

Reform des türkischen Arbeitsrechts (Teil I)

- No. 186 -

Metin Demirkaya, Rechtsanwalt in Hannover

Der aus den Wahlen siegreich hervorgegangene und mit absoluter Mehrheit regierende Vorsitzende der religiös-konservativen AK-Partei und Ministerpräsident Erdogan hat bereits bei seinem Regierungsantritt mehrfach erklärt, auch seine Regierung strebe die Vollmitgliedschaft in die EU an und werde den EU-Anpassungsprozeß in seinem Land konsequent fortsetzen. Neben skeptischen Stimmen räumen ihm Beobachter im In- und Ausland bei seinem ehrgeizigen Vorhaben der Anpassung an EU-Standards gute Chancen ein. Er regiere ohne hemmende Koalitionspartner. Dies sei eine historisch einmalige Chance zur Durchsetzung dringend benötigter umfassender Wirtschaftsreformen, welche die Koalitionsregierungen vor ihm versäumt hätten. Ob die freie Hand des Ministerpräsidenten auch eine glückliche sein wird, bleibt zunächst abzuwarten. Seit seinem Regierungsantritt sind jedenfalls tatsächlich zahlreiche Wirtschaftsreformen verabschiedet worden. Zu nennen ist insbesondere die grundlegende Erneuerung und Anpassung an internationale Standards durch das Gesetz zu ausländischen Direktinvestitionen. Die Aussicht auf die EU-Vollmitgliedschaft läßt auf weitere wichtige Wirtschaftsreformen hoffen.

Anfang September 2003 ist das neue Gesetz Nr. 4817 (Kanun NO: 4817), die Arbeitserlaubnis für Ausländer betreffend, in Kraft getreten. Bereits zuvor, d.h. Anfang Juni 2003 trat außerdem das neue türkische Arbeitsrecht mit der Gesetzesnummer 4857 (4857 sayılı is kanunu) in Kraft, welches das frühere Arbeitsgesetz (Kanun NO: 4817) ersetzt.

Neben Investoren aus dem europäischen Raum im Zusammenhang mit dem vorerwähnten neuen Investitionsgesetz dürfte das neue Arbeitsgesetz vorrangig für Ausländer, die bereits in der Türkei in einem Arbeitsverhältnis stehen oder ein sol-

ches demnächst eingehen wollen, von Interesse sein.

Ziel der neuen Reform

Mit dem neu in Kraft getretenen Arbeitsgesetz sollen die starren und längst überholten Beschäftigungsformen überwunden, flexibler gestaltet und an EU-Standards sowie an anerkannte internationale Normen, so vor allem denen der ILO (*International Labour Organisation*), angeglichen werden. Die Türkei hat einige der ILO-Abkommen ratifiziert und ist somit Vertragspartner. Mit der Reform des Arbeitsrechts soll insbesondere das bereits vor Jahren von der türkischen Regierung ratifizierte ILO-Abkommen mit der Nr. 158 in der Türkei umgesetzt werden.

Grundzüge der Reform

Die Begriffe Arbeitgeber, Arbeitnehmer sowie Arbeitsstätte werden neu definiert und der Arbeitgeberbegriff sowie der Begriff des Betriebs erweitert. Arbeitgeber können nunmehr auch juristische Personen des Privatrechts sowie andere nicht öffentlich-rechtliche Einrichtungen sein, die auf der Grundlage einer Tarifvereinbarung Arbeitnehmer beschäftigen. Auch der Begriff der Arbeitgebervertretung wird erweitert und die Arbeitgebervertretung als solche mit Zusatzbefugnissen ausgestattet.

Der erweiterte Anwendungsbereich des Gesetzes erstreckt sich des weiteren nunmehr auch auf Betriebe in der Land- und Forstwirtschaft, die in der Regel mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigen.

Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

Die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer hat über das neue Gesetz ebenso Eingang in die Arbeits-

welt gefunden wie das längst fällige Verbot der Diskriminierung oder sonstiger Benachteiligung wegen des Geschlechts. Der Anteil der Frauen, die entweder als Arbeitnehmerinnen oder als Arbeitgeberinnen tätig sind, ist in den letzten Jahren erheblich gestiegen. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Tatsache des ebenfalls grundlegend geänderten türkischen Eherechts und der Gleichstellung der Ehepartner ist dieses Verbot der geschlechtlichen Diskriminierung auf ein besonders positives Echo gestoßen.

Auch obliegt den Arbeitgebern nunmehr die Pflicht, sechs Prozent der verfügbaren Stellen im Betrieb behinderten Menschen zur Verfügung zu stellen.

Die Einstellung der Produktion oder der sonstigen Tätigkeit in einem Betrieb, aus welchen Gründen auch immer, wird der Schließung desselben gleichgestellt und ist bei der zuständigen Behörde anmeldepflichtig.

Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer

Der Schwangerschaftsurlaub wurde über den bis dato üblichen Zeitraum hinaus zusätzlich um zwei weitere Wochen verlängert. Des Weiteren hat die werdende Mutter als Arbeitnehmerin nunmehr auch die Möglichkeit, von dem ihr insgesamt zustehenden Mutterschaftsurlaub elf Wochen nach der Entbindung in Anspruch zu nehmen.

Arbeitnehmern wird ein weiterer Anspruch auf jährlich mindestens zwei arbeitsfreie Tage gewährt, der im Falle seiner Inanspruchnahme die volle Vergütung durch den Arbeitgeber vorsieht.

Geht ein Betrieb oder ein Betriebsteil von einem Unternehmer auf einen anderen durch Rechtsgeschäft oder in anderer Weise über, tritt der neue Inhaber in die Rechte und Pflichten der im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse ein. Der Übergang als solcher stellt keinen Grund mehr dar, bestehende Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse aus Anlaß des Übergangs einseitig zu beenden oder aufzuheben.

In Betrieben, die infolge allgemeiner Rezessionen, ökonomischer Krisen oder sonstiger äußerer Umstände zwingender Natur ihre Produktion bzw. die Tätigkeit im Betrieb reduzieren oder ganz einstellen, wird den betroffenen Arbeitnehmern aus der Kasse der Arbeitslosenversicherung, in die vorher die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung geflos-

sen sind, als Ausgleich und Übergangsgeld eine Vergütung gewährt. Diese Vergütung entspricht der Höhe der Vergütung, die in Fällen von Kurzarbeit gewährt wird.

Für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers ist die Einrichtung eines Garantie-Fonds vorgesehen. Dieser Fonds hat für den Lohnausgleich wegen des infolge der Insolvenz eingetretenen Lohnausfalls der Arbeitnehmer in dem von der Insolvenz betroffenen Betrieb für einen festgelegten Zeitraum aufzukommen.

Das Altersruhegeld für die Arbeitnehmer soll aus einem noch zu errichtenden Fonds auf der Grundlage eines eigens zu diesem Zweck in Kürze noch zu erlassenden Gesetzes finanziert werden. Bis dahin bleibt es bei der bisherigen Regelung des Altersruhegeldes.

Flexible Beschäftigungsformen

Mit dem Gesetz werden neue, allerdings längst fällige Beschäftigungsformen eingeführt, um den gesellschaftlichen Bedürfnissen nach Flexibilität der Arbeitszeit vor allem in zeitlicher Hinsicht gerecht zu werden.

Vorgesehen sind, um hier nur einige wichtige Regelungen zu erwähnen, Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung (*Part-time*), Beschäftigung auf Abruf, Leiharbeitsverhältnisse vorübergehender Natur, befristete Arbeitsverhältnisse sowie Beschäftigungsverhältnisse auf der Grundlage geringfügiger Beschäftigung.

Als besondere Gestaltungsform der Teilzeitarbeit ist die Beschäftigung auf Abruf vorgesehen. Diese betrifft Betriebe, in denen die Anwesenheit des Arbeitnehmers am Betrieb im Rahmen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht immer erforderlich ist. Fällt allerdings die mit dem Arbeitnehmer vertraglich vereinbarte Arbeit vertragsgemäß im Bedarfsfall an, so ist er verpflichtet, auf Abruf seines Arbeitgebers im Betrieb seiner Arbeitsstätte zu erscheinen. Bei durch schriftliche Arbeitsverträge fixierten Beschäftigungsverhältnissen, die ein solches Arbeitsverhältnis auf Abruf zum Gegenstand haben, hat der Arbeitnehmer einen Lohnanspruch auf mindestens 20 Arbeitsstunden pro Woche, selbst wenn er tatsächlich nicht gearbeitet hat, wenn in dem einschlägigen Arbeitsvertrag die wöchentliche Stundenzahl nicht geregelt wurde. Der Abruf hat mindestens vier Tage vor Beginn der zu verrichtenden Arbeit

zu erfolgen. Ist im einschlägigen Arbeitsvertrag Gegenteiliges nicht vorgesehen, umfaßt die Arbeit nach Abruf in der Regel acht Stunden.

Der zeitliche Rahmen für ein Probearbeitsverhältnis ist auf zwei Monate festgelegt worden und bedeutet im Vergleich zur vorherigen Regelung eine Erweiterung. Dieser neue Rahmen kann durch tarifliche Regelungen auch auf insgesamt vier Monate ausgedehnt werden.

Zu leistende Überstunden im Betrieb werden ebenfalls geregelt. Das Gesetz differenziert allerdings zwischen kurzzeitig und lang- oder mittelfristig zu leistenden Überstunden. Als lang- oder mittelfristig zu leistende Überstunden werden solche qualifiziert, die nicht die täglich zu leistenden Überstunden umfassen, sondern die Wochenarbeitszeit als solche betreffen.

Arbeitnehmern, die Überstunden im oben beschriebenen Sinne geleistet haben, steht ein entsprechender Anspruch auf Freizeitausgleich zu.

Die bisherige Verpflichtung des Arbeitgebers, die wöchentliche Arbeitszeit auf die wöchentlichen Werktage gleichmäßig zu verteilen, ist aufgehoben worden. Die neue Regelung ermöglicht eine werktägliche Arbeitszeit bis maximal elf Stunden, ohne daß die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Mehrstunden an Arbeit als Überstunden vergütet werden. Aufgrund der Einwirkung äußerer Umstände auf den Ablauf im Betrieb, die eine über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehende Mehrarbeit erforderlich machen, um einen Schaden von dem Betrieb abzuwenden, kann dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Mehrarbeit auferlegt werden, ohne daß diese als Mehrarbeit im Sinne von Überstunden vergütet werden muß.

Sicherheit im Betrieb

Die Arbeitnehmer sollen über betriebsinterne Sicherheitsvorkehrungen und Maßnahmen geschult, instruiert und die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten betreffenden Einrichtungen sorgfältiger geleitet und überwacht werden. Eigens zu diesem Zweck soll im Betrieb eine Kommission errichtet werden, deren Entscheidungen in Fragen der Sicherheit und Gesundheit bezüglich der Beschäftigten im Betrieb für die Sozialpartner verbindlich sein sollen.

Gegebenenfalls haben Arbeitgeber größerer Betriebe zu Zwecken der Betriebssicherheit und deren technischer Überwachung geeignetes techni-

sches Personal (z.B. Ingenieure) zu beschäftigen. Neu ist in diesem Zusammenhang auch die Verpflichtung der Arbeitgeber größerer Betriebe, einen Betriebsarzt zu beschäftigen.

Dem Beschäftigtenkreis im Betrieb, dem die oben genannten Maßnahmen bezüglich der Sicherheit und Gesundheit zugute kommen sollen, gehören nunmehr auch die Lehrlinge und die Auszubildenden im Betrieb an.

Ferner sieht das Gesetz die Errichtung einer Arbeits- und Beratungskommission vor. Sie soll sich aus Vertretern von Arbeitgebern, von Arbeitnehmern und aus Vertretern der Regierung zusammensetzen. Diese Kommission hat zur Aufgabe, den Arbeitsfrieden zwischen den Tarifparteien zu fördern und die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben in Betrieben zu überwachen.

In Betrieben mit über 150 Beschäftigten räumt das Gesetz den Arbeitnehmern die Möglichkeit ein, dort eine sog. Kooperative für Konsumgüter einzurichten. Für diesen Fall hat der Arbeitgeber zur Realisierung auch entsprechende Räumlichkeiten bereitzustellen.

Das Gesetz gewährt einen Rahmen bzw. eine Grundlage für eine flexible und - wie es in der betreffenden Gesetzespassage heißt - „elastische“ Pausenregelung, die den betrieblichen Arbeitserfordernissen Rechnung tragen soll.

Den Tarifparteien räumt das Gesetz überdies die Möglichkeit ein, zeitlich begrenzte Tarifvereinbarungen zu treffen, auf deren Grundlage die konkreten Arbeitsverhältnisse näher gestaltet werden können.

Prozessuales

Es wird ein ganz neuer Bußgeldkatalog aufgestellt. Die Regelungen, die im Falle eines Verstoßes gegen die in diesem Gesetz statuierten Verpflichtungen greifen sollen, unterscheiden zwischen Verstößen gegen privatrechtliche Vorschriften und gegen solche öffentlich-rechtlicher Art. Diese Unterscheidung ist relevant insbesondere für die Bemessung der zu verhängenden Geldbuße.

Verhängt werden die Geldbußen von den dem Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit untergeordneten Bezirksdirektorien als Gebietskörperschaften. Adressaten von Bußgeldbescheiden, die mit Rechtsbehelfen hiergegen vorgehen wol-

len, müssen sich innerhalb von sieben Tagen schriftlich an das zuständige Gericht wenden. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Wege der Kündigung oder auf andere Weise einseitig beendet werden soll, können sich binnen einer Frist von einem Monat an das zuständige Arbeitsgericht wenden. Binnen einer Frist von zwei Monaten soll eine Gerichtsentscheidung ergehen. Mit den weiteren vorgesehenen Rechtsmitteln in höheren Instanzen soll die Rechtsangelegenheit spätestens nach vier Monaten einer endgültigen Entscheidung zugeführt worden sein.

Ausblick

Mit dem neu in Kraft getretenen Arbeitsgesetz werden - wie der oben ausgewählte Auszug bereits deutlich zeigt - die materiellen Arbeitsverhältnisse in der Türkei, ihre konsequente Umsetzung in der Praxis vorausgesetzt, auf eine klare rechtliche Grundlage gestellt und sowohl den Arbeitnehmern als auch den Arbeitgebern ein Stück Rechtssicherheit gewährt. Erfreulich ist vor allem, daß der türkische Gesetzgeber nunmehr einer oftmals nicht zuletzt von ausländischen Investoren als Arbeitgebern beklagten Verschleppung von Arbeitsprozessen und ihrer unverhältnismäßig langen Dauer klare zeitliche Grenzen gesetzt hat, innerhalb derer eine Gerichtsentscheidung zu ergehen hat. Der zu bestreitende Prozeßweg ist nunmehr für beide Seiten gangbarer geworden, und das früher mit der uferlosen Prozeßdauer verbundene Risiko besteht nicht mehr. Damit haben diejenigen, die prozessieren wollen, eine Handhabe, mittels derer sie die Risiken und Vorteile des Prozessierens für sich genauer abwägen können. Dennoch ist aber insbesondere für Ausländer Vorsicht geboten. Sie sollten sich, bevor sie sich in der Türkei auf ein Arbeitsverhältnis als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer einlassen, in Deutschland bereits bei Fachkundigen und mit den Landesverhältnissen Vertrauten umfassend beraten lassen. Denn nicht zuletzt die landesspezifischen Gegebenheiten bedingen nicht selten, daß erfahrungsgemäß die Wirklichkeit in der Arbeitswelt doch anders aussieht, als Geist und Buchstabe des Gesetzes erwarten lassen.

15. November 2003

* Anmerkung der Redaktion:

Dieser Beitrag wird in einem zweiten Teil fortgesetzt.

www.caston.info

Mehrere tausend Beiträge zu Recht & Wirtschaft International finden Sie kostenfrei im Internet bei caston.info. Dort können Sie nach Schlagwort und Sachgebieten recherchieren.

Unsere Titelliste erhalten Sie auch per Fax.

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

HERFURTH & PARTNER, Rechtsanwälte · GbR
Hannover · Göttingen · Brüssel; www.herfurth.de
Member of ALLIURIS GROUP; www.alliuris.org

REDAKTION (Hannover)

verantw.: Ulrich Herfurth, Rechtsanwalt (D) zugelassen in Hannover und Brüssel; Sibyll Hollunder-Reese, M.B.L., Rechtsanwältin (D).

unter Mitarbeit von Kenneth S. Kilimnik, LL.M., M.IUR., Attorney at Law (USA); Angelika Herfurth, Rechtsanwältin (D); Jens-Uwe Heuer, Rechtsanwalt (D); Dr. jur. Konstadinos Massuras, Rechtsanwalt (D) und Dikigoros (GR); Thomas Gabriel, Rechtsanwalt (D); Daniela Rott, Rechtsanwältin (D); Carlota Simó del Cerro, LL.M., Abogada (ES); Belén Martínez Molina, Abogada (ES); Dr. jur. Véronique Demarne, Juriste (F); Michail B. Chidekel, LL.M., Advokat (RUS); JUDr. Yvona Rampáková, Juristin (CR); Dr. jur. Xiaoping Zheng, Legal Counsel (CN); Ola Olusanya LL.M., Lawyer (UK); Dr. jur. Soendoro Soepringgo, S.H., Legal Counsel (RI); Egbert Dittmar, Rechtsanwalt (D); Isabelle Schmidt, B.Proc., Attorney (RSA); Jaroslaw Grycz, Rechtsanwalt (D); Metin Demirkaya, Rechtsanwalt (D).

KORRESPONDENTEN (Ausland)

in Amsterdam, Athen, Bangkok, Barcelona, Bombay, Brüssel, Budapest, Bukarest, Helsinki, Kiew, Kopenhagen, Lissabon, London, Luxemburg, Madrid, Mailand, Moskau, New York, Oslo, Paris, Peking, Prag, Singapur, Sydney, Stockholm, Tokio, Warschau, Wien, Zürich.

VERLAG

CASTON Wirtschaftsdienst GmbH
Luisenstr. 5, D - 30159 Hannover,
Telefon 0511 - 30756-50, Telefax 0511 - 30756-60
eMail info@caston.info; Internet www.caston.info

Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen; die Haftung ist auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Wiedergabe, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Herausgeber.