

ENTSTEHUNGS- UND ENTWICKLUNGSGESCHICHTE DES TÜRKISCHEN ARBEITS- UND SOZIALRECHTS -EIN JAHRHUNDERTRÜCKBLICK (*)

The Genesis and Historical Development of Turkish Labour and Social Law -A Century in Retrospect

 **Alpay HEKİMLER (**)**

ZUSAMMENFASSUNG

Nach der Ausrufung der Türkischen Republik waren Reformen im Bereich des Rechts, wie in vielen anderen Bereichen, unumgänglich. Man kann diese Reformen sogar als Revolution bezeichnen. In dieser Richtung bediente man aus verschiedenen Gründen vor allem von der Rezeption. Auf diese Weise wurden die Grundlagen des modernen Rechts gelegt. Das erste Arbeitsgesetz konnte erst 1936 nach einer langen Vorbereitungszeit verabschiedet werden. Dieses Gesetz, das hauptsächlich Normen zum individuellen Arbeitsrecht einführt, zeichnet sich durch einige Besonderheiten aus. Das erste ist das Verbot von Streiks im Rahmen des kollektiven Arbeitsrechts. Eine weitere Besonderheit des Gesetzes ist, dass es Regelungen zur Einrichtung des Sozialversicherungssystems enthält.

In dieser Abhandlung werden die Entwicklungen im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht sowie im Sozialversicherungsrecht in allgemeiner Form parallel zur

* Araştırma makalesi.
(Research Article).

Bu çalışma intihal programında kontrol edilmiş ve hakem denetiminden geçmiştir.
(This article has been checked for plagiarism and peer reviewed).

Gönderim Tarihi (Submitted): 07.04.2025. Kabul Tarihi (Accepted): 27.05.2025.

** Prof. Dr., Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

 0000-0001-6679-8180.

politischen Geschichte der Türkei erörtert. In dieser Richtung werden die seit der Ausrufung der Republik Türkei verabschiedeten Gesetze und die an diesen Gesetzen vorgenommenen Änderungen sowie deren Auswirkungen auf die Praxis untersucht, ohne auf spezifische Details einzugehen, und es wird versucht, das Entwicklungsabenteuer des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts aufzuzeigen.

Schlüsselwörter: Individuelles Arbeitsrecht, Kollektives Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht, Kollisionsrecht, Recht auf Kollektivverhandlungen, Streik und Aussperrung.

ÖZET

Türkiye Cumhuriyeti'nin ilanından sonra, birçok alanda olduğu gibi hukuk alanında da reformların yapılması kaçınılmaz hale gelmiştir. Hatta bu reformları devrim olarak nitelendirebilmek mümkündür. Bu doğrultuda farklı gerekçelere bağlı olarak özellikle resepsiyon kurumundan yararlanılmış, modern hukukun temelleri bu sayede atılmıştır. İlk İş Kanunu ise uzun bir hazırlık döneminin sonunda ancak 1936 yılında kabul edilebilmiştir. Ağırlıklı olarak bireysel iş hukukuna ilişkin normlar getiren bu Kanun, bazı özellikleri ile öne çıkmaktadır. Bunlardan ilki kanunun kolektif iş hukuku bakımından grevi yasaklamasıdır. Kanunun diğer bir özelliği olarak ise sosyal güvenlik sisteminin kuruluşuna ilişkin düzenlemeler içermesi, belirtilebilir.

Bu çalışmada Türkiye'nin siyasi tarihi gelişimi paralelinde dönemler itibarıyla bireysel ve kolektif iş hukuku ve de sosyal güvenlik hukuku alanında yaşanan gelişmeler genel hatlarıyla ele alınmaktadır. Bu doğrultuda Cumhuriyetimizin ilanından günümüze değin kabul edilen kanunlar ve bu kanunlarda yapılan değişiklikler ve bunların uygulamaya yansımaları spesifik ayrıntılara girilmeden irdelenmeye ve iş ve sosyal güvenlik hukukunun gelişim serüveni ortaya konmaya çalışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Bireysel İş Hukuku, Kolektif İş Hukuku, Sosyal Güvenlik Hukuku, Sendikalaşma Hakkı, Toplu Pazarlık Hakkı, Grev ve Lokavt.

ABSTRACT

After the proclamation of the Republic of Turkey, it became inevitable to implement reforms in the field of law, as in many other areas. These reforms can even be described as a revolution. In this context, the reception of foreign legal systems was utilized for various reasons, laying the foundations of modern law. However, the first

Labor Law could only be enacted in 1936 after a long preparation period. This law primarily introduced norms related to individual labor law and stood out for prohibiting strikes in collective labor law as well as containing regulations concerning the establishment of the social security system.

This study examines the developments in individual and collective labor law as well as social security law over different periods in parallel with Turkey's political history. Accordingly, the laws enacted, and the amendments made from the proclamation of the Republic to the present day, along with their practical implications, are analyzed in general terms without delving into specific details, aiming to present the development process of labor and social security law.

Key Words: Individual Labor Law, Collective Labor Law, Social Security Law, Right to Unionization, Right to Collective Bargaining, Strike and Lockout.

EINFÜHRUNG

Am 29. Oktober 1923 wurde die türkische Republik ausgerufen. Dass aus den Trümmern des osmanischen Reiches ein moderner Staat gegründet werden konnte, ist allein Staatsgründer Mustafa Kemal Atatürk zu verdanken. Ohne ihn gäbe es die türkische Republik, so wie wir sie heute kennen, nicht. Nachdem das osmanische Reich als Verbündeter an der Seite von Deutschland und Österreich-Ungarn in den ersten Weltkrieg zog und am Ende zu den Besiegten zählte, wurde mit der Unterzeichnung des Vertrags von Sevres (10.8.1920) die Zerschlagung und der Untergang des Reiches besiegelt¹.

Das Territorium der heutigen Türkei wurde von den Siegermächten, den Briten, Franzosen, Italienern und Griechen, besetzt. Die damalige Hauptstadt Istanbul war von 1918 bis 1922 besetzt und wurde von den Siegermächten verwaltet. Der letzte Sultan war zum damaligen Zeitpunkt nur noch eine Marionette und trat die Flucht vor dem Untergang des osmanischen Reiches mit einem britischen Kriegsschiff an.

Erst nachdem Mustafa Kemal Atatürk am 19. Mai 1919 Samsun, eine Provinz an der Schwarzmeerküste betreten hat, begann der Befreiungskrieg, der am 30. August 1922 sein Ende finden sollte. Seither hat sich das Territorium im Vergleich zu vielen anderen europäischen Staaten nicht verändert. Schon gut zwei Jahre zuvor, mit dem 23. April 1920, wird die Türkei durch Etablierung der großen Nationalversammlung,

¹ Näheres siehe, Miriam Gassner, *Der Vertrag von Sèvres* (Nomos 2023).

des Parlaments, zur Republik. Staatsgründer Atatürk hatte dabei von Anfang an eine rechtsstaatliche und demokratische Republik vor Augen².

Die Zeit nach dem Ende des Befreiungskrieges war von zahlreichen Reformen geprägt. Die Etablierung eines modernen Rechtsstaates erwies sich aufgrund der fehlenden Erfahrung und des Mangels an Personal als schwieriger als gedacht. So gelangte die türkische Republik letztlich mittels Rezeption - der ganzen oder teilweisen Auf-, An- oder Übernahme von Rechtsvorschriften anderer Rechtsgemeinschaften – zu einer Kodifizierung³. Das Jahr 1926 ist in diesem Zusammenhang besonders bedeutend. Es wurde das Obligationengesetz sowie das Bürgerliche Gesetzbuch aus der Schweiz, das Handelsgesetz aus Deutschland und das Strafgesetzbuch aus Italien übernommen.

Einen wichtigen Beitrag leisteten unter anderem über 80 Wissenschaftler, die vor dem NS-Regime fliehend, in der türkischen Republik ihre neue Heimat fanden⁴. In seinem Buch „Zuflucht am Bosphorus“⁵ berichtet *Prof. Fritz Neumark* über die Geschichte der geflüchteten Juristen. Auch das erste Arbeitsgesetz ist in Teilen den emigrierten Juristen zu verdanken. Im besonderen Oscar Weigert, dem für seine Bemühung rund um das Arbeitsrecht Würdigung gebührt⁶. Im Jahr 1936 erhält die noch junge Republik ihr erstes Arbeitsgesetz. Mit diesem Gesetz wurde nicht nur der Grundstein für das Arbeitsrecht gelegt, sondern zugleich der Weg für die Entwicklung des Sozialrechts geebnet. Gleichzeitig war das Arbeitsgesetz erstmals kodifiziertes Recht, welches einen breiten Anwendungsbereich fand, während

² Siehe, Timuçin Ertan, 'Atatürk, Cumhuriyet ve Hukuk Sistemi' (1999) 11 (33) *Erdem Dergisi* 743-757; Gülnihal Bozkurt, 'Atatürk'ün Hukuk Alanında Getirdikleri' (1991) 8 (22) *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi* 1.

³ Gülnihal Bozkurt, *Batı Hukukunun Türkiye'de Benimsenmesi* (3. Auflage, Türk Tarih Kurumu Yayınları 2020); Sevgi Kaynak, 'Türk Hukuk Tarihinde Medeni Hukuk Alanında Resepsiyon Sürecinin Meşruluğu' in Fetih Gedikli (Hrsg.), *Türk Hukuk Tarihi Kongresi Bildirileri* (On İki Levha 2014) 55-62; Cihan Osmanoğlu Karahasanoğlu, 'İsviçre Medeni Kanunu'nun Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Resepsiyonuna Uzanan Sürece İlişkin Genel Bir Değerlendirme' in Fetih Gedikli (Hrsg.), *Türk Hukuk Tarihi Kongresi Bildirileri* (On İki Levha 2014) 45-54.

⁴ Siehe Beiträge in Hekimler (Hrsg.), *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Cumhuriyetimizin 100. Yılına Armağan* (Legal 2023).

⁵ Diesen Titel trägt das Buch von Fritz Neumark; der 1933 in die Türkei mit seiner Familie emigrierte, eine Professur an der Universität İstanbul annahm und erst 1952 nach Deutschland zurückkehrte sowie 1954 neben der türkischen die deutsche Staatsbürgerschaft wieder annahm.

⁶ Näheres siehe, Ahmet Makal, *Amelden İççiyi* (İmge 2007) 332; Eckhard Hansen und Florian Tennstedt, *Biographisches Lexikon zur Geschichte der Deutschen Sozialpolitik 1871 bis 1945*, Band 2 (Kassel University Press 2018) 214-215.

Rechtsnormen zuvor nur punktuell in einzelnen Gesetzen und Verordnungen geregelt waren.

Es folgt ein Streifzug durch die Entwicklungsgeschichte des Arbeits- und Sozialrechts der türkischen Republik.

I. DIE INDUSTRIELLE REVOLUTION UND DIE FOLGEN IHRES AUSBLEIBENS

Die Entstehung des türkischen Arbeits- und Sozialrechtes ist, wie so oft, sehr mit der Entwicklungsgeschichte der Industrialisierung verknüpft. Auch der Prozess der Demokratisierung prägte die Rechtsentwicklung maßgeblich, wie die folgenden Abschnitte zeigen werden.

Bereits im osmanischen Reich gab es einige vermeintlich arbeitsrechtliche Vorschriften, insbesondere im Bereich des Arbeitsschutzes. Diese können aber keinesfalls als allgemeine arbeitsrechtliche Maßnahmen gedeutet werden, da die Regelungen einerseits nicht alle Arbeitnehmer erfassten und die Bestimmungen andererseits nur auf regionaler Ebene Anwendung fanden. Eine Definition des Arbeitnehmerbegriffes gab es ebenso wenig, da es auch keine Arbeiterklasse im heutigen Sinne gab. Warum das osmanische Reich die industrielle Revolution verpasst hat, soll im Folgenden in Grundzügen skizziert werden.

Anfang des 20. Jahrhunderts gab es noch keine Industrie, die mit der in Europa vorherrschenden vergleichbar gewesen wäre. 1913 versuchte man durch ein Industriefördergesetz die Industrie im osmanischen Reich anzukurbeln. Dieser Versuch scheiterte, da das Gesetz infolge des ersten Weltkriegs unwirksam blieb⁷. Auch im 19. Jahrhundert fanden einige, eher weniger bedeutende, Arbeitskämpfe

⁷ Orhan Tuna, 'Türkisches Arbeitsrecht und Kriegsnotstandrecht' (1939) 1 İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası 249.

statt⁸. Diesen Protestaktionen wurde 1909 der Riegel vorgeschoben, durch Tatil-i Eşgal Kanunu⁹ erfolgt in diesem Jahr ein ausdrückliches Streikverbot¹⁰.

Auch im ersten Zivilgesetzbuch des osmanischen Reiches, das schrittweise von 1871 bis 1876 in Kraft getreten ist, fanden sich einige Bestimmungen, die heute dem Arbeitsrecht zuzuordnen sind¹¹. In diesem sehr liberalen Gesetz sucht man vergebens nach arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen. Der Dienstvertrag wurde damals unter dem wörtlich übersetzten Abschnitt „Menschenmiete“ geregelt. Nach dem damaligen Verständnis glich das Arbeitsverhältnis einem Mietverhältnis. Der Arbeitnehmer galt als Vermieter seiner Arbeitskraft, der Arbeitgeber als Mieter derselbigen.

Nach dem Zerfall des osmanischen Reiches und der Geburt eines neuen Staates, wurde noch vor Ausruf der neuen Republik im März 1923 ein Wirtschaftskongress in Izmir einberufen. Auf diesem Kongress wurde erstmalig über Arbeitnehmerrechte diskutiert und es wurden sozialrechtliche Forderungen gestellt¹².

Die Arbeiterschaft forderte Koalitionsfreiheit und ein Recht auf Streik. Aufgrund großer Uneinigkeit innerhalb der Arbeiterschaft mangelte es dieser an der notwendigen Durchsetzungskraft, um die Forderungen durchzusetzen. Auch aus politischer Sicht war die Durchsetzung der obigen Forderungen aussichtslos¹³.

Ebenso wurde eine bis zu dreimonatige Lohnersatzleistung für den Krankheitsfall gefordert. Auch Kündigungsentschädigungen für jene Arbeitnehmer, die aufgrund einer Erkrankung ihrer Tätigkeit in einem drei Monate überschreitenden Zeitraum

⁸ Siehe, Fatih Zengin, 'Osmanlı Devleti'nde Emekçiler, Grevler ve Emekçi Örgütleri' (2022) 5 Iğdır Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 1-22; Kadir Yıldırım, *Osmanlı'da İşçiler (1870-1922)* (1. Auflage, İletişim 2017).

⁹ Es handelt sich hierbei um einen osmanischen Gesetztitel, der ins heutige türkische als "İşleri Güçleri Bırakma Kanunu" zu übersetzen wäre und die Bedeutung von Arbeitsniederlegungsgesetz haben würde.

¹⁰ Näheres siehe, Gündüz Ökçün, *Tat'il-i Eşgal Kanunu* (1. Auflage, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları 1982).

¹¹ Unter dem als erste Obligationsgesetz bezeichnete Gesetz "Mecelle" des Osmanischen Reiches wurden einige Bestimmungen verstreut über den Arbeitsschutz hinterlegt. Näheres siehe, Banu Uçkan, 'Mecelle'de İş Hukuku Düzeni' (1999) 54 (1) Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi 159.

¹² Yıldırım Koç, 'İzmir İktisat Kongresi ve İşçiler' (2009) Egiad Yarın Dergisi 1-8; Afet İnan, *İzmir İktisat Kongresi* (1. Auflage, Atatürk Kültür Dil ve Tarih Kurumu 1989).

¹³ Näheres insbesondere siehe, Tankut Centel, 'Atatürk Döneminin Çalışma Politikası' (1981) 45 (1-4) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 129 ff.; Samet Ağaoğlu und Selahattin Hüdaioğlu, *Türkiye'de İş Hukuku - İş Hukuku Tarihi*, Band I (Merkez Basımevi 1939) 62.

nicht nachgehen konnten, wurden gefordert. Weitere Forderungen, die Alters- und Unfallversicherung betreffend, wurden gestellt, konnten aber erst Jahre später umgesetzt werden.

Für die Bergarbeiter in der Provinz Eregli an der Schwarzmeerküste fand ein Sondergesetz aus dem Jahr 1921 Anwendung. Dieses Gesetz sah vor, dass mindestens 1% sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer als Beitrag für eine Versorgungskasse einzubehalten sind. Diese Regelung kann als eine der ersten sozialversicherungsrechtlichen Regelungen gedeutet werden. Bis zur Umsetzung dieser Bestimmung sollten aber noch 18 Jahre vergehen, denn erst mit dem Erlass des Gesetzes unter der Nr. 2608 vom 22. Juni 1939¹⁴ wurde die Versorgungskasse (İhtiyat ve Teavün Sandığı) gegründet.

In der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts wurden einige Versorgungskassen, insbesondere in den Bereichen des Militärs und des öffentlichen Dienstes, gegründet¹⁵. Die Leistungen aus diesen Versorgungskassen lagen vor allem in Hinterbliebenenleistungen im Todesfall und Leistungen für den Versicherungsfall des Alters. Mit einem im Jahr 1909 erlassenen Gesetz wurde das Kassensystem in Teilen reformiert. Ein Großteil der Kassen wurde aufgelöst und neu gegründet¹⁶.

Die Finanzierung dieser Versorgungskassen gestaltete sich jedoch zunehmend schwierig. Aufgrund des Krieges sank die Anzahl der Beitragszahlenden, gleichzeitig stiegen die Ausgaben aufgrund der auszahlenden Hinterbliebenenleistungen immer weiter an.

II. DER ENTWICKLUNGSPROZESS DES TÜRKISCHEN ARBEITS- UND SOZIALRECHTS

A. Die Ersten Arbeits- und Sozialrechtlichen Normen der Modernen Türkei

Nachdem die Republik 1923 ausgerufen wurde, waren bis zum Inkrafttreten des ersten Arbeitsgesetzes die Bestimmungen des Obligationenrechts für die Arbeitsbedingungen richtungsgebend. Auch wenn zuvor einige Gesetze, die die

¹⁴ Amele Birliği İhtiyat Teavün Sandıkları Talimatnamesi, Gesetz Nummer: 2608, verabschiedet am 22.07.1939, RG 31.07.1939/4272.

¹⁵ Ausführlich über die Kassen insbesondere siehe, Sadettin Orhan, 'Osmanlı Devleti'nde Tanzimat Sonrası Dönemde Sosyal Güvenlik Düzenlemeleri' (2015) 1 (1) İş ve Hayat Dergisi 193-210.

¹⁶ *Atatürk ve Sosyal Güvenlik*, (Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü 1981) 32-33.

Gestaltung des Arbeitsverhältnisses zum Inhalt hatten, erlassen wurden, so wurde diesen kaum Bedeutung beigemessen. Im Folgenden sollen die angesprochenen Gesetze kurz genannt werden.

1924 wurde das Wochenendgesetz¹⁷ verkündet. Demnach durften Arbeitnehmer nicht mehr als sechs Tage in der Woche arbeiten¹⁸. Dieses Gesetz stand bis zum Jahr 2017 in Geltung. Ihm kommt besondere Bedeutung zu, da hier erstmalig Maßnahmen zum Arbeitsschutz verankert wurden.

Aber auch das am 24. April 1930 erlassene öffentliche Sanitätsgesetz¹⁹ beinhaltete einige arbeitnehmerschutzrechtliche Vorschriften. Das Gesetz regelte die höchst zulässige Anzahl an Nachtarbeitsstunden und führte ein Verbot der Jugendarbeit ein. Das öffentliche Sanitätsgesetz sah zudem Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge vor, wie etwa die Pflicht zur Beschäftigung eines Betriebsarztes für Arbeitgeber, die mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigten. Arbeitgeber, die bis zu 500 Beschäftigte hatten waren verpflichtet, eine innerbetriebliche Krankenstation zu gründen. Arbeitgeber, die über 500 Arbeitnehmer beschäftigten, waren sogar verpflichtet ein Krankenhaus zu eröffnen, wobei pro hundert Arbeiter je ein Bett zu berechnen war²⁰.

Im Jahr 1932 beschloss das Parlament ein Gesetz²¹ über jene Berufe, die nur türkischen Staatsbürgern zugänglich waren. Dieses, den Arbeitsmarkt sehr stark regulierende, Gesetz stand tatsächlich bis 2003 in Geltung.

Zuletzt sei auch noch das Gesetz über den Nationalfeiertag und Feiertage von 1935 erwähnt²². Dieses Gesetz zielte nicht darauf ab die Arbeitsbeziehungen an sich zu regeln, sondern normierte die Zulässigkeit der Arbeit an Feiertagen im Allgemeinen. Zudem wurde der Wochenfeiertag durch dieses Gesetz von Freitag auf Sonntag verschoben und somit an europäische Verhältnisse angepasst.

1930 wurde das bestehende System, das den Arbeitnehmern in realiter keinen großen Schutz gewährleistete, durch den Erlass des Rentengesetzes für Militär- und

¹⁷ Hafta Tatili Hakkında Kanun, Gesetz Nummer: 394, verabschiedet am 2.1.1924, RG 21.1.1924/226.

¹⁸ Kenan Tunçomağ, 'Türkiye'de İş Hukuku Mevzuatının Gelişmesi' (1974) 25 Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 1, 4.

¹⁹ Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Gesetz Nummer: 1593, verabschiedet am 24.4.1930, RG 6.5.1933/1489.

²⁰ Siehe, Zahit Gönencan, 'Atatürk ve Sosyal Güvenlik' (1990) 7 (19) Atatürk Araştırmaları Dergisi 131, 136.

²¹ Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun, Gesetz Nummer: 2007, verabschiedet am 12.6.1932, RG 16.6.1932/2126.

²² Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, Gesetz Nummer: 2739, verabschiedet am 27.5.1935, RG 1.6.1935/3017.

Staatsbedienstete²³ erneut reformiert. Dazu wurden auch in den 1930er Jahren weitere neue Versorgungskassen gegründet, die Altersrenten leisten sollten. Beispielhaft seien hier die 1934 gegründete Versorgungskasse für Bahn und Hafenbeamte, die 1937 gegründete Versorgungskasse für Angestellte der staatlichen Landwirtschaftsbank und die 1938 gegründete Versorgungskasse für Mitarbeiter der Zentralbank genannt.

Diese, weitgehend uneinheitlich normierten, Regelungen zum Arbeitsschutz führten in den 1930er Jahren in der Türkei dazu, dass die Arbeitnehmer faktisch kaum geschützt waren und die Arbeitsverhältnisse arbeitgeberseitig frei gestaltet werden konnten.

1. Das Erste Arbeitsgesetz von 1936

Obwohl es in den ersten Jahren nach Entstehung der türkischen Republik einige Entwürfe zu Gesetzesänderungen gab, scheiterte deren Umsetzung aus den verschiedensten Gründen.

Der erste Entwurf, der 120 Artikel zählte, wurde bereits 1924, ein Jahr nach Ausrufung der Republik, verfasst. Zahlreiche Änderungen führten letztlich dazu, dass der Entwurf nie umgesetzt wurde²⁴.

1929 wurde ein weiterer Entwurf ausgearbeitet, aber auch diese Bemühungen sollten erfolglos bleiben. 1932 wurde erstmals ein Entwurf nach den damaligen ILO-Standards verfasst. Dieser Entwurf wurde von der ILO als modernes Arbeitsgesetz gelobt. Aber auch diese Fassung konnte die Hürde des parlamentarischen Gesetzgebungsprozesses nicht überwinden²⁵.

Schließlich wurde 1934, unter erneuter Mitwirkung Oskar Weigerts, ein weiterer Entwurf vorgelegt. Oskar Weigert, der dem NS-Regime entfliehen konnte, fand als „akademischer Gastarbeiter“ Zuflucht in der noch jungen türkischen Republik. Die Türkei, ein Land, das einst für akademische Gastarbeiter zur neuen Heimat wurde, entwickelte sich in den 1960er Jahren zu einem Land, das seine Arbeitskräfte nach Deutschland und in andere Länder entsandte. Eine Ironie der Geschichte.

²³ Askerî ve Mülkî Tekaüt Kanunu, Gesetz Nummer:1682, verabschiedet am 1.6.1930, RG 11.6.1930/1517.

²⁴ Centel, 'Çalışma Politikası' (n 13) 137; Mesut Gülmez, 'Cumhuriyet'in Birinci İş Yasası Taslağı' (1981) 7 (1-2) Yargıtay Dergisi Atatürk Armağanı 175, 182.

²⁵ Näheres siehe, Fevzi Demir, 'Atatürk Dönemi Çalışma Hayatımız' in Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan (TÜHİS 2000) 806; ibid 146.

Mit Erlass des ersten Arbeitsgesetzes²⁶ im Jahr 1936 unter der Nummer 3008 wurde zum ersten Mal in der türkischen Geschichte ein einheitliches Gesetz geschaffen, welches sich der Lösung arbeitsrechtlicher Fragen widmete. Es scheint nicht übertrieben dieses Gesetz als revolutionär zu bezeichnen.

Da die Türkei schon 1932 der ILO beigetreten ist zählt sie zu den ältesten Mitgliedern dieser bedeutenden internationalen Organisation. Auch heute noch ist die ILO richtungsgebend für das internationale Arbeits- und Sozialrecht. Die Verkündung des Gesetzes war auch international gesehen ein großer Meilenstein und wichtig für die Entwicklung des türkischen Arbeitsrechts.

Der anerkannte Rechtswissenschaftler *Prof. Dr. Ernst Eduard Hirsch*, der aufgrund seiner jüdischen Herkunft aus seinem Amt entlassen wurde und im Oktober 1933 einem Ruf der Universität Istanbul auf den Lehrstuhl Handelsrecht folgte, hielt die Bedeutung dieses Gesetzes in seinem Länderbericht für die Türkei fest. Dieser Artikel erschien in der renommierten Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht. *„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 zwanzig Jahren im Zusammenhang mit dem Aufkommen einer türkischen Industrie grundlegend geändert.“*²⁷

Prof. Hirsch war nicht nur Rechtsgelehrter, sondern auch der Begründer der Sozialpolitiklehre in der Türkei. Zugleich gilt er auch als Begründer der Idee, der staatlichen ökonomischen Staatsinstitutionen (KİT Kamu İktisadi Teşekkülleri). Ein ebenfalls von Staatsgründer Mustafa Kemal Atatürk aufgenommener Gelehrter, *Prof. Dr. Gerhard Kessler*, der jahrelang an der Universität Istanbul wirkte, hat in seinen Publikationen die Relevanz des ersten Arbeitsgesetzes hervorgehoben²⁸.

Festzuhalten ist, dass das erste Arbeitsgesetz nicht von der Arbeitnehmerschaft erkämpft, sondern vom Gesetzgeber erlassen wurde, um diesen Rechtsbereich zu

²⁶ İş Kanunu, Gesetz Nummer: 3008, verabschiedet am 8.6.1936, RG 15.6.1936/3330.

²⁷ Ernst Hirsch, 'Die Gesetzgebung der Türkei auf dem Gebiet des Privatrechts 1939-1956' (1958) 23 (1) Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht 84, 103; für die allgemeine Bedeutung von Hirsch für die Entwicklung des türkischen insbesondere das Handelsrecht siehe, Ufuk Tekin, 'Ord. Prof. Dr. Ernst Hirsch'in Türk Ticaret Hukukunun Gelişimine Katkıları' in Alpay Hekimler (Hrsgs.), *Cumhuriyetimizin 100. Yılına Armağan* (Legal 2023) 55-68.

²⁸ Anderas Hänlein, 'Gerhard Kessler: Türkiye'de Sürgün Bir Alman Sosyal Politikacı' (*Alpay Hekimler (tr)*) (2006) 2 (9) Çalışma ve Toplum 31, 43.

regeln. Somit wurde mit Verkündung des Gesetzes unter der Nummer 3008 zum ersten Mal ein kodifiziertes Arbeitsrecht geschaffen.

Dieses Gesetz enthielt Bestimmungen über das Individual- und Kollektivarbeitsrecht sowie über das Sozialversicherungsrecht, wobei das Augenmerk auf ersterem lag. Für einen kurzen Überblick werden im Folgenden die Grundlagen dieses Gesetzes dargestellt.

Dieses Gesetz, das das Arbeitsrecht in der Türkei über dreißig Jahre lang prägte, wurde im Laufe der Jahre mehrmals novelliert. Die über die Jahre wachsenden und sich stets ändernden Herausforderungen sowie politische Motive waren Anlass für diverse Novellierungen. In den 1950er Jahren versuchte die DP (Demokratische Partei) die Stimmen der Arbeiter für sich zu gewinnen und setzte sich daher für die Rechte der Arbeiter ein.

a. Wesentliche Bestimmungen des Individualarbeitsrechts

Eines der wesentlichsten Merkmale des ersten Gesetzes war die Differenzierung zwischen geistiger und körperlicher Arbeit. Arbeitnehmer, die ausschließlich geistige Arbeit verrichteten waren vom Anwendungsbereich des ersten Arbeitsgesetzes ausgenommen²⁹. Folglich fand das Arbeitsgesetz für eine Reihe von Tätigkeiten damals keine Anwendung.

Weiters fand das Gesetz nur für jene Betriebe Anwendung, die zehn oder mehr Arbeitnehmer beschäftigten. Welche Wirtschaftszeige erfasst waren nannte das Gesetz in einer konkreten Auflistung. Bei den Arbeitsverträgen unterschied man zwischen befristeten und unbefristeten Verträgen. Befristete Arbeitsverträge, die eine Laufzeit von mehr als einem Jahr hatten, mussten schriftlich abgeschlossen werden. Bei Verträgen mit kürzerer Laufzeit hatte der Arbeitgeber auf Antrag des Arbeitnehmers ein Schriftstück auszuhändigen, auf welchem die vereinbarten Arbeitsbedingungen festgehalten waren. Arbeitsverträge konnten auch auf Probe abgeschlossen werden³⁰.

Erwähnenswert ist auch, dass die private Arbeitsvermittlung aufgehoben und die Vermittlungstätigkeit einer staatlichen Behörde anvertraut wurde. Wobei es vor dem Arbeitsgesetz überhaupt keine Norm in diesem Bereich gab. Das Stadtverwaltungsgesetz aus dem Jahr 1930 verpflichtete die Stadtverwaltungen

²⁹ Ali Güzel, '3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri' (1986) 35-36 Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 165, 179; Centel (n 13) 146; Tunçomağ, 'İş Hukuku Mevzuatının Gelişmesi' (n 18) 5.

³⁰ Siehe, Güzel (n 29) 184.

dazu, Obdachlosen zu einer Beschäftigung zu verhelfen, umgesetzt wurde diese Bestimmung allerdings nie³¹. Grund für die Übertragung der Vermittlungstätigkeit in staatliche Hand waren die negativen Erfahrungen, die man in den ersten Jahren nach Gründung der Republik mit der privaten Vermittlung gemacht hatte.³² Die Verstaatlichung solcher Tätigkeiten entsprach zudem dem Zeitgeist der 1930er Jahre.

Der Gesetzgeber hatte damals eine Beschäftigungspflicht angeordnet und griff somit in die Arbeitsvertragsfreiheit ein. Anders als heute war das Ziel der Vorschrift aber nicht schwer vermittelbaren und benachteiligten Arbeitnehmern einen Arbeitsplatz zu verschaffen.

Das Gesetz sah vor, dass Arbeitnehmer, die ihre Arbeit aufgrund eines abzuleistenden Militärdienstes oder aus anderen sich aus dem Gesetz ergebenden Pflichten niederlegen mussten, nach Beendigung ihrer Pflicht wieder einzustellen waren. Darüber hinaus verpflichtete der Gesetzgeber den Arbeitgeber nach einer Massenkündigung seine ehemaligen Mitarbeiter dann wieder zu beschäftigen, sollte er binnen sechs Monaten neue Arbeitnehmer einstellen³³.

Auch Regelungen die ordentliche und außerordentliche Kündigung betreffend wurden im Gesetz getroffen³⁴. Diese wurden zum Großteil, nach Vornahme der notwendigen Änderungen, von nachfolgenden Gesetzen übernommen. Der Kündigungsschutz war dem Gesetz damals noch fremd. Aber auch andere Staaten waren in den 1930er Jahren noch weit von der Etablierung eines Kündigungsschutzes, so wie wir ihn heute kennen, entfernt.

Der Arbeitslohn war damals wöchentlich auszuzahlen, wobei mit Zustimmung des Arbeitnehmers die Frist auf zwei Wochen, höchstens aber auf ein Monat ausgedehnt werden konnte. Um zu verhindern, dass die Gegenleistung nicht in Form von Naturalien beglichen wird, wurde im Gesetz festgehalten, dass der Lohn in Geldform auszuzahlen ist.

Weiters ordnete das erste Arbeitsgesetz auch einen gesetzlichen Mindestlohn an. In die Praxis umgesetzt werden konnte dieser erst im Jahr 1951 mit dem Erlass der

³¹ Banu Uçkan, 'Türkiye'de İş Aracılığı Hizmetlerinin Tarihsel Gelişim Sürecinde Kamu Tekelinin Kırılması' (2005) 1 *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 149, 150; Ahmet Makal, *Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri* (1. Auflage, İmge Kitabevi 1999) 473.

³² Siehe Uçkan, 'İş Aracılığı' (n 31) 148.

³³ Siehe, Güzel (n 29) 184 f.

³⁴ Siehe, Tuna (n 7) 250; *ibid* 189.

Mindestlohn Verordnung³⁵. Somit zählt die Türkei zu den wohl ersten europäischen Ländern, die einen gesetzlichen Mindestlohn vorsahen. Auch die Dienstaltersentschädigung, die bis heute ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitnehmerschutzes darstellt, wurde mit diesem Gesetz eingeführt³⁶. Diese Bestimmung wurde damals gesetzlich verankert, um Arbeitslosen eine finanzielle Unterstützung zu gewährleisten, bis sie eine neue Stelle gefunden hatten. Im Laufe der Jahre wurde die Bestimmung zu Gunsten der Arbeitnehmer weiterentwickelt.

Höchstgrenzen der Arbeitszeit sowie Bestimmungen über Mehr- und Nachtarbeit waren in diesem Gesetz verankert, ebenso wie der technische und gesundheitliche Arbeitsschutz am Arbeitsplatz. Ziel dieser Normen war es zweifelsohne die Arbeiter zu schützen, eine Regulierung des Arbeitsmarktes wurde damit nicht verfolgt³⁷.

b. Wesentliche Bestimmungen über das Kollektive Arbeitsrecht

Als Folge des Etatismus Prinzips setzte man verstärkt auf die Entwicklung der heimischen Industrie und investierte in den folgenden Jahren hauptsächlich in die Infrastruktur. An dieser Stelle sei erwähnt, dass es in den 1930er Jahren weder von Arbeitnehmer- noch von Arbeitgeberseite ernsthafte Bestrebungen gab, sich zu organisieren³⁸. Das hatte hauptsächlich damit zu tun, dass eine sehr geringe Anzahl von Arbeitern in der Industrie tätig war. Gleichzeitig setzte sich der Gedanke durch, dass die Tarifautonomie einzuschränken sei, mit dem Ziel das Land wirtschaftlich weiterzuentwickeln³⁹.

Das erste Arbeitsgesetz im Rahmen des kollektiven Arbeitsrechtes stach insofern hervor, als dass das Gesetz Arbeitskämpfe, Streik und Aussperrung ausdrücklich verboten hatte und Streitigkeiten durch ein Zwangsschlichtungssystem beseitigt werden sollten. In jeder Provinz wurden damals zur Streitbeilegung Schiedsstellen eingerichtet. Somit stellten jegliche Arbeitskampfmaßnahmen einen eindeutigen Verstoß gegen das Gesetz dar. Beteiligte waren mit einer Geldstrafe, im Falle eines Sachschadens mit einer Freiheitsstrafe von zwei Monaten bis zu einem Jahr, zu

³⁵ Näheres siehe, Metin Kutsal, *Teorik Esaslar ve Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret* (İstanbul Üniversitesi 1969) 140; Demir, 'Çalışma Hayatımız' (n 25) 810.

³⁶ Siehe, Suphi Nihat Okay, 'Kıdem Tazminatı Müessesesi ve Türkiye'deki Uygulaması' (1975) 26 Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 105, 107.

³⁷ Demir, 'Çalışma Hayatımız' (n 25) 813.

³⁸ Alpay Hekimler, 'Die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in der Türkei' (2006) 8-9 Bundesarbeitsblatt 16.

³⁹ Berin Ergin, 'Osmanlı İmparatorluğu'ndan Türkiye Cumhuriyeti'ne Emeğin Serüveni' (2007) 2 (4) TİSK Akademi 6-55; Adnan Mahiroğlu, *Cumhuriyetten Günümüze İşçi Sendikacılığı*, (Kitapevi Yayınları 2005).

bestrafen. Weitere Sanktionen für streikende Arbeitnehmer waren im Strafgesetzbuch von 1933 verankert.

Normen über die Gründung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sowie deren Dachorganisationen enthielt das erste ArbG nicht. Somit hatte das Gesetz solche Verbände weder ausdrücklich erlaubt, noch verboten. Der Gesetzesentwurf sah diesbezügliche Regelungen vor, umgesetzt wurden sie jedoch nicht⁴⁰. Ursprünglich sollte damals ein Sondergesetz für Koalitionen erlassen werden, aber auch dieser Plan wurde nicht in die Realität umgesetzt⁴¹.

Die Verfassung aus dem Jahr 1924 garantierte ein Gründungsrecht für Vereine (Art. 70), darunter fiel auch ein Gewerkschaftsgründungsrecht⁴². Mit einem Sondergesetz, erlassen am 4.3.1925⁴³, wurde jedoch das Recht Gewerkschaften zu gründen ausdrücklich verboten⁴⁴.

Mit Erlass des Obligationengesetzes 1926 wurde das Verein Gründungsrecht umfassend neugestaltet, diese Neugestaltung machte auch den Weg für Gewerkschaftsgründungen frei. Mit dem Ziel die Aktivitäten der Vereine und somit zugleich die der Arbeitnehmerorganisationen einzudämmen wurde 1938 ein Vereinsgesetz angenommen, welches die „Vereinsgründung auf Klassenbasis“ verbot. Somit wurde im Grunde auch ein Gewerkschaftsgründungsverbot gesetzlich angeordnet. In der Literatur wird zu Recht vertreten, dass diese Handlung des Gesetzgebers verfassungswidrig war. Damals konnte man allerdings nichts dagegen unternehmen, da es kein Verfassungsgericht gab⁴⁵. Das Gewerkschaftsgründungsverbot dauerte bis zur Novellierung des Vereinsgesetzes im Jahr 1946 an.

Das damalige ArbG ordnete an, dass in jedem Betrieb ein Arbeitnehmervertreter zu wählen ist. Wie die Wahl durchzuführen ist, wonach sich die Zahl der

⁴⁰ Güzel (n 29) 207.

⁴¹ Insbesondere siehe, Makal, *Çalışma İlişkileri* (n 31) 402; Mesut Gülmez, *Meclislerde İşçi Sorunu ve Sendikal Haklar 1906-1961* (Öteki Yayınevi 1995) 188; Can Tuncay und Burcu Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku* (9. Auflage, Beta 2025).

⁴² Siehe, Rüçhan Işık, *Sendika Hakkının Tanınması ve Kanuni Sınırları* (Ankara Hukuk Fakültesi Yayınları 1962) 52.

⁴³ Nach dem es im Februar 1925 im Osten des Landes zum Aufstand kam, wurde das Gesetz zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung erlassen (Tahriri Sükun Kanunu), die der Regierung die Kompetenz Übertrug die Aktivitäten der Arbeitervereine zu unterbinden. Siehe, Öner Eyrenci, 'Entwicklung des kollektiven Arbeitsrechts in der Türkei' (2000) 5 TÜHİS 461, 466.

⁴⁴ ibid 466.

⁴⁵ Ausführlich siehe, Tunçomağ, 'İş Hukuku Mevzuatının Gelişmesi' (n 18) 1-27.

Arbeitnehmervertreter, von denen es maximal fünf geben konnte, richtet sowie weitere Einzelheiten waren durch eine Verordnung geregelt. Die Aufgabe der Arbeitnehmervertreter war es, Wünsche und Forderungen der Mitarbeiter an den Arbeitgeber weiterzuleiten sowie bei etwaigen Differenzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schlichtend einzugreifen. Auch wenn so eine Art Mitbestimmung auf Betriebsebene eingeführt wurde, wäre es falsch zu behaupten, dass diese Regelung Arbeitnehmern durch ihre Vertreter ein tatsächliches Mitbestimmungsrecht verschaffen konnte.

c. Wesentliche Bestimmungen des Sozialrechts

Auch erste Bestimmungen zum Mutterschutz finden sich im ersten ArbG. Die Beschäftigung von Frauen drei Wochen vor und nach der Entbindung war verboten. Diese Frist konnte durch ein ärztliches Attest jeweils auf sechs Wochen ausgehdehnt werden. Der Arbeitgeber war verpflichtet für die Dauer des Mutterschutzes die Hälfte des üblichen Lohnes fortzuzahlen. In einer Zeit, in der dem Gesetz eine Sozialversicherung noch fremd war, war diese Bestimmung wohl Grundlage für die spätere Mutterschaftsversicherung. Wie viele Arbeitnehmerinnen die Leistung tatsächlich in Anspruch nahmen ist aber unklar. Es ist aber davon auszugehen, dass es sehr wenige waren, da es zum damaligen Zeitpunkt bloß eine geringe Anzahl an weiblichen Arbeitnehmerinnen gab⁴⁶.

Zudem durften Frauen damals ohne Erlaubnis ihres Ehemanns nicht arbeiten. Auch in Deutschland war das bis 1958 so. Bis 1977 durfte eine Frau in Westdeutschland nur dann berufstätig sein, wenn die Arbeit mit ihren ehelichen und familiären Pflichten vereinbar war⁴⁷. In der Türkei fand eine ebensolche Regelung bis zum Erlass des neuen Obligationengesetzes 1990 Anwendung. Wie auch in vielen weiteren europäischen Staaten war die Frau auf die Zustimmung ihres Mannes angewiesen.

Das Gesetz hat aber einen wichtigen Beitrag zur institutionellen Entwicklung des Sozialversicherungsrechts beigetragen. Denn durch dieses Gesetz wurde der Aufbau einer Sozialversicherung eingeleitet. Der siebte Abschnitt des Gesetzes widmet sich dem Aufbau der Sozialversicherung ⁴⁸. Es wurde festgelegt welche

⁴⁶ Demir, 'Çalışma Hayatımız' (n 25) 812.

⁴⁷ 'Diese Rechte haben Frauen in den letzten 100 Jahren errungen', *Human Resources Manager* <https://www.humanresourcesmanager.de/arbeitsrecht/diese-rechte-haben-frauen-in-den-letzten-100-jahren-errungen> abgerufen am 23. August 2023.

⁴⁸ Näheres über den Aufbau der Sozialversicherungen siehe, Alpay Hekimler, 'Sozialsystem und Sozialrecht in der Türkei' (2016) *Soziale Sicherheit* 477; Ali Nazım Sözer, *Türk Sosyal Sigortalar*

Versicherungszweige in welcher Reihenfolge aufzubauen sind. Die Unfall- und Mutterschaftsversicherung sollte spätestens binnen sechs Monaten nach Verkündung des Gesetzes ins Leben gerufen werden, wobei für die weiteren Versicherungszweige kein konkreter Zeitrahmen vorgesehen war.

Alle Arbeitnehmer, die dem Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes unterlagen, sollten als Pflichtversicherte in das neue System eingegliedert werden. Um den Versichertenkreis zu erweitern, wurde festgehalten, dass für jene Arbeitnehmer, die einer Arbeit in einem Betrieb nachgingen, die nach den Bestimmungen des Gesetzes aber nicht als Arbeiter zu qualifizieren waren, dennoch die Vorschriften der Sozialversicherungsgesetze zur Anwendung gelangen sollten (Abs. 3 des Art. 101). Interessant ist, dass die Ehefrau des Arbeitgebers und die Ehefrauen seiner Brüder, die im Betrieb des Arbeitgebers beschäftigt waren, nicht unter die Sozialversicherungsbestimmungen fielen (Abs. 1 des Art. 102). Dass man hier von Gleichberechtigung noch weit entfernt war, ist offensichtlich.

Auch arbeitsrechtliche Beziehungen mit Auslandsbezug wurden mitbedacht. Der Gesetzgeber bestimmte, dass ausländische Arbeitnehmer in der Türkei nicht von der Sozialversicherung erfasst werden, wohingegen im Ausland tätige türkische Arbeitnehmer während der Auslandstätigkeit weiterhin als versichert galten. (Abs. 2 und 3 des Art. 102). Um die Leistungen annehmen zu können war zudem angeordnet, dass der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz in der Türkei haben muss. plante der Arbeitnehmer ins Ausland zu ziehen, so konnte er die Leistungen maximal für ein Jahr weiter in Anspruch nehmen.

Als Sozialversicherungsträger wurde ein Jahr nach in Kraft treten des Gesetzes die Sozialversicherungsanstalt für Arbeiter gegründet (Abs. 3 des Art. 100). Mit Ausbruch des zweiten Weltkrieges konnten die Vorhaben nicht umgesetzt werden und so musste man sich mit dem Erlass dieser Gesetze bis zum Jahr 1945 gedulden.

Das erste Arbeitsgesetz aus dem Jahr 1936, das immerhin über dreißig Jahre das individuelle und kollektive Arbeitsrecht prägte, zeichnete sich vor allem dadurch aus, dass es nicht nur die Arbeitsbeziehungen regelte, sondern auch das Fundament für die spätere Entwicklung des Sozialrechtes legte, das schließlich zu Beginn der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts umgesetzt wurde.

Hukuku (5. Auflage, Beta 2021); Tankut Centel, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku* (On İki Levha 2021) 13; Can Tuncay und Ömer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (21. Auflage, Beta 2021) 12; Yusuf Alper, *Sosyal Sigortalar Hukuku* (9. Auflage, Dora 2018) 4.

B. Das Türkische Arbeitsrecht nach dem 2. Weltkrieg

Auch wenn die Türkei nicht direkt am 2. Weltkrieg beteiligt war, so beeinflussten diese Jahre und eine Reihe von eingeführten Maßnahmen die Arbeitsverhältnisse enorm. Insbesondere mit dem sogenannten Notstandsgesetz⁴⁹ wurden bedeutende Rechte eingeschränkt.

Nach dem Krieg erließ der Gesetzgeber einige Gesetze, die die Arbeitsbeziehungen auf individueller sowie kollektiver Ebene prägten.

1. Das Erste Gewerkschaftsgesetz von 1947

Nach dem zweiten Weltkrieg war es wichtig einen Rechtsrahmen für Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberorganisationen und deren Dachorganisationen zu schaffen. Somit wurde das Gesetz unter der Nr.5018 mit dem Titel „Gewerkschafts-Arbeitgeberverband und Dachorganisationsgesetz“⁵⁰ 1947 erlassen. Erlassen wurde dieses Gesetz aufgrund des Drucks der Oppositionspartei, die stets bemüht war die Arbeiter auf ihre Seite zu ziehen. Die Verkündung dieses Gesetzes kann durchaus als politischer Akt bezeichnen werden. Mit diesem ersten Gewerkschaftsgesetz der Türkei bezweckte der Gesetzgeber die Übernahme der Kontrolle über die Organisationen, gleichzeitig erkannte er ihre Rechte an.

Nur Arbeitnehmer, die in den Geltungsbereich des ersten ArbG fielen, konnten einer Gewerkschaft beitreten. Eine politische Betätigung der Organisationen war untersagt. Internationalen Organisationen konnten sie sich nur nach Zustimmung der Regierung anschließen. Das Streik- und Aussperrungsverbot, das im ArbG verankert war, blieb weiterhin in Kraft. Immerhin durften Gewerkschaften sowie Arbeitgeberverbände nur aufgrund gesetzlich festgelegter Gründe und nach gerichtlicher Entscheidung aufgelöst werden⁵¹.

Gewerkschaften wurden hauptsächlich im öffentlichen Sektor gegründet. Einige der ehemaligen Vereine wurden zu Gewerkschaften. Die Zahl der Gewerkschaften stieg ständig an. Überwiegend wurden Betriebsgewerkschaften gegründet, einige Arbeitnehmer schlossen sich aber auch auf lokaler Ebene zusammen und gründeten Gewerkschaften. Einige Gewerkschaften schlossen sich zu Dachorganisationen

⁴⁹ Tuna (n 7) 249-254.

⁵⁰ İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun, Gesetz Nummer: 5018, verabschiedet am 20.2.1947, RG 26.2.1947/6542.

⁵¹ Ausführlich über die Bestimmungen des Gesetzes siehe, Adnan Mahiroğulları, '5018 sayılı Kanun'un Temel Felsefesiyle Çelişki' (2015) 1 Sosyal Siyaset Konferansları 63-88.

zusammen. Diese existierten in Form von Föderationen und Bünden⁵². Diese beiden Modelle sind nach heutigem Recht nicht mehr zulässig, wie im Folgenden näher dargestellt wird.

2. Das Erste Arbeitsgerichtsgesetz von 1950

Eine bedeutende Entwicklung erlebte das türkische Arbeitsrecht mit Erlass des Arbeitsgerichtsgesetzes⁵³ im Jahr 1950. Mit Verkündung des Gesetzes wurde zum ersten Mal ein strukturiertes Gerichtswesen für die Beilegung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten geschaffen. Zuvor waren dafür die Landgerichte für Zivilsachen zuständig⁵⁴.

Das Gesetz schrieb vor, dass das Arbeitsgericht, unter dem Vorsitz eines Richters, aus einem Arbeitgeber- sowie einem Arbeitnehmerrepräsentanten zu bestehen hatte. Das Verfassungsgericht, das erst mit der Verfassung von 1961 gegründet wurde, erklärte diese Bestimmung für verfassungswidrig, da sie die Beisitzer der Ehrenrichter als einen Widerspruch zum Unabhängigkeitsprinzip der Gerichte ansah⁵⁵. Dieses Gesetz war bis zu seiner Neufassung im Jahr 2017 in Kraft⁵⁶.

3. Das Pressearbeitsgesetz von 1952

Es ist bis heute eine Besonderheit, dass die arbeitsrechtlichen Belange der Journalisten in der Türkei eigens normiert sind. Die Arbeitsbedingungen der Journalisten und ihrer Arbeitgeber wurden mit dem Pressearbeitsgesetz⁵⁷ von 1952 geregelt. Dieses Gesetz steht bis heute in Kraft. Auch wenn im Laufe der Jahre immer wieder Änderungen vorgenommen wurden, so blieb das Pressearbeitsgesetz in seinen Grundzügen unverändert.⁵⁸

⁵² Yıldırım Koç, *Sendikacılık Tarihi* (Türk-İş 1998).

⁵³ İş Mahkemeleri Kanunu, Gesetz Nummer: 5521, verabschiedet am 30.1.1950, RG 4.2.1950/7424.

⁵⁴ Siehe, Kamil Turan, *İş Hukukunun Genel Esasları* (Türk Tarih Kurumu Basımevi 1990) 281.

⁵⁵ Verfassungsgericht der Türkei, 63/88, 13.4.1971.

⁵⁶ Näheres über das Arbeitsgesetz von 2017 siehe, Alpay Hekimler, 'Das neue Arbeitsgerichtsgesetz der Türkei' (2018) 64 (7) *Recht der Internationalen Wirtschaft* 412.

⁵⁷ Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, Gesetz Nummer: 5953, verabschiedet am 13.6.1952, RG 20.6.1952/8149. Ausführlich siehe Can Tuncay, *Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri* (Evrin 1989).

⁵⁸ Siehe, Haluk Hadi Sümer, *Bireysel Basın İş Hukuku* (4. Auflage, Seçkin 2024).

4. Das Arbeitsgesetz für die Seeschifffahrt von 1954

Im Jahr 1954 erließ der Gesetzgeber ein Arbeitsgesetz für die Seeschifffahrt⁵⁹ und regelte somit auch die Arbeitsbedingungen und Rechte der Seemänner in einem eigenen Gesetz. Dieses blieb bis zu seiner Neufassung⁶⁰ im Jahr 1967 in Kraft. Die Fassung des Jahres 1967 bedarf seit geraumer Zeit einer Reform, eine solche ist in absehbarer Zeit aber wohl nicht zu erwarten.

5. Entwicklungen im Bereich des Sozialrechtes

Wie bereits erwähnt, konnten die Vorhaben des ersten Arbeitsgesetzes im Bereich des Sozialrechtes aufgrund des 2. Weltkrieges nicht umgesetzt werden. Mit Ende dieses grausamen Krieges, der Millionen Menschen das Leben kostete, wurde sofort mit der Grundsteinlegung eines modernen Sozialrechtes begonnen. Zuerst wurde das Gesetz über die Gründung des Arbeitsministeriums 1945 erlassen⁶¹. Darin war auch ein Budget für die Gründung der Arbeiter-Versicherungsanstalt vorgesehen. Darauf folgte noch im selben Jahr ein Gesetz über die Gründung der Arbeiter-Versicherungsanstalt⁶², das am 01.01.1946 in Kraft getreten ist. Somit war der erste Sozialversicherungsträger für Arbeiter ins Leben gerufen.

Der Aufgabenbereich des Ministeriums wurde durch ein Gesetz im Jahr 1947 erweitert. 1946 folgte ein Gesetz betreffend Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, 1950 das Rentenversicherungsgesetz, 1951 das Krankenversicherungs- und Mutterschaftsgesetz und 1957 das Erwerbsunfähigkeits- Alters- und Hinterbliebenen-Versicherungsgesetz. Alle diese Gesetze sind Vorläufer des heutigen Systems.

Der versicherte Personenkreis war allerdings damals stark begrenzt. Nur Arbeitnehmer, die nach den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes einer Arbeit nachgingen, kamen in den Genuss der damaligen Sozialversicherungen. Angestellte in Banken und Versicherungen sowie Verwaltungsangestellte fielen nicht unter den Schutz des Arbeitsrechtes und waren folglich auch von der Sozialversicherung ausgeschlossen. Dies führte zum Teil dazu, dass Banken und Versicherungen ihre

⁵⁹ Deniz İş Kanunu, Gesetz Nummer: 6379, verabschiedet am 10.3.1954, RG 20.3.1954/1154.

⁶⁰ Deniz İş Kanunu, Gesetz Nummer: 854, verabschiedet am 20.4.1967, RG 29.4.1967/12586.

⁶¹ Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, Gesetz Nummer: 4763, verabschiedet am 22.6.1945, RG 27.6.1946/6042.

⁶² İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu, Gesetz Nummer: 4792, verabschiedet am 9.7.1945, RG 16.7.1945/6058; Ausführliche siehe, Samet Yaşar, 'İşçi Sigortaları Kurumunun Kuruluşu' (2017) 7 (2) Sosyal Güvenlik Dergisi 211, 219.

eigenen Versorgungskassen errichteten, die, bis zu ihrer Auflösung durch die große Sozialversicherungsreform, Leistungen an ihre Angestellten erbrachten.

Die verschiedenen Kassen für Staatsbedienstete, die im Laufe der Jahre gegründet worden waren, wurden durch ein im Jahr 1949 erlassenes und am 1.1.1950 in Kraft getretenes Gesetz zusammengelegt. Ergebnis war die Pensionskasse des öffentlichen Dienstes (*Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı*). Jegliche Leistungen wurden sodann von dieser Kasse erbracht.

C. Die Verfassung von 1961 und Ihre Bedeutung für Die Entwicklung des Kollektiven Arbeitsrechts

Nachdem das Militär 1960 die Regierung putschte, wurde 1961 eine neue Verfassung ausgerufen, die eine neue Ära der türkischen Gewerkschaftsbewegung einläutete. Die Verfassung wird auch aus deutscher Sicht, „als eine der modernsten und freiheitlichsten Verfassungen ihrer Zeit“ bezeichnet⁶³.

Die Bestimmungen dieser Verfassung waren hinsichtlich der Weiterentwicklung des Arbeitsrechts von enormer Bedeutung. Insbesondere die Anerkennung des Gewerkschaftsgründungsrechts (Art. 46) und des Tarifvertrags- und Streikrechts als Grundrechte (Art. 47) waren maßgebend für die weitere Entwicklung des kollektiven Arbeitsrechts in der Türkei. Die Wandlung von einem Streikverbot zu einem verfassungsrechtlich gewährleisteten Grundrecht auf Streik ist ein revolutionärer Akt der seinesgleichen sucht.

Folgend wurde ein neues Gewerkschaftsgesetz sowie ein Tarifvertrags-, Streik und Aussperrungsgesetz erlassen. Ziel der Legislative war es durch dieses Gesetz den Weg für eine starke Gewerkschaftsbewegung frei zu machen⁶⁴.

Da das erste Arbeitsgesetz die in den 1960er Jahren zu Tage getretenen arbeitsrechtlichen Fragen nicht mehr beantworten konnte, musste der Gesetzgeber aktiv werden. Es folgt eine chronologische Nennung der wesentlichsten Gesetze.

Die Verfassung hat zugleich zur Entwicklung des Sozialrechtes beigetragen. In Art. 48 heißt es, *„Jedermann hat das Recht auf soziale Sicherheit. Um dieses Recht umzusetzen ist es die Aufgabe des Staates, die Sozialversicherungen und für die*

⁶³ Christian Rumpf, Die Verfassung der Türkei –ein Überblick https://www.tuerkei-recht.de/downloads/Verfassung_Ueberblick_2016.pdf abgerufen am 21. April 2023.

⁶⁴ Alpay Hekimler, 'Tarifvertragssystem in der Türkei' in Alpay Hekimler und Ring (Hrsg.), *Tarifrecht in Europa* (Nomos 2011) 368.

Sozialhilfe notwendigen Organisationen zu gründen". Somit wurde das Recht auf soziale Sicherheit in der Verfassung verankert.

1. Das Gewerkschaftsgesetz von 1963

Nachdem das Gewerkschaftsgründungsrecht in der Verfassung verankert wurde hat der Gesetzgeber ein neues Gesetz unter der Nr. 274⁶⁵ erlassen. Dieses hat die Gewerkschaftslandschaft in der Türkei bis 1980 geprägt. Durch dieses Gesetz wurde das Gewerkschaftsgründungsrecht erweitert. Dies löste eine regelrechte Welle an Gewerkschaftsgründungen aus.

Mit Verkündung der neuen Bestimmungen konnten Arbeitnehmer die ihr 16. Lebensjahr vollendet hatten einer Gewerkschaft beitreten. Arbeitnehmer- sowie Arbeitgeberorganisationen mussten nicht mehr im Voraus eine Genehmigung von der Regierung einholen, um einer internationalen Organisation beizutreten. Um die Organisationen finanziell zu unterstützen, wurde normiert, dass der Arbeitgeber den Mitgliedsbeitrag vom Lohn seines Mitarbeiters abzuziehen und an die Gewerkschaft abzuführen hat. Wobei die Gewerkschaften, anders als im nachfolgenden Gesetz, den Mitgliedsbeitrag frei und ohne Höchstbeträge durch ihre Satzungen bestimmen konnten. Die Arbeitnehmer- sowie Arbeitgeberorganisationen konnten sich unter Dachorganisationen zusammenschließen⁶⁶.

Mit einem Änderungsgesetz⁶⁷, das 1970 angenommen wurde, wendete sich das Blatt erneut und das Recht auf Gewerkschaftsgründung wurde abermals eingeschränkt. Die neue Regelung bestimmte, dass eine Branchengewerkschaft nur dann gegründet werden konnte, wenn sich mindestens ein Drittel der sozialversicherten Arbeitnehmer der Branche zusammenschlossen. Auch die Gründung der Dachorganisationen wurde erschwert und eine Mitgliedschaft bei internationalen Organisationen war nicht mehr ohne weiters möglich⁶⁸. Eine Vielzahl von Bestimmungen schränkten die Gründung und die Aktivitäten der Gewerkschaften enorm ein. Die Verfassungswidrigkeit dieser Neureglungen war offensichtlich. Nachdem die Opposition beim Verfassungsgericht Klage erhob,

⁶⁵ Sendikalar Kanunu, Gesetz Nummer: 274, verabschiedet am 15.7.1963, RG 24.7.1963/11462.

⁶⁶ Näheres siehe, İhsan Erkul, *Türk İş Hukuku Dersleri: 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması* (Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları 1977).

⁶⁷ 274 Sayılı Sendikalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun, Gesetz Nummer: 1317, verabschiedet am 29.7.1970, RG 12.8.1970/13577.

⁶⁸ Siehe, Tunçomağ, 'İş Hukuku Mevzuatının Gelişmesi' (n 18) 13.

erklärte das Verfassungsgericht einige dieser Bestimmungen für verfassungswidrig und setzte diese außer Kraft⁶⁹.

2. Das Tarifvertrags-, Streik- und Aussperrungsgesetz von 1963

Nachdem das Tarifvertrags-, Streik und Aussperrungsgesetz⁷⁰ unter der Nr. 275 1963 in Kraft getreten war, erlangten die Gewerkschaften auf Grundlage der Verfassungsbestimmungen zum ersten Mal das Recht auf Arbeitskampfmaßnahmen.

Tarifverträge konnten damals, anders als heute, auch auf Branchenebene geschlossen werden. Es gab Tarifpluralität, die in der Praxis einige Problem mit sich brachte, da die Tarifparteien im Grunde keine ausreichende Erfahrung hatten, um der Komplexität der tarifvertraglichen Regelungen gerecht zu werden.

Der Ablauf einer Tarifverhandlungsrunde war gesetzlich geregelt. Waren die Tarifverhandlungen gescheitert, musste zuerst ein Schlichtungsverfahren durchgeführt werden, bevor Streik- und Aussperrungsmaßnahmen ergriffen werden konnten⁷¹.

3. Das Zweite Arbeitsgesetz von 1967

Wenngleich das erste ArbG im Laufe der Jahre mehrmals novelliert wurde, so war es dennoch nicht imstande den nunmehrigen Anforderungen der Arbeitsvertragsparteien gerecht zu werden und die passenden Antworten auf aktuelle Probleme zu liefern. Somit war der Gesetzgeber aufgefordert die individualarbeitsrechtlichen Normen durch ein neues Gesetz zu regeln. Folglich wurde 1967 das Arbeitsgesetz unter der Nr. 931 erlassen⁷².

Dieses Gesetz wurde jedoch mit Beschluss des Verfassungsgerichts am 14.5.1970 für nichtig erklärt⁷³. Begründet wurde die Nichtigkeitserklärung mit der Nichteinhaltung der Verfassungsbestimmungen während des Gesetzgebungsprozesses. Somit gelangten die Bestimmungen bloß drei Jahre zur Anwendung. Das Verfassungsgericht ordnete mit seinem Beschluss zugleich an, dass ein neues Gesetz binnen sechs Monaten zu erlassen sei. Bis dahin solle das Gesetz aus dem Jahr 1967

⁶⁹ Verfassungsgericht der Türkei, 48/3, 9.2.1972, RG 19.10.1972/14341.

⁷⁰ Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Gesetz Nummer: 275, verabschiedet am 15.7.1963, RG 24.7.1963/11462.

⁷¹ Siehe, İhsan Erkul, *Türk İş Hukuku Dersleri: 275 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması* (Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları 1976).

⁷² İş Kanunu, Gesetz Nummer: 931, verabschiedet am 28.7.1967, RG 12.8.1967/12672.

⁷³ Verfassungsgericht der Türkei, 40/26, 14.5.1970.

in Kraft bleiben. Nach Ablauf der Frist sollte es noch weitere zehn Monate dauern, bis die Legislative der Forderung nachkam. Dies führte in der Praxis zur Entwicklung von Unsicherheit und Instabilität⁷⁴.

4. Das Dritte Arbeitsgesetz von 1971

Nachdem der Gesetzgeber mit Beschluss des Verfassungsgerichts aufgefordert war ein neues Arbeitsgesetz zu erlassen, kam die Legislative dieser Forderung mit Verkündung des Arbeitsgesetz unter der Nr. 1475⁷⁵ am 25.8.1971 nach. Dieses Gesetz war von über dreißig Jahren individueller Arbeitsverhältnisse in der Türkei geprägt. Durch dieses Gesetz wurde der zu schützende Personenkreis im Vergleich zum ersten Arbeitsgesetz erheblich erweitert⁷⁶.

Das Gesetz sticht hervor, da der Gesetzgeber bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses immer von unbefristeten Verhältnissen ausgegangen ist. Von 1971 bis 2003 war Flexibilität im Rahmen von Arbeitsverhältnissen kein berücksichtigter Faktor. So war etwa die Teilzeitarbeit als Arbeitsform zum damaligen Zeitpunkt nicht bekannt⁷⁷. Wobei auch hier erwähnt werden muss, dass man sich im Schrifttum zu größten Teil einig war, dass der Abschluss eines Teilzeitvertrages auch ohne gesetzliche Grundlage möglich war⁷⁸. Die wöchentliche Arbeitszeit war gleichmäßig auf die Arbeitstage zu verteilen. Die Devise lautete: ein Arbeitsvertrag, ein Arbeitgeber, ein Arbeitsverhältnis. Als Vertragsform war somit weiterhin nur der befristete und unbefristete Arbeitsvertrag zugelassen, wobei auch die Vereinbarung eines Probeverhältnisses zulässig war.

Wie auch im vorangegangenen Gesetz war eine Beschäftigungspflicht angeordnet. Die Bestimmungen unterschieden sich jedoch erheblich. Arbeitgeber, deren Betrieb eine Belegschaft von 50 oder mehr hatten, waren verpflichtet eine bestimmte Anzahl beeinträchtigter Arbeitnehmer, ehemaliger Verurteilter und Terrorismusopfer zu beschäftigen⁷⁹. Einzelheiten waren wiederum durch Verordnungen geregelt. Sollte der Arbeitgeber seiner Pflicht nicht nachkommen drohten Verwaltungsstrafen.

⁷⁴ Ausführlich siehe, Tunçomağ, 'İş Hukuku Mevzuatının Gelişmesi' (n 18) 6.

⁷⁵ İş Kanunu, Gesetz Nummer: 1475, verabschiedet am 25.8.1971, RG 1.9.1971/13943.

⁷⁶ Ercan Güven und Ufuk Aydın, *İş Hukuku* (2. Auflage, Anadolu Üniversitesi Yayınları 2000) 15.

⁷⁷ Siehe, Tankut Centel, *Kısmi Süreli Çalışma* (Kazancı 1992).

⁷⁸ Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri* (12. Auflage, Beta 1994) 80; Öner Eyrenci, *Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar* (Mozaik 1989) 57; ibid, 60; Güven und Aydın (n 75) 39.

⁷⁹ Eda Manav, 'İşverenin Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu' (2006) 10 (1) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 137, 141.

Pflichten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie Bestimmungen über den Arbeitsschutz waren bis in Detail geregelt. Die Vorschriften über die ordentliche und außerordentliche Kündigung änderten sich im Vergleich zum vorherigen Gesetz jedoch kaum⁸⁰. Weitere Einzelheiten waren durch zahlreiche Verordnungen geregelt.

Dieses Gesetz wurde im Laufe der Jahre, aufgrund der sich wandelnden Arbeitswelt, mehrmals angepasst. Seine ursprüngliche Struktur behielt es aber bei, grundlegend reformiert wurde es nicht. Ein Kündigungsschutz für Arbeitnehmer war bis zum Jahr 2002 gesetzlich nicht verankert. Mit dem sogenannten „Kündigungsschutzgesetz“, das am 09.08.2002 unter der Nr. 4773⁸¹ erlassen wurde, kam die Türkei, den sich aus dem ILO Übereinkommen Nr.158 ergebenden Anforderung, endlich nach. Denn ratifiziert wurde dieses Übereinkommen bereits 8 Jahre zuvor. Einige Bestimmungen des Gesetzes sind auch heute noch, in teils abgewandelter Form, in Geltung und prägen weiterhin das Individualarbeitsrecht⁸².

Der Wandel in der Arbeitswelt, neue Technologien und Arbeitsformen sowie viele weitere wichtige Entwicklungen hatten jedoch längst die Bestimmungen des ArbG überholt. In den 1990er Jahren verlangten sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber und die Lehre ein neues Gesetz.

5. Entwicklungen im Bereich des Sozialrechtes

Im Laufe der Jahre wurde der vom Sozialrecht erfasste Personenkreis im Sozialrecht durch diverse Gesetzesänderungen ausgeweitet. Ein bedeutender Fortschritt im Jahr 1965 war die Zusammenfassung der bisherigen Gesetze unter einem Sozialversicherungsgesetz (Gesetz Nummer 506). Ebenso wurde die Sozialversicherungsanstalt für Arbeiter (SSK – Sosyal Sigortalar Kurumu) gegründet. Dieses Gesetz prägte das türkische Sozialversicherungsrecht bis zu der großen Sozialversicherungsreform im Jahr 2006 maßgeblich.

⁸⁰ Einzelheiten über die Bestimmungen siehe, Çelik (n 77) 37; Kenan Tunçomağ, *İş Hukukunun Esasları* (2. Auflage, Beta 1989); İhsan Erkul und Nuray Gökçe Karaça, *Türk İş Hukuku - 1475 Sayılı İş Kanunu Uygulaması* (1. Auflage, Birlik Ofset 2000); Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku -Ferdî İlişkiler*, Band I (1. Auflage, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi 1988); Stefan Sauer, 'Arbeitsrecht in der Türkei' (1993) *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 926-930.

⁸¹ İş Güvencesi Kanunu, Gesetz Nummer: 4773, verabschiedet am 9.8.2002, RG 15.8.2002/24847.

⁸² Siehe, Alpay Hekimler, 'Die Kündigungsschutzvorschriften im neuen türkischen Arbeitsgesetz -Eine Annäherung zum EU-Recht?' (2008) 8 *Zeitschrift für Europäisches Sozial- und Arbeitsrecht* 315-321; Alpay Hekimler, 'Der neue Kündigungsschutz und verwandte Rechtsinstitute in der Türkei' (2004) 3 *Zeitschrift für Europäisches Sozial- und Arbeitsrecht* 188-192.

Wie fast überall bedachte man auch in der Türkei die selbstständig Beschäftigten zuletzt mit sozialversicherungsrechtlichem Schutz. Erst nach der Gründung der Sozialversicherungsanstalt für Selbstständige und freiberuflich Tätige (Bağ-Kur Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu) im Jahr 1972 konnte sich diese Gruppe versichern lassen.

In den 1970er Jahren begann die Türkei mit verschiedenen Ländern Anwerbeabkommen und folgend bilaterale Sozialversicherungsabkommen zu unterzeichnen. Das führte dazu, dass gleiche oder ähnliche Leistungen der heimischen Sozialversicherung auch im Hoheitsgebiet des anderen Staates in Anspruch genommen werden können.

D. Die Verfassung von 1982 und Ihre Folgen

Zweifelsohne ist der Militärputsch vom 12. September 1980 einer der wichtigsten, wenn nicht sogar der wichtigste Wendepunkt in der Geschichte der Türkei. Als Folge des Putsches wurde die Verfassung von 1961 faktisch außer Kraft gesetzt und nach einem Volksentscheid am 9.11.1982 die neue Verfassung von 1982 angenommen und im Amtsblatt veröffentlicht⁸³. Vor allem im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts machten sich die Änderungen bemerkbar, wobei keinesfalls behauptet werden kann, dass die Etablierung des neuen Systems reibungslos funktioniert hätte⁸⁴.

Mit der Machtübernahme des Militärs war sämtlichen gewerkschaftlichen Aktivitäten ein Ende gesetzt. Alle Gewerkschaften sowie Dachorganisationen wurden suspendiert, mit Ausnahme der größten, im Jahr 1952 gegründeten, Dachorganisation Türk-İŞ⁸⁵. Das Koalitionsrecht sowie das Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht wurden praktisch außer Kraft gesetzt. Durch eine Tarifkommission wurden bestehende Tarifverträge überarbeitet⁸⁶.

⁸³ Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Gesetz Nummer: 2709, verabschiedet am 18.10.1982, RG 9.11.1982/17863.

⁸⁴ Ausführlich über die damaligen Probleme und Lösungsansätze insbesondere siehe, Nusret Ekin, 'Türkiye'de 1980 Öncesi Endüstri İlişkilerinin Genel Görünümü' in Prof. Dr. Orhan Tuna'ya Armağan, *Sosyal Siyaset Konferansları* Band 31 (Istanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi 1982) 136; Toker Dereli, 'Yeni Sendikalar Kanunu Düzenlenirken Sendikaların Denetimi ile İlgili Öneriler' in Prof. Dr. Orhan Tuna'ya Armağan, *Sosyal Siyaset Konferansları* Band 31 (Istanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi 1982) 171-192.

⁸⁵ Siehe, Metin Kutal, '12 Eylül 1980'den Sonra Sosyal Siyaset Alanında Meydana Gelen Bazı Gelişmeler -Avans Ödemesi, Kayyum Ataması ve Kıdem Tazminatına Üst Sınır Konulması' in Prof. Dr. Orhan Tuna'ya Armağan, *Sosyal Siyaset Konferansları* Band 31 (Istanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi 1982) 154.

⁸⁶ Eyrenci, 'Arbeitsrechts in der Türkei' (n 43) 477.

Mit Verkündung der Verfassung wurde eine neue Epoche eingeläutet. Die Koalitionsfreiheit und das Arbeitskampfrecht wurden detailliert in 4 Artikeln (51, 52, 53 und 54) niedergeschrieben, wobei der Art. 52, der die Überschrift „Gewerkschaftliche Aktivitäten“ trug, 1995 gestrichen wurde. Mit dieser neuen Verfassung wurden wesentliche Rechte eingeschränkt.

Auf Grundlage der Verfassungsbestimmungen wurde ein Gewerkschaftsgesetz und ein Tarifvertrags-, Streik- und Aussperrungsgesetz verabschiedet. Somit wurde das kollektive Arbeitsrecht wie zuvor auch in den 1980er Jahren durch zwei Gesetze geregelt.

Mit der Zeit erlebten die Verfassung sowie die beiden Ausführungsgesetze einige Änderungen. Darüber hinaus wurde durch Erlass des Gewerkschaftsgesetzes für Staatsbedienstete⁸⁷, das erst durch eine Novellierung der Verfassungsnormen möglich wurde, teilweise auch der Weg zur Koalitionsfreiheit für Beamte freigemacht. Ein Streikrecht wurde und wird ihnen aber bis heute nicht zuerkannt. Weiterhin ist in Art.27 des Beamtengesetzes ein Streikverbot angeordnet.

Das Individualarbeitsrecht wurde hingegen, trotz einiger Anpassungen, nicht wesentlich geändert. Die Einführung des Kündigungsschutzes nahm hingegen eine andere Stellung ein. Das ArbG (Gesetz Nr.1475) prägte bis ins Jahr 2003 weiterhin das individuelle Arbeitsrecht der Türkei.

1. Das Gewerkschaftsgesetz von 1983

Das 1983 in Kraft getretene Gewerkschaftsgesetz⁸⁸ zeichnete sich dadurch aus, dass der Gesetzgeber ein klares Organisationsmodell vorgab. Arbeitnehmer- sowie Arbeitgeber konnten sich danach nur auf Branchenebene zusammenschließen, um im ganzen Land aktiv zu werden. Gesetzlich waren 28 Branchen vorgesehen. Welcher Betrieb bzw. welches Unternehmen zu welcher Branche nach welchem Verfahren zuzuordnen ist, war durch eine Verordnung geregelt. Demzufolge konnten die Arbeitnehmer nur einer Gewerkschaft beitreten.

Betriebs-, Berufs-, Lokalgewerkschaften und weitere Organisationsstrukturen waren und sind bis heute nicht zugelassen. Ziel dieser Bestimmung war es, der zersplitterten Gewerkschaftsbewegung entgegenzusteuern. Ob das Ziel überhaupt erreicht wurde und welche Probleme zum Vorschein getreten sind, wird im Rahmen

⁸⁷ Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, Gesetz Nummer: 4688, verabschiedet am 25.6.2001, RG 12.7. 2001/24460. Für dieses Gesetz und die Entwicklungen siehe, Mesut Gülmez, *Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku, 788'den 4688'e: 1926-2001* (TODAİE 2002).

⁸⁸ Sendikalar Kanunu, Gesetz Nummer: 2821, verabschiedet am 5.5.1983, RG 7.5.1983/18040.

dieser Arbeit nicht näher beleuchtet. Als Dachorganisationen konnten sich die Interessensvertretungen nur unter einer Konföderation zusammenschließen.

Unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer einer Gewerkschaft als Mitglied überhaupt beitreten kann, bis hin zur Höchstgrenze der Mitgliedsbeiträge, all das war gesetzlich geregelt. Es fanden sich weiters Regelungen zu den Gewerkschaftsorganen, deren Aufgaben, in welchen Bereichen sich eine Gewerkschaft betätigen kann und viele weitere Bestimmungen⁸⁹.

2. Das Tarifvertrags-, Streik- und Aussperrungsgesetz von 1983

Auf Grundlage der Verfassungsbestimmungen wurde parallel ein neues Tarifvertrags-, Streik- und Aussperrungsgesetz⁹⁰ verabschiedet und ein neues Tarifvertragsmodell geschaffen.

Besondere Merkmale dieses Gesetzes sind, dass der Gesetzgeber die Voraussetzungen, die eine Gewerkschaft zu erfüllen hat, um für tariffähig erklärt zu werden, detailliert regelte. Nur Gewerkschaften, die landesweit zehn Prozent der Arbeitnehmer in der Branche beschäftigen, in der sie gegründet wurden, waren dazu befähigt einen Tarifvertrag abzuschließen. Zudem musste die Gewerkschaft mindestens fünfzig Prozent der Arbeitnehmer jener Betriebe als Mitglieder zählen⁹¹. Daher spricht man auch von einem zwei Barrierensystem.

Der Ablauf einer Tarifrunde und unter welchen Bedingungen welcher Tarifvertrag zu schließen war, war ebenso vom Gesetzgeber anordnet. Die Laufzeit eines Tarifvertrages, wann die Arbeitnehmer von einem Tarifvertrag profitieren können, die allgemeine Verbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrages und viele weitere Einzelheiten, die eigentlich die Interessensvertreter selbst zu bestimmen hatten, wurden durch die Legislative festgelegt⁹². Interessensvertretungen mussten zwar auf Branchenebene gegründet werden, hatten aber nicht das Recht Branchentarife abzuschließen. Ein derartiges Modell gibt es wahrscheinlich kein zweites Mal auf der Welt.

⁸⁹ Çelik (n 77) 273; Fevzi Demir, *Sendikalar Hukuku* (Belediye-İş 1989).

⁹⁰ Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Gesetz Nummer: 2822, verabschiedet am 5.5.1983, RG 7.5.1983/18040.

⁹¹ Siehe, Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı und Tuncay Kaplan, *İş Hukuku* (3. Auflage, Seçkin 2009) 444.

⁹² Alpay Hekimler, 'Tarifvertragssystem in der Türkei' (n 63) 386.

Das Recht zu streiken wird zwar von der Verfassung als Grundrecht anerkannt, durch die Bestimmungen im Ausführungsgesetz aber faktisch stark eingeschränkt. Das erschwerte den Gewerkschaften die Ausübung des Arbeitskampfes erheblich.

3. Die Entwicklungen im Bereich des Sozialrechts

In der Türkei wurden Arbeitnehmer, die einer Erwerbstätigkeit in der Landwirtschaft nachgingen als letzte vom Schutz der Sozialversicherung erfasst. Da im Bereich des Agrarwesens kleine Betriebe vorherrschend waren und noch immer sind und aufgrund zahlreicher weiterer Probleme konnte die Versicherungslücke für Landwirtschaftsunternehmer und Arbeiter dieser Branche erst im Jahr 1983 durch zwei Gesetze geschlossen werden. Somit wurde Anfang der 1980er Jahre der sozialversicherungsrechtliche Personenkreis erweitert.

Die Dienstaltersentschädigung, die in Fällen der Arbeitslosigkeit Arbeitnehmern eine finanzielle Unterstützung gewährte, war schon lange nicht mehr ausreichend und blieb weit hinter den internationalen Standards zurück. Schon aus diesem Grund wurde in der Türkei über die Einführung einer Arbeitslosenversicherung diskutiert⁹³. Trotzdem sollte es noch bis 1999 dauern, bis auch dieser Sozialversicherungszweig in das System aufgenommen wurde⁹⁴.

Mit der Zeit stieg der Reformbedarf des bestehenden Sozialversicherungssystems, dessen Verwaltung sich als zunehmend schwierig erwies. Der Sozialversicherungsschutz sollte damals durch verschiedene Mechanismen gewährleistet werden, allerdings war die Bevölkerung nicht in ausreichendem Maße von diesem Schutz erfasst.

Ein wichtiges Merkmal des damaligen Systems war, dass es nicht nach Versicherungszweigen, sondern nach Beschäftigungsgruppen ausgerichtet war. Das Verhältnis zwischen Einnahmen und Ausgaben der öffentlichen Träger hatte sich dramatisch verschlechtert, sodass dem System der finanzielle Ruin drohte.

Wie zu vermuten ist, waren dafür größtenteils die politischen Eingriffe verantwortlich. Politiker, wohlgemerkt nicht nur in der Türkei, machten immer wieder das Rentenalter zum Wahlkampfmotiv und setzten das Rentenantrittsalter herab. Da die Versicherungen nicht bloß die Rentenversicherung umfassten, hatte die Herabsetzung des Rentenantrittsalters auch Auswirkungen auf andere

⁹³ Andreas Hänlein, 'Neue Arbeitslosenversicherung in der Türkei' (2001) 4 Recht der Internationalen Wirtschaft 284-287.

⁹⁴ Siehe, Alpay Hekimler, 'Die Arbeitslosenversicherung der Türkei -Zeit, um Bilanz zu ziehen' (2022) 36 (2) Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht 253-272.

Versicherungszweige. Zeitweise konnten Frauen mit 37 Jahren und Männer mit 43 Jahren in Rente gehen.

Dass die Fonds der Versicherungsanstalten für andere Zwecke verwendet wurden, war dabei auch keine Seltenheit. Als Folge der zweckwidrigen Verwendung konnten die Anstalten nur noch durch Querfinanzierungen ihr Überleben sichern. Das belastete den gesamten Staatshaushalt und die Wirtschaft schwer.

An dieser Stelle sei erwähnt, dass auch der demografischen Wandel eine Reform unumgänglich machte. Auch vor der Reform wurden bereits einige Maßnahmen getroffen. Es wurde das Rentenalter bei Frauen im Jahr 1999 auf 58 und bei Männern auf 60 Jahre heraufgesetzt. Für bedürftige Personen wurde 1992 die sogenannte „Grüne Karte“ eingeführt, mit der man Sachleistungen für die medizinische Versorgung in Anspruch nehmen konnte. Die hier genannten Gründe sind nur einige von vielen, die eine Reform notwendig machten.

Die Reform basierte auf vier Säulen. Die erste war die Einführung einer allgemeinen Krankenversicherung, die zweite betrifft die Sozialhilfe, die dritte die Rentenversicherung. Die vierte und letzte Säule umfasste die Neuordnung der Organisationsstrukturen. Im Rahmen dieses Konzeptes wurde das Sozialversicherungssystem neu aufgebaut.

III. DER GELTENDE RECHTSRAHMEN UND EIN AUSBLICK

Nachdem ein breiter Bogen über die Entwicklungsgeschichte gespannt wurde, soll nun das geltende Recht kurz erörtert werden.

Schon vor der Jahrtausendwende forderten Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein neues Arbeitsgesetz. Im Zuge dessen wurde durch einen Wissenschaftsausschuss, der aus je drei Vertretern der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und der Regierung bestand, ein Entwurf erarbeitet. Im Jahr 2003 wurde der Entwurf, inhaltlich modifiziert, als Gesetz erlassen.

Das Individualarbeitsrecht wird heute hauptsächlich vom Arbeitsgesetz⁹⁵, das unter der Nr. 4857 erlassen wurde und seit nunmehr zwanzig Jahren in Kraft ist, geprägt. Auch dieses Gesetz erlebte im Laufe der Jahre einige bedeutende Änderungen. Besonders erwähnenswert ist, dass die Normen mit dem EU-Recht vereinbar sind. Neben diesem Gesetz gibt es noch eine Reihe weiterer Gesetze, die die

⁹⁵ İş Kanunu, Gesetz Nummer: 4857, verabschiedet am 22.5.2003, RG 10.6.2003/25134.

Arbeitsbeziehungen auf individueller Ebene gestalten. Insbesondere das Arbeitsgesundheits- und Schutzgesetz⁹⁶ sowie das Ausländerbeschäftigungsgesetz⁹⁷. Aber auch zahlreiche Verordnungen waren und sind richtunggebend für die Gestaltung der individuellen Arbeitsbeziehungen.

Das kollektive Arbeitsrecht wird dagegen durch das Gewerkschafts- und Tarifvertragsgesetz⁹⁸, das 2012 erlassen wurde, geregelt. Somit wird das kollektive Arbeitsrecht heute, anders als zuvor, nicht von zwei, sondern von einem Gesetz erfasst. Auch wenn zahlreiche Entwürfe vorgelegt wurden,⁹⁹ so konnten sich die Sozialpartner und die Regierung dennoch nicht auf eine neue Fassung einigen. Schlussendlich hat der Gesetzgeber die zwei Gesetze zu einem neuen zusammengefasst, dieses gestaltet seither den kollektiven Bereich.

Das allgemeine System wurde jedoch beibehalten. Gewerkschaften können weiterhin nur auf Branchenebene gegründet werden. Es ist vorgeschrieben, welche Organe eine Gewerkschaft haben muss, dass für jede Tarifrunde die Gewerkschaften eine Ermächtigungsprozedur durchlaufen müssen und dass ein Tarifvertrag im Grunde nur für eine Laufzeit zwischen einem und drei Jahren vereinbart werden kann. Zudem wird der Vertragstyp faktisch vom Gesetzgeber vorgegeben, das hat zur Folge, dass sich der Tarifvertrag inhaltlich fast immer gleich gestaltet und sich nur der Anwendungsbereich unterscheidet.

Das Arbeitskampfrecht ist zwar in der Verfassung verankert, die Ausübung des Streikrechts gestaltet sich aber durch diverse Ausführungsgesetze weiterhin sehr schwierig.

⁹⁶ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Gesetz Nummer: 6331, verabschiedet am 22.6.2012, RG 30.6.2012/28339.

⁹⁷ Uluslararası İşgücü Kanunu, Gesetz Nummer: 6735, verabschiedet am 13.8.2016, RG 13.8.2016/29800.

⁹⁸ Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Gesetz Nummer: 6356, verabschiedet am 7.11.2012, RG 18.10.2012/28460.

⁹⁹ Siehe z.B. Toker Dereli, 'Uluslararası Çalışma Örgütü Perspektifiyle Türkiye'de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslaklarının Değerlendirilmesi' (2007) 6 Sicil İş Hukuku Dergisi 87-105; Fevzi Demir, '2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Lokavt Kanununu Değiştiren Yasa Tasarısı Taslağı Hakkında Düşünceler' (2005) 2 Çalışma ve Toplum 61-74; Murat Demircioğlu, '2822 Sayılı Yasa Tasarı Taslağının Değerlendirilmesi' (2008) 9 Sicil İş Hukuku Dergisi 79; Mehmet Uçum und Necdet Okcan, '2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda Değişiklik İçeren Ön Tasarısının Hükümleri ve Genel Değerlendirmesi' (2004) 2 Legal İSGHD 401-430; Alpay Hekimler, 'Das türkische Tarifvertragssystem in Zeiten der Reformen -Diskussion über eine Novelle auf dem Weg zu einer EU-Vollmitgliedschaft' (2004) 7 WSI-Mitteilungen 389-393.

In einigen Bereichen wurden Streikverbote begrenzt, in anderen Bereichen beibehalten. Dass bei Rettungsarbeiten nicht gestreikt werden kann, oder infolge einer Naturkatastrophe ein Streikverbot verhängt werden kann, ist nachvollziehbar. Das in der Petrochemie Industrie, in den staatlichen Wasserwerken und bei Werken der Gas- und Stromversorgung ein Streikverbot gilt ist aber mit den internationalen Normen nicht zu vereinbaren. Streiken auf Friedhöfen ist ebenso ausdrücklich verboten. Es gibt allerdings auch keinen einzigen bekannten Fall eines Streiks auf einem Friedhof.

Mit Erlass des Gesetzes ging auch ein Streikverbot bei allen öffentlichen Verkehrsmitteln, einschließlich des Flugverkehrs und im Bankwesen einher. Mit seinem Urteil aus dem Jahr 2014 hob das Verfassungsgericht dieses Gesetz als verfassungswidrig auf.

Ein grundsätzlich zulässiger Streik kann mit der Begründung, dass er die nationale Sicherheit oder die allgemeine Gesundheit der Bevölkerung gefährde, mit Präsidialbeschluss verschoben werden. Das kommt praktisch einem Streikverbot gleich und ist daher kaum mit internationalem Recht in Einklang zu bringen¹⁰⁰.

So ist zwar das Individualarbeitsrecht mit dem EU-Recht vereinbar, nicht aber das kollektive Arbeitsrecht. Darauf wird auch in den Erweiterungsberichten der EU und der ILO ganz offen hingewiesen.

Den gesetzlichen Rahmen für die Sozialversicherungen in der Türkei bildet heute im Allgemeinen das Sozialversicherungs- und das allgemeine Krankenversicherungsgesetz (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu)¹⁰¹, das unter der Nummer 5510 am 31.05.2006 verkündet wurde.

Im Laufe der Jahre wurden die Vorschriften mehrfach geändert bzw. neue Vorschriften eingeführt. Das türkische Sozialrecht kann daher wohl auch gewissermaßen als „Dauerbaustelle“ bezeichnet werden. Ob die Änderungen immer zu Gunsten der Versicherten waren, sei dahingestellt.

Das bestehende System umfasst heute die Versicherungszweige Renten-, Unfall-, Mutterschaftsversicherung, die allgemeine Krankenversicherung und zuletzt die Arbeitslosenversicherung. Zusätzliche Regelungen zur Arbeitslosenversicherung

¹⁰⁰ Näheres über Streikverschiebung siehe Alpay Hekimler, 'Streikverschiebung: Ein rechtmäßiges Instrument zum Untersagen eines gesetzlich garantierten Arbeitskampfs? Eine zusammenfassende Darstellung nach türkischem Recht' (2023) 4 Recht der Arbeit 240.

¹⁰¹ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Gesetz Nummer: 5510, verabschiedet am 31.5.2006, RG 16.6.2006/26200.

finden sich in einem weiteren Gesetz¹⁰². Außerdem besteht auch in der Türkei die Möglichkeit eine private Altersversorgung abzuschließen. Eine Pflegeversicherung gibt es bis heute nicht.

Eines der wichtigsten Ziele der Reformaktivitäten war der Aufbau einer neuen Organisationsstruktur. So wurde eine Fusion der ehemaligen drei Versicherungsträger beschlossen. Seit 2006 besteht als einziger Träger der Sozialversicherungen die Sozialversicherungsanstalt, kurz SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu). Die Bestimmungen sind im Sozialversicherungsanstaltsgesetz (Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu) verankert.

Dieser Träger ist, abgesehen von der Arbeitslosenversicherung, für alle Versicherungszweige zuständig. Allerdings werden die Leistungen der Arbeitslosenversicherung von der Anstalt für Arbeit (İşKur) erbracht, während die Beiträge von der Sozialversicherungsanstalt eingehoben werden. Somit beendete die Reform auch das vormals dreigliedrige System, das nach Beschäftigungsgruppen ausgerichtet war.

Die Einführung der, als beitragsfinanzierten Pflichtversicherung konzipierten, allgemeinen Krankenversicherung¹⁰³ ist einer der wichtigsten Aspekte der Reform. Zuvor waren die Leistungen zur medizinischen Versorgung, die von den drei Trägern erbracht wurden, sehr unterschiedlich. Dies führte zu Unzufriedenheit bei den Versicherten und brachte viele weitere Probleme mit sich. Grundsätzlich sind alle Bürger, sowie Ausländer, die sich länger als ein Jahr in der Türkei aufhalten, in den Schutzbereich einbezogen. Sie ist zwar als Pflichtversicherung gedacht, für die Inanspruchnahme von Leistungen müssen aber weitere Voraussetzungen erfüllt werden. Der allgemein Krankenversicherte hat nur einen Leistungsanspruch, wenn er im letzten Jahr für mindestens 30 Tage Beiträge entrichtet hat und ihm keine Beitragsschulden anzulasten sind.

¹⁰² İşsizlik Sigortası Kanunu (Sosyal Sigortalar Kanunu, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu ile İş Kanununun Bir Maddesinin Değiştirilmesi ve Bu Kanunlara Ek ve Geçici Maddeler Eklenmesi, İşsizlik Sigortası Kurulması, Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesine Dair Kanunun İki Maddesinin Yürürlükten Kaldırılması ile Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Eki Cetvellerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun), Gesetz Nummer: 4447, verabschiedet am 25.8.1999, RG 8.9.1999/23810.

¹⁰³ Der Beitragsanteil ist auf 12,5 % des Bruttolohnes festgelegt, wovon 5 % auf den Arbeitnehmer und 7,5 Prozent auf den Arbeitgeber entfallen.

Die Leistungen der allgemeinen Krankenversicherung sind im Gesetz aufgelistet. Bei diesem Leistungskatalog handelt es sich eher um eine allgemeine Aufzählung der Leistungen, näher konkretisiert werden diese durch Verordnungen.

Weiters hat der allgemein Krankenversicherte nur einen Leistungsanspruch, wenn er im letzten Jahr für einen Zeitraum von mindestens 30 Tagen Beiträge entrichtet hat. Der Leistungsanspruch für freiwillig Versicherte, für selbstständig Tätige, sowie für Ausländer mit einer Aufenthaltsbewilligung, die nicht in ihrem Heimatland versichert sind, setzt voraus, dass sie keine Beitragszahlungen schuldig sind.

Eine Ausnahme besteht allerdings in Notfällen, bei Berufsunfällen, Berufskrankheiten, ansteckenden Krankheiten, Mutterschaft und in einigen weiteren Fällen. Wie etwa im Falle der Pandemie. Eine Kostenbeteiligung ist vorgesehen, deren Anteil bzw. Höhe je nach Leistung unterschiedlich festgesetzt ist.

Alle Arbeitnehmer sind in der Rentenversicherung pflichtversichert. Eine Befreiung aus dem System gibt es nicht. Auch dieser Versicherungszweig wird über Beiträge finanziert. Als Leistungen werden Renten im Falle der Erwerbsminderung, Renten im Versicherungsfall des Alters und die Hinterbliebenenrente erbracht.

Das Renteneintrittsalter wurde im Jahr 1999, wie bereits erwähnt, bei Frauen auf 58 und Männern auf 60 erhoben, die schrittweise Anhebung dieser Grenzen ist bis zum Jahr 2048 geplant und ist mit 65 Jahren angesetzt. Dabei müssen Arbeitnehmer eine Beitragszeit von mindestens 7.200 Tagen vorweisen, Beamte müssen eine Beitragszeit von 9000 Tagen nachweisen.

Auch die Unfallversicherung ist als Pflichtversicherung konzipiert, sie leistet bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Von der Mutterschaftsversicherung erhält die werdende Mutter finanzielle Leistungen (das Stillgeld und das Mutterschaftsgeld), wobei die Gesundheitsleistungen, wie auch bei der Unfallversicherung, von der allgemeinen Krankenversicherung abgedeckt sind.

Die politischen Eingriffe in das Sozialversicherungssystem, offener gesprochen die Fehlpolitik der letzten Jahre, haben jedoch die finanzielle Lage keinesfalls verbessert. Dass die finanziellen Mittel des Arbeitslosenversicherungsfonds zweckwidrig eingesetzt wurden ist nur ein Punkt. Im Laufe der Jahre wurden immer wieder sogenannte Amnestiegesetze erlassen, die Schuldner von Sozialversicherungsbeiträgen, im Fall nicht gezahlter Beiträge, die Möglichkeit einer Neuberechnung gaben, um ihre Schulden beim Versicherungsträger zu begleichen. Dass diese Möglichkeit der Neuberechnung nicht gerade zu einer besseren Zahlungsmoral führte ist offensichtlich.

Seit einigen Jahren protestiert eine große Anzahl an Versicherten mit der Begründung, dass durch die Erhöhung des Renteneintrittsalters ihre Rechte eingeschränkt würden. Sie fordern von der Regierung die Abschaffung des Renteneintrittsalters für eine bestimmte Zielgruppe. Zahlreiche Vereine, die zu diesem Zweck gegründet wurden, schlossen sich unter einer Föderation zusammen und machen sich die Erreichung dieses Ziels zur Aufgabe.

Mit einem am 1. März 2023 verabschiedenden Gesetz¹⁰⁴ konnten nun über zwei Millionen Versicherte frühzeitig in Rente gehen. Wer für 7.200 Tage Beiträge geleistet hat und vor dem Stichtag, dem 8. September 1999, bereits versichert war, kann seine Altersrente beantragen. Das Renteneintrittsalter wurde somit praktisch aufgehoben. Dieses Gesetz kann wohl nur als Wahlgeschenk gedeutet werden. Laut Angaben des Sozialversicherungsträgers stellten über 2,2 Millionen Versicherte einen Antrag. Die ersten Renten sollten im April ausbezahlt werden, bis zur tatsächlichen Auszahlung sollte es aber noch etwas dauern. Auch wenn der Minister für Arbeit und soziale Sicherheit das Gesetz als Beseitigung eines „24-jährigen Problems“¹⁰⁵ pries, so wurde aus unserer Sicht bloß ein neues Finanzierungsproblem geschaffen und das auf Kosten der kommenden Generation.

Für viele bedeutet der Antritt der Rente aber nicht automatisch ein Ende der Arbeit. Einige arbeiten nach Rentenanstritt weiter und das nicht selten bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber. Somit beziehen sie Altersrente und zusätzlich ihren Lohn.

In diesen Fällen muss der Arbeitgeber jedoch einen höheren Beitragssatz an die Sozialversicherung leisten (32% anstatt 20,5%). Um einen Anreiz für die Weiterbeschäftigung zu schaffen wurde folgende Regelung¹⁰⁶ bestimmt. Sollte der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter, der in Rente geht binnen 30 Tagen beschäftigen, so wird ein Teil der Beiträge von der Staatskasse übernommen. In der Praxis führt das im Grunde zu einer Lohnerhöhung. Ein Modell, das wohl in keinem anderen Land so zu finden ist.

Der Weg bis zur Ausrufung der türkischen Republik war keinesfalls ein leichter. Die Entwicklungsgeschichte des Arbeits- und Sozialrechts des Landes wurde sehr stark

¹⁰⁴ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 475 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Gesetz Nummer: 7438 verabschiedet am 1.3.2023 RG 3.3.2023/32121.

¹⁰⁵ SGK, 'Emeklilikte Yaşa Takılanlar ile İlgili Düzenlemeyi İçeren Kanun Teklifi TBMM Genel Kurulunda Kabul Edilerek Yasalaştı' <https://www.sgk.gov.tr/Haber/Detay/Emeklilikte-Yasa-Takilanlar-ile-Ilgili-Duzenlemeyi-Iceren-Kanun-Teklifi-TBMM-Genel-Kurulunda-Kabul-Edilerek-Yasalasti-2023-03-01-01-42-59> abgerufen am 23. August 2023.

¹⁰⁶ Gesetz Nr. 7438, art 1 (2).

von politischen Einflüssen geprägt. Man kann durchaus behaupten, dass sich die türkische Arbeitnehmerschaft ihre Rechte nicht erkämpft hat, sondern dass ihnen die Regelungen gewissermaßen aufoktroziert wurden.

Das Jahr 2023, in dem sich die Gründung der türkischen Republik zum 100. Mal jährte, zeigte sich als Schicksalsjahr für das Land. Durch die Stichwahl am 28. Mai haben nun die Wähler entschieden, dass es mit dem bisherigen Präsidenten und dieser Regierung weitergehen soll. Ob die Türkische Republik im zweiten Jahrhundert ihres Bestehens einen neuen Kurs einschlagen wird und wie sich das türkische Arbeits- und Sozialrecht weiter entwickeln wird bleibt abzuwarten.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Yazarların Makaleye Olan Katkıları

Yazar 1'in makaleye katkısı %100'dür.

Destek Beyanı

Araştırmada herhangi bir kurumdan destek alınmamıştır.

Çıkar Beyanı

Bu çalışmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Statement Regarding Research and Publication Ethics

The study has been composed on the basis of the scientific research and the publication ethics rules.

Authors' Contributions

Author 1 has contributed %100 to the study.

Statement Regarding Financial Support

Author states no funding involved.

Statement Regarding Conflict of Interest

Author states no conflict of interest.

LITERATUR

Ağaoğlu S und Hüdaioğlu S, *Türkiye'de İş Hukuku -İş Hukuku Tarihi*, Band I (Merkez Basımevi 1939)

Aktay N, Arıcı K und Kaplan T, *İş Hukuku* (3. Auflage, Seçkin 2009)

Alper Y, *Sosyal Sigortalar Hukuku* (9. Auflage, Dora 2018)

Bozkurt G, 'Atatürk'ün Hukuk Alanında Getirdikleri' (1991) 8 (22) *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi* 1-18

—, *Batı Hukukunun Türkiye’de Benimsenmesi* (3. Auflage, Türk Tarih Kurumu Yayınları 2020)

Centel T, ‘Atatürk Döneminin Çalışma Politikası’ (1981) 45 (1-4) *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 129-149

—, *Kısmi Süreli Çalışma* (Kazancı 1992)

—, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku* (On İki Levha 2021)

Çelik N, *İş Hukuku Dersleri* (12. Auflage, Beta 1994)

Demir F, *Sendikalar Hukuku* (Belediye İş 1989)

—, ‘Atatürk Dönemi Çalışma Hayatımız’ in *Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan* (TÜHİS 2000) 806-817

—, ‘2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Lokavt Kanununu Değiştiren Yasa Tasarısı Taslağı Hakkında Düşünceler’ (2005) 2 *Çalışma ve Toplum* 61-74

Demircioğlu M, ‘2822 Sayılı Yasa Tasarı Taslağının Değerlendirilmesi’ (2008) 9 *Sicil İş Hukuku Dergisi* 79-86

Dereli T, ‘Yeni Sendikalar Kanunu Düzenlenirken Sendikaların Denetimi ile İlgili Öneriler’ in *Prof. Dr. Orhan Tuna’ya Armağan, Sosyal Siyaset Konferansları* Band 31 (İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi 1982) 171-192

—, ‘Uluslararası Çalışma Örgütü Perspektifiyle Türkiye’de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslakların Değerlendirilmesi’ (2007) 6 *Sicil İş Hukuku Dergisi* 87-105

Ekin N, ‘Türkiye’de 1980 Öncesi Endüstri İlişkilerinin Genel Görünümü’ in *Prof. Dr. Orhan Tuna’ya Armağan, Sosyal Siyaset Konferansları* Band 31 (İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi 1982) 136-142

Ergin B, ‘Osmanlı İmparatorluğu’ndan Türkiye Cumhuriyeti’ne Emeğin Serüveni’ (2007) 2 (4) *TİSK Akademi* 6-55

Erkul İ, *Türk İş Hukuku Dersleri: 275 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması* (Eskişehir 1976)

—, *Türk İş Hukuku Dersleri: 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması* (Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları 1977)

Erkul İ und Gökçe Karaça N, *Türk İş Hukuku -1475 Sayılı İş Kanunu Uygulaması* (1. Auflage, Birlik Ofset 2000)

Ertan T, 'Atatürk Cumhuriyet ve Hukuk Sistemi' (1999) 11 (33) Erdem Dergisi 743-757

Eyrenci Ö, *Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar* (Mozaik 1989)

—, 'Entwicklung des kollektiven Arbeitsrechts in der Türkei' (2000) 5 TÜHİS 461-477

Gassner M, *Der Vertrag von Sèvres* (Nomos 2023)

Gönencan Z, 'Atatürk ve Sosyal Güvenlik' (1990) 7 (19) Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi 131-140

Gülmez M, 'Cumhuriyet'in Birinci İş Yasası Taslağı' (1981) 7 (1-2) Yargıtay Dergisi Atatürk Armağanı 175-196

—, *Meclislerde İşçi Sorunu ve Sendikal Haklar 1906-1961* (Öteki Yayınevi 1995)

—, *Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku, 788'den 4688'e: 1926-2001* (TODAİE 2002)

Güven E und Aydın U, *İş Hukuku* (2. Auflage, Anadolu Üniversitesi Yayınları 2000)

Güzel A, '3008 Sayılı İş Yasanın Önemi ve Başlıca Hükümleri' (1986) 35-36 *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* 164-187

Hänlein A, 'Neue Arbeitslosenversicherung in der Türkei' (2001) 4 Recht der Internationalen Wirtschaft 284-287

—, 'Gerhard Kessler: Türkiye'de Sürgün Bir Alman Sosyal Politikacı' (*Alpay Hekimler (tr)* (2006) 2 (9) Çalışma ve Toplum 43-57

Hansen E und Tennstedt F, *Biographisches Lexikon Zur Geschichte Der Deutschen Sozialpolitik 1871 Bis 1945*, Band 2 (Kassel University Press 2018) 214-215

Hekimler A, 'Das türkische Tarifvertragssystem in Zeiten der Reformen -Diskussion über eine Novelle auf dem Weg zu einer EU-Vollmitgliedschaft' (2004) 7 WSI-Mitteilungen 389-393

—, 'Der neue Kündigungsschutz und verwandte Rechtsinstitute in der Türkei' (2004) 3 Zeitschrift für Europäisches Sozial- und Arbeitsrecht 188-192

—, 'Die Kündigungsschutzvorschriften im neuen türkischen Arbeitsgesetz -Eine Annäherung zum EU-Recht?' (2005) 8 Zeitschrift für Europäisches Sozial- und Arbeitsrecht 315-321

—, 'Die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in der Türkei' (2006) 8/9 Bundesarbeitsblatt 16-21

—, 'Tarifvertragssystem in der Türkei' in Alpay Hekimler und Ring (Hrgs.), *Tarifrecht in Europa* (Nomos 2011) 368-388

—, 'Sozialsystem und Sozialrecht in der Türkei' (2016) Soziale Sicherheit 477-488

—, 'Das neue Arbeitsgerichtsgesetz der Türkei' (2018) 64 (7) Recht der Internationalen Wirtschaft 412-417

—, 'Die Arbeitslosenversicherung der Türkei Zeit, um Bilanz zu ziehen' (2022) 36 (2) Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht 253-272

—, 'Streikverschiebung: Ein rechtmäßiges Instrument zum Untersagen eines gesetzlich garantierten Arbeitskampfs? Eine zusammenfassende Darstellung nach türkischem Recht' (2023) 4 Recht der Arbeit 240-245

Hirsch E, 'Die Gesetzgebung der Türkei auf dem Gebiet des Privatrechtes 1939-1956' (1958) 23 (1) Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht 97-108

Işık R, *Sendika Hakkının Tanınması ve Kanuni Sınırları* (Ankara Hukuk Fakültesi Yayınları 1962)

İnan A, *İzmir İktisat Kongresi* (1. Auflage, Atatürk Kültür Dil ve Tarih Kurumu 1989)

Kaynak S, 'Türk Hukuk Tarihinde Medeni Hukuk Alanında Resepsiyon Sürecinin Meşruluğu' in Fetih Gedikli (Hrgs.), *Türk Hukuk Tarihi Kongresi Bildirileri* (On İki Levha 2014) 55-62

Koç Y, *Sendikacılık Tarihi* (Türk-İş 1998)

—, 'İzmir İktisat Kongresi ve İşçiler' (2009) Egiad Yarın Dergisi 1-8

Kutal M, *Teorik Esaslar ve Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret* (İstanbul Üniversitesi 1969)

—, '12 Eylül 1980'den Sonra Sosyal Siyaset Alanında Meydana Gelen Bazı Gelişmeler -Avans Ödemesi, Kayyum Ataması ve Kıdem Tazminatına Üst Sınır Konulması' in Prof. Dr. Orhan Tuna'ya Armağan, *Sosyal Siyaset Konferansları*, Band 31 (İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası 1982) 154-168

Mahiroğulları A, *Cumhuriyetten Günümüze İşçi Sendikacılığı* (Kitabevi Yayınları 2005)

—, '5018 Sayılı Kanun'un Temel Felsefesiyle Çelişki' (2015) 1 Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 63-88

Makal A, *Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri* (1. Auflage, İmge Kitabevi 1999)

—, *Amelden İşçiye* (İmge Kitabevi 2007)

Manav E, 'İşverenin Özürü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu' (2006) 10 (1) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 141-153

Narmanlıoğlu Ü, *İş Hukuku -Ferdî İlişkiler*, Band I (1. Auflage, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi 1988)

Okay S, 'Kıdem Tazminatı Müessesesi ve Türkiye'deki Uygulaması' (1975) 26 Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 107-118

Orhan S, 'Osmanlı Devleti'nde Tanzimat Sonrası Dönemde Sosyal Güvenlik Düzenlemeleri' (2015) 1 (1) İş ve Hayat Dergisi 193-210

Osmanoğlu Karahasanoğlu C, 'İsviçre Medeni Kanunu'nun Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Resepsiyonuna Uzanan Sürece İlişkin Genel Bir Değerlendirme' in Fetih Gedikli (Hrgs.), *Türk Hukuk Tarihi Kongresi Bildirileri* (On İki Levha 2014) 45-54

Ökçün G, *Tat'il-i Eşgal Kanunu* (Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları 1982)

Rumpf C, *Die Verfassung der Türkei -ein Überblick* <https://www.tuerkei-recht.de/downloads/Verfassung_Ueberblick_2016.pdf> abgerufen am 26. März 2025

Sauer S, 'Arbeitsrecht in der Türkei' (1993) Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 926-930

Sözer A N, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku* (5. Auflage, Beta 2021)

Sümer H H, *Bireysel Basın İş Hukuku* (4. Auflage, Seçkin 2024)

Tekin U, 'Ord. Prof. Dr. Ernst Hirsch'in Türk Ticaret Hukukunun Gelişimine Katkıları' in Alpay Hekimler (Hrgs.), *Cumhuriyetimizin 100. Yılına Armağan* (Legal 2023) 55-68

Tuna O, 'Türkisches Arbeitsrecht und Kriegsnotstandrecht' (1939) 1 İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası 249-254

Tuncay C, *Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri* (Evrin 1989)

- Tuncay C und Ekmekçi Ö, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (21. Auflage, Beta 2021)
- Tuncay C und Kutsal B, *Toplu İş Hukuku* (9. Auflage, Beta 2025)
- Tunçomağ K, 'Türkiye'de İş Hukuku Mevzuatının Gelişimi' (1974) 25 Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 1-27
- , *İş Hukukunun Esasları* (2. Auflage, Beta 1989)
- Turan K, *İş Hukukunun Genel Esasları* (Türk Tarih Kurumu Basımevi 1990)
- Uçkan B, 'Mecelle'de İş Hukuku Düzeni' (1999) 54 (1) Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi 159-172
- , 'Türkiye'de İş Aracılığı Hizmetlerinin Tarihsel Gelişim Sürecinde Kamu Tekelinin Kırılması' (2005) 1 Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 149-157
- Uçum M und Okcan N, '2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda Değişiklik İçeren Ön Tasarısının Hükümleri ve Genel Değerlendirmesi' (2004) 2 Legal İSGHD 401-430
- Yaşar S, 'İşçi Sigortaları Kurumunun Kuruluşu' (2017) 7 (2) Sosyal Güvenlik Dergisi 211-231
- Yıldırım K, *Osmanlı'da İşçiler 1870-1922* (1. Auflage, İletişim 2017)
- Zengin F, 'Osmanlı Devleti'nde Emekçiler, Grevler ve Emekçi Örgütleri' (2022) 5 Iğdır Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 1-22