

## ALMAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HUKUKUNDA ARABULUCULUK UYGULAMALARI

Dr. C. Gökhan ERBAŞ LL.M. (Köln)\*

### Özet

Günümüzde hukukun hemen hemen bütün alanlarında, ortaya çıkan problemlerin bir an evvel çözüme kavuşturulması amacıyla, arabuluculuk müessesesinin de aralarında bulunduğu alternatif çözüm yolları gittikçe yaygın bir şekilde uygulanmaktadır. Bu bağlamda kolektif iş hukuku alanında da uyuşmazlığın ortaya çıkması halinde, belli şartlar altında arabuluculuk kurumuna başvurulmaktadır. Bu doğrultuda Avrupa Sosyal Şartı içerisinde de iş uyuşmazlıklarının giderilmesi için uygun uzlaşma ve gönüllü arabuluculuk usullerinin oluşturulması ve kullanımını teşvike yönelik ifade yer almıştır.

Kollektif iş hukuku alanında arabuluculuk kurumu ülkemizde 1983 yılında 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle uygulamaya başlanmışken, Alman kollektif iş hukukunda arabuluculuk çok daha önce düzenleme altına alınmış ve uygulanmaya başlamıştır.

Bundan hareketle bu çalışmada, Türk toplu iş hukukunda arabuluculuk kurumuna farklı bir bakış açısı kazandırmak amacıyla, 35 Sayılı Kontrol Meclisi Kanunu –İş Uyuşmazlıklarında Uzlaştırma ve Arabuluculuk Usulü– [Kontrollratsgesetz – Ausgleichs- und Schiedsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten (KRG)] içerisinde yer alan yasal düzenlemeler ve mevcut hukuki durum açıklanmak suretiyle, Alman kollektif iş hukukunda arabuluculuk uygulamaları incelenmeye çalışılacaktır.

---

\* Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Görevlisi.

**Anahtar Kelimeler:** Arabuluculuk, Toplu İş Sözleşmesi, Alman Hukuku, İş Hukuku, Grev ve Lokavt

## **Mediation Applications in German Collective Labour Agreement Law**

### **Abstract**

Today, alternative dispute resolution methods including the mediation institution are increasingly commonly used in order to solve problems promptly in every branch of law. In this context, where there is a dispute in collective labour law, mediation applications are used under some certain conditions. Accordingly, European Social Charter expressly promotes creating and using the methods of reconciliation and voluntary mediation for the settlement of labour disputes.

Whilst mediation applications were started to being applied in Turkish collective labour law by the introduction of Collective Labour Agreement, Strike and Lockout Law No. 2822 in 1983, mediation in German collective labour law was well before regulated and started to being applied.

Based on this, in this study, mediation applications in German collective labour agreement law will be examined by the analysis of legal requirements in Control Council Law No. 35 on “Conciliation and Mediation Methods in Labour Disputes” [Kontrollratsgesetz – Ausgleichs- und Schiedsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten (KRG)] and current legal status in order to provide a perspective on mediation in Turkish collective labour law.

**Keywords:** Mediation, Collective Labour Agreement, German Law.

### **I. Giriş**

Küreselleşen dünya düzeni içerisinde günlük yaşamda bireylerin mümkün oldukça yüksek refah seviyesinde yaşama beklentisi, ticari yaşamda ise gittikçe ağırlaşan rekabet şartları ve hedeflenen azami verimlilik, sorunların gecikmeksizin bertarafını gerektirmektedir. Bu bağlamda günümüzde, örneğin ticaret hukuku, medeni hukuk ve hatta ceza hukuku gibi hukukun hemen hemen bütün alanlarında, ortaya çıkan

problemlerin bir an evvel çözüme kavuşturulması amacıyla, arabuluculuk müessesesinin de aralarında bulunduğu alternatif çözüm yolları gittikçe yaygın bir şekilde uygulanmaktadır. Bunlar gibi kolektif iş hukuku alanında da uyuşmazlığın ortaya çıkması halinde, belli şartlar altında arabuluculuk kurumuna başvurulmakta olup, bu doğrultuda Avrupa Konseyi tarafından oluşturulan ve 18.10.1961 tarihinde İtalya'nın Torino şehrinde imzalanan Avrupa Sosyal Şartı<sup>1</sup> içerisinde de arabuluculuğu teşvike yönelik ifade yer almıştır. Avrupa Sosyal Şartı'nın 1996 yılında revize edilmiş versiyonu kısım II md. 6 nr. 3'de yer alan düzenleme uyarınca sözleşmeye taraf olan devletler çalışma koşullarına ilişkin olarak ortaya çıkan uyuşmazlıkların bertarafı için uygun uzlaşma ve gönüllü arabuluculuk usullerinin oluşturulmasını ve kullanımını teşvik etme yükümlülüğü altına girmişlerdir.

Kollektif iş hukuku alanında arabuluculuk kurumu ülkemizde 1983 yılında 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle uygulamaya başlanmış olup, ilerleyen zaman içerisinde oluşturulan 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ve en son 7 Ekim 2012 tarihinde yürürlüğe giren ve 2822 Sayılı Kanun'u yürürlükten kaldıran 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu içerisinde de arabuluculuk fonsiyonunu ifa eden birimlere yer verilmiştir. Ülkemize göre sanayileşmenin erken başladığı ülke olan Almanya'da, kolektif iş hukuku alanında arabuluculuk kurumunun *–yeterliliği tartışılır olsa da–* çok daha önce düzenleme altına alındığından ve uygulanmaya başladığından hareketle, yararlı olabileceği öngörüsüyle bu çalışmada Alman hukukunda toplu iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk uygulamaları incelenmek suretiyle, toplu iş hukuku alanında arabuluculuk kurumuna farkı bir bakış açısı kazandırılmaya çalışılacaktır.

## II. Arabuluculuğa İlişkin Genel Esaslar

Arabuluculuk uygulamalarına ilişkin detaylara girmeden önce kolektif iş hukukunda “arabuluculuk” kavramının tanımını yapmak yerinde olacaktır. Kollektif iş hukuku alanında “arabuluculuk”, toplu

---

1 <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/ESCRBooklet/English.pdf> (11.11.2012); krş. Erbaş, Kündigungsschutz – Türkei und Deutschland, 9.

düzenlemelere<sup>2</sup> ilişkin uyuşmazlıkların kazai yöntemlerle değil de barışçıl yöntemlerle ve kural olarak toplu sözleşme yapılmak suretiyle bertarafına yönelik araç olarak tanımlanabilir.<sup>3</sup>

Düzenlemelere ilişkin uyuşmazlıklar ifadesi ile kastedilen, bir kuralın uygulanması esnasında yorumundan kaynaklanan hak uyuşmazlıkları değil menfaat uyuşmazlıkları, yani uyuşmazlığa düşen tarafların farklı menfaatlerinin düzenleme yapılmak, kural oluşturulmak suretiyle hukuki veya fiili olarak gelecek için ortadan kaldırıldığı uyuşmazlıklardır.<sup>4</sup>

Genel olarak Alman kolektif iş hukuku alanında sadece toplu düzenlemelere ilişkin uyuşmazlık hallerinde, yani en azından bir tarafta kolektif tarafın bulunduğu çalışma şartları ve ekonomik şartlara ilişkin uyuşmazlıklarda, arabuluculuk kurumuna başvurulabilmesi kabul edilmektedir.<sup>5</sup> Kolektif taraflar, toplu iş sözleşmesi ile ilgili alanlarda işveren birlikleri ve işçi sendikaları iken, işyeri bağlamında işyeri kurulu<sup>6</sup>, genel işyeri kurulu<sup>7</sup> ve holding işyeri kurulu<sup>8</sup>, (kamu

---

2 Toplu düzenleme, işyeri sözleşmesi (Betriebsvereinbarung) [kamu hizmetlerine ilişkin olarak ise kamusal işyeri sözleşmesi (:Dientsvereinbarung)] ve toplu iş sözleşmesi (Tarifvertrag) bakımından üst kavram olarak kullanılmaktadır; bkz. Müller/Preis, Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, kenar numarası (bundan sonra kn. olarak kullanılacaktır) 135.

3 Ayrıntılar için bkz. Raupach, die Schlichtung, 23 vd.; krş. Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht, C. 2, § 20 kn. 1.

4 Bkz. Raupach, die Schlichtung, 19; krş. Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht, C. 2, § 20 kn. 2.

5 Bkz. Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht, C. 2, § 20 kn. 3.

6 İşyeri kurulu (Betriebsrat) Alman İşyeri Teşkilatı Kanunu [Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)] md. 5 uyarınca üç tanesi seçilebilir nitelikleri haiz olmak üzere kural olarak daimi nitelikte en az beş seçme hakkına sahip işçinin bulunduğu işyerlerinde oluşturulan kuruldur.

7 Genel işyeri kurulu (Gesamtbetriebsrat) BetrVG md. 47 vd. uyarınca bir işletmede birden fazla işyeri kurulunun mevcut olması halinde oluşturulması gereken kuruldur.

8 Holding işyeri kurulu (Konzernbetriebsrat) BetrVG md. 54 vd. uyarınca bir holding için oluşturulabilen kuruldur.

hizmetlerinde çalışan) personelin temsilciliği hukuku<sup>9</sup> bağlamında ise üst personel kuruludur<sup>10, 11</sup>.

Sonuç olarak arabuluculuk sürecinin amacının genel itibariyle toplu düzenlemelerin gerçekleştirilmesi olduğu söylenebilir. Nitekim bu amaç, Baden-Württemberg Eyalet Arabuluculuk Kanunu /Landesschlichtungsordnung Baden-Württemberg (LSchliO Baden)] md. 1 içerisinde açıkça ifadesini bulmuştur.<sup>12</sup>

### III. Uygulama Türleri

Alman kollektif iş hukuku kapsamında arabuluculuk kurumuna genel itibariyle toplu iş hukuku, işyeri teşkilatı hukuku ve personel temsilciliği hukuku kapsamında çıkan uyuşmazlıklarda başvurulabilmektedir. Bilindiği üzere Türk hukukunda kollektif iş hukuku alanında 1983 yılında 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle arabuluculuk kurumundan

9 Personel temsilciliği hukuku (Personalvertretungsrecht), kamu hizmetlerinde çalışanların yönetime katılmalarını düzenleyen bir hukuk dalıdır. Federasyona bağlı kamu hizmetlerinde çalışanların personel temsilciliği hakları 1974 yılında yürürlüğe giren Federal Personel Temsilciliği Kanunu [Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)] içerisinde, eyaletlere bağlı kamu hizmetlerinde çalışanların personel temsilciliği hakları ise 16 Eyalet Personel Temsilciliği Kanunları içerisinde düzenlenmiştir; bkz. Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht, C. 2, § 17 kn. 1 vd.

10 Üst personel kurulu (: Hauptpersonalrat) BPersVG md. 53 vd. uyarınca üst kamu hizmet dairelerinde oluşturulan kuruldur.

11 Bkz. Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht, C. 2, § 20 kn. 3.

12 19 Ekim 1949 tarihinde kabul edilen ve 01 Şubat 1950 tarihinde yürürlüğe giren Çalışma Koşullarına İlişkin Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk Olgusu Hakkında Baden Eyalet Kanunu (kısaca: Eyalet Arabuluculuk Kanunu) [Badisches Landesgesetz über das Schlichtungswesen bei Arbeitsstreitigkeiten (Landesschlichtungsordnung - LSchliO Baden)] md. 1 hükmü şu şekildedir:

“Arabuluculuk Usulünün Fonksiyonu

Arabuluculuk usulü toplu sözleşmelerin (toplular iş sözleşmeleri, işyeri sözleşmeleri) yapılmasına hizmet eder. Arabuluculuk usulü bu şekilde aynı zamanda toplu uyuşmazlıkların (düzenleme uyuşmazlıklarının) önlenmesini ve bertarafını hedeflemektedir.”

yararlanma imkânı sağlanmış ve bu durum 7 Ekim 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu içerisinde arabuluculuk ve bunun farklı bir tezahürü olarak addedilebilecek yüksek hakem kuruluna ve özel hakeme başvurma hakları hüküm altına alınmak suretiyle muhafaza edilmiştir. Bunun gibi 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu içerisinde de “kamu görevlileri hakem kurulu” adı altında bir nevi arabuluculuk fonksiyonuna sahip bir birime yer verilmiştir.

Buna mukabil Türk iş hukuku sisteminde işçilerin yönetime katılmasının Almanya’daki kadar geniş kapsamlı olmaması nedeniyle Türk hukukunda işyeri teşkilatı hukuku kapsamında arabuluculuk kurumuna başvurulması söz konusu olmamaktadır. Bu bağlamda Alman kollektif iş hukuku alanında arabuluculuk kurumunun uygulanma alanının ülkemizdekinden biraz daha geniş olduğu söylenebilir. Buna ilişkin olarak sadece toplu iş görüşmeleri esnasında çıkan uyuşmazlıkların bertarafı için uygulama alanı bulan arabuluculuk kurumunun Alman hukukunda uygulanış şekli, bu çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

#### **IV. Toplu İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk**

##### **1. Genel Olarak**

Toplu iş sözleşmesi hukuku alanında arabuluculuğa ilişkin yeterli düzenleme olmaması nedeniyle eyaletler toplu iş sözleşmelerinin nasıl meydana gelebileceğini kendileri belirleyebilmektedirler. Bu bağlamda arabuluculuk kurumu federal bazda sadece 26 ağustos 1946 tarihinde yürürlüğe giren 35 Sayılı Kontrol Meclisi Kanunu –İş Uyuşmazlıklarında Uzlaştırma ve Arabuluculuk Usulü– [Kontrollratsgesetz – Ausgleichs- und Schiedsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten (KRG)]<sup>13</sup> içerisinde düzenlenmiş olup, söz konusu bu düzenleme işgal kuvvetleri tarafından

---

13 35 Sayılı Kontrol Meclisi Kanunu, ikinci dünya savaşından sonra işgal altında kalan Almanya’da yasama ve yürütme erklerini elinde bulunduran müttefik kuvvetler kontrol meclisi tarafından yapılan bir kanun olup, Federal Almanya Anayasası [Grundgesetz (GG)] md. 123 f. 2 ve md. 125 uyarınca federasyon kanunu olarak geçerliliğini devam ettirmektedir.; bkz. Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht, C. 2, § 20 kn. 12; krş. Lembke, RdA 2000, 223, 223; Löwisch/Rieble, TVG, Grundlagen kn. 331; MünchArbR/Ricken, § 208 kn. 2; Raupach, die Schlichtung, 68.

gerçekleştirmiş düzenleme niteliğinden kurtulamamıştır. Eyaletler bazında ise toplu iş sözleşmesi hukuku alanında arabuluculuk kurumu şimdiye kadar sadece eski Baden (şimdiki Baden-Württemberg) eyaletinde kanuni düzenleme altına alınmıştır.<sup>14</sup>

35 Sayılı KRG içerisinde yasal düzenleme altına alınan ve tarafların isteğine bağlı olsa da devlet eliyle gerçekleştirilmesi nedeniyle mülki arabuluculuk olarak adlandırılabilir usulün yanında, toplu iş görüşmelerinin tıkanması durumunda toplu iş sözleşmesi tarafları bu yasal düzenlemeden bağımsız olarak tamamen kendi isteklerine göre belirleyecekleri bir arabuluculuk usulünü uygulayabilmektedirler. Aşağıdaki kısımda bu usullerin ayrıntıları üzerinde durulacaktır.

## **2. Mülki Arabuluculuk**

### **a) Genel Olarak**

35 Sayılı Kontrol Meclisi Kanunu içerisinde emredici mahiyette arabuluculuk usulünü öngören herhangi bir hüküm bulunmamakta, aksine ihtiyari nitelikte mülki arabuluculuk usulü hüküm altına alınmaktadır. Bu bağlamda, toplu iş sözleşmesi görüşmeleri esnasında herhangi bir uyumsuzluğun ortaya çıkması halinde, söz konusu kanun kapsamında ancak her iki tarafın rızasının mevcudiyeti halinde arabuluculuk usulüne başvurulabilecektir.

Bu kanun dayanak alınarak Berlin, Baden-Württemberg,<sup>15</sup> Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein eyaletleri, arabuluculuğa ilişkin idari hükümler ve bunların icrasına ilişkin yönetmelikler çıkarmışlardır.<sup>16</sup>

### **b) 35 Sayılı Kontrol Meclisi Kanunu Uyarınca Arabuluculuk Süreci**

35 Sayılı KRG'ye bakıldığında arabuluculuk sürecinin esas itibarıyla iki kademeli olarak düzenlendiği görülmektedir. Süreç eyalet arabulucusunun (35 Sayılı KRG md. 3) uzlaştırma çabaları ile başlamaktadır. Uzlaştırma doğrultusundaki bu çabaların olumlu netice

14 Bkz. Löwisch/Rieble, TVG, Grundlagen kn. 72.

15 Kontrol Meclisi Kanunu 35, eski Baden eyaletinde Müttefik Kuvvetler Üst Komutası'nın 9.2.1950 tarihinde yürürlükten kaldırılmıştır.

16 Bkz. Schaub/Treber, § 196 kn. 3; Ayrıca bkz. Löwisch/Rieble, TVG, Grundlagen kn. 329.

vermemesi halinde “Eyalet Arabulucu Heyeti” önünde arabuluculuk süreci başlamaktadır (35 Sayılı KRG md. 4 vd.).

35 Sayılı Kontrol Meclisi Kanunu uyarınca gerçekleştirilen arabuluculuk sürecine ilişkin olarak belki de vurgulanması gereken en önemli husus, süreç sonunda oluşan kararın taraflar için, sadece önceden tarafların bu kararın kendileri için bağlayıcı olacağını kabul etmeleri veya daha sonradan bu kararı kabul etmeleri halinde bağlayıcı olacaktır (35 Sayılı KRG md. 10). Bu şekilde bağlayıcı hale gelen bir arabulucu kararı taraflar arasında toplu iş sözleşmesi hükmünü haiz olacaktır (35 Sayılı KRG md. 10 f. 3)

### **3. İradi Arabuluculuk**

#### **a) Genel Olarak**

Toplu iş sözleşmesi taraflarının, uyuşmazlık halinde arabuluculuk usulünü uygulamaya almalarına ilişkin anlaşmalarda söz konusu olan – eğer ad hoc (olaya özgü) arabuluculuk sözleşmesi yapılmamış ise– genel itibariyle toplu iş sözleşmeleri niteliğindedir ve bu nitelikleri itibariyle bu anlaşma hükümleri Alman Toplu İş Sözleşmesi Kanunu [Tarifvertragsgesetz (TVG)] md. 1 f. 2 uyarınca yazılı şekil şartına tâbidir. Arabuluculuk uygulamasına ilişkin hükümler toplu iş sözleşmesi taraflarının haklarını ve ödevlerini düzenlemekte olup, bu halleriyle toplu iş sözleşmesinin borçlar hukukuna ilişkin kısmı kapsamındadırlar. Bu tür sözleşmelerin bağımsız bir şekilde yapılması halinde söz konusu olan salt borçlar hukuku kapsamına giren ödevler içeren toplu iş sözleşmeleridir.<sup>17</sup>

Bu tür sözleşmelerin bilinen en eski örneğini 7.9.1954 tarihinde Alman İşveren Sendikaları Konfederasyonu [die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)] ve Alman İşçi Sendikaları Birliği [der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB)] arasında gerçekleştirilen Margarethenhof-Anlaşması<sup>18</sup> teşkil etmektedir. Bu anlaşmada sözleşme tarafları, öncelikli olarak özgürce pazarlık yapmak suretiyle toplu iş sözleşmelerini imza altına almak için ciddi gayret göstermeyi taahhüt etmişler, bunun sonuç vermemesi halinde

---

17 Bkz. ErfK/Dieterich, GG Art. 9, kn. 285; Schaub/Treber, § 196 kn. 12; Wiedemann/Thüsing, § 1 TVG kn. 951 vd.

18 Bkz. RdA 1954, 383, 383 vd.; Pfohl, die Friedenspflicht, 173 vd.



uyuşmazlıkların, tarafların aralarında kararlaştıracakları arabulucu birim tarafından çözülmesi hususunda anlaşmışlardır.<sup>19</sup>

Konuya ilişkin olarak değinilmesi gereken diğer bir husus, uyuşmazlık anlaşmaları yapılabilmesi ve özel uyuşmazlık süreçlerin işletebilmesinin kabul edilebilirliğinin kaynağını Federal Almanya Anayasası [*Grundgesetz (GG)*] md. 9 f. 3'de<sup>20</sup> düzenlenen sendikal faaliyetlerde bulunma özgürlüğüne ilişkin hükümde bulduğudur.

#### **b) Ana Hatlarıyla İradi Arabuluculuk Süreci**

Varılmak istenen amaç hepsinde aynı olmakla birlikte iradi arabuluculuk anlaşmaları farklı farklı kurallar içermektedir. Fakat işin doğası gereği bu anlaşmaların öncelikli ortak noktası, arabuluculuk sürecinin başlaması için toplu iş sözleşmeleri görüşmelerini tıkanma noktasına gelmesi şartıdır.<sup>21</sup> Bunun dışında da iradi arabuluculuk usulünün genel ortak noktaları olup bunlar şu şekilde ifade edilebilir:

Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin tıkanma aşamasına gelmesi halinde arabuluculuk süreci bir tarafın veya her iki tarafın bu yöndeki iradesiyle başlatılabileceği gibi, taraflarca, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin tıkanmasına bağlı olarak kendiliğinden başlaması da öngörülebilir.<sup>22</sup> Toplu iş sözleşmesi tarafları genel itibariyle arabuluculuk anlaşması uyarınca, başlatılan arabuluculuk sürecine katılma (katılma zorunluluğu) ve eğer arabuluculuk sürecine ilişkin kuralların oluşturulması esnasında henüz belirlenmemiş ise arabulucu heyeti ile bu

19 Bkz. ErfK/Dieterich, GG Art. 9, kn. 285; Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht, C. 2, §20 kn. 16.

20 Söz konusu Alman Anayasası md. 9 f. 3 hükmü şu şekildedir:

“Çalışma koşullarını ve ekonomik koşulları korumak ve geliştirmek için birlikler (sendikalar) kurma hakkı herkes için ve bütün meslekler için güvence altındadır. Bu hakkın kullanımını sınırlamayı veya engellemeyi amaçlayan anlaşmalar batıldır ve bu doğrultudaki işlemler hukuka aykırıdır. Md. 12a, md. 35 f. 2 ve 3, md. 87a f. 4 ve md. 91'e göre alınan önlemler (ve yapılan işlemler), çalışma koşullarını ve ekonomik koşulları korumak ve geliştirmek için birinci cümle anlamındaki birlikler (sendikalar) tarafından sürdürülen toplu iş mücadelelerine yönelik olamaz.”

21 Bkz. ErfK/Dieterich, GG Art. 9, kn. 285; Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht, C. 2, §20 kn. 16.

22 Bkz. Schaub/Treber, § 196 kn. 15.

heyete tarafsız bir başkan seçme yükümlülüğü altına girmektedirler. Bu heyetler genelde toplu iş sözleşmesi taraflarının eşit sayıdaki temsilcilerinden ve tarafsız bir başkandan teşekkül etmektedir.<sup>23</sup>

Özel bir düzenleme gerektirmeyen sulh halinde kalma yükümlülüğü (Friedenspflicht) kural olarak toplu iş sözleşmesinin geçerlilik süresinin dolmasıyla sona ermektedir.<sup>24</sup> Toplu iş sözleşmesi tarafları, arabuluculuk sözleşmesi içerisinde kural olarak sulh halinde kalma yükümlülüğü süresini arabuluculuk sürecinin sonuna kadar uzatılmasını düzenlemek suretiyle, arabulucu heyetin çalışmaları esnasında süreç tamamlanana kadar grev ve lokavt gibi toplu iş mücadelesi araçlarına başvurmadan imtina ederler. İlk olarak arabuluculuk sürecinin sona ermesi halinde sulh halinde kalma yükümlülüğü ortadan kalkmaktadır.<sup>25</sup> Arabulucu heyetinin çalışmaları sonucunda bir uzlaşmaya varılması halinde, anlaşmaya varılan hususlar yazılı olarak kayıt altına alınır ve oluşturulan bu kurallar toplu iş sözleşmesi olarak yürürlüğe girer. Tarafların anlaşamaması halinde arabulucu heyetin, taraflarca üzerinde anlaşma sağlanamayan hususlar üzerinde bir karara varması gerekmektedir. Fakat bu karar sadece tarafların önceden bu kararla bağlı olacaklarını belirtmeleri veya sonradan bu kararı kabul etmeleri halinde taraflar için bağlayıcı hale gelecektir. Taraflarca kabul edilmesi halinde taraflar için toplu iş sözleşmesi hükmünde olması nedeniyle bu şekildeki bir kararın toplu iş sözleşmesinin şekli ve maddi şartlarına uygun olması gerekmektedir. Arabulucu heyetin kararının taraflarca kabul görmemesi halinde, toplu iş mücadelesi ile yani toplu iş mücadelesi araçları olan grev ve lokavta<sup>26</sup> başvurmak suretiyle uyuşmazlık giderilmeye çalışılacaktır.<sup>27</sup>

---

23 Bkz. MünchArbR/Ricken, § 209 kn. 2 vd.; Schaub/Treber, § 196 kn. 15.

24 Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht, C. 2, § 20 kn. 26; Alman hukukunda sulh halinde kalma yükümlülüğü hakkında ayrıntılar için bkz. Pfohl, die Friedenspflicht, 1 vd.

25 Bkz. ErfK/Dieterich, GG Art. 9, kn. 283; MünchArbR/Ricken, § 209 kn. 2.; Pfohl, die Friedenspflicht, 173 vd; Wiedemann/Thüsing, § 1 TVG kn. 911.

26 Diğer toplu iş mücadelesi araçları için bkz. ErfK/Franzen, TVG § 2 kn. 10.

27 Bkz. MünchArbR/Ricken, § 209 kn. 5; Schaub/Treber, § 196 kn. 16.

#### IV. Sonuç

Yukarıdaki açıklamalardan anlaşıldığı üzere, toplu iş sözleşmesi yapılması esnasında ortaya çıkan uyuşmazlıklarda Alman hukukunda federasyon bazında arabuluculuğa başvurulmasını zorunlu kılan herhangi bir kanun hükmü mevcut değildir. Bununla birlikte eyaletler bazında şu an için sadece LSchliO Baden md. 12 f. 2 içerisinde belli şartlar altında arabuluculuk kurumuna başvurulmasını zorunlu kılan bir hüküm mevcuttur. Anılan hüküm uyarınca, bir uyuşmazlığın büyük bir kamusal önemi haiz olduğu durumlarda, Baden Eyaleti Ekonomi ve Çalışma Bakanlığı re'sen arabuluculuk usulünü başlatabilecektir. Bremen Eyalet Anayasası md. 51 f. 2 içerisinde ve Rheinland-Pfalz md. 54 f. 1 c. 2 içerisinde arabulucu kararlarının bağlayıcılığından bahsedilmekle birlikte, bugüne kadar söz konusu bu eyalet anayasası hükümlerine ilişkin kanun çıkarılmamıştır.<sup>28</sup>

Diğer taraftan 35 Sayılı Kontrol Meclisi Kanunu, tarafların rızalarının mevcudiyeti halinde arabuluculuk kurumuna başvurulabileceğini ve bu süreç sonunda oluşan kararın, sadece tarafların süreç başlamadan önce veya süreç tamamlandıktan sonra bu kararın kendileri için bağlayıcı olduğunu açıklamaları halinde bağlayıcı bir nitelik kazanacağını öngörmektedir. Doktrinde, eyaletlerin kontrolünde gerçekleştirilmesi öngörülen ve mülki arabuluculuk olarak adlandırılan bu sürece ilişkin olarak 1988 ile 1995 yılları arasında sadece 50 meselenin resmi arabulucular tarafından ele alındığı bilgisine de yer verilerek, bu arabuluculuk usulünün pek büyük bir öneme sahip olmadığı şeklinde değerlendirmeler yapılmaktadır.<sup>29</sup>

Buna karşın Alman doktrininde toplu iş sözleşmesi kapsamında gerçekleştirilen ve iradi veya birliksel (sendikal) arabuluculuk olarak adlandırılan usulün mülki arabuluculuğa kıyasen çok daha fazla öneme sahip olduğu belirtilmektedir.<sup>30</sup> Bununla birlikte taraflarca aksi kararlaştırılmış olmadıkça arabuluculuk usulünün uygulanması, bir toplu

28 Bkz. Schaub/Treber, § 196 kn. 8.

29 Bkz. Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht, C. 2, § 20 kn. 15; MünchArbR/Ricken, § 208 kn. 3.

30 Bkz. ErfK/Dieterich, GG Art. 9, kn. 285; Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht, C. 2, § 20 kn. 16; MünchArbR/Ricken, § 209 kn. 1; Schaub/Treber, § 196 kn. 11.

iş mücadelesinin hukuka uygunluğunun şartı olarak görülememekte olup, böyle bir çıkarımın ultima-ratio (*son çare*) prensibinden de çıkarılması pek mümkün görünmemektedir.<sup>31</sup>

Alman hukukunda toplu iş uyuşmazlıkları alanına genel olarak bakıldığında, arabuluculuk sürecinin kurallarını belirleme yetkisinin ve ortaya çıkacak kararlar ne kadar bağlı olunacağını belirleme yetkisinin toplu iş sözleşmesi taraflarının elinde olduğu görülmektedir.<sup>32</sup>

Toplu iş görüşmelerinin tıkanmasının ardından, arabuluculuk sürecine geçilmesi ve arabuluculuk sürecinin de toplu iş sözleşmesi yapılması doğrultusunda olumlu sonuç vermemesi halinde, Weimar Cumhuriyeti'nde olduğu gibi zorunlu mülki arabuluculuk sürecinin devreye sokulmasının yararlı olup olamayacağı durumu da Alman doktrininde değerlendirilmiş olup, değerlendirme sonunda böyle bir yöntemin uygulanmasının yararlılığı konusunda tereddütlerin olduğu ve bilhassa her bir zorunlu nitelikteki mülki arabuluculuğun GG md. f. 3 içerisinde ifadesini bulan çalışma şartları ve ekonomik şartların toplu iş sözleşmesi taraflarınca özerk bir şekilde düzenlenmesine yönelik modele tezat teşkil ettiği fikri ön plana çıkmaktadır.<sup>33</sup>

Bunun dışında Alman hukukunda Türk hukukunda mevcut olan yüksek hakem kurulu gibi bir birimin mevcut olmadığını söylemekte yarar vardır.

Konuya Türk hukuku açısından bakıldığında, öncelikli olarak ülke içerisindeki uygulamalarda yeknesaklığın sağlanması amacıyla toplu görüşmelerde ortaya çıkan uyuşmazlığın giderilmesi bakımından arabuluculuk sürecinin genel çerçeveleri ile bir kanun kapsamında düzenlenmesinin isabetli olduğu söylenebilir. Alman hukukundan farklı olarak Türk hukukunda arabuluculuk sürecinin toplu iş sözleşmesi yapılması hususunda olumlu bir sonuç vermemesi halinde belli aşamalardan sonra ve belli şartlar altında meselenin yüksek hakem kuruluna iletilmesi ilk bakışta T. C. Anayasası'nın 53. maddesinde açıkça ifade edilmemekle birlikte tanındığı kabul edilen<sup>34</sup> toplu sözleşme

---

31 Bkz. Schaub/Treber, § 196 kn. 14 ve § 193 kn. 50; BAG 21.6.1988 AP Nr. 108 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.

32 Bkz. MünchArbR/Ricken, § 209 kn. 6.

33 Bkz. MünchArbR/Ricken, § 209 kn. 7.

34 Bkz. Çelik, Çalışma ve Toplum, 2011/4, 11,13.

özerkliğine aykırılık teşkil ediyor gibi görünebilmekle birlikte, Türk hukukunda grev sona erdikten sonra yeniden greve gidilmesinin hukuken mümkün olmadığı da dikkate alındığında, diğer şartların da varlığı halinde sosyal ve demokratik hukuk sistemlerinde tıkanıklıkları aşmak adına oldukça isabetli görünmektedir.

#### KAYNAKÇA

- Çelik, Nuri:** Toplu İş Sözleşmeleri İle Çalışma Koşullarının Düzenlenmesinde ve Fesih Bildirimi Sürelerinin Artırılmasında Karşılaşılan Sorunlar, Çalışma ve Toplum 2011/4, 11-24.
- Erbaş, C. Gökhan:** Die Entwicklung des türkischen Kündigungsschutzrechts bis zur Neufassung und Rechtsvergleich des neuen türkischen Kündigungsschutzrechts mit dem deutschen Kündigungsschutzrecht. Aachen 2010.
- Hromadka, Wolfgang / Maschmann, Frank:** Arbeitsrecht, 2. Cilt, 5. Bası, Heidelberg, Dordrecht, London, New York, 2010.
- Müller, Bernd / Landshuter (geb. Preis), Francisca:** Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, 7. Bası, München, 2009.
- Müller-Glöge, Rudi / Preis, Ulrich / Schmidt, Ingrid :** Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 12. Bası, München 2012.
- Lembke, Mark:** Staatliche Schlichtung in Arbeitsstreitigkeiten nach dem Kontrollratsgesetz Nr. 35, RdA 2000, 223-235.
- Löwisch, Manfred / Rieble, Volker:** Tarifvertragsgesetz – Kommentar, 3. Bası, München, 2012.
- Pfohl, Marco Alexander:** Die Friedenspflicht der Tarifvertragsparteien – Entwicklung und rechtliche Neubewertung von Kriterien zur Bestimmung ihrer Reichweite vor dem Hintergrund der sich verändernden Tariflandschaft, Kassel, 2011.
- Raupach, Hubert:** Die Schlichtung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten und ihre Probleme (unter besonderer Berücksichtigung der deutschen Entwicklung), Berlin, 1964.
- Richardi, Reinhard / Wlotzke, Otfried / Wißmann, Hellmut / Oetker, Hartmut:** Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 2. Cilt, 3. Bası, , München 2009.
- Schaub, Günter:** Arbeitsrechts-Handbuch (Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis), 14. Bası, München 2011.

**Wiedemann, Herbert / Oetker, Hartmut / Thüsing, Gregor / Wank, Rolf:** Tarifvertragsgesetz - Kommentar, 7. Bası, , München 2007.