

SCHUTZ DER JUGENDLICHEN IM TÜRKISCHEN ARBEITSRECHT

Dr. Kenan TUNÇOMAĞ

Professor des Arbeits- und Sozialsicherungsrechts an der
Juristischen Fakultät der Universität Istanbul

A. EINLEITUNG

1. Türkisches Rechtssystem :

Türkisches Rechtssystem, besonders das türkische Privatrechtssystem ist im Grunde genommen ähnlich wie das europäische Rechtssystem. Denn, das türkische Zivilgesetzbuch und das Obligationengesetz sind ausser einiger Bestimmungen von dem schweizerischen Zivilgesetzbuch und dem Obligationengesetz übersetzt worden und gelten seit 1926 in der Türkei. Dann auch das türkische Handelsgesetzbuch (1957) ist im allgemeinen nach dem Vorbild des deutschen Handelsgesetzbuches vorbereitet. Ausser dieser Gesetze beruht in grossem Masse das türkische Zivilprozessgesetz auf das, des schweizerischen Kantons Neuchâtel, das Strafprozessgesetz auf das deutsche Strafprozessgesetz, und das Strafgesetzbuch auf das italienische Strafgesetzbuch.

Es gibt seit 1936 (speziell) ein Arbeitsgesetz in der Türkei. Dieses erste Arbeitsgesetz (1936) war nur für die Arbeitnehmer anwendbar. Aber das zweite Arbeitsgesetz (1967) war nicht nur für die Arbeitnehmer, sondern auch für die Angestellten anwendbar. Zuletzt, das dritte und noch heute geltende Arbeitsgesetz (1971) regelt nur die einzelnen Arbeitsverhältnisse, d.h. die aus den Verhältnissen der Arbeitnehmer und der Angestellten mit Arbeitgebern entstehenden Arbeitsverhältnisse. Aber auch für heute

bleibt eine grosse Menge der Arbeitnehmer und Angestellten ausser des Anwendungsbereiches vom Arbeitsgesetz. Die Bestimmungen des Obligationengesetzes über den Dienstvertrag finden für die Arbeitnehmer Anwendung, die ausser des Bereiches vom Arbeitsgesetz sind. Falls es im Arbeitsgesetz eine Lücke gibt, dann finden die Bestimmungen des Obligationengesetzes Anwendung.

In der Türkei ist die Gesetzgebung über die kollektiven Arbeitsverhältnisse in 1963 veröffentlicht. Tatsächlich, in diesem Jahr sind nacheinander das Gewerkschaftsgesetz mit Nummer 274 und das Tarifvertrag-Streik-und Aussperrungsgesetz mit Nummer 275 in 1964 in Kraft gesetzt.

Wie diese kurzen Erklärungen zeigen, ist das türkische Rechtssystem ähnlich wie das europäische Rechtssystem. Auch die türkische arbeitsrechtliche Gesetzgebung sieht mit ihren Grundlinien nach der europäischen arbeitsrechtlichen Gesetzgebung aus.

2. Die Gesetzesentwicklung der Beschäftigung Jugendlicher im türkischen Arbeitsrecht.

Im türkischen Arbeitsrecht benützen die Jugendlichen, vor allem, die für die volljährigen Arbeitnehmer geltenden Bestimmungen. Mit anderen Worten, in Hinsicht der Anwendung mancher Bestimmungen der Arbeitsgesetzgebung gibt es keinen Unterschied zwischen den minderjährigen und den volljährigen Arbeitnehmern. Zum Beispiel, in Hinsicht auf die Arbeitsvermittlung, den Betriebsschutz, die gesundheitliche Betreuung und teilweise die Sozialversicherung werden die minderjährigen Arbeitnehmer wie die Volljährigen geschützt¹.

Die Jugendlichen benützen dann auch die speziellen Bestimmungen, die allein für ihre Bedürfnisse bestehen. Aber es gibt Nutzen daran, es zu sagen, dass die für den Schutz der Jugendlichen bestehenden speziellen Bestimmungen im türkischen Arbeitsrecht zerstreut sind. Die wichtigen Bestimmungen für die Lehrlinge be-

1) K. TUNÇOMAĞ, Türk İş Hukuku, cilt I, Genel Kavramlar ve Hizmet Sözleşmesi (Türkisches Arbeitsrecht, Band I, Allgemeine Begriffe und Arbeitsvertrag), Istanbul 1975, s. 436/437.

finden sich im türkischen Obligationengesetz (1926). Man kann hier auch Art. 313 Abs. 3 (regelt allgemein die Entstehung und den Inhalt des Lehrvertrages) und Art. 318 und Art. 330 (ist über die Erziehung des Lehrlinges) des Obligationengesetzes erwahnen. Auch im Hygienengesetz (1950) und in den Arbeitsgesetzen mit Nummern 3008, 931 und 1475 geben es manche Bestimmungen über die Beschaeftigung Jugendlicher. Besonders das Arbeitsgesetz mit Nummer 1475 kündigt an, dass dieses Gesetz auf die Lehrlinge, die 18 Jahre oder mehr als 18 Jahre alt sind, angewendet werden muss, und die Lehrlinge, die das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, ausser des Anwendungsbereiches vom Arbeitsgesetz bleiben². Andererseits, Art. 3 Abs. 2 B des türkischen Sozialversicherungsgesetzes hatte indirekt angenommen, dass die Lehrlinge nur die Krankenversicherung und die Arbeitsunfallversicherung benützen dürfen. Zuletzt hat das Lehrling-Geselle und Meisterschaftsgesetz (1977) mit Nummer 2089 ausführliche Bestimmungen für die Lehrverhaeltnisse beigebracht. Ausserdem, Art. 5 Abs. 2 des türkischen Gewerkschaftsgesetzes regelt das Mitgliedschaftsrecht in Gewerkschaften auch für die Jugendlichen, die das sechzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

3. Regriff des Jugendlichen und des Lehrlings im türkischen Arbeitsrecht.

Die Jugendlichen sind die jénigen Personen, die das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, aber urteilsfaehig sind. Wenn diese Personen nach einem Arbeitsvertrag arbeiten, werden sie als Jugendliche benannt.

Der Lehrling ist diejenige Person, die nach einem Lehrvertrag arbeitet. Wesentliches Merkmal des Lehrvertrages ist die Abrede, dass sich der Lehrmeister verpflichtet, den Lehrling für einen bestimmten Beruf fachgemaess auszubilden. Dagegen ist der Lehrling zur Arbeitsleistung im Dienste des Lehrmeisters verpflichtet³. Darum ist der Lehrvertrag verschieden vom Arbeitsvertrag. Aber trotzdem hat Art. 313 des türkischen Obligationengesetzes angenommen, dass

2) TUNÇOMAĞ, aaO., S. 89/90.

3) TUNÇOMAĞ, aaO., S. 90.

die Bestimmungen über den Dientsvertrag auf den Lehrvertrag ergaenzend anwendbar sind.

Die Arbeitsgesetze haben einen verschiedenen Weg verfolgt. Tatsaechlich sind durch das Arbeitsgesetz mit Nummer 931 alle Lehrlinge, und durch das heute noch geltende Arbeitsgesetz mit Nummer 1475 nur die Lehrlinge, die das achtzehnte Lebensjahr nicht vollendet haben, ausser des Geltungsbereiches vom Gesetz geblieben. Wie es auch aus diesen kurzen Erklaerungen hervorgeht, ist *der jugendliche Arbeitnehmer* von dem das achtzehnte Lebensjahr nicht vollendet habenden *Lehrlinge* sowohl aus rechtlicher als auch sozialer Hinsicht generell verschieden.

B. DAS BESCHAEFTIGUNGSVERBOT

1. Mindestalter bei der Einstellung zur Arbeit.

a. Das Mindestalter bei der Arbeitseinstellung hat das Hygienengesetz (1930) mit Nummer 1593 im türkischen Arbeitsrecht festgesetzt. Nach Art. 173 dieses Gesetzes kann man *Jugendliche unter 12 Jahren* in jeder Art der Industrieanstalten wie Fabriken, Werkstaetten und Bergbau als Arbeitnehmer und Lehrling nicht zur Arbeit einstellen. Aus dem Gegensatz dieses Artikels kann man beschliessen, dass man Jugendliche über 12 Jahren ausser der Industrieanstalten in Dienst nehmen kann. So haben manche Autoren⁴ zu diesem Ergebnis gekommen. Nach meiner Meinung ist Art. 173 des Hygienengesetzes eine Schutzbestimmung für Jugendliche unter 12 Jahren, und dieses Beschaeftigungsverbot soll als ein absolutes Verbot betrachtet werden. Darum ist es nach meiner Ansicht tref-fend, dass man Jugendliche unter 12 Jahren in jeder Art der Beschaeftigung nicht in Dienst nehmen kann.

In der Türkei ist der Besuch der Volksschule obligatorisch. Nach Art. 3 des Gesetzes (1961) mit Nummer 222, nach dem der Volksschulbesuch obligatorisch ist, kann man mit dem siebten Lebensjahr in die Volksschule gehen und nach dem Ende des fünf-

4) F.H. SAYMEN, Türk İş Hukuku (Türkisches Arbeitsrecht), Istanbul 1954, S. 316.

zehnten Lebensjahres abschliessen. Danach ist es in der Türkei möglich, dass Jugendliche 3 Jahre vor dem Abschluss der Volksschule zur Arbeit eingestellt wird.

Das erwahnte Beschaeftigungsverbot von Art. 173 HygG. besteht nicht nur für die nach einem Arbeitsvertrag arbeitenden Arbeitnehmer, sondern auch für die Lehrlinge. Die selbe Beschraenkung wird auch in Art. 5 Lehrling-Geselle und Meisterschaftsgesetz wiederholt. Aber die Bestimmung des erwahnten Artikels, die besagt, dass der Lehrling nicht aelter als 18 Jahre sein muss, ist nicht treffend geworden. Denn, besonders in Hinblick auf die heutigen, technischen und beruflichen Fortschritte muss es angenommen werden, dass die Lehrlinge aelter als 18 Jahre sein können⁵.

b. Im türkischen Arbeitsrecht sind die Jugendlichen im Hinblick auf die Entstehung des Arbeitsverhaeltnisses in drei Altersgruppen geteilt. Wie ich oben erwahnt habe, können die Jugendlichen unter 12 Jahren nicht nach einem Lehrvertrag in Dienst genommen werden.

Der Jugendliche unter 16 Jahren (der das sechzehnte Lebensjahr nicht vollendet habende Jugendliche) kann im allgemeinen nach einem Arbeitsvertrag in Dienst genommen werden; aber die taegliche Arbeitszeit darf nach Art. 173 Abs. 2 HygG. acht Stunden nicht überschreiten, und nach Art. 67 ArbG. gibt es Nachtarbeitsverbot für diesen. Die Arbeitsstunden dieser Jugendlichen, die die Volksschule besuchen, müssen so geregelt werden, dass die Arbeitsstunden die Unterrichtsstunden nicht hindern; und die Unterrichtsstunden müssen nach Art. 67 ArbG. als Arbeitsstunde betrachtet werden. Zuletzt besteht sowie das Verbot der Beschaeftigung Jugendlicher unter 16 Jahren mit gefaehrlichen Arbeiten, und das stadtverwaltliche Verbot der Beschaoftigung in Kaffeehaus, Bar, Badehaus und Tanzlokale, Art. 176 HygG.

Die Jugendlichen über 16 Jahren können im allgemeinen nach einem Arbeitsvertrag zur Arbeit eingestellt werden. Aber, es geben zwei wichtige Beschraenkungen bei der Beschaeftigung dieser Jugendlichen. Es besteht das Verbot der Beschaeftigung Jugendlicher

5) TUNÇOMAĞ, aaO., S. 90.

mit gefaehrlicher Arbeit. *Einige gefaehrliche Arbeiten, in denen sie beschaefligt werden können*, sind in der Verordnung für gefaehrliche Arbeiten (1973) bestimmt, Art. 78 Abs. 2 ArbG. Ausserdem können diese Jugendlichen *in unterirdischen Arbeiten* wie im Bergbau nicht beschaefligt werden, Art. 68 ArbG.

Wie es für die Jugendlichen unter 16 Jahren besteht, ist es auch für die Jugendlichen über 16 Jahren die Beschaefltigung in Kaffeehaus, Bar, Badehaus and Tanzlokale von der Stadtverwaltung verboten, Art. 176 HygG. Dieses Beschaefltigungsverbot besteht noch mehr für den Schutz Jugendlicher in moralischer Hinsicht.

c. Im türkischen Arbeitsrecht gibt es keine Ausnahme der Mindestalterbeschränkung; ohnehin ist die Mindestalterbeschränkung des türkischen Rechts geringer als die der internationalen Abkommen. Tatsächlich ist das Mindestalter im Internationalen Abkommen (1919) mit Nummer 5 als 14 Jahre und im Internationalen Abkommen (1927) mit Nummer 59 als 15 Jahre, aber in der Türkei als 12 Jahre bestimmt. Wenn man diese Mindestalterbeschränkung von 14 oder 15 Jahren sich festsetzt, kann das mit manchen Ausnahmen (wie z.B., Genehmigung zur Beschaefltigung Jugendlicher mit 14 oder 15 Jahren, bei der die Personen der selben Familie arbeiten) als berechtigt angesehen werden. Aber im türkischen Recht hat man keine Benötigung dafür gehabt.

2. Verbote und Beschränkungen für Beschaefltigungssalter.

a. Im türkischen Arbeitsrecht ist das Beschaefltigungsverbot nach der Altersgruppe des Jugendlichen verschieden. Das habe ich vorhin erwäehnt. Wie es aus diesen Erläuterungen hervorgeht, besteht für die Jugendlichen unter 12 Jahren das Verbot der Beschaefltigung nach dem Arbeitsvertrag (und nach dem Lehrvertrag). Weil die Beschaefltigung der Jugendlichen unter 12 Jahren ihr Wachstum stören wird, ist dieses ein absolutes Verbot.

b. Die Jugendlichen unter 16 Jahren können in der Regel nach dem Arbeitsvertrag beschaefltigt werden. Aber die Beschaefltigung der Jugendlichen unter 16 Jahren ist in "gefaehrlichen Arbeiten", "unterirdischen Arbeiten" verboten, und die Beschaefltigung in

“Kaffeehaus, Bar, Badehaus und Tanzlokale” kann von den Behörden verboten werden.

Die Jugendlichen über 16 Jahren können nur in der Verordnung bestimmten einigen “gefaehrlichen Arbeiten” nicht beschaeftigt werden; aber in ausser dieser gefaehrlichen Arbeiten bleibenden Arbeiten können sie unter manchen Bedingungen beschaeftigt werden. Ausserdem besteht für diese das Verbot der Beschaeftigung in “unterirdischen Arbeiten”, und ihre Beschaeftigung in “Kaffeehaus, Bar, Badehaus und Tanzlokale” kann von den Behörden verboten werden.

3. Aertzliche Untersuchungen.

Im türkischen Arbeitsrecht müssen die Jugendlichen unter 18 Jahren vor der Einstellung zur Arbeit von einem Arzt untersucht werden. In der Bescheinigung des Arztes muss es aufgeführt werden, dass der Arzt auf Grund des Untersuchungsergebnisses die Gesundheit des Jugendlichen durch die Ausübung der jeweiligen Arbeit für gefaehrdet nicht haelt. Ausserdem muss der Jugendliche nach jeder mindestens sechsmonatlicher Frist vom Arzt nachuntersucht werden, bis der Jugendliche das achtzehnte Lebensjahr vollendet. Der Arbeitgeber hat die Bescheinigungen aufzubewahren und der Aufsichtsbehörde auf Verlangen zur Einsicht vorzulegen, Art. 80 ArbG.

Andererseits müssen die Arbeitnehmer, die in gefaehrlichen Arbeiten beschaeftigt werden, vor der Einstellung zur Arbeit vom Arzt untersucht werden. Dabei muss der Arzt in einer Bescheinigung es aufführen, dass er die Gesundheit des in gefaehrlicher Arbeit beschaeftigten Arbeitnehmers durch die Ausübung der Arbeit für gefaehrdet nicht haelt, Art. 79 ArbG. Hier ist die Rede von den Arbeitnehmern, die meistens aelter als 18 Jahre sind. Also ist die aertzliche Untersuchung im türkischen Arbeitsrecht für Jugendliche unter 18 Jahren absolut und für Arbeitnehmer über 18 Jahren nur in gefaehrlichen Arbeiten vorgeschrieben.

C. ARBEITSBEDINGUNGEN

1. Arbeitszeiten.

Im türkischen Arbeitsrecht ist die Wochenarbeitszeit 48 Stunden und die taegliche Arbeitszeit 8 Stunden. Die taegliche Arbeitszeit der Jugendlichen unter 16 Jahren darf 8 Stunden nicht überschreiten. Wenn diese in die Volksschule gehen, wird die Schulzeit zur taeglichen Arbeitszeit gezaehlt. Also, für die Jugendlichen unter 16 Jahren besteht das Verbot der Mehrarbeit, und nach meiner Ansicht darf die taegliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten, auch wenn es im Betrieb an Samstagen Ferien gibt.

Es gibt keine Beschraenkung der taeglichen Arbeitszeit für die Jugendlichen über 16 Jahren.

2. Nachtarbeit.

Es ist für die Jugendlichen unter 16 Jahren verboten, dass sie in der Nachtzeit (20.00-06.00 Uhr abends) beschaefigt werden, Art. 174 HygG. Aber, nach Art. 69 ArbG, erstreckt sich dieses Verbot so weit, dass die Jugendlichen unter 18 Jahren bei gewerblichen Arbeiten in der Nachtzeit nicht beschaefigt werden dürfen.

3. Urlaub und Ruhepausen.

Die Jugendlichen unter 18 Jahren sind in Hinsicht von Urlaub in einem Masse geschützt. Denn, nach Art. 49 ArbG, kann die Urlaubszeit der Jugendlichen unter 16 Jahren nicht kürzer als 18 Arbeitstagen sein⁶.

Jedoch haben die Lehrlinge das Recht des einmonatlichen Urlaubs in einem Jahr, Art. 15 Abs. 1 Gesetz mit Nummer 2089.

Dagegen sind die Jugendlichen in Hinsicht von Ruhepausen und sogar wöchentlicher Ruhezeit speziell nicht geschützt. Das muss, nach meiner Ansicht, als einem Mangel angesehen werden.

6) s. für Einzelheiten : TUNÇOMAĞ, aaO., S. 424.

4. Mitwirkung des Arbeitgebers.

Im türkischen Arbeitsrecht ist eine zusätzliche Zeit für Erziehung der Jugendlichen nicht anerkannt. Nur hat der Arbeitgeber die zur Erfüllung der Volksschulpflicht notwendige Zeit zu gewahren, und diese Zeit zur täglichen Arbeitszeit des Jugendlichen zu zählen.

Dagegen hat der Lehrmeister dem Lehrling die zur Erfüllung seiner Berufsschulpflicht notwendige Zeit zu gewahren, Art. 20 Abs. 2, Art. 25 Gesetz mit Nummer 2089.

5. Mindestlohn.

Im türkischen Arbeitsrecht sind die Mindestlöhne der Jugendlichen unter 16 Jahren und die der Lehrlinge verschieden voneinander. Tatsächlich, in der Türkei ist der Mindestlohn der volljährigen Arbeitnehmer und der Jugendlichen über 16 Jahren seit 1.1.1978 täglich als 110 TL. und der der Jugendlichen unter 16 Jahren täglich als 70 TL. bestimmt. Der Lehrmeister darf seinem Lehrling einen Lohn nicht geben, der nicht mehr als % 30 des bestimmten Mindestlohnes ist. Ausserdem muss er den Lehrlingslohn nach jeder sechsmonatlichen Zeit erhöhen. Diese Erhöhung muss höher als % 5 des Lehrlingslohnes sein. Und der Lehrlingslohn kann nicht zur Steuer herangezogen werden, Art. 13 Abs. 1/3 Gesetz mit Nummer 2089.

In der Landwirtschaft ist der Mindestlohn der volljährigen Arbeitnehmer und der Jugendlichen über 16 Jahren in der Türkei seit 1.2.1978 täglich als 90 TL. und der der Jugendlichen unter 16 Jahren täglich als 57.50 TL. bestimmt.

6. Periodische ärztliche Untersuchungen.

Wie ich oben (in B 3) erklärt habe, müssen die Jugendlichen unter 18 Jahren vor der Einstellung zur Arbeit vom Arzt untersucht werden. Diese ärztliche Untersuchungen werden nach jeder mindestens sechsmonatlichen Frist wiederholt, bis der Jugendliche das achtzehnte Lebensjahr vollendet. Also, im türkischen Arbeitsrecht müssen die Jugendlichen unter 18 Jahren vor der Einstellung zur

Arbeit und nach jeder mindestens sechsmonatlichen Frist vom Arzt untersucht werden, bis sie das achtzehnte Lebensjahr vollenden, Art. 80 ArbG.

D. ANWENDUNG DER BETRIEBSSCHUTZREGELUNGEN

1. Aufsichtsbehörde für die Anwendung der Betriebsschutzregelungen

Im türkischen Arbeitsrecht sind die Aufsichtsbehörden für die Anwendung der Betriebsschutzregelungen verschieden. Tatsächlich, vor allem ist das Ministerium für Arbeit die Aufsichtsbehörde für die Anwendung der die Gesundheit der Arbeitnehmer und die Arbeitnehmer vor Betriebsgefahren schützenden Regelungen. Die *Inspektoren für Betriebssicherheit*, die dem im Arbeitsministerium befindenden Generaldirektorat für Arbeitnehmerwohlbefinden verantwortlich sind, besichtigen als Aufsichtsbehörde die Durchführung der Betriebsschutzregelungen. Ausserdem geben es auch die *Arbeitsinspektoren* im Arbeitsministerium, die von der Anwendung der Betriebsschutzregelungen als Aufsichtsbehörde verantwortlich sind. Die anderen Aufsichtsbehörden sind das Ministerium für Hygiene und Soziale Fürsorge, das Ministerium für Öffentliche Arbeiten und die Stadtverwaltungen. Aber, es gibt keine Koordination zwischen allen diesen Aufsichtsbehörden, und darum hat man bei der Aufsicht der Schutzregelungen den Erfolg, den man erwartet hat, nicht gehabt.

2. Die öffentliche Register für Jugendliche.

Im türkischen Arbeitsrecht gibt es keine öffentliche Register für die Jugendlichen.

3. Zuwiderhandlungen gegen die Betriebsschutzregelungen.

Die Zuwiderhandlung gegen die Betriebsschutzregelungen wird in der Regel mit einer Geldbusse geahndet, weil es keine Freiheitsstrafe für die Zuwiderhandlung gegen die Betriebsschutzregelungen vorgeschrieben ist. Zum Beispiel; der Arbeitgeber, der einen Jugend-

lichen unter 16 Jahren taeglich mehr als 8 Stunden beschaeftigt, wird mit einer Geldbusse von mindestens 1500 TL. geahndet. Der Arbeitgeber, der einen Jugendlichen ohne die Bescheinigung des Arztes beschaeftigt, wird mit einer Geldbusse von mindestens 500 TL. geahndet. Der Arbeitgeber, der die Jugendlichen unter 18 Jahren in gewerblichen Nacharbeiten beschaeftigt, wird mit einer Geldbusse von mindestens 1500 TL. geahndet.

Andererseits, die Aufsichtsbehörde hat, wenn die dem Jugendlichen übertragenen Arbeiten Gefahren für seine Gesundheit, sein Geschlecht und Alter befürchten lassen, den Jugendlichen von der Beschaeftigung aufzuhalten.

E. JUGENDVERTRETUNG

1. Das Betriebsrat ist in der Türkei gesetzlich nicht vorgeschrieben. Darum gibt es keine Rede von der Vertretung der Jugendlichen in Betriebsraeten. Aber es gibt die Möglichkeit, dass man in Tarifvertraegen die Vertretung der Jugendlichen im Betriebsrat vorsieht.

Andererseits, es muss ein Ausschuss für Gefahrenschutz und Arbeitnehmerwohlbefinden in Betrieben gegründet werden, bei denen mindestens 50 Arbeitnehmer mehr als 6 Monaten kontinuierlich beschaeftigt werden, Art. 76 ArbG und Art. 2 entsprechende Verordnung. In diesem Ausschuss, der von den Vertretern der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber ausgebildet ist, gibt es keinen Vertreter der Jugendlichen.

Für die Mitgliedschaft in Gewerkschaften ist es in der Türkei nötig, dass der Arbeitnehmer *urteilsfaehig ist und das sechzehnte Lebensjahr vollendet hat*. Jedoch, der Jugendliche unter 16 Jahren darf auf die schriftliche Einwilligung seines gesetzlichen Vertreters Mitglied einer Gewerkschaft sein. Aber die Jugendlichen unter 16 Jahren haben kein Abstimmungsrecht in der Hauptversammlung, Art. 5 Abs. 2 Gewerkschaftsgesetz. Ausser diesen gibt es in der türkischen arbeitsrechtlichen Gesetzgebung keine Bestimmung über die Vertretung der Jugendlichen an den Gewerkschaftsorganen.

2. Die Vertretung der Jugendlichen ist auch bei der Beilegung der kollektiven Arbeitstreitigkeiten und den Tarifverhandlungen in der Türkei gesetzlich nicht vorgeschrieben. Aber wenn die Parteien des Tarifvertrages damit einverstanden sind, ist es möglich, dass die Jugendlichen bei der Beilegung der kollektiven Arbeitstreitigkeiten und den Tarifverhandlungen vertreten werden.

3. Wie es in den anderen Ländern möglich ist, kann man auch in der Türkei Schutzbestimmungen für Arbeitnehmer in den Tarifverträgen festsetzen. Dieser Weg ist ganz offen. In den Tarifverträgen kann besonders die Begrenzung der Arbeitszeiten, die Verlaengerung der Ruhetagen und der Ruhepausen oder die Erleichterung der generellen und beruflichen Erziehung Jugendlicher bestimmt werden.

4. In der Türkei ist die Jugendvertretung in verwaltlichen Arbeitsämtern nicht vorgeschrieben.

F. BEWERTUNG UND SCHLUSS

1. Meine obigen kurzen Erklärungen können es zeigen, in welchem Masse die Jugendlichen in der Türkei geschützt sind. Das Niveau der in der Türkei bestehenden Schutzbestimmungen für die Jugendlichen sind im allgemeinen nicht unter als die, die in den internationalen Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) bestimmt sind. Das sieht man besonders deutlich an der Beschraenkung der Arbeitszeit Jugendlicher unter 16 Jahren, an dem Verbot der Nacharbeit, an der Verlaengerung der Urlaubszeit und an der obligatorischen Einstellungsuntersuchung des Arztes Jugendlicher unter 18 Jahren. Dagegen ist in der Türkei das Mindestalter für die Einstellung zur Arbeit 12 Jahre, und das ist geringer als das im Internationalen Abkommen mit Nummer 59 als 15 Jahre und im Internationalen Abkommen mit Nummer 5 als 14 Jahre bestimmten Mindestalter. Die Mindestalterbeschraenkung von 15 Jahren hat manche Ausnahmen in internationalen Abkommen; dagegen ist die in der Türkei bestehende Mindestalterbeschraenkung von 12 Jahren absolut.

2. Beim Schutz der Jugendlichen ist es vor allem wichtig, dass man sich die Beschäftigung der Jugendlichen noch mehr beschränkt. Denn, das Ziel jedes Landes ist die Vorbereitung des Wohlzustandes für das Wachstum der Jugendlichen. Darum ist es notwendig, dass die Jugendlichen ausser aller Art der Beschäftigung gehalten werden müssen, die ihres Wachstum behindert. Aber, auch das genügt nicht. Man muss die die Interessen der Jugendlichen bewahrenden Massnahmen an den Stellen treffen, wo die Beschäftigung Jugendlicher erlaubt ist.

3. Man kann die Wichtigkeit der Gesetzen und der Verordnungen für den Schutz der Jugendlichen nicht unterschätzen. Denn, diese Bestimmungen der Gesetzgebung errichten die notwendigen Basen für den Schutz der Jugendlichen. Aber in diesem Zusammenhang sind auch die Tarifverträge von grosser Bedeutung. Tatsächlich verbreitern sich die tarifvertraglichen Normen einerseits die Schutzbestimmungen für die Jugendlichen; andererseits, die Gewerkschaften werden als Partei der Tarifverträge wirksam für die Aufsicht der tarifvertraglichen Schutzregelungen.

4. Der Staat muss vor allem genügende und erfahrene Personen als Aufsichtsbehörde haben, um die Wirksamkeit der Schutzbestimmungen Jugendlicher zu schaffen. Die Zahl der Inspektoren, die als Aufsichtsbehörde mit dem arbeitnehmerischen Wohlbefinden und der Arbeitssicherheit tätig sind, ist in der Türkei nicht genügend. In dieser Richtung können die Arbeitnehmer und besonders die Gewerkschaften nutzende Dienste leisten. Aber man kann nicht sagen, dass die türkischen Gewerkschaften bisher genügende Interesse dafür gehabt haben.

5. In der Türkei sind die Betriebsräte gesetzlich nicht vorgeschrieben. Man kann es auch nicht sagen, dass das durch die Tarifverträge verschafft wird. Man trifft es meistens, dass in den Betriebsräten, die durch die Tarifverträge für begrenzte Sachen angenommen sind, die Jugendlichen nicht vertreten werden.

Die selbe Ansicht ist gültig auch für die arbeitlichen Verwaltungsämtern; denn es gibt sowohl keine gesetzliche Regelung über die Vertretung der Jugendlichen in verwaltlichen Anstalten als auch keine Durchführung davon.

