

DIE BEILEGUNG DER ARBEITSSTREITIGKEITEN IN DER TÜRKEI (*)

von

Prof. Dr. Kenan TUNÇOMAĞ

Universität Istanbul

I. ALLGEMEINES ZUR BEILEGUNG DER ARBEITSSTREITIG- KEITEN IM TÜRKISCHEN ARBEITSRECHT

Die Arbeitsstreitigkeiten im türkischen Arbeitsrecht sind wie in den meisten Ländern als individuelle Arbeitsstreitigkeiten und kollektive Arbeitsstreitigkeiten in zwei Gruppen getrennt. Die individuellen Arbeitsstreitigkeiten werden durch die Arbeitsgerichte beigelegt. Aber für die strafrechtlichen Sachen aus der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung sind nur die Strafgerichte zuständig, § 108 ArbG, § 50/53 SeemG, § 52/63 TVG, § 31 SVG. In der Doktrin werden auch die Schiedsgerichte, wenn die Parteien damit einverstanden sind, für die individuellen Arbeitsstreitigkeiten als zuständig anerkannt¹. Aber der türkische Kassationshof ist, wie ich unten in II.2 erörtert habe, der entgegengesetzten Meinung. Die Parteien dürfen bei den kollektiven Rechtsstreitigkeiten die Arbeitsgerichte oder die Schiedsgerichte anrufen. Sie können auch, wenn sie wünschen, den Arbeitskampf (Streik oder Aussperrung) und in den Fällen, bei denen der Arbeitskampf gesetzlich verboten ist, das obligatorische Schiedsverfahren anrufen.

Bei der Beilegung der kollektiven Regelungsstreitigkeiten wird ein besonderes (anderes) Verfahren verfolgt. Tatsächlich wird bei

(*) Allgemeiner Bericht vorgelegt von Prof. Dr. K. Tunçomağ zum 9. int. Kongress für das Recht der Arbeit und der Sozialen Sicherheit.

1) Siehe **Kuru**, Hukuk Yargilama Usulü (Zivilprozessverfahren), 733.

der Beilegung der Regelungsstreitigkeiten zuerst die Schlichtung anrufen. Das ist unvermeidbar. Wenn die Schlichtung misslingt, sind die Parteien berechtigt, den Arbeitskampf zu beginnen. Durch die Parteivereinbarung ist auch das Schiedsgericht zuständig. Dagegen gehören die Regelungsstreitigkeiten im türkischen Recht nicht vor die Arbeitsgerichte.

In den Fällen, bei denen der Arbeitskampf nach § 20 TVG ausnahmsweise verboten ist, ist das obligatorische Schiedsverfahren der wichtigste Weg für die Lösung der kollektivrechtlichen Arbeitsstreitigkeiten. Aber auch hier gibt es die Möglichkeit, dass die Parteien durch Vereinbarung das Schiedsverfahren anrufen.

Die individuellen Arbeitsstreitigkeiten werden regelmässig durch das Arbeitsgericht beigelegt. Das Schiedsverfahren ist trotz der Parteivereinbarung nicht zuständig. Das ist die Ansicht des türkischen Kassationshofes.

1. Beilegung der individuellen Arbeitsstreitigkeiten durch das Arbeitsgericht

a) Gründung der Arbeitsgerichte

Die Arbeitsgerichte in der Türkei werden zum ersten Male 1950 gegründet; dabei ermächtigte das Arbeitsgerichtsgesetz von 1950 das Justizministerium, "aus gegebenem Anlass" Arbeitsgerichte einzurichten. Das Justizministerium richtete aus gegebenem Anlass in Istanbul 10, Ankara 6, Zonguldak 4, Izmir 2 Arbeitsgerichte und in Eskişehir, Bursa, Kütahya, Kırıkkale 1 Arbeitsgericht ein.

An den Orten, wo es noch kein Arbeitsgericht gibt, sind die Zivilgerichte für die individuellen Arbeitsstreitigkeiten als Arbeitsgericht zuständig. Die Frage, welche Zivilgerichte für die Arbeits-sachen zuständig sind, wird von der Höchstrichterlichen Versammlung gelöst. Andererseits muss auch das mit Arbeitssachen bevollmächtigte Zivilgericht nach dem Gerichtsverfahren, das im Arbeitsgerichtsgesetz bestimmt ist, Beschluss fassen, § 1 Abs. 3 ArbGG.

b) Aufbau der Arbeitsgerichte

Das Arbeitsgericht bestand nach § 2 ArbGG aus einem Vorsitzenden Richter (Berufsrichter) und zwei Laienbeisitzern aus den

Kreisen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber. Von den zwei Laienbeisitzern war der eine der Vertreter der Arbeitnehmer und der andere der Vertreter der Arbeitgeber. Darum war die Teilnahme dieser zwei Laienbeisitzer an der Verhandlung und der Beschlussfassung, ausser im Fall der tatsächlichen oder rechtlichen Unmöglichkeit, zwingend. Obwohl es darüber im ArbGG keine klare Norm gab, war dies die herrschende Meinung in der Doktrin².

Aber das Verfassungsgericht hat mit seiner Entscheidung von 13.4.1971 die §§ 2, 3, 4, 6, 12, 13 und 14 des Arbeitsgerichtsgesetzes abgeschafft. Nach dieser Entscheidung müssen die Arbeitsgerichte in der Besetzung mit einem Berufsrichter tätig werden. Tatsächlich waren die Arbeitsgerichte auch in den früheren Zeiten, nämlich vor der Entscheidung des Verfassungsgerichts, nur in der Besetzung mit einem Berufsrichter tätig³.

c) Sachliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte

Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte ist in § 1 ArbGG und den anderen arbeitsrechtlichen Gesetzen bestimmt. Danach sind die Arbeitsgerichte für folgende Arbeitsstreitigkeiten zuständig.

aa) *Aus dem Arbeitsvertrag oder dem Arbeitsgesetz erwachsende Arbeitsstreitigkeiten, die zwischen den Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber oder dem leitenden Angestellten bestehen*

Für diese Streitigkeiten sind nach § 1 Abs. 1 ArbGG die Arbeitsgerichte zuständig. Aber es muss angenommen werden, dass zuerst das Arbeitsgesetz von 1967 und jetzt das Arbeitsgesetz von 1971 den Platz des in § 1 Abs. 1 ArbGG genannten Arbeitsgesetzes von 1936 eingenommen hat.

2) **Çenberci**, İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi (Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz) (Ankara 1969), 54/55. Siehe auch **Kuru**, İş Uyuşmazlıklarının Çözülmesi, Tebliğ, Birinci Türk Hukuk Kongresi, ayrı bası (Beilegung der Arbeitsstreitigkeiten, Bericht zum Ersten Türkischen Rechtskongress, Separatdruck) (Ankara 1971), 6.

3) Siehe **Kuru**, 6.

Aus diesem Grund muss heute der Begriff Arbeitnehmer, Arbeitgeber und leitender Angestellter nach dem Arbeitsgesetz von 1971 bestimmt werden.

Der Ausdruck "Arbeitsgesetz" muss extensiv ausgelegt werden. Er umfasst auch das Seemannsgesetz und das Pressearbeitsgesetz.

Die Arbeitsgerichte sind für die Arbeitsstreitigkeiten zuständig, die zwischen den Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber oder dem leitenden Angestellten bestehen; aber nur für die, die aus dem Arbeitsvertrag oder dem Arbeitsgesetz entstanden sind. § 1 Abs. 1 ArbGG spricht nur vom Arbeitsgesetz. Daraus kann man jedoch nicht folgern, dass die Arbeitsgerichte für die zwischen denselben Personen bestehenden Arbeitsstreitigkeiten, die aus dem Tarifvertragsgesetz und dem Gewerkschaftengesetz entstanden sind, nicht zuständig sind. Dies wird in den Erwägungen einer Entscheidung des türkischen Kassationshofes folgenderweise begründet: "...die Arbeitsgerichte sind zu dem Zweck gegründet worden, dass die Arbeitsstreitigkeiten an den Gerichten geführt werden, die über arbeitsrechtliche Sachen besondere Kenntnisse besitzen. Als das Arbeitsgerichtsgesetz von 1950 die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte bestimmt hatte, war das Tarifvertragsgesetz noch nicht in Kraft getreten. Aber das besagt nicht, dass die Arbeitsgerichte für diese Streitigkeiten, die nicht von den in § 1 ArbGG genannten Streitigkeiten verschieden sind, nicht zuständig sind. Denn die Auslegung des Gesetzes nach seinem Zweck ist nicht nur für das materielle Recht, sondern auch für das formelle Recht die Hauptregel..."⁴. Ausserdem ist nach § 13 des Kassationshofsgesetzes die 9. Rechtskammer des Kassationshofes für die Revision der Urteile über die Streitigkeiten zuständig, die aus dem Arbeitsgesetz, dem Tarifvertragsgesetz, dem Pressearbeitsgesetz, dem Seemannsgesetz, und dem Gewerkschaftengesetz entstehen. Es ist klar, dass dies eine starke Stütze für die extensive Auslegung von § 1 Abs. 1 ArbGG ist⁵.

4) Y. 9. HD., 4.5.1967 - 4311/3778, **Çenberci**, 31. Für den anderen Teil der Entscheidung, siehe die Entscheidung in Fn. 7. Auch: Y. 9. HD., 27.9.1971-20293/20320, RKD., (Zeitschrift der amtlichen Entscheidungen) 1971/11, 411; 4.2.1972-1723/1855, *İş ve Hukuk* (Arbeit und Recht) 972/973, 828.

5) Vgl. **Kuru**, 934, N. 13; **Tuncay**, İHU Sendikalar K. 4 (Praxis des Arbeitsrechts, Gewerkschaftengesetz 4).

Aber die Arbeitsgerichte sind nur für die *Zivilstreitigkeiten* zuständig, die zwischen Arbeitnehmer, Arbeitgeber und leitenden Angestellten bestehen und aus dem Arbeitsvertrag entstehen, nicht jedoch für *Strafsachen* über dieselbe Streitigkeit. Es wäre zu begrüssen, wenn die Arbeitsgerichte auch für die Strafsachen in Arbeitsstreitigkeiten zuständig würden⁶.

bb) Klagen, die die Gewerkschaften als Vertreter der Arbeitenden oder im Namen ihrer Mitglieder führen, oder Klagen, die gegen die Gewerkschaften geführt werden

Die Gewerkschaften können als die Vertreter der Arbeitenden oder auf die Berufung ihrer Mitglieder Klagen erheben, die aus den Gesetzen (in weiterem Sinne), dem Tarifvertrag, der Tradition oder den gemeinsamen Interessen des Berufs entstehen und die Sozialversicherungsrechte oder arbeitsvertragliche Rechte ihrer Mitglieder betreffen. § 1 Abs. E ArbGG hat auf § 4 Abs. E des alten Gewerkschaftengesetzes mit Nummer 5018 zurückverwiesen und besagt, dass die Arbeitsgerichte für diese Klagen zuständig sind. Das neue Gewerkschaftengesetz Nr. 274 hat das alte Gewerkschaftengesetz Nr. 5018 aufgehoben. Aber das neue Gewerkschaftengesetz enthält in § 14 Abs. 1 E dieselbe Bestimmung wie das vorige Gewerkschaftengesetz. Die 9. Rechtskammer des türkischen Kassationshofes hat in einer Entscheidung zutreffend ausgesagt, dass die neue Gesetzesbestimmung den Platz der alten aufgehobenen Gesetzesbestimmung einnimmt, auf die verwiesen wurde⁷. Die Arbeitsgerichte sind also auch für die Klagen zuständig, die nach § 14 Abs. 1 E GewO erhoben werden⁸. Es wäre formal zu sagen, dass nach § 136 der Verfassung die Zuständigkeit der Gerichte nach dem Gesetz bestimmt wird⁹. Denn nach meiner Ansicht kann die Aufhebung des alten Gewerkschaftengesetzes die Anwendung des neuen Gewerkschaft-

6) Ebenso: **Saymen**, 329; **Çenberci**, 34; **Kuru**, 18; **Erkün**, *İş Mahkemeleri Kurulurken Bazı Düşünceler, SS Konferansları, 2. Kitap* (Einige Bemerkungen bei der Gründung der Arbeitsgerichte, Vorträge für Sozialpolitik, Heft 2) (İstanbul 1949), 42/43.

7) Siehe Y. 9. HD., 4.5.1967 - 4311/3778, **Çenberci**, 31.

8) Ebenso: **Çenberci**, 36/37.

9) Siehe **Kuru**, 14. Vgl. **Şahlanan**, 20.

tengesetzes nicht deshalb hindern, weil es dieselbe Bestimmung wie das alte Gesetz enthält.

cc) Streitigkeiten, die aus der Anwendung des Sozialversicherungsgesetzes erwachsen

Die Arbeitsgerichte sind nach § 1 Abs. 2 B ArbGG auch für die Streitigkeiten zuständig, die zwischen dem Versicherten oder seinen Nachfolgern und der Sozialversicherungsanstalt entstehen; ebenso auch für die Streitigkeiten, die aus dem Sozialversicherungsgesetz entstehen, aber gleichwohl ausserhalb der Bestimmung von § 1 Abs. 2 B ArbGG stehen. Dies besagt § 136 SVG in aller Klarheit.

dd) Streitigkeiten, die aus anderen arbeitsrechtlichen Gesetzen erwachsen

Bestimmungen über die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte enthalten neben dem Arbeitsgesetz auch das Seemannsgesetz, das Pressearbeitsgesetz, das Gewerkschaftengesetz und das Tarifvertragsgesetz. Das Gewerkschaftengesetz und das Tarifvertragsgesetz enthalten klare Bestimmungen über die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte. Aber nach meiner Ansicht sind die Arbeitsgerichte auch zuständig, wenn es in solchen Gesetzen an einer klaren Zuständigkeitsbestimmung fehlt¹⁰. Denn es ist nicht zwingend, dass bei Fehlen einer klaren Bestimmung die anderen Gerichte zuständig sein müssen. Hierfür gibt es keinen berechtigten Grund. Der türkische Kassationshof ist derselben Ansicht¹¹.

ee) Streitigkeiten, die aus der Anwendung des Sozialversicherungsanstaltsgesetzes der selbständigen Arbeitnehmer erwachsen

Die Arbeitsgerichte sind auch für die Streitigkeiten zuständig, die aus der Anwendung des Sozialversicherungsanstaltsgesetzes der selbständigen Arbeitnehmer erwachsen. § 70 des obenerwähnten Gesetzes hat dafür eine klare Bestimmung gebracht.

10) Ebenso: Çenberci, 36/37.

11) Y. 9. HD., 25.10.1965 - 4925/5011; 25.4.1968 - 2864/3644.

d) Örtliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte

Die örtliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte ist in § 5 ArbGG geregelt. Sie wurde in früheren Zeiten "Zuständigkeit nach dem Ort" genannt¹². Die örtliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte ist in folgender Weise bestimmt:

aa) Zuständigkeit des Arbeitsgerichts am Ort des Wohnsitzes des Beklagten

Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte wird vor allem nach dem Wohnsitzprinzip bestimmt. Tatsächlich wird jede arbeitsrechtliche Klage an dem Gericht des Ortes geführt, wo der Wohnsitz des Beklagten liegt. Dieser wird nach dem türkischen Recht bestimmt. Hierbei kommt es auf den Zeitpunkt an, an dem die Klage erhoben wird. Dies ergibt sich schon aus der Anwendung der Hauptregel des § 9 Abs. 1 ZPO, die besagt, dass jede Klage bei dem Gericht erhoben wird, wo der Wohnsitz des Beklagten liegt, auf die Arbeitsgerichte.

Wo der Wohnsitz des Beklagten ist, wird nach § 18/22 und 49 des Zivilgesetzbuches bestimmt. Obwohl diese Bestimmungen den Wohnsitz nicht definieren, kann man die folgende Definition des Wohnsitzes geben: Der Wohnsitz ist das Zentrum der persönlichen Lebensbeziehungen des Menschen. Es ist nützlich, dies zu erwähnen. Der Wohnsitz ist nicht ein bestimmter Ort; sondern eine Rechtsbeziehung, die an einem Ort entstanden ist¹³. Nach meiner Ansicht ist es nicht zutreffend, wie manche Autoren¹⁴ es tun, von dem Wohnsitzgericht zu sprechen, statt die Zuständigkeit des Gerichts zu erwähnen, wo der Wohnsitz des Beklagten ist.

12) **Postacıoğlu**, Medeni Usul Hukuku Dersleri (Lehrbuch für Zivilprozessrecht), 2. Auflage, Istanbul 1962, 87; **Ansay**, Hukuk Yargılama Usulleri (Zivilprozessverfahren), 5. Auflage, Ankara 1964, 87.

13) **Tunçomağ**, İkametgâh (Wohnsitz), İHFD. (Zeitschrift der juristischen Fakultät İstanbul), Bd. 37, 1961/1-4, 164/165.

14) Siehe **Tuncay**, İş Mahkemelerinin Yetkisi ve Sözleşme Yasası (Zuständigkeit der Arbeitsgerichte und Vertragsverbot), İHD (Zeitschrift für Arbeitsrecht), 1969/9, 759.

bb) Zuständigkeit des Arbeitsgerichts am Arbeitsort des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer darf seine Klage, wenn er es wünscht, auch an dem Arbeitsgericht erheben, wo sich sein Arbeitsplatz befindet. Denn § 5 ArbGG enthält darüber eine klare Bestimmung, die besagt, dass der Arbeitnehmer seine Klage an dem am Ort des Arbeitsplatzes bestehenden Arbeitsgericht erheben darf. Die Zuständigkeit des an dem Arbeitsplatz bestehenden Gerichts ist also in Wirklichkeit keine besondere Zuständigkeit¹⁵, sondern eine gleichwertige Zuständigkeit wie die an dem Wohnsitz des Beklagten. Der Arbeitnehmer wird seine Klage beim Gericht des Arbeitsortes erheben. Hierbei fragt sich, ob es auf den Zeitpunkt der Klageerhebung ankommt oder ob das Gericht des Ortes der Arbeit, das in Zusammenhang mit der Streitigkeit steht, zuständig ist. Die Zuständigkeit des ersteren könnte dem Arbeitnehmer eine Erleichterung geben¹⁶. Aber diese Ansicht bringt für Zeugenvernehmung und Ortsbesichtigung manche Schwierigkeiten mit sich. Darum ist es zutreffend, das Gericht des Ortes, das im Zusammenhang mit der erhobenen Klage steht, als zuständig zu betrachten¹⁷.

Der Begriff Arbeitsort definiert sich für die Festlegung der Zuständigkeit nach den Vorschriften des Arbeitsgesetzes. Es ist dies nach § 1 ArbGG der Ort, wo die Arbeit getan wird. Aber auch die Betriebsabteilungen und die Betriebsmittel gehören zum Arbeitsortbegriff¹⁸.

Die Bestimmung in § 5 ArbGG über die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte entscheidet bei allen Klagen, die bei den Arbeitsgerichten erhoben werden. Denn es gilt zu bestimmen, welchen Ortes Arbeitsgericht sachlich zuständig ist. So gilt § 5 ArbGG nicht nur für die Zuständigkeit für Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, sondern auch für alle Arbeitsklagen.

Der türkische Kassationshof ist darüber anderer Meinung. In Entscheidungen der 9. und 10. Rechtskammer wird die Ansicht

15) Vgl. **Tuncay**, 759.

16) Siehe **Şahlanan**, 27/28.

17) Schliesslich auch: **Çenberci**, 65.

18) Siehe für den Arbeitsortbegriff, **Tunçomağ**, *Ana Çizgileriyle İş Hukuku* (Grundrisse des Arbeitsrecht) (İstanbul 1978), 170.

vertreten, dass § 5 ArbGG nur für die Klagen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern angewandt werden soll.

cc) Verbot der Zuständigkeitsvereinbarungen

Nach § 5, letzter Satz, ist eine Zuständigkeitsvereinbarung ungültig. Aber diese Bestimmung wird von den Autoren verschieden ausgelegt. Nach meiner Ansicht ist die Zuständigkeitsvereinbarung in § 5 ArbGG eine zwingende Vorschrift, solche Vereinbarungen entgegen § 5 ArbGG sind ungültig¹⁹.

Die 9. Rechtskammer des türkischen Kassationshofes hatte dagegen entschieden, dass trotz § 5 ArbGG Zuständigkeitsvereinbarungen gültig waren²⁰. Später änderte sie ihre Meinung und hielt sie für ungültig²¹.

e) Gang des Verfahrens vor den Arbeitsgerichten

Die Arbeitsgerichte sind Sondergerichte und ein besonderes Verfahren wird bei diesen Gerichten angewandt. Die wichtigen Besonderheiten dieses Verfahrens kann man wie folgend darstellen.

aa) Mündliches Verfahren vor den Arbeitsgerichten

Das Verfahren vor den Arbeitsgerichten ist mündlich. Deshalb ist die Erhebung der Klage mündlich. Aber dafür ist Voraussetzung, dass der Kläger Analphabet ist (§ 474 Abs. 2 ZPO), seine Klage und seine Beweismittel dem Richter vorträgt, und der Richter nach dem Vortrag des Klägers eine Klageschrift abfassen lässt. Wenn der Kläger kein Analphabet ist, kann er mündliche Klage nicht erheben; für

19) Ebenso: **Kuru**, *Medeni Usul Hukuku* (Zivilprozessrecht), 531; **Karaok**, *İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi*, 274 ve 275 sayılı Yasalardan *Doğan Uyuşmazlıkların Yargılama Yeri* (Sachliche und örtliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte, Gerichtsstelle der Streitigkeiten aus Gesetzen mit Nummer 274 und 275), *İBD.* (Zeitschrift der Rechtsanwaltskammer) 1968/3-4, Bd. 42, 107; **Tuncay**, 763/764.

20) *Y. 9. HD.*, 24.10.1967 - 11585/9994, **Çenberci**, 66.

21) *Y. 9. HD.*, 29.4.1974 - 24172/7987, *İşveren* (Zeitschrift der Arbeitgeber) 1975/7, Bd. 13, 24.

die Erhebung der Klage muss er zwei Exemplare der Klageschrift dem Gericht übergeben²².

Die Arbeitsklage kann auch durch die Verwaltungsdienststellen erhoben werden. Nach § 10 ArbGG übersenden die für die Durchführung des Arbeitsgesetzes zuständigen Dienststellen (zum Beispiel die Bezirks-Arbeitsämter oder die Landräte) die Unterlagen dem Arbeitsgericht, wenn sie die Rechtsstreitigkeit in 15 Tagen nicht lösen können. Falls auf die Ladung der Parteien der Arbeitnehmer sich im Gericht als Kläger meldet, wird dies in einem Protokoll festgelegt. Die Erhebung der Klage wird durch dieses Protokoll verwirklicht. Als Klagedatum ist nicht das Datum des Protokolls, sondern das Datum der Ladung Verwaltungs-Dienststelle anzunehmen²³. Denn damit wird die Verjährung der Arbeitnehmeransprüche gehindert. Dies ist auch der Zweck des oben erwähnten Artikels.

Eine weitere Besonderheit des mündlichen Verfahrens ist, dass für den Beklagten kein Einlassungszwang besteht. Deshalb darf der Beklagte seine Verteidigung in der ersten Verhandlung vornehmen.

bb) Vermittlung bei den Arbeitsgerichten

Der Richter muss sich in der ersten Verhandlung darum bemühen, dass die Parteien zu einer Einigung kommen. Dies besagt § 7 Abs. 1 ArbGG. Wenn die Parteien zu keiner Einigung kommen oder eine der Parteien zur Verhandlung nicht erscheint, muss der Richter die Verhandlung dennoch weiterführen; dafür ist es notwendig, dass bei der Abwesenheit einer Partei der Richter auf den Wunsch des Gegners ein Versäumnisurteil fällt und trotzdem die eine Partei zur Verhandlung nicht kommt²⁴.

Es trifft zu, dass der Richter nach § 7 Abs. 1 ArbGG sich bemüht, die Parteien zu einer Verständigung zu bringen. Aber man kann nicht behaupten, dass mit diesem Artikel (Prinzip) im türkischen Recht ein befriedigendes Resultat erreicht wird.

22) **Kuru**, 509/510. Vgl. **Postacioğlu**, 553.

23) Siehe **Çenberci**, 101/102. Dagegen: **Kuru**, 957; **Şahlanan**, 39.

24) **Kuru**, 958, N. 32.

cc) Beschleunigtes Verfahren bei den Arbeitsgerichten

In bestimmten Fällen wird ein beschleunigtes Verfahren angewandt. Zum Beispiel sind Streitigkeiten über die Tariffähigkeit (§ 11 TVG) binnen 6 Arbeitstagen im beschleunigten Verfahren zu entscheiden²⁵. Deshalb gibt es in der Arbeitsgerichtsbarkeit keine Gerichtsferien.

dd) Befreiung von Abgaben und Gebühren bei den Arbeitsgerichten

Die Klagen, die an den Arbeitsgerichten erhoben werden müssen, sind von den Zustellungskosten und anderen Abgaben und Gebühren befreit, § 11 ArbGG. Diese Bestimmung wurde durch § 123 des Abgabengesetzes vom 2.7.1964 Nr. 492 geändert. Danach kommt die Befreiung von Abgaben und Gebühren nur den Arbeitnehmern zugute, deren Monatslöhne 600 TL und Tagelöhne 20 TL nicht übersteigen. Diese Begrenzung hat durch die heutigen wirtschaftlichen Verhältnisse ihren Sinn verloren. Es wäre richtig, die Befreiung von Abgaben und Gebühren nach dem Mindestlohn zu berechnen.

Die Sozialversicherungsanstalt für selbständige Arbeitnehmer ist von Gebühren und Abgaben befreit, wenn sie Klage am Arbeitsgericht erhebt, § 26 Abs. C des Sozialversicherungsanstaltsgesetzes der selbständigen Arbeitnehmer. Dagegen gibt es keine klare Bestimmung darüber im Sozialversicherungsgesetz. Denn in § 126 SVG wird gesagt, dass die Beteiligten nur für die Anstaltsbehandlungen von Abgaben und Gebühren befreit sind. Diese Bestimmung müsste nach ihrem Zweck ausgelegt und es müssten danach die Sozialversicherungsanstalt der selbständigen und der unselbständigen Arbeitnehmer, die die gleiche Funktion haben, gleichbehandelt werden²⁶. Aber der türkische Kassationshof hat nach widersprechenden Entscheidungen in einer Plenarentscheidung gesagt, dass die Sozialversicherungsanstalt der unselbständigen Arbeitnehmer bei Klageerhebungen von Abgaben und Gebühren nicht befreit ist²⁷.

25) **Çenberci**, 79.

26) Ebenso: **Şahlanan**, 43/44.

27) **YİBK.**, 3.3.1975 - 2/3, RG. 5.5.1975.

ee) Revision und Klageberichtigung bei den Arbeitsgerichten

aaa) Revision

Gegen endgültige Urteile der Arbeitsgerichte ist die Revision zulässig. Denn nach § 8 ArbGG ist die Revision gegen endgültige Urteile der Arbeitsgerichte in 8 Tagen zulässig. Der Kassationshof untersucht und beschliesst in zwei Monaten.

Alle endgültigen Urteile der Arbeitsgerichte sind revisionsfähig; das ist die Regel. Aber gegen Urteile bei Klagen, deren Streitwert 2000 TL nicht übersteigt, ist die Revision ausnahmsweise unzulässig. Diese Bestimmung wurde durch ein Gesetz von 1974 eingeführt, das § 427 Abs. 2 ZPO geändert hat²⁸. Des weiteren ist auch gegen Urteile, die aus § 8, 23 Abs. 3 GewG und § 11 Abs. 1, 22 Abs. 3 TVG stammen, die Revision unzulässig²⁹. Aber gegen diese Urteile kann der Staatsanwalt am türkischen Kassationshof auf den Wunsch des Justizministers im Interesse des Gesetzes Revision einlegen (§ 427 ZPO)³⁰.

Die Revisionsfrist für die Arbeitsgerichtsurteile beträgt *8 Tage*. Diese Frist wird von der Urteilsverkündung an gerechnet. Der Tag der Urteilsverkündung wird nicht eingerechnet. Am Abend (am Ende der Arbeitsstunden) des 8. Tages ist die Frist abgelaufen. Falls der Richter sein Urteil ohne Begründung verkündet hat, kann man von "Urteilsverkündung" nicht reden. In diesem Fall läuft die Revisionsfrist von der Zustellung an.

Bei Abwesenheit einer Partei läuft die Revisionsfrist ebenfalls von der Zustellung an. Weil es in ArbGG darüber keine Bestimmung gibt, gilt die allgemeine Regel.

Der türkische Kassationshof muss bei Revision gegen die Urteile der Arbeitsgerichte in zwei Monaten entscheiden, § 8 ArbGG. In der Praxis wird dieser Termin manchmal nicht befolgt.

Das Rechtsmittel der Klageberichtigung ist gegen die Urteile des Kassationshofes unzulässig. § 8 Abs. 3 ArbGG ist hierin erindeutig. Ob dies zutreffend ist oder nicht, ist in der Doktrin streitig

28) **Kuru**, 697.

29) **Kuru**, 697/698.

30) **Kuru**, 755/757.

Die herrschende Meinung kritisiert diese Bestimmung und sieht es als nützlich an, Klageberichtigung auch für die Urteile des Kassationshofes einzuführen³¹.

2. Beilegung der individuellen Arbeitsstreitigkeiten durch den Schiedsrichter

Ein Schiedsvertrag über die Lösung der individuellen Arbeitsstreitigkeiten durch den Schiedsrichter kann nicht als gültig anerkannt werden. Zwar gibt es darüber in den Gesetzen keine Bestimmung; trotzdem haben die Entscheidungen des türkischen Kassationshofes diesen Weg als verschlossen angesehen³². Zwei Erwägungen gibt es hierfür. Zunächst sagt man, die Lösung der Arbeitsstreitigkeiten hänge nicht vom Willen der Parteien ab; nach § 518 ZPO kann das Schiedsverfahren in den Sachen, die der Vereinbarung der Parteien entzogen sind, nicht angewandt werden. Zum anderen enthält, so sagt man, die arbeitsrechtliche Gesetzgebung meist Vorschriften, die die Arbeitnehmer schützen und deshalb zwingend sind. Wolle man annehmen, dass bei den individuellen Arbeitsstreitigkeiten der Weg des Schiedsverfahrens offenstehe, so könnte der Kassationshof manche dieser Vorschriften nicht als Revisionsgrund ansehen. Denn nach § 533 ZPO kann die Revision gegen einen Schiedsspruch nur auf bestimmte Gründe gestützt werden. Es wäre damit leicht, den Arbeitnehmer aus dem Schutzbereich dieser Bestimmungen auszuklammern, wenn man zudem der Ansicht ist, dass der Schiedsrichter an bestehende Bestimmungen nicht gebunden ist³³.

Die Schiedsklausel in Tarifverträgen verpflichtet nur die Parteien des Tarifvertrags. Dagegen können die Arbeitnehmer, die der

31) **Sahlanan**, 46/47; **Ozanoğlu**, İş Davalarında Karar Düzeltilme Yoluna Duyulan İhtiyaç (Bedürfnis für den Weg der Klageberichtigung der Arbeitsklagen), AD. (Zeitschrift der Justiz), 1972/3, 236; **Köseoğlu**, İş Davalarında Kanun Yolları (Rechtsmittel bei arbeitsrechtlichen Klagen), ABD. (Zeitschrift der Rechtsanwaltskammer, Ankara) 1968/3, 480.

32) Y. 9. HD., 14.6.1964 - 4983/5429, ABD., 1965/1, 89/90.

33) Siehe **Tunçomağ**, Uzlaştırma ve Tahkim (Schlichtung und Schiedsverfahren), 16.

Tarifvertrag sich anschliesst, trotz der Schiedsklausel im Tarifvertrag Klage erheben. Diesselbe Erwägung gilt auch hier³⁴.

III. BEILEGUNG DER KOLLEKTIVEN ARBEITSSTREITIGKEITEN IM TÜRKISCHEN RECHT

1. Allgemeines

Die kollektiven Arbeitsstreitigkeiten im türkischen Recht sind als kollektive Fegelungsstreitigkeiten und kollektive Rechtsstreitigkeiten in zwei Gruppen getrennt. Es gibt zwei Wege für die Beilegung der kollektiven Regelungsstreitigkeiten: die Schlichtung und das Schiedsverfahren. Tatsächlich hat der türkische Gesetzgeber vor dem Arbeitskampf (Streik oder Aussperrung) die Schlichtung vorgeschrieben. Mit anderen Worten, die Schlichtung ist der Schwerpunkt des türkischen Rechtssystems zur Beilegung der kollektiven Regelungsstreitigkeiten³⁵.

Der zweite Weg für die Beilegung der kollektiven Regelungsstreitigkeiten ist das Schiedsverfahren. Das ist entweder das obligatorische (gesetzliche) Schiedsverfahren oder das freiwillige (vertragliche) Schiedsverfahren³⁶.

Dagegen hat das Gesetz die Arbeitsgerichte nicht ermächtigt, kollektive Regelungsstreitigkeiten beizulegen.

2. Beilegung der kollektiven Regelungsstreitigkeiten

a) *Beilegung der kollektiven Regelungsstreitigkeiten durch Schlichtung*

Die Schlichtung ist der wichtigste Weg zur Beilegung kollektiver Regelungsstreitigkeiten im türkischen Recht. Diese Schlichtungstätigkeit erscheint in den Formen der normalen Schlichtung, der Oberschlichtung und der Schlichtung durch eine politische Persönlichkeit. Diese drei Arten der Schlichtung sind verschieden und

34) Tunçomağ, 161/162.

35) Siehe Tunçomağ, 53.

36) Siehe Tunçomağ, 53/54.

voneinander unabhängig. Die Beilegung der kollektiven Rechtsstreitigkeiten wird unten unter 3. untersucht.

aa) Normale Schlichtung

aa) Bildung der normalen Schlichtungsausschüsse

Für die Bildung des normalen Schlichtungsausschusses muss die Gewerkschaft, die zum Abschluss des Kollektivvertrag auf Wirtschaftsebene oder Betriebsebene berechtigt ist, die andere Partei zu den Verhandlungen einberufen, § 9 Abs. 1 TVG. Kommen die Parteien nicht zu einer Einigung, so bestimmt das Bezirks-Arbeitsamt auf Antrag einer Partei binnen sechs Arbeitstagen den Tag, den Ort und die Zeit der Verhandlungen. Bei den Kollektivverträgen auf Wirtschaftsebene bestimmt das Ministerium für Arbeit Ort, Tag und Zeit der Verhandlungen, § 10 TVG.

Wenn eine der Parteien an diesem Tag, zu dieser Zeit und an diesem Ort nicht erscheint, teilt die andere Partei dies dem Bezirks-Arbeitsamt (bei Kollektivverträgen auf Wirtschaftsebene: dem Ministerium für Arbeit) mit. Gelangen die Parteien nicht zu einer Einigung, obwohl sie an den Verhandlungen teilgenommen haben, so wird ein Protokoll aufgenommen. Das Protokoll wird dem Bezirks-Arbeitsamt (bei Kollektivverträgen auf Wirtschaftsebene: dem Ministerium für Arbeit) übersandt, § 14 Abs. 1, 2 TVG.

Das Bezirks-Arbeitsamt (bzw. das Ministerium für Arbeit) organisiert binnen zwölf Arbeitstagen eine Schlichtungsverhandlung und teilt den Parteien drei Arbeitstage vorher Ort, Tag und Zeit dieser Verhandlung mit. Jede der Parteien (oder ihre Vertreter) haben mit dem unparteiischen Vermittler daran teilzunehmen. Eine Sanktion für die Nichtteilnahme ist im Gesetz nicht erwähnt. Nach der herrschenden Meinung in der Doktrin darf die zu der Verhandlung nicht erschienene Partei nicht streiken bzw. aussperren³⁷.

37) **Tunçomağ**, 70; **Esener**, 9; **Oğuzman**, Türk İş Hukuku Açısından Arabuluculuk ve Tahkim (Vermittlung und Schiedsverfahren nach türkischem Arbeitsrecht); **Reisoğlu**, 204/205, 252/253; **Gümmüş**, 203/206. Dagegen: **Çelik**, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1975 (Bewertung der arbeitsrechtlichen Entscheidungen vom türkischen Kassationshof 1975).

Wenn die Parteien der kollektiven Regelungsstreitigkeit mit ihren unparteiischen Vermittlern an dieser Verhandlung teilnehmen, wählen die unparteiischen Vermittler der Parteien binnen 6 Arbeitstagen einen dritten unparteiischen Vermittler. Falls die unparteiischen Vermittler der Parteien zu einer Einigung nicht kommen, wählt das Arbeitsgericht (jeweils beim Kollektivvertrag auf Wirtschaftsebene, der Vorsitzende des Kassationshofes oder sein Stellvertreter) den dritten unparteiischen Vermittler aus, § 5 Abs. 1, 2 TVG. Der Schlichtungsausschuss besteht also aus drei Personen, dem dritten unparteiischen Vermittler und den unparteiischen Vermittlern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Der dritte unparteiische Vermittler ist der Vorsitzende des Ausschusses. Aber dafür ist auch notwendig, dass der dritte unparteiische Vermittler das Amt annimmt³⁸.

bbb) Eigenschaften und Tätigkeit der Mitglieder im Ausschuss

Im Tarifvertragsgesetz gibt es keine näheren Ausführungen über die besonderen Eigenschaften, die der Vorsitzende und die Beisitzer des Ausschusses besitzen müssen. Lediglich eine Bestimmung besagt, dass der Vorsitzende und die Beisitzer des Ausschusses unparteiisch sein müssen, § 15 Abs. 4 TVG. Aber es gibt keine besondere Vorschrift über die Ablehnung des Vorsitzenden und der Beisitzer, wenn ein Zweifel an ihrer Unparteilichkeit besteht. Die Mehrheit in der Lehre lehnt die Anwendung der Vorschriften über die Ablehnung des Richters auf diesen Fall ab³⁹, meines Erachtens zu Unrecht.

In keinem Gesetz, Verordnung oder Satzung wird bestimmt, wie der Schlichtungsausschuss tätig wird. Auch die Praxis hat darüber keine Klarheit bringen können. Das erste charakteristische Merkmal des heutigen türkischen Schlichtungssystems ist die schriftliche Form der Verhandlungen: Die Einberufung der Parteien zum

38) **Tunçomağ**, 70; **Gümüş**, 220. Dagegen: **Oğuzman**, Arabuluculuk ve Tahkim Müessesesi (Vermittlung und Schiedsverfahren), 15; **Esener**, Uyuşmazlıkların Barışçı Yolla Çözümü (Beilegung der Streitigkeiten durch den friedliebenden Weg), 10.

39) Siehe für Einzelheiten, **Tunçomağ**, 73 ff.

Ausschuss, die Erläuterungen der Parteien, der Vorschlag des Ausschusses und dessen Annahme oder Ablehnung erfolgen schriftlich. Das zweite charakteristische Merkmal ist, dass die Parteien an den Besprechungen nicht teilnehmen müssen. Diese werden tatsächlich in Abwesenheit der Parteien geführt, an ihnen nehmen nur die sogenannten unparteiischen Vermittler teil, die die Interessen ihrer Partei noch stärker und hartnäckiger als diese selbst verteidigen⁴⁰. Schliesslich müssen die Verhandlungen des Schlichtungsausschusses in einer bestimmten Zeit beendet sein. Diese Zeit beträgt fünfzehn Tage. Sie kann durch Vereinbarung ein oder mehrere Male, jedoch nicht länger als fünfzehn Tage, verlängert werden, § 15 Abs. 4 TVG.

ccc) Vorbereitung des Vorschlags des Schlichtungsausschusses

Der Vorschlag (Beschluss) der Schlichtungsausschusses ergeht mit einfacher Mehrheit der Stimmen der Mitglieder oder einstimmig. Dieser Vorschlag (Beschluss) ist schriftlich zu fassen; er muss vom Vorsitzenden und den Beisitzern unterschrieben werden. Die Verfahrenskosten werden von den Parteien getragen. Die Höhe der Kosten, das heisst der Honorare für den Vorsitzenden und die Beisitzer, ist in der Praxis sehr verschieden⁴¹.

ddd) Annahme und Ablehnung des Vorschlags des Schlichtungsausschusses

Der Schlichtungsausschuss teilt seinen Vorschlag den Parteien zur Annahme oder Ablehnung mit, nachdem er ihn vorbereitet und unterschrieben hat. Diese Mitteilung kann schriftlich oder mündlich erfolgen. Nach einer angemessenen Zeit müssen die Parteien mitteilen, ob sie den Vorschlag annehmen oder ablehnen. Nehmen sie ihn an, so hat dies die Wirkung eines Tarifvertrages, § 15 Abs. 4 TVG. Ob die Annahme teilweise sein kann oder nicht, ist streitig⁴².

Lehnen die Parteien den Vorschlag ab, so nimmt der Schlichtungsausschuss ein Protokoll auf. Nach Erhalt des Protokolls kann

40) Tunçomağ, 82/84.

41) Tunçomağ, 85/86.

42) Tunçomağ, 87/88.

die Gewerkschaft binnen 6 Arbeitstagen den Beschluss zum Streik und der Arbeitgeber (oder der Arbeitgeberverband) den Beschluss zur Aussperrung fassen. Die Parteien können aber statt des Arbeitskampfes auch den Weg der Schlichtung erneut beschreiten.

bb) Oberschlichtung

Die zweite Art der Schlichtung im türkischen Recht ist die Oberschlichtung. Sie wird durch den Oberschlichtungsausschuss vorgenommen. Es ist dies eine Schlichtung für bestimmte begrenzte Fälle.

aaa) Voraussetzungen der Oberschlichtung

Es gibt drei Voraussetzungen für die Oberschlichtung. Die erste ist, dass ein Streik-oder Aussperrungsbeschluss vorliegt. Vor einem vorschriftsmässigen solchen Beschluss ist die Oberschlichtung nicht möglich.

Zweite Voraussetzung ist das Bestehen eines die Volksgesundheit oder nationale Sicherheit des Landes bedrohenden Streiks oder einer solchen Aussperrung. Das Gesetz definiert nicht, was unter Volksgesundheit oder nationaler Sicherheit des Landes zu verstehen ist. Es ist dies eine Auslegungsfrage.

Die dritte Voraussetzung ist das Bestehen eines Aufschub-Beschlusses des Ministerrates. Der Ministerrat ist das zuständige Organ für den Aufschub eines Streiks oder einer Aussperrung.

Der Ministerrat muss bei der Bewertung der Angelegenheit die Gesamtheit der Vorgänge im Auge behalten und ein Ergebnis zu erreichen versuchen, das die Parteien der kollektiven Streitigkeit und die öffentliche Meinung befriedigen kann⁴³.

Der Ministerrat kann zuerst einen Streik oder eine Aussperrung höchstens auf *30 Tage* aufschieben. Wenn die Aufschiebungszeit kürzer als 30 Tage ist, kann der Ministerrat sie auf 30 Tage verlängern. Der Ministerrat kann zum zweiten Male höchstens *60 Tage* aufschieben, nachdem der Oberschiedsausschuss seine Meinung vorgebracht hat⁴⁴.

43) Tunçomağ, 91.

44) Siehe für den Oberschiedsausschuss unten N. 55.

bbb) Folgen der Oberschlichtung

Der Ministerrat muss die Streitigkeit dem Oberschlichtungsausschuss übergeben, wenn die Bedingungen der Oberschlichtung verwirklicht sind. Die Zeit dafür ist 6 Arbeitstage nach dem Inkrafttreten des Aufschiebungsbeschlusses, § 21 Abs. 2 TVG.

Der Oberschlichtungsausschuss besteht aus dem Ministerpräsidenten (oder einem von ihm betrauten Minister) als Vorsitzendem, dem Vorsitzenden der 9. Rechtskammer des türkischen Kassationshofes, einem Vorsitzenden aus den Kammern des türkischen Oberverwaltungsgerichts, und den unparteiischen Vermittlern der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber. Der Kammervorsitzende des Oberverwaltungsgerichts und die unparteiischen Vermittler aus den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkreisen werden durch Wahl bestimmt. Der Richter des türkischen Oberverwaltungsgerichts wird von der Hauptversammlung des türkischen Oberverwaltungsgerichts, und die unparteiischen Vermittler aus den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkreisen werden von den Konföderationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber gewählt, die die höchste Mitgliedszahl haben. Der Oberschlichtungsausschuss ist kein dauernder Ausschuss.

Die Funktionsweise des Oberschlichtungsausschusses ist im Gesetz nicht geregelt; sie ist dieselbe wie bei normaler Schlichtung. Dieser Ausschuss muss bis zum Ende des Aufschubes seinen Vorschlag vorbereiten (seinen Beschluss fassen) und diesen Vorschlag den Parteien überreichen. Falls die Parteien den Vorschlag annehmen, wird er zum Tarifvertrag, § 21 Abs. 3 TVG. Lehnen die Parteien den Vorschlag des Oberschlichtungsausschusses ab, so nimmt der Ausschuss darüber ein Protokoll auf. Jede der Parteien hat binnen 6 Arbeitstagen, die nach der Zustellung des Protokolls zu laufen beginnen, das Recht zu streiken bzw. auszusperrern.

cc) Schlichtung durch eine politische Persönlichkeit

Die dritte Art der Schlichtung im türkischen Recht ist die Schlichtung durch eine politische Persönlichkeit. Dies ist der Ministerpräsident oder ein von ihm betrauter Minister. Bei der Schlichtung durch eine politische Persönlichkeit leistet mithin eine Person den Dienst, der bei normaler Schlichtung und bei der Oberschlich-

tung dem Ausschuss übertragen ist. Nach meiner Ansicht passt es zu der Struktur und den charakteristischen Merkmalen der Schlichtung besser dass die Schlichtung statt einem Ausschuss einer Person überlassen wird⁴⁵.

Nur der Ministerpräsident ist für die Entscheidung zuständig, die Schlichtung zu übernehmen. Er kann entweder selbst schlichten oder dies einem Minister übertragen. Es ist ein bedeutender Mangel, dass das Gesetz dem Ministerpräsidenten die Zuständigkeit nicht verliehen hat, einen Experten zu betrauen⁴⁶.

Der Ministerpräsident kann seine Schlichtungstätigkeit in jeder Phase der kollektiven Arbeitsstreitigkeiten übernehmen, also vor dem Arbeitskampf (Streik oder Aussperrung) wie während desselben. Aber es ist besser, wenn der Ministerpräsident sich nicht einmischt, solange der Schlichtungsausschuss oder der Schiedsrichter ihres Amtes walten; denn es entspricht der Mentalität der Schlichtung, dass nur *eine* Anstalt (oder *eine* Person) sich der Sache annimmt⁴⁷.

b) Beilegung der kollektiven Regelungsstreitigkeiten durch das Schiedsverfahren

Die Beilegung der kollektiven Regelungsstreitigkeiten durch das Schiedsverfahren ist im türkischen Recht von sekundärer Bedeutung. Das Schiedsverfahren ist entweder das obligatorische (gesetzliche) Schiedsverfahren oder das freiwillige (vertragliche) Schiedsverfahren.

aa) Beilegung der kollektiven Regelungsstreitigkeiten durch das obligatorische (gesetzliche) Schiedsverfahren

aaa) Bedingungen des obligatorischen (gesetzlichen) Schiedsverfahrens

Die erste Voraussetzung für die Beilegung der kollektiven Regelungsstreitigkeiten durch das obligatorische (gesetzliche) Schiedsverfahren ist, dass ein Verbot des Streiks oder der Aussperrung bes-

45) Tunçomağ, 99/100.

46) Tunçomağ, 102.

47) Tunçomağ, 95. Dagegen : Kutal, 244.

teht. Dies ist nach § 20 TVG der Fall bei Krieg und Mobilisation, in gesundheitswichtigen Betrieben (z.B. Krankenhaus, Klinik, Sanatorium, Genesungsheim, Sanitätsstation, Apotheke, Impfstoff und Serum produzierendes Werk), bei Rettung von Vorräten oder Menschenleben, in der Produktion und Verteilung von Elektrizität, Wasser und Gas (dies aber nur bei öffentlichen Anstalten und Betrieben) bei Notariatsarbeiten, in Enziehungsanstalten und Kinderpflegestätten.

Die zweite Bedingung ist, dass die Schlichtungstätigkeit misslingt. Diese muss ergebnislos geblieben sein, darüber muss ein Protokoll aufgenommen werden. Schliesslich ist die dritte Voraussetzung, dass eine der Parteien den zuständigen obligatorischen Schiedsausschuss angerufen hat. Das heisst: die obligatorischen Schiedsausschüsse (der Provinzausschuss und der Oberschiedsausschuss) können sich der Streitigkeit nicht aus eigener Initiative annehmen; seine Anrufung ist notwendig⁴⁸.

bbb) Schiedsausschuss der Provinz

α) Aufbau des Provinz-Schiedsausschusses

Der Provinz-Schiedsausschuss besteht aus dem Arbeitsrichter als Vorsitzendem, dem Vorsitzenden des bezirklichen Arbeitsamtes (oder von ihm betrauten Stellvertreter oder Arbeitsinspektor), dem Vorsitzenden der öffentlichen Rechtsberatung (oder seinem Stellvertreter) und je zwei Schiedsrichtern der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, § 35 Abs. 1 TVG. Die Schiedsrichter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in diesem Ausschuss werden von den die Parteien der Streitigkeit vertretenden Organisationen gewählt. Es ist nicht notwendig, dass die Schiedsrichter Arbeitgeber oder Arbeitnehmer sind; aber es ist verboten, dass die Schiedsrichter der Arbeitnehmer aus den Arbeitgebern und die Schiedsrichter der Arbeitgeber aus den Arbeitnehmern gewählt werden. Im übrigen hat das Gesetz über die Eigenschaften der Schiedsrichter der Parteien nichts erwähnt. Das Arbeitsgericht muss nach der Ansicht des türkischen Kassationshofes auf die Anfrage der Parteien den Schiedsrichter

48) **Tunçomağ**, 109/110.

wählen, falls eine der Parteien ihren Schiedsrichter nicht gewählt hat⁴⁹.

3) Funktionen des Provinz-Schiedsausschusses

Die erste Funktion des Provinz-Schiedsausschusses ist die Beilegung der kollektiven Arbeitsstreitigkeiten, die zu einem Betrieb oder nur einer Provinz gehören. Es trifft zu, dass man unter dieser kollektiven Arbeitsstreitigkeit nur die Regelungsstreitigkeiten versteht und nach restriktiver Auslegung von § 19 Abs. 3 TVG den Provinz-Schiedsausschuss für kollektive Rechtsstreitigkeiten nicht für zuständig ansieht⁵⁰. Der Beschluss, der den Streit beilegt, hat die Wirkung eines unbefristeten Tarifvertrages, § 37 TVG. Aber der Beschluss unterliegt auf Beschwerde einer Partei der Entscheidung durch den Oberschiedsausschuss⁵¹.

Die zweite Funktion des Provinz-Schiedsausschusses ist die folgende: Wird der Arbeitsvertrag eines Betriebsvertreters gekündigt, so bemüht sich der Vorsitzende des Bezirks-Arbeitsamtes binnen 6 Arbeitstagen, auf Anfrage des Betriebsvertreters der Gewerkschaft, den Arbeitgeber und den Betriebsvertreter der Gewerkschaft zu einer Einigung zu veranlassen. Misslingt der Einigungsversuch, so untersucht der Provinz-Schiedsausschuss die Sache und fasst binnen 15 Tagen einen Beschluss. Dieser Beschluss ist endgültig. Befolgt der Arbeitgeber den Beschluss des Provinz-Schiedsausschusses, der die Wiedereinstellung des Arbeitnehmers vorsieht, nicht, so finden die Bestimmungen über den Verzug des Arbeitgebers (Gläubigerverzug) Anwendung. Das Recht des Arbeitnehmers, seine Rechte aus dem Vertrag oder dem Gesetz vor Gericht geltend zu machen, bleibt erhalten, § 20 Abs. 5 TVG.

Schliesslich ist der Provinz-Schiedsausschuss für die Bestimmung der Zahl und Qualifikationen der Arbeitnehmer zuständig, die von einem Streik oder einer Aussperrung unberührt bleiben müssen. Zahl und Eigenschaften dieser Arbeitnehmer können auch im Tarifvertrag geregelt werden. Fehlt es daran, trifft der Arbeit-

49) Tunçomağ, 111/114.

50) Tunçomağ, 116/117. Vgl. Oğuzman, 293/294.

51) Siehe folgende S. unter ss.

geber binnen 6 Arbeitstagen nach der Eröffnung der Verhandlungen diese Bestimmung und macht sie im Betrieb öffentlich bekannt.

Die Bekanntmachung ist endgültig, falls die Gewerkschaft nicht binnen 6 Arbeitstagen beim Provinz-Schiedsausschuss hierüber Beschwerde einlegt. Der Provinz-Schiedsausschuss fasst seinen Beschluss sodann binnen 6 Arbeitstagen; er ist endgültig.

ccc) Oberschiedsausschuss

α) Aufbau des Oberschiedsausschusses

Der Oberschiedsausschuss besteht aus dem Vorsitzenden der 9. Rechtskammer des türkischen Kassationshofes als Vorsitzenden, einem Kammervorsitzenden des türkischen Oberverwaltungsgerichts, einem Fachmann des Wirtschafts- oder Arbeitsrechts, dem ersten Rechtsberater des Ministeriums für Arbeit, dem Generaldirektor des Arbeitsministeriums und je zwei Schiedsrichtern aus den Kreisen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Der Kammervorsitzende aus dem türkischen Oberverwaltungsgericht wird von der Hauptversammlung des türkischen Oberverwaltungsgerichts, und der eine Fachmann von der Versammlung aller in der Türkei lebenden Universitätsakademiker für Wirtschafts- und Arbeitsrecht gewählt. Die Schiedsrichter aus dem Kreis der Arbeitnehmer werden von der Arbeitnehmerkonföderation, der eine Schiedsrichter aus dem Kreis der Arbeitgeber von der Arbeitgeberkonföderation, der andere Schiedsrichter aus dem Kreis der Arbeitgeber vom Ministerat für zwei Jahre gewählt. Wiederwahl ist möglich. Dieser Ausschuss kann sich nach dem Gesetz auch bei Abwesenheit der zwei Beisitzer, ausser dem Vorsitzenden, versammeln und einen Beschluss fassen. Diese zwei Beisitzer können auch die Schiedsrichter aus Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberkreisen sein⁵².

Der Oberschiedsausschuss ist eine offizielle Institution, aber hat keine selbständige Organisation. Darum versammelt er sich in dem Gebäude des Arbeitsministeriums.

52) **Tunçomağ.**

β) Funktionen des Oberschiedsausschusses

Die erste Funktion des Oberschiedsausschusses ist die Beilegung der kollektiven Regelungsstreitigkeiten. Tatsächlich legt dieser Ausschuss die Regelungsstreitigkeiten, die mehr als eine Provinz auf Wirtschaftsebene betreffen, direkt und endgültig bei. Der Oberschiedsausschuss untersucht und beschliesst auf Beschwerde die Regelungsstreitigkeiten, die einen Betrieb oder nur eine Provinz betreffen. Die Beschlüsse des Oberschiedsausschusses ergehen mit einfacher Mehrheit der Stimmen der Mitglieder, die an der Versammlung teilgenommen haben. Wenn die Zahl der Stimmen gleich ist, gibt die Stimme des Vorsitzenden den Ausschlag, § 36 Abs. 4 TVG. In beiden Fällen hat der Beschluss des Oberschiedsausschusses die Wirkung eines unbefristeten Tarifvertrags, § 37 TVG⁵³.

Mit Recht nimmt man wie beim Provinz-Schiedsausschuss an, dass der Oberschiedsausschuss für die Beilegung der kollektiven Rechtsstreitigkeiten nicht zuständig ist. Man erreicht dieses Ergebnis durch die restriktive Auslegung von § 19 Abs. 3 TVG. Denn der Beschluss dieses Ausschusses wird als Tarifvertrag angenommen. Mit anderen Worten, die Parteien der Streitigkeit würden von dem Oberschiedsausschuss nicht einen vollstreckbaren Beschluss, sondern nach dem Gesetz einen neuen Tarifvertrag erlangen. Und das bringt keinen Nutzen für die Parteien⁵⁴.

Die zweite Funktion des Oberschiedsausschusses ist die Bewertung der Arbeitsbedingungen der in manchen Betrieben arbeitenden Arbeitnehmer. Diese Betriebe sind Betriebe, die direkt von dem Ministerium für Verteidigung und der Gendarmerie verwalet werden. Der Oberschiedsausschuss untersucht auf Anfrage der zuständigen Arbeitnehmergewerkschaft, ob die Arbeitslöhne und die anderen Arbeitsbedingungen in diesen Betrieben schlechter als die in ähnlichen Betrieben der privaten Wirtschaft sind oder nicht. Nur dann, wenn der Oberschiedsausschuss festgestellt hat, dass die Arbeitsbedingungen schlechter als die der privaten Betriebe sind, können die Arbeitnehmer anfangen zu streiken. Damit ist das Streikrecht der Arbeitnehmer in diesem Falle begrenzt.

53) Tunçomağ, 125/126. Dagegen: Esener, 25; Oğuzman, 294.

54) Tunçomağ, 125/126.

Die Funktion des Oberschiedsausschusses ist auch, bei einem Aufschub des Streiks oder der Aussperrung seinen Rat zu erteilen. Tatsächlich ist dies notwendig, damit ein die Volksgesundheit oder nationale Sicherheit des Landes bedrohender Streik oder eine ähnliche Aussperrung zum zweiten Male und nur höchstens für 60 Tage vom Ministerrat zurückgestellt werden können. Der Ministerrat ist frei, den Rat des Oberschiedsausschusses anzunehmen oder abzulehnen⁵⁵.

Schliesslich bestand eine Aufgabe des Oberschiedsausschusses darin, zu bestimmen, wer von den Angehörigen des öffentlichen Dienstes als Arbeitnehmer und wer als Beamter anzusehen war. Der Oberschiedsausschuss verwandte hierfür das Kriterium der körperlichen Arbeit, § 2 Abs. 4, 5 GewG. Danach sah der Ausschuss die Beschäftigten als Arbeitnehmer an, die im öffentlichen Dienst überwiegend körperlich arbeiteten, und die als Beamte, die überwiegend geistige Arbeit leisteten. Es ist jedoch anzunehmen, dass diese Zuständigkeit des Oberschiedsausschusses durch das Gesetz vom 15.5.1975 Nr. 1897 abgeschafft wurde. Denn § 5 dieses Gesetzes hat die Zuständigkeit einer eigenen Kommission verliehen, die aus den Sachverständigen des Ministeriums für Arbeit, des Finanzministeriums und des staatlichen Personalamts besteht. Mit einem im Gesetzesblatt vom 28.11.1976 erschienenen Beschluss hat die Kommission abgegrenzt, wer Beamter und Arbeitnehmer ist. Der Beschluss ist nach § 5 des Gesetzes Nr. 1897 endgültig. Die Zuständigkeit der Verwaltungsgerrichte bleibt für die Interessierten jedoch erhalten⁵⁶.

bb) Beilegung der kollektiven Regelungsstreitigkeiten durch das freiwillige (vertragliche) Schiedsverfahren

Das freiwillige (vertragliche) Schiedsverfahren findet bei der Beilegung der kollektiven Regelungsstreitigkeiten an zweiter Stelle Anwendung. Tatsächlich besteht das freiwillige (vertragliche) Schiedsverfahren, wie für die kollektiven Rechtsstreitigkeiten sowie auch für die kollektiven Regelungsstreitigkeiten. Auch das Bestehen eines

55) Siehe oben N. 44.

56) Siehe für Einzelheiten, **Tunçomağ, Ana Çizgileriyle İş Hukuku** (Grundrisse des Arbeitsrechts), 75/77.

Streik- oder Aussperrungsverbots hindert das freiwillige (vertragliche) Schiedsverfahren nicht. Dies ergibt sich durch eine erweiternde Auslegung von § 19 Abs. 3 und § 43 TVG⁵⁷. Dagegen ist die Beilegung individuelle Arbeitsstreitigkeiten durch freiwillige (vertragliche) Schiedsverfahren zwar nicht nach dem Gesetz, wohl aber nach den Entscheidungen des türkischen Kassationshofes unzulässig⁵⁸.

aaa) Beilegung der kollektiven Regelungsstreitigkeiten durch das freiwillige (vertragliche) Schiedsverfahren

Die Parteien der kollektiven Regelungsstreitigkeit sind frei, das freiwillige (vertragliche) Schiedsverfahren anzurufen, § 19 Abs. 3 TVG. Die einzige Bedingung dafür ist, dass die Parteien eine Vereinbarung darüber treffen. Diese Einigung ist jederzeit möglich. Das Gesetz hat die Möglichkeit der Anrufung des freiwilligen (vertraglichen) Schiedsverfahrens in jeder Phase der Streitigkeit ermöglicht, § 43 Abs. 2 TVG. Die Bestimmungen über die Schlichtung und das obligatorische (gesetzliche) Schiedsverfahren finden keine Anwendung, wenn die Parteien ihre Vereinbarungen über das freiwillige (vertragliche) Schiedsverfahren dem Bezirks-Arbeitsamt (beim Tarifvertrag auf Wirtschaftsebene dem Ministerium für Arbeit) und bei dem obligatorischen (gesetzlichen) Schiedsverfahren dem Provinz-Schiedsausschuss (beim Tarifvertrag auf Wirtschaftsebene dem Oberschiedsausschuss) mitteilen. Aber auch wenn sie dies unterlassen, bleibt dies ohne Folgen⁵⁹.

bbb) Wesen des Schiedsspruches bei der kollektiven Regelungsstreitigkeit

Eine Rechtsstreitigkeit wird beim freiwilligen (vertraglichen) Schiedsverfahren gemäss der ZPO entsprechend den Vorschriften der bestehenden Gesetze und den Vereinbarungen im Vertrag beigelegt. Dagegen schlichtet er keine Rechtsstreitigkeit, wenn er bei der kollektiven Regelungsstreitigkeit angerufen wird, sondern erzeugt

57) Tunçomağ, Uzlaştırma ve Tahkim (Schlichtung und Schiedsverfahren), 150.

58) Siehe oben II, 2.

59) Tunçomağ, 150.

Rechtsnormen für die Beilegung der Streitigkeit, nämlich einen Tarifvertrag. Nach § 37 Abs. 2 TVG haben die Schiedssprüche auch beim freiwilligen (vertraglichen) Schiedsverfahren die Wirkung eines unbefristeten Tarifvertrages⁶⁰.

3. Beilegung der kollektiven Rechtsstreitigkeiten

a) *Beilegung der kollektiven Rechtsstreitigkeiten durch Arbeitsgerichte*

Die Anrufung des Arbeitsgerichts ist der erste Schritt zur Beilegung der kollektiven Rechtsstreitigkeiten. Die Partei, deren tarifvertragliche Rechte verletzt wurden, kann beim Arbeitsgericht Klage erheben. Das ist in Wirklichkeit ganz normal. Denn hier gibt es eine rechtliche Streitigkeit und die Beilegungsstelle der rechtlichen Streitigkeiten sind die Gerichte.

b) *Beilegung der kollektiven Rechtsstreitigkeiten durch Schlichtung*

Der Gesetzgeber hat auch für die kollektiven Rechtsstreitigkeiten die Schlichtung (und letzten Endes die Anwendung von Streiks oder Aussperrung) vorgesehen, obwohl die Gerichte die normale Stelle sind, wo kollektive Rechtsstreitigkeiten beigelegt werden. Dass dieser Weg auch bei kollektiven Rechtsstreitigkeiten eröffnet wurde, wird allgemein kritisiert⁶¹. Denn die Annahme des Beschlusses des Ausschusses bringt keinen Nutzen, weil sie in einen Tarifvertrag mündet. Dagegen kann der Geschädigte den Beschluss ablehnen und sich dem Arbeitskampf (Streik oder Aussperrung) zuwenden, auch wenn der Beschluss seinen Interessen entspricht. Kein Zweifel, dass dies der Partei, deren Rechte verletzt wurden, keinen grossen Nutzen verleiht.

Die obigen Erläuterungen über Tätigkeit, Art. Beschlussverfahren und Annahme oder Ablehnung des Beschlusses des Schlichtungsausschusses gelten auch hier. Hier sei nur die Bildung des Schlichtungsausschusses und die Feststellung der Streitigkeiten er-

60) Siehe für Einzelheiten, **Tunçomağ** 152.

61) **Kuru**, 33/34; **Oğuzman**, 273; **Esener**, 19. Dagegen: **Işık**, 303/304.

wähnt, weil hier Verschiedenes gilt. Der Schlichtungsausschuss wird wie folgt gebildet: Zuerst meldet die Partei, deren tarifvertraglich begründeten Rechte verletzt wurden, dies der anderen Partei und dem Ministerium für Arbeit, § 19 Abs. 2 TVG. Das Ministerium für Arbeit beruft binnen 12 Arbeitstagen nach Eingang der Meldung eine Schlichtungsversammlung ein und teilt Ort und Zeit der Versammlung den Parteien mit. Diese kommen mit ihren unparteiischen Vermittlern zur Versammlung, die unparteiischen Vermittler wählen den dritten unparteiischen Vermittler. Sobald dieser sein Amt annimmt, ist der Schlichtungsausschuss gebildet. Lehnt er dies ab, bestimmt das Arbeitsgericht (oder der erste Vorsitzende des türkischen Kassationshofes oder sein Stellvertreter) den dritten unparteiischen Vermittler⁶².

Die Feststellung der Streitigkeit ist bei der kollektiven Rechtsstreitigkeit im Gesetz nicht erwähnt. Die Praxis verfährt wie folgt: Die Partei, die behauptet, dass ihre Rechte aus dem Tarifvertrag verletzt wurden, meldet dies dem Ministerium für Arbeit und der anderen Partei; das Arbeitsministerium oder ein von ihm betrauter Vorsitzender des Bezirks-Arbeitsamtes schickt einen Arbeitsinspektor in den Betrieb. Dieser erstattet einen Bericht und lässt das von ihm aufgenommene Protokoll vom Vertreter der beteiligten Parteien unterschreiben. Das Ministerium für Arbeit oder das von ihm betraute Bezirks-Arbeitsamt stellt in dem Bericht fest, ob eine kollektive Rechtsstreitigkeit besteht oder nicht⁶³.

c) Beilegung der kollektiven Rechtsstreitigkeiten durch Schiedsverfahren

Sowohl das obligatorische (gesetzliche) Schiedsverfahren als auch das freiwillige (vertragliche) Schiedsverfahren finden bei der Beilegung der kollektiven Rechtsstreitigkeiten Anwendung.

aa) Beilegung der kollektiven Rechtsstreitigkeiten durch das obligatorische (gesetzliche) Schiedsverfahren

Ob das obligatorische (gesetzliche) Schiedsverfahren für die Beilegung der kollektiven Rechtsstreitigkeiten zuständig ist oder

62) Tunçomağ, 71.

63) Siehe für Einzelheiten, Tunçomağ, 71/72.

nicht, ist in § 19 III TVG nicht erwähnt. Aber eine solche erweiternde Auslegung ist für die Partei, deren Rechte verletzt wurden, ohne Nutzen. Denn die Beschlüsse des Provinz-Schiedsausschusses und des Oberschiedsausschusses haben die Wirkung eines unbefristeten Tarifvertrages. Deshalb trifft die einschränkende Auslegung von § 19 Abs. 3 TVG zu, dass das obligatorische (gesetzliche) Schiedsverfahren für die kollektiven Rechtsstreitigkeiten nicht eröffnet ist⁶⁴.

Man wendet dagegen ein, dass im türkischen Recht die Schiedssprüche über die kollektiven Rechtsstreitigkeiten von richterlicher Natur seien, da der gesetzliche Schiedsausschuss ebenso wie die Gerichte das objektive Recht auf einen konkreten Vorgang anwenden⁶⁵. Aus diesem Grunde wird sogar behauptet, die Schiedssprüche über die kollektiven Rechtsstreitigkeiten seien gerichtlicher Natur⁶⁶ oder nach § 38 des Vollstreckungs- und Konkursgesetzes wie ein richterlicher Entscheid vollstreckbar⁶⁷.

bb) Beilegung der kollektiven Rechtsstreitigkeiten durch das freiwillige (vertragliche) Schiedsverfahren

Die Schiedsklauseln können sich in Tarifverträgen befinden. Das ergibt sich aus § 19 Abs. 2, § 26 Abs. 2 und § 43 Abs. 1 TVG. Die Parteien können auch nachträglich einen Schiedsvertrag schliessen, wenn es im Tarifvertrag eine solche Schiedsklausel nicht gibt. In beiden Fällen handelt es sich um einen Schiedsvertrag nach den Vorschriften der Zivilprozessordnung und des Obligationengesetzes⁶⁸.

Der Schiedsrichter übergibt seinen Beschluss dem zuständigen Gericht. Dieses teilt die Übergabe und den Inhalt des Schiedsspruches den Parteien schriftlich mit. Gegen den Schiedsspruch ist die Revision binnen 15 Tagen nach Zustellung möglich. Nach Ablauf dieser Zeit ist der Schiedsspruch endgültig und wird vom Richter bestätigt. Von dieser Zeit an sind die Schiedssprüche vollstreckbar,

64) **Tunçomağ**, 125/126.

65) **Kuru**, 35.

66) **Oğuzman**, 294.

67) **Olgaç**, 302/303.

68) **Tunçomağ**, 153.

§ 536 ZPO. Zu Recht wird jedoch gesagt, dass der Schiedsspruch kein richerlicher Entscheid ist⁶⁹.

IV. CHARAKTERISTISCHE MERKMALE DES BEILEGUNGSSYSTEMS DER ARBEITSSTREITIGKEITEN IM TÜRKISCHEN RECHT

1 — Die Arbeitsgerichte sind nur für die individuellen Arbeitsstreitigkeiten zuständig. Die Arbeitsgerichte sind heute in der Besetzung als Einzelrichter tätig. Zwischen 1950 und 1971 galt die gesetzliche Vorschrift, dass die Arbeitsgerichte aus einem Richter und je einem Vertreter aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkreisen bestehen. In der Praxis wurde dies nicht angewandt, und mit der Entscheidung vom 13.4.1971 hat das Verfassungsgericht die Bestimmung beseitigt, die ermögliche, dass sich die Vertreter der beiden Seiten an der Arbeitsgerichtsbarkeit beteiligen.

Auch zur Beilegung der kollektiven Rechtsstreitigkeiten ist die Anrufung der Arbeitsgerichte der erste Weg. Es wird im allgemeinen aber auch angenommen, dass hierfür Schlichtung und Schiedsverfahren zur Verfügung stehen. Sie ergeben jedoch nicht immer die gewünschten Resultate.

2 — Die jährliche Zahl der Klagen bei den Arbeitsgerichten liegt bei ungefähr 80.000 (1974: 85.063). 1974 betrug die Zahl der vom vergangenen Jahr übriggebliebenen Klagen 126.584, die Zahl der von der Revision niedergelegten Klagen 6.149 und die der abgeschlossenen Klagen 96.246⁷⁰.

3 — Entscheidungen der Arbeitsgerichte mit einem Wert über 2.000 TL unterliegen der Revision. Bei der 9. Rechtskammer des türkischen Kassationshofes betrug 1974 die Zahl der eingegangenen Klagen 34.032 (1976:21.843); davon stammten aus dem Vorjahr 18.694 (1976:3.226), insgesamt waren es 52.726 Verfahren. Erledigt

69) Siehe Tunçomağ, 157; Kuru, 724 ff.; Olgaç, 302; Esener, 307. Dagegen: Oğuzman, 310.

70) DİE, Adalet İstatistikleri (Justizstatistiken des türkischen staatlichen Statistikinstituts), Ankara 1974, 5.

wurden 29.494 (1976: 23.068). 1976 wurden 2.001 Verfahren ins nächste Jahr übertragen.

Die Zahl der Eingänge bei der 10. Rechtskammer des Kassationshofes, die für die Sozialversicherungsfälle zuständig ist, betrug 1974 6.798; zusammen mit den vom Vorjahr übernommenen Fällen waren dies insgesamt 7.915:7.420 Verfahren wurden erledigt⁷¹. 1976 betrug der Eingang der Klagen bei der 10. Kammer 9.550, die Zahl der erledigten Fälle 9.083, während 4.071 ins nächste Jahr übertragen wurden⁷².

4 — Über die Dauer des Verfahrens an einem Bezirksgericht gibt es keine statistischen Untersuchungen. Gleiches gilt für die Entscheidung des türkischen Kassationshofes. Nach § 8 Abs. 3 ArbGG soll der türkische Kassationshof binnen 2 Monaten eine Entscheidung fällen. Besonders in der letzteren Zeit bemüht man sich, diese Frist auch einzuhalten.

5 — Termin für die Revisionsverhandlung ist gemäss § 8 Abs. 1 ArbGG binnen 8 Tagen anzuberaumen. Die Frist wird von der Zustellung oder der Urteilsverkündung an gerechnet.

6 — Die Gerichtskosten (Verfahrenskosten) bei der Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten sind nicht hoch. Nach § 11 ArbGG sind Arbeitsklagen von den Zustellungskosten und allen Abgaben und Gebühren befreit; diese Befreiung gilt jedoch nur für die Arbeitnehmer, deren Monatslöhne 600 TL und Tagelöhne 20 TL nicht übersteigen.

7 — Die Gerichtskosten werden zunächst vom Kläger getragen. Mit der Entscheidung des Gerichtes werden sie jedoch in ungerechtfertigtem Masse demjenigen aufgeladen, der den Prozess verloren hat.

8 — Gegenstand der individuellen Klagen ist im allgemeinen Schadenersatz. In einigen Fällen kann es auch zu einer Entscheidung über die Einstellung eines Arbeitnehmers kommen. So kann z.B. nicht das Arbeitsgericht, sondern der Provinz-Schiedsausschuss

71) DİE, Adalet İstatistikleri, Ankara 1974, 6.

72) YKD. (Zeitschrift für die Entscheidungen des türkischen Kassationshofes) 1977, 313.

bei ungerechtfertigter Kündigung eines betrieblichen Gewerkschaftsvertreter anordnen, dass der Arbeitnehmer (gewerkschaftlicher Vertreter) wieder eingestellt wird.

9 — Die Arbeitsklagen werden bei den Arbeitsgerichten oder (an den Orten, wo es kein Arbeitsgericht gibt) den Zivilgerichten erhoben. Die Höhe des Streitwerts hat für die bei den Arbeitsgerichten erhobenen Klagen keine Bedeutung. Die allgemeinen Gerichte sind für die Arbeitsstreitigkeiten zuständig, für die die Arbeitsgerichte nicht zuständig sind.

Abkürzungen

ArbG	Arbeitsgesetz
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
SeemG	Seemannsgesetz
SVG	Sozialversicherungsgesetz
TL	Türkische Lira
TVG	Tarifvertragsgesetz
ZPO	Zivilprozessordnung

L'INFLUENCE DU DROIT FRANÇAIS SUR LES TENTATIVES DU MONDE JURIDIQUE TURC POUR S'OCCIDENTALISER (*)

Doç. Dr. Köksal BAYRAKTAR

Prof. agr. de droit pénal de la fac. du droit

Le monde ottoman, dès les débuts du XIX. siècle essayé de s'occidentaliser. Le domain juridique constitué une partie de cette tendance. Pour pouvoir apprécier cet essai, il faut déterminer les causes et les effets de cette politique nouvelle et d'en déduire les apports aux relations juridiques.

1. La situation de l'Empire ottoman au XIX. siècle.

L'Empire ottoman, malgré sa décadence qui débute à la fin du XVI. siècle a maintenu sa politique traditionnelle jusqu'aux années 1800. Jusqu'à ce temps les relations avec l'Europe ne restaient que dans le cadre des hostilités: c'est-à-dire les batailles. Il y avait un désintérêt complet vers le progrès scientifique, économique, technique et même religieux du monde occidental. Pendant cette période, En Europe, les institutions politiques et économiques ont marqué de grandes progrès et les Etats de différents caractères ont été fondés. L'économie, le commerce, le fameux mercantilisme, ont commencé à gouverner les relations interétatiques¹. Les facteurs qui faisaient changer la situation économique, politique et sociale de "Europe exercent une grande influence sur les ottomans. Ici il

(*) Communication présentée au Colloque Franco - Turc d'Histoire des Institutions tenu au 9-10 Septembre 1978 à Istanbul.

1) BERKES, N., *Baticılık, ulusculuk ve toplumsal devrimler*, (L'occidentalisme, le nationalisme et les révolutions sociales), İst. 1965, p. 15.

faut faire une remarque: contrairement au processus de l'Europe, les nouveaux efforts des dirigeants turcs ne sont pas orientés vers un changement radical, mais tendaient à un système identique au passé². C'était un point de départ faux.

2. Le rôle de la France dans les mouvements de l'occidentalisme.

Dans les années 1800 la France était la plus grande force de l'Europe. C'est parce que d'une part, les idées de la Révolution de 1789 et d'autre part sa puissance politique et militaire ont contribué à son prestige sur ses rapports avec le moyen-orient et par conséquent avec l'Empire ottoman.

Est-ce que le système politique et social de l'Empire peut être amélioré? Seule, la réponse de la France parmi les autres pays de l'Europe était affirmative. Les dirigeants français prétendaient que l'Empire pourrait se réformer par le principe d'égalité qui pourrait réaliser l'unité du pays³. Cette mentalité fait mettre en vigueur de nouveaux codes et règlements. Ainsi est née la période de "Tanzimat". Ce mot signifie la réglementation⁴.

3. La réglementation concernant le droit constitutionnel

Dans le droit turc, la notion moderne de la loi a fait son apparition dans les premières décades du dix-neuvième siècle et surtout dans la période du Tanzimat avec l'adoption des institutions occidentales⁵. Le Tanzimat qui était la période de modernisation et de l'occidentalisation des rouages de l'Empire ottoman se traduisait au point de vue politique par l'introduction du droit public occidental en Turquie. En effet, cette modernisation ne pourrait se réaliser sans l'adoption des éléments qui étaient à la base des institutions publiques occidentales. Le mouvement de réforme avait donc comme consé-

2) BERKES, 15.

3) Voir TUNAYA, T.Z., *Türkiye'nin siyasi hayatında batılılaşma hareketleri*, (Les mouvements de l'occidentalisme dans la vie politique de Turquie), İst. 1960, p. 37.

4) ÖZÇELİK, S., *Esas Teşkilât Hukuku Dersleri* (Les cours de droit constitutionnel), t. II, livre 1, İst. 1976, p. 56.

5) MİRAS, T., *Le Tanzimat et son système législative* (Annales de la Faculté de Droit d'Istanbul), t. XVII, nos. 26-28, p. 2.

quence l'introduction du droit public occidental, le remplacement graduel des institutions publiques ottomanes par celles existant dans les pays occidentaux.

Si on essaye de déterminer les principales réglementations et institutions sur ce sujet on peut citer:

a) Le Hat de Gülhane était le premier pas de cette modernisation. On peut bien trouver certaines indices des principes de la Révolution française dans le texte de Hat. Par ceci, l'Etat et le Sultan s'engage à respecter et à protéger:

1 — La liberté individuelle, garantissant la vie et l'honneur,

2 — La sûreté individuelle, protégeant l'individu contre les arrestations illégales,

3 — Le droit de propriété, garantissant la fortune,

4 — L'égalité qui étend la jouissance des concessions du Hat à tous les sujets du quelque religion ou secte qu'ils soient⁶.

b — Le principe d'égalité est devenu aussi la base d'une autre réglementation. L'ordonnance de réforme de 1856 déclaré une fois de plus l'égalité des sujets musulmans e nont musulmans⁷.

c — Une des plus importantes institutions est fondée pendant cette période. C'est le Conseil d'Etat. Cette institution d'inspiration française et conçue sur le modèle français a eu des attributions législatives, administratives et contentieuses.

D'après le Règlement du 1 avril 1868, relatif à sa création, le Conseil d'Etat était l'organe central pour la délibération des affaires de l'Administration générale. Il examinait et préparait tous les projets de loi et de règlement. Il statuait sur le contentieux entre le gouvernement et les particuliers et réglait les conflits d'attributions entre les autorités judiciaires et les autorités administratives. Il jugeait les fonctionnaires traduits devant lui, en vertu d'une disposition

6) MİRAS, 12; ALDIKAÇTI, O., Anayasa hukukumuzun gelişmesi ve 1961 Anayasası (Le développement du droit constitutionnel et la loi constitutionnelle de 1961), 2. éd., İst. 1973, p. 40.

7) TUNAYA, 39.

expresse de la loi. Il donnait son avis sur toute question dont il est saisi par le souverain ou par les ministres⁸.

Sans aucun doute, la création du Conseil d'Etat est l'une des plus importantes réalisations du Tanzimat qui a pour but d'assurer une bonne administration⁹.

4. La réglementation concernant le droit pénal.

Pendant la période de Tanzimat, les lois datant de 1840 et 1851 constituent les premiers pas des essais de législation pour pouvoir tenir la promesse du Hat de Gülhane. Par ces lois, les dirigeants du pays, s'efforçaient de prévoir les nécessités d'un nouveau système et de les conformer au droit traditionnel. La rupture avec le droit pénal traditionnel ne devait se produire qu'en 1858 par la réception du droit pénal français¹⁰. Ce code était le précurseur du droit turc vers sa modernisation¹¹. C'est par cette loi qu'on rencontre pour la première fois une théorie générale du droit criminel et ainsi ferme-t-on la période des lois fragmentaires¹².

Concernant ce domain, il faut aussi rappeler le droit pénal militaire. Il est, réglementé suivant le code pénal militaire français de 1857¹³.

Quant à la procédure pénale, le code de 1858, c'est-à-dire le code pénal a prévu aussi des dispositions procédurales. Suivant l'article premier dudit code ceux qui sont condamnés par les tribunaux de Nizamiye doivent être jugés ensuite par les tribunaux de Şeriye. N'est-elle pas une contradiction? Cette réglementation n'est-elle pas une absence de garantie pour les citoyens?

8) MİRAS, 30, 31.

9) MİRAS, 32, 33.

10) MİRAS, 23.

11) Voir DÖNMEZER, S. - ERMAN, S., Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku (Le droit pénal, théorique et pratique), t. I, 6. éd., İst. 1976, p. 132.

12) DÖNMEZER - ERMAN, 132.

13) ERMAN, S., Askeri Ceza Hukuku (Le droit pénal militaire), 6. éd., İst. 1974, p. 15.

La procédure pénale, était ensuite réglementée par une loi spéciale. C'est le code de procédure pénale, en 1879 qui était une traduction du code de procédure pénale français de 1808¹⁴.

5. La réglementation concernant le droit privé

En droit privé, on remarque que le code de commerce était le premier à être remanié. Ce code de 1850 était un des premiers actes législatifs importants entrepris par le Tanzimat. C'est un extrait du code de commerce français, avec des omissions. Les lacunes de ce code sont comblées d'abord par les usages locaux, plus tard par le Mecelle, code qui a résumé les principes de *şeriat* relatifs aux obligations. Cet état de choses devait d'ailleurs entraîner de graves inconvénients, les prescriptions du *şeriat* ne répondant pas aux besoins et aux usages du commerce contemporain¹⁵. On s'efforçait de compléter ce domaine par la mise en vigueur de la loi de commerce maritime préparée sur la base du code de commerce maritime français¹⁶.

Quant à la juridiction commerciale, on peut suivre le même processus. C'est ainsi qu'on promulgue l'Ordonnance de Procédure commerciale en se basant sur la législation française. Par cette ordonnance, on a mis en vigueur les règles appliquées dans la juridiction civile et commerciale. La juridiction civile est séparée après, par une codification en 1861 suivant le code français de 1807¹⁷.

Si on essaye de juger ces codifications en Turquie on remarque d'abord une dépendance au droit français. Les différentes lois du droit français sont constituées comme base de plusieurs législations ottomanes.

Puis, on observe une certaine contradiction dans la procédure des affaires. Les tribunaux de Nizamiye étaient compétents pour les non-musulmans. Et les musulmans doivent être jugés devant un autre tribunal: Les *Şeriye*. Ainsi est né une dualité de droit. C'était

14) TOSUN, Ö., *Türk Suç Muhakemesi Hukuku (Le droit de procédure pénale ture)*, t. I, İst. 1976, p. 65.

15) MİRAS, 24; ÖZÇELİK, 58.

16) ÖZÇELİK, 58.

17) ÖZÇELİK, 58.

bien une contradiction et une confusion¹⁸. Toute cette législation est faite pour assurer l'égalité. Or elle amène une situation contraire à l'objectif recherché.

6. La fondation d'un nouvel Etat.

Les années 1920 sont le commencement d'un réveil d'une nation et aussi le début de la croyance à sa force. Ainsi naît-elle la guerre de libération. Pendant ce temps on note deux faits très importants: Premièrement les idées de Rousfseau sur la souveraineté de la nation. Les députés de l'assemblée de République conçoivent ces idées comme les piliers de l'action de libération. C'est par celle-ci qu'une nouvelle conception de souveraineté est apparue dans la vie politique turque.

Deuxièmement les principes et les dispositions de la Constitution de la 3. République française. Ces principes servent à la préparation de la Constitution de 1924¹⁹.

Durant les débuts de la République, une brève étude des lois montre que le droit turc s'éloigne du droit français. Les réceptions faites dans diverses branches du droit tirent leurs origines d'autres législations. On peut expliquer cette attitude par la nature des réformes. En effet, ces réformes se basent sur l'opinion de créer une nouvelle société, et de fermer une période avec ses institutions et son droit qui est basé en traits généraux sur le droit français.

18) İMRE, Z., Medeni Hukuka Giriş (Introduction au droit civil), İst. 1971, p. 95, 96.

19) ALDIKAÇTI, 75, 81.