streiks und Aussperrung prinzipiell verboten waren. In gewisser Hinsicht stellt das Arbeitsgesetz von 1936 sogar einen Rückschritt dar, da bereits durch das „Tatil-i Esgal Gesetz“ von 1909 für bestimmte Betriebe ein Streikrecht galt, das nun wieder aufgehoben wurde.

Für das Verbot wurden damals grundsätzlich zwei Argumente angeführt: Erstens sollten mit dem Arbeitsgesetz die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern geordnet und deswegen Konflikte mit Arbeitskämpfmaßnahmen ausgeschlossen werden. Zweitens sollte dieses Verbot ausschließen, dass dem „industriellen Leben“ ein Schaden entsteht (Makal 2003). Die Folge dieses Verbots war, dass sich die türkische Arbeiterbewegung, die sich im Vergleich zu den europäischen Ländern ohnehin im Rückstand befand, nicht weiterentwickeln konnte und es auch nicht zum Aufbau eines regulierten Tarifvertragssystems kam.

Erst mit der neuen Verfassung von 1961 wurden sowohl das Tarifvertragsrecht als auch das Arbeitskampfrecht verfassungsrechtlich verankert. Weil das im ersten Arbeitsgesetz niedergelegte Arbeitskampfverbot somit aufgehoben und das Streik- sowie Aussperrungsrecht als Grundfreiheit anerkannt wurde, ist es nicht übertrieben, die Verfassung als Revolution auf dem Gebiet des kollektiven Arbeitsrechts zu bezeichnen. Auf Grundlage der Verfassungsbestimmung wurden 1963 zwei Gesetze erlassen, die bis Anfang der 80er Jahre das türkische System der industriellen Beziehungen geprägt haben. Diese sind das Gewerkschaftsgesetz (Gesetz Nr. 274) und das Tarifvertrags-, Streik- und Aussperrungsgesetz (Gesetz Nr. 275).

Nach dem Militärputsch zu Beginn der 80er Jahre hat die damalige Regierung 1983 mit dem Gewerkschaftsgesetz (Gesetz Nr. 2821) und einem neuen Tarifvertragsgesetz (Gesetz Nr. 2822) einen neuen rechtlichen Rahmen geschaffen, der die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien stark einschränkt und bis heute trotz zahlreicher rechtlicher Modifikationen die Grundstrukturen des türkischen Tarifvertragssystems prägt.¹

1.2 FUNKTIONSWEISE DES TÜRKISCHEN TARIFVERTRAGSSYSTEMS

Auf Arbeitnehmerseite dürfen nach dem türkischen Tarifvertragsgesetz lediglich anerkannte Gewerkschaften Tarifverträge unterzeichnen. Auf Arbeitgeberseite sind dagegen sowohl einzelne unorganisierte Arbeitgeber als auch Arbeitgeberverbände tariffähig. Diese allgemeine Bestimmung bedeutet jedoch nicht, dass alle Gewerkschaf-

ten von diesem Recht Gebrauch machen können. Eine Gewerkschaft ist nur dann tariffähig, wenn sie den Bestimmungen der sogenannten Ermächtigungs-Klausel gerecht wird, wonach sie zwei Bedingungen erfüllen muss: Erstens müssen in ihr mindestens 10 % der Arbeitnehmer einer Branche organisiert sein, zweitens müssen mindestens 50 % der Arbeitnehmer eines Betriebes Mitglied der Gewerkschaft sein, damit ein Betriebstarifvertrag abgeschlossen werden kann.² Mit dieser Regelung sollte die ehemals hohe Anzahl von kleinen, miteinander konkurrierenden Gewerkschaften begrenzt und ein handlungsfähiges Tarifvertragssystem aufgebaut werden (Hekimler 2001).

Wenn eine Gewerkschaft einen Tarifvertrag aushandeln möchte, muss sie ge-

¹ Im Unterschied z.B. zur Situation in Deutschland werden in der Türkei die gewerkschaftlichen Betätigungsmöglichkeiten durch ein eigenes Gesetz geregelt. Auch das Tarifvertrags-, Streik und Aussperrungsgesetz deutet mit seinen insgesamt 84 Paragraphen auf eine hohe rechtliche Regulierungsdichte.

² Die nationalen Dachverbände der Arbeitgeber und Gewerkschaften sind dementsprechend nicht tariffähig.

Alpay Hekimler, Dr., arbeitet an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität Istanbul. Arbeitsschwerpunkte: Industrielle Beziehungen; Europäisches, deutsches und türkisches Arbeitsrecht
e-mail: ahekimler@superonline.com

genüber dem Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit („Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı“) einen entsprechend hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad in der Branche und dem betroffenen Betrieb nachweisen, um von diesem offiziell als Tarifvertragspartei ermächtigt zu werden. Wenn die Gewerkschaft diese Voraussetzungen erfüllt hat, teilt das Ministerium dem Arbeitgeber – bzw. wenn er Mitglied in einem Arbeitgeberverband ist, dessen Interessenverband – mit, dass die Arbeitnehmerorganisation zum Abschluss eines Tarifvertrags befugt ist. Sollte ein Arbeitgeberverband oder der einzelne Arbeitgeber von sich aus einen Tarifvertrag abschließen wollen – was eher selten der Fall ist – muss er sich ebenfalls an das Ministerium wenden, um die in diesem Fall zuständige Gewerkschaft bestimmen zu lassen.

Wenn in einem bestimmten Betrieb bereits ein gültiger Tarifvertrag existiert, so kann die Gewerkschaft sich erst 120 Tage vor dessen Auslaufen an das Ministerium wenden. Ziel dieser Regelung ist es zu verhindern, dass gleichzeitig mehrere Tarifverträge in Kraft sind. Sobald eine Gewerkschaft, ein Arbeitgeberverband oder der einzelne Arbeitgeber das Ermächtigungsschreiben des Ministeriums erhält, muss die Gegenpartei binnen 15 Tagen zu Tarifverhandlungen aufgefordert werden. Wird diese Frist nicht eingehalten, verliert das Ermächtigungsschreiben seine Gültigkeit.

1.3 TARIFVERTRAGSFORMEN UND VERHANDLUNGSEBENEN

Nach dem Tarifvertragsgesetz von 1963 konnten Tarifverhandlungen sowohl auf Branchen- als auch auf Betriebsebene geführt werden. Da die Trennung zwischen beiden Tarifvertragsarten nicht klar geregelt war, kam es zu zahlreichen Überschneidungen geltender Tarifvertragsbestimmungen (Hekimler 2001). Die Gewerkschaften nutzten diese rechtlichen Unklarheiten, indem sie zum Teil Branchen- und Betriebstarifverträge nebeneinander mit dem Ziel vereinbarten, in einzelnen Betrieben günstigere Regelungen durchzusetzen, um anschließend deren Übertragung auf die gesamte Branche zu fordern. Insgesamt hat dies zu einem System permanenter Tarifverhandlungen geführt, das mit einer hohen Konfliktdichte einherging und sich entsprechend nachteilig auf die Produktivitätsentwicklung ausgewirkt hat.

Um diesen Problemen ein Ende zu setzen, wurde 1982 eine Bestimmung in die Verfassung aufgenommen, nach der es untersagt ist, dass für ein und dasselbe Unternehmen gleichzeitig mehrere Tarifverträge gelten. Mit dieser starken Intervention des Gesetzgebers in die Tarifautonomie wurde die Struktur des türkischen Tarifvertragssystems neu geordnet und es kam zur Herausbildung eines neuen, bis heute gültigen Tarifvertragsmodells. Entsprechend den heute bestehenden rechtlichen Bestimmungen sind derzeit in der Türkei drei Tarifvertragsarten zulässig:

(1) *Betriebstarifvertrag*: Der Betriebstarifvertrag wird jeweils für einen Betrieb abgeschlossen (Aktay 2000, S. 43). Vertragspartei sind die Gewerkschaft und der Arbeitgeberverband oder der einzelne Arbeitgeber. Der Unterschied zum deutschen Firmentarif besteht darin, dass der Betriebstarif nicht für ein ganzes Unternehmen gilt.

(2) *Unternehmenstarifvertrag*: Wenn ein Unternehmen mehrere Betriebe in der gleichen Branche hat, kann es keinen Betriebstarifvertrag abschließen, sondern muss laut Gesetz einen Unternehmenstarifvertrag abschließen.

(3) *Gruppentarifvertrag*: Obwohl in dem türkischen Tarifvertragsgesetz lediglich von zwei Tarifvertragsformen die Rede ist, ist nach dem Urteil des höchsten türkischen Arbeitsgerichtes (Kassationsgerichtshof) mit dem „Gruppentarifvertrag“ noch eine dritte Tarifvertragsform möglich. Die Tarifvertragsparteien sind in diesem Fall die Gewerkschaft und der Arbeitgeberverband. Sollte in der gleichen Branche für mehrere Betriebe die gleiche Gewerkschaft ermächtigt sein und die Arbeitgeber dem gleichen Arbeitgeberverband zugehören, so ist statt mehrerer Tarifverträge nur ein Vertrag zu schließen, der als Gruppentarifvertrag bezeichnet wird. Der grundsätzliche Unterschied zwischen Gruppentarif und Branchentarif besteht darin, dass beim Gruppentarif für jeden betroffenen Betrieb eine Ermächtigung einzuholen ist und die Verhandlungen nur gemeinsam geführt werden können, was beim Branchentarif nicht der Fall ist. Branchentarifverträge sind nach der derzeit gültigen Rechtslage in der Türkei nicht möglich.

Das türkische Tarifvertragsgesetz enthält darüber hinaus sehr detaillierte prozedura-

le Regeln zum Ablauf von Tarifverhandlungen (Dereli 1997). So ist z.B. für die Laufzeit von Tarifverträgen eine Spanne von mindestens einem Jahr und maximal drei Jahren vorgesehen. Ziel dieser Vorschrift ist es, einen minimalen Arbeitsfrieden zu garantieren, aber auch zu gewährleisten, dass die langfristigen Änderungen keine negativen Auswirkungen auf die Vertragsparteien haben (Çelik 2003, S. 515).

Nach 30 Tagen ergebnisloser Verhandlungen haben beide Seiten das Recht, ihr Scheitern zu erklären und einen Schlichter anzurufen (Hekimler 2004c). Wenn nach 60 Verhandlungstagen noch keine Einigung erzielt wurde, wird dagegen automatisch ein Schlichter eingesetzt (Centel/Demircioğlu 2003). Die Ergebnisse der Schlichtung sind jedoch nicht bindend.

1.4 TARIFBINDUNG

Die Normen der Tarifverträge gelten unmittelbar und sind zwingend. Sie haben faktisch Gesetzeskraft, allerdings nur für tarifgebundene Arbeitnehmer. Der Tarifvertrag gilt nur für Arbeitnehmer, die Mitglied der vertragschließenden Gewerkschaft sind. Der Arbeitgeber ist dagegen nur an den Tarifvertrag gebunden, wenn er dem Arbeitgeberverband angehört, der den Vertrag abgeschlossen hat, oder selbst Tarifvertragspartei ist.

Der Gesetzgeber hat darüber hinaus nicht-gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern die Möglichkeit eingeräumt, sich durch die Zahlung eines sogenannten Solidaritätsbeitrags („dayanışma aidatı“) an die entsprechende Gewerkschaft in den Geltungsbereich des Tarifvertrags „einzukaufen“. Da dies ohne Zustimmung der Gewerkschaften geschehen kann, wird diese Regelung von letzteren hart kritisiert (Türk-İş 2003).

Schließlich sieht das Tarifvertragsgesetz vor, dass der türkische Ministerrat unter bestimmten Bedingungen die Normen eines Tarifvertrags auch für jene Betriebe einer Branche, die keinen Tarifvertrag haben, für allgemeinverbindlich erklären kann. In diesem Fall gilt er auch für jene Arbeitnehmer, die nicht einer Gewerkschaft angehören, sowie auch für jene, die keinen Solidaritätsbeitrag leisten.

Nach Angaben des türkischen Arbeitsministeriums weist die Zahl der jährlich neu abgeschlossenen Tarifverträge hohe Schwankungen auf: Während im Jahr 2001 insgesamt 4.454 Tarifverträge für 775.478

Arbeitnehmer abgeschlossen wurden, waren es 2002 1.773 Verträge für 255.059 Beschäftigte und 2003 1.607 Verträge für 629.240 Beschäftigte. Der Grund für diese Schwankungen liegt vor allem darin, dass die Tarifvereinbarungen häufig für einen Zeitraum von zwei bis drei Jahren abgeschlossen werden. Trotz eines relativ hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrads von etwa 58 % ist die Tarifbindung in der Türkei insgesamt nach wie vor sehr niedrig und wird z.B. von der Europäischen Kommission auf weniger als 15 % geschätzt (Europäische Kommission 2003, S. 99).

2

Der Einfluss der neuen Arbeits- und Sozialgesetze auf die Tarifverhandlungen

In den letzten Jahren wurde eine Reihe neuer Arbeits- und Sozialgesetze erlassen bzw. wurden bestehende Regelungen an internationale Normen angepasst. Da eine Diskussion des Einflusses sämtlicher Gesetze auf die Tarifverhandlungen den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde, soll im Folgenden lediglich auf zwei wichtige Gesetze hingewiesen werden.

2.1 DAS NEUE ARBEITSGESETZ

Im Oktober 2003 wurde ein neues Arbeitsgesetz (Gesetz Nr. 4857) in Kraft gesetzt, das im Gegensatz zu den vielfach starren Bestimmungen des alten Arbeitsgesetzes den Tarifvertragsparteien in vielen Bereichen einen neuen Gestaltungsspielraum einräumt (Hekimler 2004a, 2004b). Dies gilt insbesondere für die Regelung der Arbeitszeit, die bislang sehr strengen Regelungen unterlag, sodass die Tarifvertragsparteien kaum Möglichkeiten hatten, flexible Arbeitszeitmodelle zu vereinbaren. Mit dem neuen Arbeitsgesetz wurden hier nun neue Wege eröffnet, die den Standards vergleichbarer Gesetze in anderen europäischen Staaten entsprechen (Hekimler 2004a). Es ist daher zu erwarten, dass in den kommenden Tarifrunden die Neugestaltung der Arbeitszeit eine herausragende Rolle spielen wird. Darüber hinaus enthält das neue Arbeitsgesetz auch noch für eine Reihe weiterer Themenfelder (z.B. Befristung von Probezeiten, Kündigungsfristen, Feiertagsarbeit, Urlaubsregelungen usw.) neue Bestimmungen, die eine stärkere ta-

rifvertragliche Konkretisierung und Ausgestaltung erlauben.

2.2 DAS GESETZ ZUR PRIVATEN ALTERSVORSORGE

Im Oktober 2001 wurde ein Gesetz zur privaten Altersversorgung eingeführt. Durch diese Ergänzung der öffentlichen Sozialsysteme erhalten die Versicherten die Möglichkeit, sich für die Zeit des Ruhestands und sogar schon vor Eintritt ein zusätzliches Einkommen zu schaffen (Hekimler 2003, S. 537 f.). Die Finanzierung des Systems ist durch Beiträge gewährleistet, die allein der Versicherte zu leisten hat. Weil eine Rente allein aus dem öffentlichen System oft nicht mehr ausreicht, um im Alter ein menschenwürdiges Leben zu führen, ist zu erwarten, dass dieses Thema bei den kommenden Tarifvertragsrunden eine bedeutende Rolle spielen wird. Dass bis jetzt noch kein Tarifvertrag auf diesem Gebiet abgeschlossen wurde, mag daran liegen, dass die Gewerkschaften wegen der allgemeinen wirtschaftlichen Lage und der schrumpfenden Löhne den klassischen Themen den Vorrang gegeben haben. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Arbeitnehmerorganisationen die Möglichkeit, in den Tarifvertrag eine Zusatzleistung für den Ruhestand einzubauen, nicht erkennen.

3

Die Vorbereitungen für eine Novelle des Tarifvertragsrechts

Am 26. Juni 2001 unterzeichneten die türkischen Sozialpartner *TİSK* (Arbeitgeber-Konföderation der Türkei), *Türk-İş* (Bund der Türkischen Gewerkschaften), *DİSK* (Bund Revolutionärer Gewerkschaften), *Hak-İş* (Islamisch orientierter Gewerkschaftsbund) und das Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit ein „Protokoll“, dessen Ziel es ist, die Arbeitsgesetze den „modernen Entwicklungen“ anzupassen (Eyrenci 2004, S.18 f.). Im Rahmen dieses Protokolls wurde ein dreiköpfiger Expertenausschuss gebildet, dessen Aufgabe die Vorbereitung eines Diskussionsentwurfs für das Gewerkschaftsgesetz (Gesetz Nr. 2821) und das Tarifvertrags-, Streik- und Aussperrungsgesetz ist. Auf Letzteres konzentrieren sich die folgenden Ausführungen.

3.1 DER DISKUSSIONSENTWURF ZUR NOVELLIERUNG DES TARIFRECHTS

Der bislang vorliegende Entwurf trägt die Überschrift „Diskussionsentwurf zur Änderung einiger Paragraphen des Tarifvertrags- Streik- und Aussperrungsgesetz“ (Gesetz Nr. 2822) und besteht aus 22 Artikeln. Im Gegensatz zum neuen Arbeitsgesetz stellt dieser Entwurf bislang jedoch keine umfassende Reform des Tarifrechts dar (Hekimler 2004b), sondern besteht lediglich aus einigen kleineren „Reförmchen“. Er wurde bereits im April 2003 den Sozialpartnern zugeleitet (Uçum/Okcan 2004).

Die wichtigste geplante Änderung ist in Artikel 5 des Entwurfs niedergelegt. Dieser Artikel sieht eine Neuformulierung der Ermächtigungs-Klausel vor. Wegen dieser Bestimmung wird die Türkei kontinuierlich von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) kritisiert, da sie gegen Art. 4 des IAO-Übereinkommens Nr. 98 über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen verstoße. Zwar wird die zweistufige Barriere beibehalten, die 10 %-Marge für den gewerkschaftlichen Organisationsgrad in einer Branche jedoch auf 5 % gesenkt. Im Begründungstext wird festgestellt, dass die 10 %-Regel einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung der Gewerkschaften und der Tarifverhandlungen geleistet hat. Würde eine derartige Regelung nicht in das Gesetz aufgenommen, gerieten die Gewerkschaften unter den Druck der Arbeitgeber und auch die bestehende Zahl der Gewerkschaften könnte wieder übermäßig ansteigen. Diese Überlegung ist zwar positiv zu werten und sicherlich werden zu Beginn mehrere Gewerkschaften der Klausel gerecht werden und zur Konkurrenz unter den Gewerkschaften beitragen (Uçkan 2004), es ist jedoch zu erwarten, dass die Türkei auch weiterhin von der IAO für diese Regelung kritisiert werden wird.

Wie bereits erwähnt, lässt der Gesetzgeber nur drei Arten von Tarifverträgen zu, von denen aber nur zwei klar im Tarifvertragsgesetz definiert sind. Um den hiermit verbundenen Problemen ein Ende zu setzen, hat die Kommission als dritten Vertragstypus den Gruppentarif eingeführt und damit eine Gesetzeslücke geschlossen.

In der Praxis ist es möglich, dass Unternehmen einige ihrer Betriebe nicht in den Ermächtigungsprozess einbeziehen. Um

dem einen Riegel vorzuschieben, sieht die Kommission eine Mitteilungspflicht für den Arbeitgeber gegenüber dem Ministerium vor. Er ist verpflichtet, dem Ministerium mitzuteilen, wenn seine Betriebe im Sinne des Gesetzes die Eigenschaft als Unternehmen gewinnen oder verlieren.

Nach dem geltenden Recht gilt in der Türkei das Streik- und Aussperrungsrecht nicht bei Bergungs-, Rettungs- und Bestattungsarbeiten, bei Arbeiten in der Wasser-, Strom- und Gasversorgung, bei der Produktion von Kohle für Wärmekraftwerke, bei Bohr-, Förder-, Produktions- und Zulieferbetrieben für Gas und Erdöl, im Bankwesen, für Notare, bei der öffentlichen Feuerwehr, beim öffentlichen Transport in den Städten, auf dem Land, zur See, mit der Bahn und bei anderen Transportmitteln. Artikel 12 des Entwurfs für die Novellierung des Tarifvertragsgesetzes begrenzt nun das Verbot auf folgende vier Arbeiten:

- Bergungs- und Rettungsarbeiten,
- Bestattungsarbeiten,
- Wasser-, Strom-, Gas- und Erdölproduktion und Zulieferarbeiten,
- Öffentliche Feuerwehr.

Eine weitere geplante Änderung betrifft die bislang geltende Regelung, wonach ein Streik und/oder eine Aussperrung für 60 Tage durch einen Ministerratsbeschluss aufgeschoben werden kann, wenn er der nationalen Sicherheit oder der öffentlichen Gesundheit schadet. Die Tarifvertragsparteien können gegen diese Entscheidung eine Anfechtungsklage beim Obersten Verwaltungsgericht (Danıştay) einreichen. Obwohl dieses Instrument im Verlauf der letzten Jahre wegen der Kritik der IAO (Verletzung des Übereinkommens 98) und des Rückgangs der Streiks seltener angewendet wird, verstößt dieses System schon wegen seiner gesetzlichen Grundlage gegen die internationalen Normen (Hekimler 2004c). Um diesem Verfahren einen neuen Rahmen zu geben, ist im Novellierungsentwurf vorgesehen, dass der Ministerrat als erstes die *Beratende Meinung* (istişari mütalaa) des Obersten Verwaltungsgerichts einzuholen hat, wobei das Gericht verpflichtet ist, diese binnen drei Tagen mitzuteilen. Erst danach kann der Arbeitskampf aus den erwähnten Gründen für 60 Tage ausgesetzt werden. Die Bestimmung, dass die Tarifvertragsparteien den Entcheid anfechten können, ist beibehalten worden.

3.2 DIE POSITION DER GEWERKSCHAFTEN

Die Stellungnahme der *Türk-İş* zu den geplanten Gesetzesänderungen lässt sich wie folgt darstellen: Der größte Dachverband der türkischen Gewerkschaften begrüßt den Entwurf, kritisiert aber zugleich die geplante Änderung der Ermächtigungsklausel. Er betont einerseits, dass die Herabsetzung auf 5 % die der Organisationsfreiheit entgegenstehenden Hürden beseitigt. Andererseits formuliert er aber seine Zweifel, ob die Gründe, die seinerzeit zur Einführung des bisherigen Modells geführt haben, nicht weiter fortbestehen (*Türk-İş* 2003).

In der Tat ist die Zahl der Gewerkschaften innerhalb der letzten 20 Jahre von fast 800 auf nunmehr ca. 90 zurückgegangen. Von diesen sind jedoch nicht alle aktiv, wie auch bei einigen von ihnen die Mitgliederzahl sehr gering ist. Nach den jüngsten Statistiken des Ministeriums für Arbeit und Soziale Sicherheit, die laut Gesetz zweimal im Jahr zu veröffentlichen sind, erfüllen derzeit 48 Gewerkschaften die 10 %-Regel (RG 2004).

Interessanterweise wird in der Stellungnahme von *Türk-İş* nicht befürwortet, die 10 %-Regel herabzusetzen und oder gar aufzuheben. *Türk-İş* ist vielmehr der Auffassung, dass mit Beseitigung des Systems die Zahl der „gelben Gewerkschaften“ wieder zunehmen würde. So sieht *Türk-İş* in der geplanten Änderung des Tarifvertragsrechts keine Stärkung der Gewerkschaftsbewegung (*Türk-İş* 2003). Bislang hat sie jedoch auch noch keinen konkreten Gegenvorschlag vorgelegt.

Allerdings vertreten nicht alle Gewerkschaften die gleiche Meinung, wie z.B. die *Petrol-İş* (Gewerkschaft der Öl-, Chemie- und Reifenarbeiter) die Mitglied bei *Türk-İş* ist und landesweit 32,7 % der Arbeiter in der Branche organisiert hat. *Petrol-İş* fordert, dass die 10 %-Regel völlig abgeschafft wird und dass die Gewerkschaften, die in den Betrieben bzw. Unternehmen die Mehrheit der Arbeiter organisiert haben, als tariffähig anerkannt werden (*Petrol-İş* 2003).

Da die Dachorganisation zur Definition des Gruppentarifvertrags sowie zur neuen Verpflichtung der Arbeitgeber, dem Ministerium mitzuteilen, wenn ein Betrieb gemäß Gesetz als Unternehmen oder nicht mehr als solches zu bezeichnen ist, keine Stellung nimmt, ist davon auszugehen, dass

sie gegen die neue Regelung keine Einwände hat. In Hinblick auf die geplante Neuformulierung des Streik- und Aussperrungsverbots ist zu sagen, dass die *Türk-İş* ebenso wie einige andere Gewerkschaften nicht dafür plädieren, das Verbot für alle Betriebe und Arbeiten aufzuheben.

Die Dachorganisation kritisiert ferner die Formulierung im Gesetzentwurf, die dem Ministerrat ermöglicht, Streik und/oder Aussperrung für 60 Tage aufzuschieben. Kritisiert wird vor allem, dass der Ministerrat vom Obersten Verwaltungsgericht eine „beratende Meinung“ einzuholen hat. Nach Auffassung der *Türk-İş* ist es ein unmöglicher Zustand, wenn zunächst das Ministerium beim Obersten Verwaltungsgericht eine Zustimmung einzuholen hat und die Tarifvertragsparteien danach beim selben Gericht eine Anfechtungsklage einreichen können. Dieser Auffassung der *Türk-İş* ist zweifellos beizupflichten. Die *Türk-İş* fordert, dass die „beratende Meinung“ vom Kassationsgerichtshof oder von einer Universität einzuholen ist.

Jenseits der bestehenden Reformvorschläge fordern die Gewerkschaften vor allem, dass in einem novellierten Tarifvertragsgesetz auch die Möglichkeit für den Abschluss von Branchentarifverträgen geschaffen wird. Die *Türk-İş* betont in ihrem Papier, dass das geltende Recht die Zahl der möglichen Tarifverträge und die Tarifautonomie beträchtlich begrenzt und demzufolge viele Arbeitnehmer tarifvertraglich nicht erfasst werden können. Die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern würden dadurch negativ beeinflusst (*Türk-İş* 2003). Obwohl in der Tarifvertragslandschaft der meisten europäischen Länder nach wie vor der Flächentarifvertrag dominiert (Schulten 2004), ist in der Türkei keine entsprechende Regelung zum Abschluss von Branchentarifverträgen vorgesehen. Jedoch würde diese Möglichkeit mit großer Sicherheit dazu beitragen, die industriellen Beziehungen in der Türkei positiv weiterzuentwickeln. Nicht auszuschließen ist auch, dass der Branchentarifvertrag dazu beitragen könnte, die Schattenwirtschaft zurückzudrängen, die in der Türkei nicht gerade eine unbedeutende Rolle spielt.

3 Bei *Türk-İş* sind etwa 71 % aller türkischen Gewerkschaftsmitglieder organisiert.

Nach Unterzeichnung eines Tarifvertrags ist die Verlängerung, Verkürzung oder ein vorzeitiger Abbruch der vereinbarten Vertragsfrist nicht möglich. Allerdings bedeutet das nicht, dass der Inhalt nicht geändert werden kann (Hekimler 2001). Tarifvertragsparteien haben vor allem nach dem letzten wirtschaftlichen Crash im Februar 2001 von diesem Mittel Gebrauch gemacht. Die *Türk-İş* fordert nun mit der Begründung, dass durch Protokolle die Arbeitnehmerrechte beeinträchtigt werden, einen Absatz in den Artikel 6 des Tarifvertragsgesetzes einzuführen, der verbieten soll, durch Zusatzprotokolle Änderungen in vereinbarte Tarifverträge einzubringen. Die Begründung scheint nicht realistisch, denn immerhin können derartige Modifikationen nur mit Zustimmung beider Seiten erfolgen. Gerade in Krisenzeiten hat dieses Instrument eine große Bedeutung, ganz zu schweigen davon, dass ein derartiger Eingriff in das Gesetz die Tarifautonomie mehr verletzen als sichern würde.

3.3 DIE POSITION DER ARBEITGEBER

Der größte Arbeitgeberdachverband *TİSK* hat ebenfalls eine Stellungnahme zum Entwurf für eine Novellierung des Tarifver-

tragsrechts vorgelegt. Hierin befürwortet er vor allem die geplante Änderung der Ermächtigungsklausel. Abweichend hiervon hat der Arbeitgeberverband der Metallindustrie allerdings gefordert, dass die bisherige Fassung nicht geändert wird. *TİSK* begrüßt besonders, dass im Entwurf nun der Gruppentarifvertrag definiert wird und dem Arbeitgeber die Pflicht auferlegt wird mitzuteilen, wenn seine Betriebe gemäß dem Gesetz als Unternehmen zu bezeichnen sind bzw. die Voraussetzungen hierfür nicht mehr erfüllen.

Verständlicherweise ist die *TİSK* gegen eine Aufhebung des Streikverbots. Dies begründet er damit, dass das Verbot dem öffentlichen Dienst sowie der Sicherheit diene und aus diesem Grund auch eine strategische Bedeutung habe. Dieser Auffassung kann jedoch nicht zugestimmt werden. Vor allem ist fraglich, ob ein Streik bei den Notardiensten oder in der Bankenbranche wirklich einen großen Schaden für die Bevölkerung verursachen würde.

Als größten Mangel des Entwurfs sieht die *TİSK* das Fehlen von gesetzlichen Regelungen, die es den Dachverbänden der Gewerkschaften und Arbeitgeber ermöglichen, auf nationaler Ebene „Rahmenverträge“ zu schliessen, die bei den regulären

Tarifrunden als Grundlage dienen könnten. Zwar untersagt das Gesetz derartige Vereinbarungen nicht, weil aber entsprechende Bestimmungen fehlen, habe dies dazu geführt, dass die Tarifparteien derartige Vereinbarungen nicht treffen (*TİSK* 2003). Die Forderung der *TİSK* zeigt, dass die Arbeitgeberseite dazu bereit ist, den sozialen Dialog im weitesten Sinne zu entwickeln, jedoch zugleich die Auffassung vertritt, dass ein derartiger Dialog gesetzlich abgesichert werden muss.

Fasst man die Positionen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zur Novellierung des türkischen Tarifvertragsgesetzes zusammen, so wird deutlich, dass der derzeit vorgelegte Gesetzesentwurf lediglich den Anfang einer umfassenderen Reform des türkischen Tarifvertragssystems bilden kann.

LITERATUR

Aktay, N. (2000): Toplu İş Sözleşmeleri, Türkiye Ağır Metal Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara

Centel, T./Demircioğlu, M. (2003): İş Hukuku, Yenilenmiş Baskı, İstanbul

Çelik, N. (2003): İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 16. Baskı, İstanbul

Dereli, T. (1997): Çalışma İlişkilerinde Güncel Sorunlar, Basisen Dergisi, Temmuz

Eyrenci, Ö. (2004): 4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme, in: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi Sayı: 1, S. 15–56

Europäische Kommission (2003): Regelmäßiger Bericht über die Fortschritte der Türkei auf dem Weg zum Beitritt, Brüssel, 5. November [europa.eu.int/comm/enlargement/report_2003/pdf/rr_tk_final_de.pdf]

Hekimler, A. (2001): Tarifvertragswesen in der Türkei, in: Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS) 4, S. 359–370

Hekimler, A. (2003): Das türkische Rentenversicherungssystem im Wandel – Die Einführung der Privaten Altersversorgung, in: Die Angestellten-Versicherung (Zeitschrift der BfA) 11, S. 532–537

Hekimler, A. (2004a): Die Neuregelung der Arbeitszeitgestaltung in der Türkei im Lichte des Europäischen Rechtes, in: Çimento İşveren, Mart, S. 27–37

Hekimler, A. (2004b): Das neue türkische Arbeitsrecht, Ist die Türkei, der EU durch die Arbeitsrechtsreform ein Schritt näher gekommen? Erscheint in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA)

Hekimler, A. (2004c): Grundlagen und Mechanismen des türkischen Tarifvertragssystems im Hintergrund der historischen Entwicklungen, in: İ.Ü Hukuk Fakültesi Dergisi, i.E.

Makal, A. (2003): Türkiye'nin İlk İş Kanunu: 1936 Tarihli ve 3008 Sayılı Yasa; in: TES-İŞ Ağustos 2003, S. 18–26

Petrol-İş (2003): TİSGLK Değişiklik Tasarısına İlişkin Petrol-İş'in görüşleri

RG. (2004): Resmi Gazete (= Amtsblatt) vom 17. Januar, No. 25349

Schulten, T. (2004): Tarifvertragssysteme in Europa im Überblick, in: Hekimler, A. (Hrsg.), AB-Türkiye ve Endüstri İlişkileri, i.E.

TİSK (2003): 2821 ve 2822 Sayılı Kanunlara İlişkin Değişiklik Tasarılarıyla İlgili Görüş ve Öneriler

Türk-İş (2003): TİSGLK Değişiklik Tasarısına İlişkin Türk-İş'in görüşleri

Uçkan, B. (2004): Türk Sendikacılığına Genel Bir Bakış ve Sendikalararası Rekabet, in: Alpay Hekimler (Hrsg.), AB-Türkiye ve Endüstri İlişkileri, i.E.

Uçum, M./Okcan, N. (2004): 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik İçeren Ön Tasarının Hükümleri Ve Genel Değerlendirmesi, in: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi Sayı, S. 2