

TANKUT CENTEL

Rapport National

TURQUIE

1. DER BEGRIFF "ARBEITSBEDINGUNGEN"

1.1. *Umfang und Grenzen des Begriffs "Arbeitsbedingungen"*

Der Begriff "Arbeitsbedingungen" wird generell in weiterem Sinne angefaßt. Zum Beispiel, in Arbeitsgesetz (AG) Art. 16/Abs. 2 e bedeuten die Arbeitsbedingungen nicht nur die durch Tarifvertrag und Arbeitsvertrag festgestellten Grundsätze, sondern auch diejenigen, die durch Gesetz und Verordnung festgesetzt sind¹. Gleichweise werden die Arbeitsbedingungen in Verfassung (Verf.) Art. 50/Abs. 2, 53/Abs. 1; Seemannsgesetz Art. 14/Abs. 1 c und 2 b; Gewerkschaftengesetz Art. 35; Gesetz über Tarifvertrag, Streik und Aussperrung Art. 1 und 25/Abs. 2 in weiterem Sinne betrachtet. Dagegen erfassen die Arbeitsbedingungen in Seemannsgesetz Art. 6/Abs. 2 sowie in AG Art. 9/Abs. 2 und 10/Abs. 4 nur die vertraglich festgesetzten Bedingungen. Es bestehen jedoch keineswegs rechtliche Hindernisse, die durch Gesetzgebung vorgesehenen Arbeitsbedingungen in die Verträge so hereinzuführen, wie sie sind. Deshalb ist es möglich, trotz AG Art. 9/Abs. 2 und 10/Abs. 4 und Seemannsgesetz Art. 6/Abs. 11, die die Arbeitsbedingungen in engerem Sinne begrenzen, diesen Begriff in weiterem Sinne zu definieren.

1. M. Ekonomi, *İş Hukuku I (Arbeitsrecht I)*, Istanbul 1987, S. 200. Siehe auch Ü. Narmanlioğlu, *Türk Hukukunda Kanundan Dogan Kudem Tazminatı (Gesetzliche Dienstalterentschädigung im türkischen Recht)*, Istanbul 1973, S. 204.

1.2. Rechtsquellen

a) Verschiedene Bestimmungen der türkischen arbeitsrechtlichen Gesetzgebung (Verf. Art. 50/Abs. 2, 53/Abs. 1; AG Art. 9/Abs. 2, 10/Abs. 4, 16/Abs. 2 e; Seemannsgesetz Art. 6/Abs. 11, 14/Abs. 1 c und 2 b; Gewerkschaftengesetz Art. 1, 25/Abs. 2) erwähnen zwar die Arbeitsbedingungen; aber sie definieren nicht den Begriff "Arbeitsbedingungen".

b) Ordnungsmäßig in Kraft tretende internationale Abkommen haben Gesetzeskraft (Verf. Art. 90/Abs. 5). Aus diesem Grunde gelten die Arbeitsbedingungen der internationalen Abkommen, die von der Türkei ratifiziert sind, als gesetzliche Bestimmungen und bilden die Rechtsquellen des Begriffs "Arbeitsbedingungen".

c) Obwohl es im türkischen Arbeitsrecht erlaubt ist, die Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge festzusetzen, trifft man keine Definition für den Begriff "Arbeitsbedingungen" in der tarifvertraglichen Praxis.

d) Sozialpakte oder berufsgruppenübergreifende Kollektivverträge können nicht als Rechtsquellen der Arbeitsbedingungen betrachtet werden, weil sie im türkischen Rechtssystem nicht anerkannt sind.

e) Die türkische Rechtsprechung nimmt Kenntnis vom Begriff "Arbeitsbedingungen". Zum Beispiel betrachtet die Neunte Rechtskammer des türkischen Kassationshofes die Änderung der Arbeit, des Arbeitsplatzes und des Lohnsystems des Arbeitnehmers als grundsätzliche Änderung der Arbeitsbedingungen².

f) Es wird im türkischen Arbeitsrecht anerkannt, daß die Betriebsübung als Arbeitsbedingung zu betrachten ist. So wurde die Betriebsübung, daß eine Stadtverwaltung als Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern den elektrischen Strom mit niedrigem Tarif geleistet hatte, von der Neunten Rechtskammer des Kassationshofes als ein lohnbezoglicher Grundsatz des Arbeitsvertrages betrachtet³.

g) Der Begriff "Arbeitsbedingungen" hat in der türkischen arbeitsrechtlichen Lehre noch keine Klarheit erreicht. Jedoch wird der Begriff "Arbeitsbedingungen" in der türkischen Lehre weit ausgelegt⁴.

1.3. Kritische Prüfung des Begriffs

Der Begriff "Arbeitsbedingungen" hat im türkischen Recht noch keine genü-

2. Siehe C. Şafak/Ş. Çalik/A. Yalçın, *Soru ve Vanıtlarla İş Yasası Uygulaması* (Die Praxis des Arbeitsgesetzes in Frage und Antwort), Istanbul 1983, S. 125.

3. 27.12.1971-20347/34628 - İş ve Hukuk (Zeitschrift für Arbeit und Recht), Bd. 7, Heft 76 (Mai 1972), S. 27.

4. Siehe oben Fn. 1.

gende Klarheit gewonnen. Was man unter dem Begriff "Arbeitsbedingungen" zu verstehen hat, ist in Theorie und Praxis nicht klar ausgedrückt. Dagegen beruft man sich bei den AG Art. 16/Abs. 2 e bezogenen Streitigkeiten auf die grundsätzliche Änderung der Arbeitsbedingungen. Trotzdem werden die Arbeitsbedingungen nicht im technischen Sinne betrachtet, und als Begriff gibt es immer noch eine Unbestimmtheit.

2. ALLGEMEINE ASPEKTE DER AUSWIRKUNGEN DER KRISE AUF DIE ARBEITSBEDINGUNGEN

2.1. Änderungen im Arbeitsrecht angesichts der Krise

a) Ab 1975 hat man im türkischen Recht angefangen, sich mit den Änderungen der Wirtschaftskrise zu befassen.

b) Die institutionellen Veränderungen bezüglich der wirtschaftlichen Krise sind zweierlei. Die erste Änderung bezieht sich auf die Berechnung des Dienstalters, welche bei der Übergabe des Betriebes als Basis für die Dienstalterentschädigung des Arbeitnehmers dienen soll. Damals mußte derjenige, der bei der Übergabe als Arbeitgeber tätig war, die Haftung für die Entschädigung übernehmen; und falls der Betrieb weiterarbeitete und es keine anderslautenden Bestimmungen gab, war dann der neue Arbeitgeber verpflichtet, diese Entschädigung zu bezahlen. Ab 12.7.1975 ist es festgesetzt, daß beide Arbeitgeber für die Entschädigung haften. Jedoch ist die Haftung des Arbeitgebers, der den Betrieb übergibt, mit der Beschäftigungsdauer seiner Arbeitnehmer und mit dem Lohnniveau der Übergabezeit beschränkt (AG Art. 14/Abs. 2)⁵.

Die zweite institutionelle Änderung hat sich in der Massenentlassung verwirklicht. Früher mußten die Arbeitgeber, die die Zahl der Beschäftigten vermindern oder in kurzem Zeitabstand ein Zehntel oder mehr (einschließlich zehn) Arbeitnehmer massenweise kündigen wollten, um ihren Betrieb zu verkleinern, mindestens einen Monat vorher das Arbeitsamt schriftlich benachrichtigen. Nach der Gesetzesänderung 1975 wurde die Beschränkung von 10 Arbeitnehmern aufgehoben und ganz klar ausgedrückt, daß der Arbeitgeber bis 6 Monate nach der Massenkündigung keinen neuen Arbeitnehmer einstellen darf, ohne daß der Bedarf des Arbeitgebers an neuen Arbeitnehmern dem vorher entlassenen Arbeitnehmer bekanntgegeben wird (AG Art. 24).

5. Näheres siehe: B. Ergin, *Development of the Severance Pay in the Turkish Legal System*, Istanbul 1989, S. 80 ff.; A. Güzel, *İşverenin Değişmesi* (Wechsel des Arbeitgebers), Istanbul 1987, S. 435 ff.; M. Cuhruk, *Kıdem Tazminatı ve Uygulaması* (Die Dienstalterentschädigung und ihre Praxis), Ankara 1978, S. 32 ff.; S. Reisoğlu, *1927 Sayılı Yasa Açısından Kıdem Tazminatı* (Die Dienstalterentschädigung aus der Sicht des Gesetzes Nr. 1927), Ankara 1976, S. 46 ff.

c) Die Flexibilität der Arbeitsbedingungen ist im türkischen Arbeitsrecht nicht anerkannt.

2.2. Formale Rechtsquellen im Zusammenhang mit der Krise

a) Auf die wirtschaftliche Krise bezogene, direkte Gesetzesbestimmungen findet man in der türkischen arbeitsrechtlichen Gesetzgebung nicht. Außer den oben erwähnten Änderungsregelungen⁶ gelten AG Art. 16/Abs. 2 e und Art. 16/Abs. 3 als indirekte Gesetzesbestimmungen in Zusammenhang mit der Krise. AG Art. 16/Abs. 2 e gibt dem Arbeitnehmer das Recht, bei grundsätzlicher Änderung der Arbeitsbedingungen den Arbeitsvertrag aus gerechtfertigtem Grund fristlos zu kündigen. Und nach AG Art. 16/Abs. 3 hat der Arbeitnehmer das Recht, den Arbeitsvertrag fristlos zu kündigen, wenn er aus unabwendbaren und unvorhersehbaren Gründen im Betrieb nicht weiter arbeiten kann.

b) Bestimmungen der Tarifverträge bezüglich wirtschaftlicher Schwierigkeiten in Unternehmen sind diejenigen, die dem Arbeitnehmer das Kündigungsrecht nicht einräumen, wenn grundsätzliche Änderungen der Arbeitsbedingungen (besonders die Arbeitsortsänderungen) vorkommen. AG Art. 16/Abs. 2 e ermöglicht, solche Bestimmungen zu vereinbaren.

c) Die Widerspiegelung der Einflüsse der wirtschaftlichen Schwierigkeiten auf den Arbeitsvertrag durch das Direktionsrecht (einseitige Handlungen) des Arbeitgebers sind nur dann rechtlich möglich, wenn dadurch keine grundsätzliche Änderung der bisherigen Arbeitsbedingungen hervorgerufen wird. Nachdem man dem Arbeitgeber durch Vertrag das Recht anerkannt hat, die Arbeitsbedingungen einseitig zu ändern, darf man dann dagegen keine Einwände erheben, wenn der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen mit der Behauptung ändert, daß er sein Direktionsrecht beansprucht (AG Art. 16/Abs. 2 e).

d) Da die Mitbestimmung der Arbeitnehmer durch Betriebsräte im türkischen Arbeitsrecht nicht anerkannt ist, kann eine Mitwirkung der Arbeitnehmer auf die Einflüsse der wirtschaftlichen Schwierigkeiten nicht in Frage kommen. Die Teilnahme der Arbeitnehmer an dem Urlaubsrat in Betrieben, die mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigen, sowie die Mitwirkung an dem Arbeitssicherheitsrat in Betrieben, die mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigen, hat nur eine symbolische Bedeutung.

e) Weil die Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen im türkischen Recht nicht anerkannt ist⁷, kommt die Widerspiegelung der Auswirkungen der wirtschaftlichen Schwierigkeiten auf die Arbeitsbedingungen durch Flexibilität nicht in Frage.

6. Siehe oben 2.1 (b).

7. Siehe oben 2.1. (c).

3. ARBEITSBEDINGUNGEN, DIE VON DER KRISE BEEINFLUSST WURDEN

3.1. Arbeitszeit

3.1.1. Es ist möglich, daß der Arbeitgeber die Wochenarbeitszeit aus wirtschaftlichen Gründen auf mehr als 45 Stunden erhöht. AG Art. 35 gibt dem Arbeitgeber die Möglichkeit der Mehrarbeit aus wirtschaftlichen Gründen. Dafür braucht er die Einwilligung des Arbeitnehmers und die Genehmigung des örtlichen Arbeitsamtes.

In der Vergangenheit hat die Neunte Rechtskammer des türkischen Kassationshofes ein Urteil getroffen, das lautet, daß der durch Stromausfall gezwungene Arbeitgeber die Arbeitszeit einseitig abändern kann und dieses Vorgehen nicht als Erschwerung der Arbeitsbedingungen angesehen werden darf⁸.

Es ist auch rechtlich möglich, wegen der wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Betriebs Schichtarbeit zu leisten. Dann ist der Arbeitgeber gezwungen, den Anfang und das Ende jeder Schichtarbeit dem Arbeitsamt schriftlich zu melden. Außerdem braucht jede zeitliche Änderung der Schichtarbeit die Genehmigung des Arbeitsamtes.

Die Überstundenarbeit ist im türkischen Recht gesetzlich nicht geregelt worden. Die Überschreitung der tarifvertraglich festgesetzten Arbeitszeit (Überstundenarbeit) wird von der Neunten Rechtskammer des Kassationshofes nicht als Mehrarbeit betrachtet, solange sie die gesetzliche Arbeitszeit nicht überschreitet⁹.

Im türkischen Recht gibt es keine Sonderregelung für die Teilzeitarbeit. Zwar ist die klassische Form der Teilzeitarbeit mit den Arbeitszeitregelungen der türkischen arbeitsrechtlichen Gesetzgebung vereinbar; aber es ist schwer, die Arten der flexiblen Teilzeitarbeit (besonders Job-Sharing-Vertrag und Arbeit auf Abruf) mit den festen Arbeitszeitregelungen der türkischen Gesetzgebung in Einklang zu bringen. Außerdem ist es eine grundsätzliche Änderung der Arbeitsbedingungen, wenn man einen Vollzeitbeschäftigten ohne seine Einwilligung zu einer Teilzeitarbeit absetzt.

3.1.2. Es ist juristisch nicht möglich, die Nachtarbeit aus wirtschaftlichen Gründen zu verlängern. Denn erwachsene (über 18 Jahre alte) Arbeitnehmer dürfen nicht länger als 7.5 Stunden in der Nachtzeit beschäftigt werden (AG Art. 65.Abs. 3). Außerdem ist es in der Industriearbeit verboten, Jugendliche und Frauen in jedem Alter nachts zu beschäftigen. Jedoch dürfen über 18 Jahre alte Arbeitnehmerinnen ausnahmsweise Nachtarbeit leisten, falls die Eigenart der Beschäftigung den Einsatz der Frauen benötigt (AG Art. 69).

8. 19.10.1976-6929/19816 (IHU - Das Arbeitsrecht in Praxis, AG Art. 16 Nr. 4).

9. Siehe Ekonomi, S. 298 Fn. 815.

Dagegen ist eine Mindestruhezeit nicht vorgesehen. Jedoch muß dem Schichtarbeiter eine ununterbrochene Ruhezeit vom mindestens 8 Stunden gewährt werden.

3.1.3. Es ist im türkischen Recht nicht denkbar, daß eine Wirtschaftskrise das bezahlte Jahresurlaubsrecht beeinflussen kann. Denn die Vereinbarung über die Verkürzung der gesetzlichen Urlaubsdauer oder der Verzicht auf den bezahlten Jahresurlaub ist ungültig (AG Art. 40/Abs. 1, 49/Abs. 3-4).

3.1.4. Die Pensionierung hängt im türkischen Recht grundsätzlich von dem Wunsch des Arbeitnehmers ab. Außerdem sind gleitende Übergänge zur Pensionierung und die Vorruhestandsregelungen im türkischen Recht nicht anerkannt.

3.2. Arbeitsentgelt

3.2.1. Zeitlohn und Leistungslohn sind die Lohnarten, die vom türkischen Recht anerkannt werden¹⁰. Krisenbedingte Änderung der Arbeitszeit hat ihre Auswirkungen auf den Zeitlohn und der Erhöhungsgedanke der wirtschaftlichen Leistung wirkt auf den Leistungslohn.

3.2.2. In den Arbeitsverträgen, die dem Arbeitsgesetz unterworfen sind, wird der Lohn in erster Linie durch Tarifvertrag und dann durch Arbeitsvertrag und Bräuche festgesetzt. Der Mindestlohn wird von dem Mindestlohnausschuß bestimmt, der aus den je fünf Vertretern der Arbeitnehmer (Gewerkschaften), Arbeitgeber und des Staates besteht (AG Art. 33).

3.2.3. Es darf nicht mehr als ein Viertel der monatlichen Löhne gepfändet, übertragen oder überwiesen werden (AG Art. 28). Der zur Lebenserhaltung des Arbeitnehmers und seiner Familie nötige Teil des Gehalts darf vom Arbeitgeber wegen einer Verschuldung des Arbeitnehmers nicht abgerechnet werden (türk. OR Art. 132/Abs. 4, 333/Abs. 1).

3.2.4. Die tarifvertraglich festgesetzten Löhne können im Laufe des Tarifvertrages durch eine schriftliche Abmachung geändert werden. Auch die arbeitsvertraglich festgesetzten Löhne können durch eine gegenseitige Vereinbarung abgeändert werden.

3.2.5. Die Lohnansprüche stehen als vorzügliche Konkursansprüche in erster Linie (Vollstreckungs- und Konkursgesetz Art. 206). Jedoch sind nur die ver-

10. Näheres siehe: T. Centel, *İş Hukukunda Ücret* (Lohn im Arbeitsrecht), Istanbul 1988, S. 97 ff.

gangenen einjaehrigen Lohnansprüche vorzüglich. Dementsprechend betrachtet das türkische Rechtssystem als Grundsatz nicht die Garantiefonds, sondern die Vorzugsbehandlung.

3.3. Die Erbringung der Arbeitsleistung

3.3.1. Falls die zu leistende Arbeit als Beruf oder Berufsbranche festgesetzt ist, darf der Arbeitgeber nach dem türkischen Arbeitsrecht die Leistung aller Arbeiten verlangen, die zu dem vereinbarten Beruf oder der Berufsbranche gehören. Dagegen ist der Arbeitnehmer verpflichtet, alle vom Arbeitgeber nach Treu und Glauben ausgewiesenen Arbeiten zu leisten, falls die zu leistende Arbeit nur generell festgesetzt wird¹¹. In diesem Zusammenhang wird es von der Neunten Rechtskammer des Kassationshofes als gültig erklärt, daß der Arbeitgeber einen unqualifizierten Arbeitnehmer in einem anderen Arbeitsgebiet beschäftigen darf, falls er es für notwendig hält. Jedoch entfällt dieses Recht des Arbeitgebers, wenn die neuen Arbeitsbedingungen mit dem Beruf des Arbeitnehmers nicht im Einklang sind¹². Wenn der Arbeitnehmer zu einer hochwertigen Stelle gebracht wird, soll man nach einem Urteil der Neunten Rechtskammer des türkischen Kassationshofes die neuen Arbeitsbedingungen prüfen, um festzustellen, ob sie erschwert sind oder nicht¹³. Falls der Arbeitnehmer für die neue Arbeit mehr Kenntnis, Erfahrung und Mühe braucht, dann ist er nicht verpflichtet, diese Arbeit zu übernehmen. Da eine hochwertige Arbeit fast immer für einen Arbeitnehmer ein erwünschter Schritt im Beruf ist und Lohnerhöhung bedeutet, werden diese Ablehnungen nur selten beobachtet¹⁴.

Außerdem spielen die Berufsgruppen und Karriereaussichten eine erhebliche Rolle für die Unternehmen, wo eine Arbeitsbewertung gemacht und qualifizierte Arbeiten geleistet werden, jedoch ist die Arbeitsbewertung mit Ausnahme von manchen Berufsbranchen in der Türkei nicht weit verbreitet.

3.3.2. Funktionelle Änderungen werden im türkischen Recht nur ausnahmsweise akzeptiert. Denn es gilt die allgemeine Regel, nach der die Arbeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber einseitig nicht abgeändert werden darf. Ein anderes Verhalten gibt dem Arbeitnehmer das Recht, den Arbeitsvertrag fristlos zu kündigen. Dagegen ist der Arbeitnehmer, von dem verlangt wird, kurzfristig eine andere Arbeit zu leisten, verpflichtet, diese Arbeit zu erbringen.

11. Ekonomi, S. 116.

12. 17.6.1983-3622/5568 - Tütis, Bd. 7, Heft 6 (November 1983), S. 7.

13. 27.4.1978-6331/6850 - IBD (Zeitschrift der Rechtsanwaltskammer Istanbul), Bd. 52, Heft 10-12 (Oktober-Dezember 1978), S. 765.

14. Ekonomi, S. 119 und Fn. 185; S. Taşkent, *İşverenin Yönetim Hakkı* (Direktionsrecht des Arbeitgebers), Istanbul 1989, S. 142-143.

Außerdem ist der Arbeitnehmer nach seiner Treuepflicht verpflichtet, in Notlagen wie Erdbeben, Hochwasser, Brand, Abwesenheit eines Arbeitnehmers im Betrieb solche Arbeiten, die nicht zu seiner Pflicht gehören, zu erbringen¹⁵. Dagegen geben wirtschaftliche Schwierigkeiten im Unternehmen dem Arbeitgeber nicht das Recht, einseitige Änderungen an den Arbeitsbedingungen herbeizuführen¹⁶.

3.3.3. Der Arbeitgeber darf den Arbeitsort des Arbeitnehmers wechseln, soweit daraus keine Lohnverminderung entsteht. Soweit die Entfernungen nicht unüberwindbar sind und die Lage des Arbeitnehmers unerschwert bleibt, ist der Arbeitnehmer gleichermaßen verpflichtet, an dem neuen Ort des Betriebes weiterzuarbeiten, wenn der Arbeitgeber den Standort des Betriebes wechselt und seine Tätigkeiten an einem anderen Ort aber in den Grenzen derselben Stadt fortsetzt. Aber falls der Arbeitnehmer nur für einen bestimmten Ort eingestellt wird und keine abweichende Abmachung besteht, darf der Arbeitgeber ihn nicht zwingen, gegen seinen Willen an einem anderen Ort zu arbeiten¹⁷.

3.3.4 Die Änderungen der Rechtspersönlichkeit des Arbeitgebers sind in der türkischen arbeitsrechtlichen Gesetzgebung nicht genügend geregelt. Jedoch wird es generell bestätigt, daß die bestehenden Arbeitsverträge auch nach der Fusion und der Übergabe völlig erhalten bleiben¹⁸.

3.3.5. Falls der Arbeitgeber mehrere voneinander unabhängige Betriebe besitzt, darf der Wechsel des Arbeitnehmers, der für einen bestimmten Betrieb eingesetzt wird, zu einem anderen Betrieb nur mit dessen Einwilligung verwirklicht werden. Und sogar auch wenn ein ökonomischer Zwang für den Ortswechsel besteht, braucht der Arbeitgeber die Einwilligung des Arbeitnehmers¹⁹. Der Arbeitnehmer, der in eine solche betriebliche Änderung nicht einwilligt, hat das Recht, den Arbeitsvertrag fristlos zu kündigen (AG Art. 16/Abs. 2 e)²⁰. Es kann aber vorkommen, daß der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag unter Vorbehalt der örtlichen Änderung des Arbeitsorts unterzeichnet hat. In diesem Fall ist der Arbeitnehmer verpflichtet, in dem anderen Betrieb des Arbeitgebers weiterzuarbeiten²¹.

15. Ekonomi, S. 116-118; Taşkent, S. 141; K. Tunçomağ, *İş Hukukunun Esasları* (Grundlagen des Arbeitsrechts), Istanbul 1989, S. 102-103.

16. Taşkent, S. 141.

17. Ekonomi, S. 117 und 120-121; Taşkent, S. 146-150; Tunçomağ, S. 104.

18. Siehe Güzel, S. 158 ff.

19. Taşkent, S. 148. Vgl. S. Süzek, *İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması* (Mißbrauch des Kündigungsrechts), Ankara 1976, S. 118.

20. N. Çelik, *İş Hukuku Dersleri* (Lehrbuch des Arbeitsrechts), Istanbul 1988, S. 107-108; Ekonomi, S. 120 und Fn. 191.

21. Siehe Ekonomi, S. 120.

Außerdem gibt es eine enge Beziehung zwischen dem Arbeitsort und der Beschäftigungsart. Zum Beispiel kann es vorkommen, daß der Arbeitnehmer wegen der Art seiner Arbeit ständig oder vorübergehend außerhalb des Betriebes und an verschiedenen Orten arbeiten muß. Das ist bei dem Handelsreisenden (türk. OR Art. 454) und den Bau- und Montagearbeitern der Fall. In solchen Fällen wird der Erfüllungsort jedesmal vom Arbeitgeber bestimmt²².

3.3.6. Der Arbeitnehmer muß seine Arbeit sorgfältig leisten (türk. OR Art. 321/Abs. 1). Die Disziplinalgewalt des Arbeitgebers zeigt sich durch die Lohnverkürzungssanktionen. Nur müssen die diesbezüglichen Gründe vorher im Vertrag bestimmt sein (AG Art 32/Abs. 1). Die Lohnverkürzungen dürfen den dreitägigen Lohn des Arbeitnehmers nicht überschreiten (AG Art. 32/Abs. 2).

3.3.7. In den Fällen, wo die Befugnis für Arbeits- und Arbeitsortsänderungen dem Arbeitgeber durch Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag obliegt, ist der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber völlig untergeordnet. Falls diese Befugnis des Arbeitgebers nicht besteht, geben grundsätzliche Änderungen der Arbeitsbedingungen dem Arbeitnehmer das Recht, den Arbeitsvertrag fristlos zu kündigen (AG Art. 16/Abs. 2 e). Aber in einem Land, wo eine große Arbeitslosigkeit herrscht, können die Arbeitnehmer dieses Recht in der Praxis kaum nutzen.

3.3.8. Die Kontrollmechanismen der Arbeitnehmer funktionieren im türkischen Recht fast nicht. Denn das betriebsverfassungsrechtliche System für Betriebe ist im türkischen Recht generell nicht anerkannt. Jedoch beobachtet man in Betrieben, wo durch Tarifvertrag ein Disziplinarrat vorgesehen ist, daß die Arbeitnehmer durch ihre Vertreter eine gewisse Kontrollfunktion ausüben.

3.3.9. Obwohl man im Falle einer vorübergehenden Leistungsunfähigkeit den Grundsatz der Suspension des Arbeitsvertrages annimmt²³, werden die wirtschaftlichen Schwierigkeiten im Unternehmen nicht als ein Grund für die vorübergehende Leistungsunfähigkeit betrachtet²⁴. Dagegen hat die Neunte Rechtskammer des Kassationshofes die Arbeitsunterbrechungen aus Mangel an Rohmaterial als einen Zwangsgrund für eine vorübergehende Leistungsunfähigkeit anerkannt²⁵.

3.3.10. Die gesetzlichen Regelungen für die Wohlfahrts- und Sozialeinrich-

22. Tunçomağ, S. 104.

23. S. Süzek, *İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi* (Allgemeine Theorie der Suspension des Arbeitsvertrags), Ankara 1989, S. 32 ff.

24. Siehe Çelik, S. 175-176 und 182.

25. 7.7.1978-1778/1905, in: M. Çenberci, *İş Kanunu Şerhi* (Kommentar zum Arbeitsgesetz), Ankara 1984, S. 375 Nd. 16.

tungen existieren im türkischen Recht generell nicht. Die dazugehörigen Probleme werden durch die Tarifverträge gelöst.

3.4. Arbeitsschutz

Hinsichtlich der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers spielen die wirtschaftlichen Schwierigkeiten im türkischen Arbeitsrecht keine Rolle. Auch wenn die nötigen Arbeitssicherheitsmaßnahmen sehr teuer sein können, darf der Arbeitgeber auf die von der Gesetzgebung vorgesehenen Sicherheitsmaßnahmen nicht verzichten.

4. SCHLUSSFOLGERUNGEN

4.1.

Es gibt im türkischen Recht keine Sonderregelung für die Auswirkungen von wirtschaftlichen Schwierigkeiten in Unternehmen auf die Arbeitsbedingungen. Die türkische arbeitsrechtliche Gesetzgebung enthält erhebliche Regelungslücken, besonders wenn es sich um Themen der Teilkündigung, der Änderungskündigung, der flexiblen Teilzeitarbeit, des gleitenden Übergangs zur Pensionierung und der Kontrollmechanismen für die Änderungen der Arbeitsbedingungen handelt.

4.2.

a) Nach dem türkischen Recht darf der Arbeitnehmer im Falle einer wirtschaftskrisenbedingten grundsätzlichen Änderung der Arbeitsbedingungen den Arbeitsvertrag fristlos kündigen. Aber die Hauptsache ist, daß man die Kontinuität des Arbeitsverhältnisses wahrt. In dieser Hinsicht wäre es nützlich, neue Regelungen ins türkische Rechtssystem einzuführen, um kontinuierliche Beziehungen im Betrieb zu ermöglichen.

b) Es wurde im türkischen Recht das Ziel verfolgt, bei durch wirtschaftliche Krisen bedingten Änderungen der Arbeitsbedingungen die Arbeitnehmerrechte zu wahren. Jedoch haben sich angewandten Rechtsmittel bei der Verwirklichung dieses Vorhabens nicht als genügende Mittel erwiesen.

c) Das Ziel und die Funktion des Arbeitsrechts ist die Verwirklichung der Kontinuität der Betriebe und die Wahrung der Arbeitnehmerrechte, um einen ausreichenden Rechtsschutz bei den Auswirkungen der wirtschaftlichen Schwierigkeiten auf die Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Tankut Centel