

Vertretung von Arbeitnehmern nach dem türkischen Recht, dargestellt am Beispiel der Metallindustrie

Prof. Dr. Tankut CENTEL*

I. Einführung

Im Betrieb werden die Arbeitnehmer als Gemeinschaft nur von den Gewerkschaften vertreten. Da in der türkischen Arbeitsgesetzgebung kein Mitbestimmungs- oder Betriebsverfassungsgesetz wie in Deutschland Anwendung findet, erfolgt die Vertretung der Arbeitnehmer in der Türkei grundsätzlich durch die Gewerkschaften. Aus diesem Grund beruht die Vertretung der Arbeitnehmer im Betrieb in der Türkei nicht auf Gesetz. Allerdings wurde das Gesetz Nr. 440 mit der Pflicht zur Einbindung eines Arbeitnehmervertreters in den Vorstand staatlicher Unternehmen nach 1980 außer Kraft gesetzt¹.

Zwar wird die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Betrieben nicht durch ein gesondertes und spezielles Gesetz wie in Deutschland geregelt. Daher erfolgen Mitbestimmung und Vertretung der Arbeitnehmer in der Türkei nur durch die Gewerkschaften und durch die Tarifverträge, die die Gewerkschaften mit den Arbeitgebern abschließen. Dementsprechend müssen Arbeitnehmer, die gemeinsam vertreten werden wollen, *de facto* zumindest Mitglied einer der gegründeten Gewerkschaften sein².

Auf der anderen Seite müssen jedoch in der türkischen Arbeitsgesetzgebung bestimmte Ausschüsse (z.B. Ausschuss für den bezahlten Jahresurlaub; Ausschuss für die Arbeitssicherheit) bei Betrieben mit mindestens 50 oder 100 Arbeitnehmern gesetzlich gegründet werden. Laut Gesetz können Arbeitnehmer nur mit Bezug auf die genannten Ausschüsse vertreten werden. Dennoch kann man nicht sagen, dass diese Anwendung bezüglich der türkischen Arbeitsgesetzgebung sehr üblich sei. Dementsprechend erfolgt die Vertretung der Arbeitnehmer in der Türkei allgemein durch die Gewerkschaft und den von dieser abgeschlossenen Tarifvertrag.

II. Wahlverfahren für die Vertreter der Arbeitnehmer

Dem Arbeitnehmer steht es frei, die Gewerkschaft zu wählen, die sie/ihn vertreten wird. Gemäß Art. 51 des türkischen Grundgesetzes sind die Arbeitnehmer berechtigt,

* Rechtswissenschaftliche Fakultät der Koç Universität İstanbul.

¹ Siehe dazu Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, 25. Aufl., Istanbul 2012, S. 23, Fn. 31.

² Vgl. Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, 6. Aufl., Istanbul 2013, S. 353-354.

Gewerkschaften zu gründen und solchen beizutreten. Das gleiche Prinzip wird gemäß der genannten grundgesetzlichen Bestimmung auch in Art. 3 Abs. 1 und Art. 17 Abs. 3 des neuen, am 18. Oktober 2012 verabschiedeten Gesetzes über die Gewerkschaften und den Tarifvertrag mit Nr. 6356 wiederholt. Zudem wird die Freiheit von Arbeitnehmern, einer Gewerkschaft beizutreten, dadurch rechtlich verankert und gesichert, indem eine Entschädigung in Höhe des gesamten Mindestjahreslohnes (sog. „*gewerkschaftliche Entschädigung*“) des Arbeitnehmers für die zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nichtmitgliedern unterschiedenen Arbeitnehmer (Art. 25 des Gesetzes über die Gewerkschaften und den Tarifvertrag)³, und strafrechtlich das Delikt „*Verhinderung der Wahrnehmung von gewerkschaftlichen Rechten*“ im Art. 118 des türkischen Strafgesetzes vorgesehen sind⁴.

Als Erweiterung der Freiheit zum Beitreten zu einer Gewerkschaft gilt im türkischen Rechtssystem das Prinzip der „*Vielzahl (Pluralitaet) der Gewerkschaften*“. So kann der Arbeitnehmer bei der Entscheidung für eine Gewerkschaft zu seiner Vertretung eine gewünschte der mehreren gegründeten Gewerkschaften auswählen.

Im Gegensatz zu Deutschland jedoch können in der Türkei mehrere Gewerkschaften in einer Branche tätig sein. Nach dem Zweiten Weltkrieg benötigten Arbeitnehmer in Deutschland aus geschichtlichen Gründen Vereinigungen unter grundsätzlich einer Gewerkschaft jeder einzelnen Branche; unter anderem zur Stärkung der Arbeitnehmersolidarität. Dies wurde faktisch verwirklicht⁵. Auf der anderen Seite gibt es in der Türkei mehrere Gewerkschaften innerhalb einer Branche.

Zum Beispiel, in der Branche Nr. 12, der „Metall-Branche“ wurden laut amtlichen Angaben acht Gewerkschaften (Türk Metal, Çelik-İş, Birleşik Metal-İş, Metsan-İş, Kalıp-İş, Çesen, Tek Metal-İş und Bamis) gegründet.

Die stärksten Gewerkschaften hinsichtlich ihrer Mitgliederanzahl sind Türk Metal, Çelik-İş und Birleşik Metal-İş; weitere Gewerkschaften folgen. In der Metall-Branche mit 1.367.258 Arbeitnehmern verteilen sich die Mitgliederzahlen wie folgt⁶:

Türk Metal: 151.734 (11,10%),

Çelik-İş: 27.493 (2,01%),

Birleşik Metal-İş: 26.061 (1,91%),

Metsan-İş: 64 (0,00%),

³ Einzelheitlich: Ş. Esra **Baskan**, *İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi*, Ankara 2013, S. 65 ff.

⁴ Siehe Ali **Parlar**/Muzaffer **Hatipoğlu**, 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu Yorumu, Ankara 2007, S. 948 ff.

⁵ Vgl. **Çelik**, S. 419.

⁶ Siehe „*Ankündigung über die statistischen Angaben von Januar 2013; über die Anzahl der Mitarbeiter in den Branchen und Anzahl der Mitglieder von Gewerkschaften gemäß Gesetz Nr. 6356 über die Gewerkschaften und den Tarifvertrag*“, erschienen in: Amtsblatt vom 26. 01. 2013 mit Nummer 28540.

Kalıp-İş: 112 (0,01%),

Çesen: 78 (0,01%),

Tek Metal-İş: 636 (0,05%),

Bamis: 147 (%0.01)

Andererseits ist eine gleichzeitige Vertretung eines Arbeitnehmers durch mehrere Gewerkschaften angesichts der letzten Änderungen im Grundgesetz und des neuen Gesetzes über die Gewerkschaften und den Tarifvertrag (Art. 17 Abs. 3) nicht möglich; jedoch können Arbeitnehmer, die gleichzeitig in verschiedenen Betrieben einer Branche arbeiten, Mitglied mehrerer Gewerkschaften sein. Im Gegensatz dazu werden im Falle der Mitgliedschaft bei mehreren Gewerkschaften nachfolgende Mitgliedschaften für ungültig erklärt. So müssen Arbeitnehmer entgegen der Freiheit zur Wahl der gewünschten Gewerkschaft durch nur eine Gewerkschaft vertreten werden.

Mit der Vertretung der Arbeitnehmer bei den Organen der von diesen ausgewählten (angehörten) Gewerkschaften ist die Vertretung der Arbeitnehmer in der Generalversammlung gemeint. Die Generalversammlung kann bei einer Gewerkschaft sowohl aus Mitgliedern als auch aus Delegierten bestehen. Dies ist durch Satzungen der Gewerkschaften zu regeln. Bei Gewerkschaften mit hoher Mitgliederanzahl besteht die Generalversammlung allerdings meistens aus gewählten Delegierten⁷.

Bei einer Generalversammlung aus Delegierten ist eine direkte Vertretung des Arbeitnehmers durch sich selbst ausgeschlossen. Deswegen muss die Wahl von Delegierten demokratischen Grundsätzen entsprechen. Bestimmungen der Satzung über eine undemokratische Wahl von Delegierten bilden Hindernisse für die gewerkschaftsinterne Vertretung. Die Wahl von Delegierten muss jedoch unter richterlicher Aufsicht in gleichgestellter geheimer Abstimmung mit offener Zählung und Aufstellung gemäß Bestimmungen der Satzung erfolgen⁸.

III. Vertretung der Arbeitnehmer außerhalb der Gewerkschaft

Ein anderer Grundsatz, der als Teil der Koalitionsfreiheit vom türkischen Recht akzeptiert wird, ist, keiner Gewerkschaft beizutreten, kein Mitglied einer Gewerkschaft zu sein und nicht zum Beitritt gezwungen zu werden. Allerdings gibt es sowohl im Grundgesetz als auch im Gesetz über Gewerkschaften und Tarifverträge die Bestimmung „*niemand darf dazu gezwungen werden, einer Gewerkschaft beizutreten*“.

⁷ Vgl. Fevzi Şahlanan, Sendikalar Hukuku, Istanbul 1995, S. 52.

⁸ Şahlanan, S. 53 ff.

Arbeitnehmer, die keiner Gewerkschaft beitreten werden oder der den Tarifvertrag abschließenden Gewerkschaft nicht angehören, können durch Zahlung eines „Solidaritätsbeitrags“ vom Tarifvertrag profitieren. Das neue Gesetz hat die Begrenzung des Solidaritätsbeitrags auf zwei Drittel des normalen Mitgliedsbeitrags behoben und die Freiheit erwirkt, in den Satzungen von Gewerkschaften einen Solidaritätsbeitrag zu bestimmen, der nicht höher als der normale (ordentliche) Mitgliedsbeitrag ausfällt (Art. 39 Abs. 5). In der nächsten Zeit wird es erwartet, dass die Satzungen von Gewerkschaften geändert werden und der Unterschied zwischen normalem Mitgliedsbeitrag und dem Solidaritätsbeitrag beseitigt wird, da die Gewerkschaften das Verbleiben außerhalb der Gewerkschaft und die Wahrnehmung von Tarifvertragsvorteilen durch Zahlung von Solidaritätsbeiträgen als Beitragsverlust ansehen.

Andererseits ist das System der „Arbeitnehmervertretung“ im türkischen Recht unbekannt. Während die Systeme auf der Welt das Prinzip der Arbeitnehmervertretung und/oder gewerkschaftlicher Vertretung adoptieren, ist das System der gewerkschaftlichen Vertretung in der Türkei angenommen worden. Gewerkschaftliche Vertreter sind dazu vorgesehen, eine Brücke zwischen der Arbeitnehmergemeinschaft und dem Arbeitgeber zu bilden. Allerdings hatten sich die Gewerkschaften bei der Annahme des neuen (aktuellen) Arbeitsgesetzes im Jahre 2003 während Verhandlungen bezüglich der Bestimmungen über Massenentlassungen heftig gegen die Annahme der Arbeitnehmervertretung gewandt. Daher ist der Arbeitgeber laut türkischem Recht nicht verpflichtet, Arbeitnehmer zu informieren, wenn bei einer Massenentlassung im Betrieb kein Tarifvertrag besteht⁹. Dieser Mangel im türkischen Recht scheint die Gewerkschaften nicht zu stören.

Außerdem sind, wie auch oben erwähnt, bestimmte Ausschüsse gemäß Gesetzgebung einzusetzen. In diesen Ausschüssen können auch Arbeitnehmer außerhalb der Gewerkschaft vertreten werden. Denn, die Vertreter der Arbeitnehmer in diesen Ausschüssen werden von sämtlichen Arbeitnehmern untereinander gewählt, egal, ob Gewerkschaftsmitglied oder nicht.

IV. Aufrechterhalten von Industriebeziehungen ohne Gewerkschaft

Nach dem türkischen Rechtssystem ist es möglich, in manchen Betrieben Industriebeziehungen auch ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft aufrecht zu erhalten, da die Arbeitnehmer nicht gezwungen sind, einer Gewerkschaft beizutreten oder Mitglied einer Gewerkschaft zu sein, um Tarifverträge nutzen zu können.

⁹ Siehe Tankut *Centel*, *İş Güvencesi*, Istanbul 2012, S. 205.

Jedoch muss die Entscheidung darüber vollständig von Arbeitnehmern getroffen werden. Denn, eine Forderung seitens des Arbeitgebers gegenüber Arbeitnehmern, die gewerkschaftliche Mitgliedschaft zu beenden, oder ein Versuch des Arbeitgebers, nur nicht-gewerkschaftliche Mitarbeiter einzustellen, wird im Rahmen des Artikels 118 des türkischen Strafgesetzes über die Verhinderung der Wahrnehmung von gewerkschaftlichen Rechten beurteilt. Außerdem können Arbeitnehmer, die wegen gewerkschaftlicher Mitgliedschaft oder gewerkschaftlicher Tätigkeit entlassen werden, wegen gewerkschaftlicher Diskriminierung eine gewerkschaftliche Entschädigung in Höhe des Jahreslohns verlangen¹⁰.

Betriebe, welche die in der Branche abgeschlossenen Tarifverträge in der Praxis für ihre nicht-gewerkschaftlichen Arbeitnehmer anwenden und daher leicht bessere Rechte als die durch die Tarifverträge verliehenen verleihen, können der Gewerkschaft fern bleiben. Denn, der Arbeitnehmer tritt der Gewerkschaft bei und ist damit einverstanden, einen Beitrag zu zahlen, um seine Rechte aus dem Tarifvertrag wahrzunehmen; falls ihm diese Rechte aus dem Tarifvertrag oder bessere Rechte verliehen werden sollen, so tritt der Arbeitnehmer der Gewerkschaft nicht bei, um der Beitragszahlung zu entgehen. Allerdings sieht man bei Arbeitnehmern zumeist kein gewerkschaftliches Bewusstsein ohne Absicht, vom Tarifvertrag Nutzen zu ziehen.

Das Aufrechterhalten von Industriebeziehungen ohne Gewerkschaft ist jedoch eine sowohl vorteilhafte als auch bedenkliche Nutzung. Als Bedenken kann man die höheren Lohnkosten dieser Nutzung nennen. Wir sehen, dass diese Kosten insbesondere im Falle von Verleihen besserer Rechte als der des Tarifvertrags ansteigen.

Zudem besteht eine weitere Schwierigkeit darin, dass man mit jedem Arbeitnehmer einzeln zu verhandeln hat, statt nur mit der Gewerkschaftsleitung. Insbesondere bei Finanzkrisen ist es einfacher, wirtschaftliche Schwierigkeiten der Gewerkschaftsleitung zu erklären, als diese jedem Arbeitnehmer einzeln zu erläutern und diesen zu überzeugen.

In dieser Hinsicht sollen die genannten Vor- und Nachteile gemeinsam betrachtet werden, wenn das Aufrechterhalten von Industriebeziehungen ohne Gewerkschaft bevorzugt werden soll.

V. Fähigkeit und Berechtigung zum Abschluss von Tarifverträgen

1. Fähigkeit zum Abschluss von Tarifverträgen

Die Fähigkeit zum Abschluss von Tarifverträgen ist das Vermögen, Tarifverträge abzuschließen. Im türkischen Recht sind nur Gewerkschaften

¹⁰ Vgl. oben II.

auf der Arbeitnehmerseite zum Abschluss von Tarifverträgen befähigt. Auf der Arbeitgeberseite ist im Falle einer Mitgliedschaft bei einem Arbeitgeberverband nur der Arbeitgeberverband, im Falle keiner solchen Mitgliedschaft allein der Arbeitgeber befähigt, Tarifverträge abzuschließen¹¹.

2. Berechtigung zum Abschluss von Tarifverträgen

Eine Gewerkschaft mit dem Ziel, einen Tarifvertrag abzuschließen, muss eine zweifache Schwelle überwinden. Die Erste davon ist, dass mindestens eine bestimmte Prozentzahl der Arbeitnehmer in der Branche für den beabsichtigten Tarifvertrag (diese Prozentzahl wurde für die Gewerkschaften, die Mitglieder der bei dem Ausschuss für wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten vertretenen Dachverbände (Konföderationen) sind, durch das neue Gesetz für den Zeitraum 26.1.2013 bis 1.7.2016 auf 1%, für den Zeitraum 2.7.2016 bis 1.7.2018 auf 2%, für die Zeit nach 2.7.2018 auf 3% reduziert) Mitglied bei der den Tarifvertrag beabsichtigenden Gewerkschaft sind. Die Zweite ist, dass die Hälfte der Arbeitnehmer plus eins (diese Prozentzahl wurde auf Unternehmensebene durch das neue Gesetz von 51% auf 40% reduziert) Mitglied der jeweiligen Gewerkschaft sein soll.

Gemäß Branchenstatistik vom 26. Januar 2013 stellt zum Beispiel die Branchenschwelle von bis zu 3% in der Metall-Branche für die Gewerkschaft Türk Metal kein Hindernis dar. So ist die Türk Metal in der Metall-Branche zum Abschluss von Tarifverträgen berechtigt, solange die bestehende Anzahl der Mitglieder erhalten wird.

Die Çelik-İş mit einer Branchenmehrheit von 2,01% ist bis zum 1.7.2018 zum Abschluss von Tarifverträgen berechtigt, solange die bestehende Anzahl der Mitglieder erhalten wird. Ab diesem Tage muss die Çelik-İş die Mitgliederzahl unbeding auf 3% erhöhen, um Tarifverträge abschließen zu dürfen.

Mit der aktuellen Mehrheit von 1,91% ist die Birleşik Metal-İş nur bis zum 1.7.2016 berechtigt, Tarifverträge abzuschließen. So muss die Birleşik Metal-İş ihre Mitgliederzahl ab diesem Tage erst auf 2%, ab dem 2.7.2018 auf 3% erhöhen.

VI. Bewertung und Fazit

1. Einsprüche gegen die amtliche Festlegung der Mehrheit

Das Ministerium für Arbeit und Soziales sendet die Ergebnisse der Festlegung der Mehrheit (Schreiben über die Festlegung der Berechtigung) bezüglich der sich zum Abschluss eines Tarifvertrages an das Ministerium beworbenen Gewerkschaft, an den Arbeitgeber und an andere in der jeweiligen Branche

¹¹ Tunçomağ/Centel, S. 356.

gegründete Gewerkschaften. Gegen dieses Schreiben kann der Arbeitgeber entweder einen Einspruch erheben oder auf einen solchen verzichten¹². Im Falle, dass es für den Arbeitgeber keine Bedeutung hat, welche Gewerkschaft die Gegenpartei sein wird, und dass der Arbeitgeber in seinem Betrieb das Abschließen eines Tarifvertrags beabsichtigt, wird der Arbeitgeber selbst keinen Einspruch erheben, sondern darauf warten, dass die konkurrierenden Gewerkschaften einen Einspruch erheben, oder dass die Berechtigung ohne Einsprüche in Kraft tritt. Wenn der Arbeitgeber den Abschluss eines Tarifvertrags gar nicht beabsichtigt oder den Abschluss eines Tarifvertrags mit der sich beworbenen Gewerkschaft nicht beabsichtigt, erhebt er einen Einspruch gegen die Festlegung der Mehrheit. Für die Abwicklung von Einsprüchen gegen die Festlegung der Mehrheit sind Arbeitsgerichte zuständig. So hat es keine juristische Bedeutung, ob der Arbeitgeber versucht, in seinem Betrieb eine Festlegung durchzuführen, oder ob er zu diesem Zweck eine Stimmabgabe einführt. Denn, das Inkrafttreten des Berechtigungsscheins und die Übergabe des Berechtigungsscheins vom Ministerium für Arbeit und Soziales an die Gewerkschaft hängen unbedingt vom gerichtlichen Urteil ab.

Die Durchführung einer Abstimmung im Betrieb durch den Arbeitgeber unbedingt eine der Gewerkschaften, d.h. eine der tatsächlich (*de facto*) keine Mehrheit besitzenden Gewerkschaften, stören; dies kann somit zu Spannungen in der gewerkschaftlichen Beziehung zum Arbeitgeber oder sogar zur Zerstörung der bestehenden Beziehungen führen.

In diesem Zusammenhang beinhalten das aufgehobene Gesetz (Gewerkschaftengesetz Nr. 2822) und das aktuelle (neue) Gesetz verschiedene Grundsätze über die Feststellung der Mehrheit und das dieser zugrunde liegende Beitrittsverfahren.

Nämlich, früher bestand das Beitrittsverfahren aus der Abgabe der in fünffacher Ausfertigung erstellten, vom Arbeitnehmer ausgefüllten, unterzeichneten und notariell beglaubigten Beitrittskarte an die Gewerkschaft und der Annahme der Mitgliedschaft durch das zuständige Organ der Gewerkschaft.

Analog konnte man aus der Gewerkschaft austreten, indem die Identität des Arbeitnehmers vor dem Notar festgestellt und seine Unterschrift beglaubigt wurde. So wurden bei Einsprüchen gegen die Festlegung der Mehrheit die notariellen Einträge und Beitrittskarten zugrunde gelegt.

Durch das neue Gesetz wird die notarielle Eintragung erhoben und die Anwendung des elektronischen Bewerbungssystems („e-Behörde“) vorgesehen, das für die

¹² Ausführlich dazu: Çelik, S. 550 ff.

Beitritts- und Austrittsbewerbungen vom Ministerium für Arbeit und Soziales zur Verfügung gestellt wird. Analog werden zur Festlegung der berechtigten Gewerkschaft auch Meldungen vom Arbeitgeber an die türkische Anstalt für soziale Sicherung (Sosyal Güvenlik Kurumu) für Arbeitnehmer zugrunde gelegt. Da aber zur Regulierung von Prozeduren und Grundlagen bezüglich Beitritt und Austritt eine Verordnung vorgesehen ist und dem Ministerium für Arbeit und Soziales per Gesetz eine Frist von einem Jahr zur Erlassung dieser Verordnung eingeräumt wurde, erfordert der Betrieb der e-Behörde voraussichtlich ein Jahr Zeit.

In diesem Zusammenhang beruhen die Änderungen durch das neue Gesetz grundsätzlich auf dem Verlangen, Fälschungen von Beitrittskarten zu verhindern und eine Gewerkschaft zu schaffen, die fähig ist, Arbeitnehmer tatsächlich zu vertreten.

2. Konkurrenz zwischen den Gewerkschaften

Konflikte und Streitigkeiten zwischen Gewerkschaften (z. B. in der Metall-Branche zwischen den Gewerkschaften Türk Metal und Birleşik Metal-İş) beeinträchtigen sowohl Arbeitnehmer als auch den Arbeitgeber. Einsprüche seitens dieser gegen Tarifverträge untereinander verzögern im Endeffekt, dass die Arbeitnehmer vom Tarifvertrag Nutzen ziehen. Allerdings gibt es manche juristische Neuigkeiten, die das langfristige Fortbestehen dieses Standes verhindern können.

Tatsächlich sind manche Regulierungen im neu angenommenen Gesetz über die Gewerkschaften und den Tarifvertrag in der Lage, Wiederholungen gleicher Ereignisse auf lange Sicht juristisch auszuschließen. Zunächst will man in Sachen Bei- und Austritt in eine/aus einer gewerkschaftlichen Mitgliedschaft die e-Behörde einführen, somit auf die zu umfangreichen Fälschungen führenden Beitrittskarten verzichten und auf behördliche Einträge der türkischen Anstalt für soziale Sicherung zurückgreifen. Die Anwendung der e-Behörde hängt jedoch von der Erlassung der entsprechenden Verordnung, also vom Ablauf einer voraussichtlich einjährigen Frist ab.

In der Vergangenheit zeigte sich, dass zur Fälschung von Beitrittskarten auch notarielle Befugnisse missbraucht wurden. Folglich mussten die Arbeitnehmer zu einer anderen Gewerkschaft wechseln, ohne einen Notar aufzusuchen. Solche Modifikationen von Beitrittskarten führten zur Verbreitung von Fälschungen¹³.

In diesem Zusammenhang nimmt man an, dass die neue Gesetzgebung Fälschungen in der bisherigen Konkurrenz zwischen Gewerkschaften beenden und dazu beitragen wird, dass der tatsächliche Wille des Arbeitnehmers befolgt wird.

¹³ Siehe Çelik, S. 472-473.

Andererseits wurde die 10% Schwelle bezüglich der Berechtigung zum Abschluss von Tarifverträgen durch das neue Gesetz stufenweise (1%, 2% und 3%) verringert.

Hier muss festgestellt werden, dass die beabsichtigte Senkung der 10% Schwelle in der Metall-Branche nicht erfreulich für Türk Metal ist. Denn, die Höhe der besagten Schwelle führt dazu, dass die Türk Metal-Gewerkschaft in der Metall-Branche eine Monopolstellung erlangt und die Konkurrenz mit den anderen Gewerkschaften (Birleşik Metal-İş und Çelik-İş) gefährdet.

Dagegen bringt dies die Gefahr mit sich, dass Birleşik Metal-İş und Çelik-İş langfristig die besagte Schwelle unterschreiten. Allerdings muss Birleşik Metal-İş ihre Mehrheit von 1,91% ab 2.7.2016 auf 2%, ab 1.7.2018 auf 3% erhöhen, daher die Gesamtanzahl ihrer Mitglieder in der Metall-Branche erhöhen; ansonsten wird Birleşik Metal-İş ihre Berechtigung zum Abschluss von Tarifverträgen in der Metall-Branche verlieren.

Ähnlich muss die Çelik-İş Gewerkschaft ihre Mehrheit von 2,01% ab 1.7.2018 auf 3% erhöhen; ansonsten wird ihre Berechtigung zum Abschluss von Tarifverträgen ab dem erwähnten Tag aufgehoben werden.

Aufgrund der genannten Neuigkeiten wird erwartet, dass die beiden Gewerkschaften langfristig um Erhöhung der Anzahl von Mitgliedern in der Metall-Branche gegen Türk Metal konkurrieren.

Andererseits ermöglicht das neue Gesetz über die Gewerkschaften und den Tarifvertrag zur Sicherstellung der baldmöglichsten Abwicklung von Einsprüchen gegen die Festlegung der Mehrheit eine Absage des Einspruchs durch das Gericht ohne Einsichtnahme, wenn sich im Einspruchsschreiben oder in dessen Anlagen keine handfesten Beweise finden (Art. 43 Abs. 3).

Diese Regelung wird Zeitverluste des Gerichts in der neuen Periode aufgrund unsachgemäßer und unbegründeter Einsprüche verhindern und kurzfristige Abwicklung der Einsprüche sicherstellen. So wird ausgeschlossen, dass die Abwicklung gegenseitiger Einsprüche dieser beiden Gewerkschaften so zeitaufwändig wie heute fortgesetzt wird.