

TÜRKISCHES ARBEITSRECHT UND KRIEGSNOTSTANDSRECHT

Von Dr. ORHAN TUNA (Istanbul).

Bevor wir das Verhältnis zwischen dem türkischen Arbeitsrecht und dem neuen Nationalen Schutzgesetz vom 19.11.1940 betrachten, soll ein Ueberblick über das türkische Arbeitsrecht gegeben werden.

I.

Industrialisierungsversuche sind nicht neu in der Türkei ; von erfolgreicher Industrialisierung aber kann man erst seit 10 Jahren sprechen. Ein Osmanisches Industrieförderungsgesetz von 1913 blieb infolge des Weltkriegs unwirksam; die türkische Republik schuf 1927 ein neues Industrieförderungsgesetz. Die private Initiative war auch nach Erlass dieses Gesetzes nicht sehr stark ; 1934 setzte dann die staatliche Industriegründung ein. Der Staat schuf mit der neuen Industrie zugleich die Anfänge einer türkischen Arbeiterklasse. Ein Arbeitsrecht war 1927 und 1934 noch nicht vorhanden; das Recht der Schuldverhältnisse im Türkischen BGB gab einstweilen die Rechtsgrundlagen für die Arbeitsverträge. Für die Kohlenbergleute von Ereğli bestand seit 1921 ein Sondergesetz. Streik war durch ein Sondergesetz von 1909 verboten. Das Bedürfnis nach einheitlicher und moderner Lösung der arbeitsrechtlichen Fragen führte 1936 zum Erlass des İş Kanunu (Arbeitsgesetz), das 1937 in Kraft getreten ist.

Des 1. Artikel des Gesetzes definiert die Grundbegriffe «İşveren» (Arbeitgeber) und «işçi» (Arbeiter), «Arbeiter» (işçiler) sind 1) die körperlich Arbeitenden und 2) die körperlich und geistig Arbeitenden, also nach deutschem Sprachgebrauch Arbeiter und Angestellte. Ein besonderes Angestellten-Recht kennt das türkische

Gesetz nicht. Der 2. Artikel begrenzt den Bereich des Gesetzes; normalerweise gilt es für Betriebe mit mindestens 10 «Arbeitern». Der 3. Artikel zählt die Wirtschaftszweige auf, auf die das Gesetz Anwendung findet. Ausser der «Industrie» im engeren Sinne umfasst es den Bergbau, die Verkehrsbetriebe und Nachrichtenbetriebe, die Montage- und Demontage-Arbeiten, die Kraftversorgungsbetriebe, den Häuser-, Strassen- und Bahnbau, die Gas- und Wasserwerke, den Schiffsbau, die Binnenschifffahrt und die Hafenbetriebe. Ausgenommen sind also hauptsächlich Land- und Forstwirtschaft, Kleinhandwerk und Hausindustrie, Seeschifffahrt, Handel und Versicherung, Theater, Apotheken, Krankenhäuser und Gastwirtschaften.

Artikel 8 scheidet «dauernde» und «vorübergehende» Arbeitsverträge; im allgemeinen gilt das Arbeitsrecht für Dauerverträge. Sehr sorgfältig ausgearbeitet ist in den folgenden Artikeln das Recht zu sofortiger Lösung von Arbeitsverträgen aus «wichtigen Gründen». Normalerweise beträgt die Kündigungsfrist mindestens eine Woche für körperlich Arbeitende, mindestens 2 Wochen für körperlich und geistig Arbeitende. Bei längeren Diensten im gleichen Betriebe verlängern sich die gesetzlichen Kündigungsfristen. Energisch ist der Kampf gegen den Alkohol im Betriebe (Art. 57 und sonst), Frauen und «Kinder» (der Begriff reicht bis zum 18. Lebensjahre, umfasst also auch die Jugendlichen) geniessen besonderen Schutz hinsichtlich der Arbeitszeiten, der Nacharbeit und der Gesundheitskontrolle.

Das Gesetz kündigte die Schaffung einer Socialversicherung an; es soll angefangen werden mit einer Versicherung gegen Betriebsunfälle und Berufskrankheiten und mit einer Mutterschaftsversicherung. Die Entwürfe sind mittlerweile ausgearbeitet worden, doch verhindert die politische Lage zur Zeit die Durchberatung so umfangreicher und schwieriger Vorlagen.

Die Initiative zur Socialpolitik liegt heute in der Türkei allein beim Staate; Arbeiter und Angestellte sind noch nicht organisiert. Die rasch wachsende Unfallziffer in der jungen Industrie beweist ein rasch wachsendes Bedürfnis nach Socialversicherung und nach Berufsorganisationen zur Erziehung und Beratung der Arbeiter. Vorläufig hat der im Betriebe verunglückte türkische Arbeiter nur Anspruch auf einen Monatslohn als Abfindung von Seiten seines Arbeitgebers (Art. 26 des AG); das ist selbstverständlich keine ausreichende Versorgung. Ebenso gibt es im heutigen Gesetz eine pro-

visorische 6 wöchige Versorgung von Wöchnerinnen durch ihren Arbeitgeber. Die Frauenarbeit ist stark verbreitet (Textil-, Tabak-, Konserven- Industrie).

Sehr wichtig für die junge Industrie sind die obligatorischen Betriebsordnungen, die Art. 29 vorschreibt; das Wirtschaftsministerium hat ein Muster für sie aufgestellt und überwacht ihre Durchführung. Da Tarifverträge noch fehlen, enthalten die Betriebsordnungen die entscheidenden Grundlagen für alle Einzelarbeitsverträge.

Der 3. Hauptteil des Gesetzes bringt Bestimmungen über den Gesundheitsschutz im Betriebe. Die Vorschriften über arbeitende Mütter und die Versorgung ihrer Säuglinge sind mit besonderer Liebe ausgearbeitet. Beschäftigung von Kindern (ab 12 Jahren) und Jugendlichen unter 18 Jahren ist nur nach ärztlicher Untersuchung und mit ärztlicher Genehmigung gestattet. Die hygienische Modernisierung älterer Betriebe wird im Gesetz gefordert und soll nötigenfalls erzwungen werden; doch werden die neuangelegten Fabriken wohl stets den Forderungen des Gesetzgebers besser entsprechen, wie schon heute zum Beispiel die textilindustrielle Musterfabrik in Kayseri (mit Tausenden von Arbeitern).

Der 4. Hauptteil enthält das Programm einer staatlichen Arbeitsnachweisorganisation für das ganze Staatsgebiet. Die gewerbmässige Stellenvermittlung soll abgebaut werden; neue Stellenvermittler werden nicht mehr zugelassen. Die Einrichtung der staatlichen Arbeitsnachweise war bis 1939 vorgesehen; leider hat sie sich, wie die Durchführung mancher anderer programmatischer Gedanken des Gesetzes, verzögert.

Der 5. Hauptteil beginnt mit einem Verbot von «Streik» und «Aussperrung»; gemeint sind dabei aber nur, wie der Wortlaut des Artikels 72 erweist, Streiks und Aussperrungen mit Vertragsbruch, also «wilde» Arbeitskämpfe. Das AG. ist nicht etwa grundsätzlich koalitionsfeindlich; aber es will (an dieser Stelle wie auch sonst) die strikte Innehaltung abgeschlossener Arbeitsverträge sichern.

Um der Volkswirtschaft offene Arbeitskämpfe möglichst völlig zu ersparen, baut dieser Hauptteil des Gesetzes ein sorgfältig durchdachtes System lokaler, regionaler und nationaler Einigungsstellen auf; überall wirken Unternehmer und Arbeiter paritätisch bei Vermittlung und Entscheidung mit. Diese Schlichtungsorganisationen haben sich in der Praxis bereits erfreulich bewährt.

älterem Zeit gibt es bereits eine Betriebskontrolle durch Beamte des Hygieneministeriums. Neben sie treten jetzt Aufsichtsbeamte des Wirtschaftsministeriums. Eine Vereinheitlichung der Kontrolle ist aber dringend zu wünschen. Die Aufsichtsbeamten bedürfen technischer, hygienischer, juristischer und volkswirtschaftlicher Vorbildung wie in Europa; die Vorbildungsfrage ist in der Türkei noch nicht endgültig gelöst.

Im 7. Hauptteil steht das schon erwähnte Programm für die künftige Socialversicherung, im 8. Hauptteil finden sich zahlreiche, z. T. sehr strenge Strafbestimmungen.

II.

Nach diesem kurzen Überblick soll nun untersucht werden, inwieweit das Nationale Schutzgesetz vom 19.2.1940 [1] in den Rechtsbereich des Arbeitsgesetzes eingreift; es kommen in besonderen die Artikel, 9, 10 und 19 des neuen Gesetzes in Frage.

Artikel 9 des Schutzgesetzes gibt der Regierung die Vollmacht, im Interesse der nationalen Produktion einfache Arbeitskräfte und Fachleute für bestimmte Dienste - selbstverständlich gegen den üblichen Entgelt - sicherzustellen. Das bedeutet also die Möglichkeit, Arbeitslose mit Zwang an geeigneten Stellen in die Produktion einzugliedern und auch Techniker und Ingenieure zum Abschluss bestimmter Arbeitsverträge zu nötigen.

Artikel 10 des Schutzgesetzes gibt der Regierung die Vollmacht, einfache Arbeitskräfte und Fachleute aller Art auf den zur Zeit eingenommenen Arbeitsplätzen festzuhalten, ihr Freizügigkeitsrecht also einstweilen zu suspendieren. Dieser Artikel wurde am 23.2.40 durch den mit der Durchführung des Gesetzes beauftragten «Koordinationsrat» zum ersten Male angewendet. Die Arbeitskräfte des Kohlenbergbaus in Zonguldak und Ereğli wurden an ihre Betriebe gebunden, ihre Freizügigkeit also einstweilen aufgehoben. Bisher hatte in diesem Kohlengebiet eine starke Fluktuation der Arbeitskräfte geherrscht.

Zur Vermehrung der Facharbeiterschaft im Bergbau ist gleichzeitig der Schülerbestand der Bergarbeiterschule von Zonguldak erheblich vergrößert worden.

Der Artikel 13 des Arbeitsgesetzes hatte allen Arbeitskräften im Bereiche des Gesetzes volle Freizügigkeit gesichert. Dieser Artikel ist durch Art. 10 des neuen Gesetzes nicht etwa allgemein aufgehoben worden; aber es besteht die Möglichkeit, ihn für einzelne Betriebe, Wirtschaftszweige oder Wirtschaftsgebiete auf Zeit ausser Kraft zu setzen, und zwar für die Dauer der im Gesetz gekennzeichneten ausserordentlichen Umstände.

Artikel 19 des Schutzgesetzes gibt der Regierung weitere Vollmachten zur Suspension arbeitsrechtlicher Bestimmungen. Erstens kann die Arbeitszeit in den Betrieben, die dem Arbeitsgesetz unterstehen, um höchstens 3 Stunden täglich verlängert werden (wie bisher ausnahmsweise auf Grund vom Art. 37 I des AG). Zweitens können die Schutzbestimmungen des AG. für Kinder (Jugendliche) und Frauen ausser Kraft gesetzt werden. Drittens kann das Sonntagsruhegesetz ausser Kraft gesetzt werden mit der Einschränkung, dass jedem «Arbeiter» ein freier Tag in der Woche nach wie vor gewährt werden muss.

Auf Grund dieser Bestimmungen kann also die bisherige nationale Arbeitswoche von 48 Stunden bis auf 66 Stunden (= 11 Stunden täglich) verlängert werden, ohne dass vorerst eine zeitliche Begrenzung dafür besteht, solange ausserordentliche Umstände für die Türkei vorhanden sind. Nach dem AG. müssen Überstunden mit Lohnzuschlägen von 25-50% bezahlt werden; es ist anzunehmen, dass diese Zuschläge fortbestehen, wenn auf Grund des Schutzgesetzes Arbeitszeitverlängerungen angeordnet werden (ausdrücklich erwähnt werden die Zuschläge im Schutzgesetz nicht).

Die Möglichkeit, die wertvollen Schutzbestimmungen des AG. für Frauen und Kinder zu suspendieren, hat bei einem Teil der Fabrikunternehmenschaft des Landes offene Sympathie gefunden; aus diesen Kreisen waren in letzter Zeit wiederholt Petitionen um Beseitigung des Frauen- und Kinderschutzes nach Ankara gegangen, weil in der Türkei heute, wie stets im frühen Kapitalismus, Kinder und Frauen als willige und billige Arbeitskräfte sehr geschätzt sind.

Tatsächlich hat der Koordinationsrat seine Vollmachten in Sachen der Frauen und Kinder und in Sachen der Sonntagsruhe bisher nur am 11.IV.1940 für die staatlichen militärischen Fabriken ausgenutzt, und es ist dringend zu wünschen, dass weitere Suspendio-

heit vermieden werden und die bisher verfügbaren nicht lange in Kraft bleiben.

Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes über den Lohn gelten auch unter dem Schutzgesetz weiter ; ausdrücklich wird den durch Artikel 10 gebundenen Arbeitskräften der «normale Lohn» garantiert, während die Lohnfragen im Schutzgesetz sonst nicht erwähnt werden.

Das Arbeitsgesetz von 1936 war für die Türkei ein grosser Fortschritt; die Heranbildung einer leistungsfähigen Arbeiter- und Angestelltenschaft ist ohne weitblickende Socialpolitik ja unmöglich. Das Gesetz war eben in der Einführung begriffen, drang eben schrittweise in das Bewusstsein auch der Arbeiterschaft ein, hob eben durch Verkürzung der Arbeitszeiten die dauernde Leistungsfähigkeit der Arbeiter - da bringt nun die Not der Kriegsnähe das Schutzgesetz mit seinen Suspensionsmöglichkeiten.

Selbstverständlich ist jede Produktionssteigerung zu Gunsten der Landesverteidigung in Zeiten wie den jetzigen notwendig. Aber man darf nicht vergessen, dass Ernst Abbe, der Vater des Zeisswerks in Jena, seine kriegswichtige Produktion gerade durch Übergang zum Achtstundentage steigerte, und dass eine Produktion, die die Gesundheit der arbeitenden Frauen und Kinder ruiniert, für die Dauer weit mehr schadet als nützt. Die praktische Anwendung der Vollmachten des Schutzgesetzes bedarf also in jedem Falle sorgfältigster Prüfung unter volkswirtschaftlichen wie unter volksgesundheitlichen Gesichtspunkten.
