

**ALTERNATIVE FORMEN DER ERWERBSTÄTIGKEIT
UND
IHRE ARBEITS- UND SOZIALRECHTLICHE
EINORDNUNG INS TÜRKISCHE RECHT**

Prof. Dr. Tankut Centel,
Istanbul

Einleitung

Das Bestreben, sich von den klassischen Formen der Beschäftigung zu entfernen, wurde in den letzten Jahren auch in der Türkei mit Interesse verfolgt. Dieses Bestreben läßt sich weder auf rein äußerliche noch rein innerliche Gründe zurückführen, sondern ist aus den veränderten Bedürfnissen sowohl der Arbeitnehmer- wie auch der Arbeitgeberseite entstanden. Es muß ausdrücklich darauf hingewiesen werden, daß diese Tendenz auf beiden Seiten die Entwicklung in der Türkei in großem Maße beeinflußt hat. Folglich können mögliche Lösungsvorschläge nur auf der Gegenüberstellung der äußerlichen/innerlichen Faktoren sowie der Bedürfnisse der türkischen Arbeitnehmer/Arbeitgeber basieren.

Das Thema "Alternative Formen der Erwerbstätigkeit" ist im In- und Ausland etwa zur gleichen Zeit aktuell geworden, da auch die Türkei, wie alle anderen Länder, vom Globalisierungstrend erfaßt wurde. Leider wurde die Entwicklung in der Türkei von den alternativen Formen der Erwerbstätigkeit nicht so stark beeinflußt wie in anderen, insbesondere hochentwickelten Industrieländern.

In diesem Zusammenhang soll nachfolgend zuerst untersucht werden, welche alternativen Formen der Erwerbstätigkeit besonders für die Türkei von Bedeutung sind und welche Bedürfnisse zu ihrer Herausbildung geführt haben. Anschließend sollen Fragen behandelt werden, die besagte alternative Beschäf-

tigungsformen im Hinblick auf das türkische Arbeits- und Sozialrecht aufwerfen. Zuletzt werden eventuelle rechtliche Lösungen erörtert.

II. Gründe für das Auftreten alternativer Formen der Erwerbstätigkeit

Es ist unmöglich, das Auftreten der alternativen Formen der Erwerbstätigkeit im türkischen Arbeitsleben auf einen einzelnen Grund zurückzuführen. Außerdem muß darauf geachtet werden, daß die Gründe nicht isoliert von den Entwicklungen in der Welt und der Wirkung im Ausland behandelt werden. Wenn auch aus individueller Sicht zunächst nur persönliche Bedürfnisse befriedigt werden, so darf man nicht vergessen, daß aus makroökonomischer Sicht die Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen und somit des Landes steigt.

1. Flexibilisierung des Arbeitsmarktes

Einer der Hauptgründe für die Einführung alternativer Formen der Erwerbstätigkeit ist die dringende Notwendigkeit, den Arbeitsmarkt in der Türkei flexibler zu gestalten; eine Notwendigkeit, die von Tag zu Tag mehr in den Vordergrund tritt. Da die vorhandene, starre Beschäftigungsform jedoch alternativen Formen der Erwerbstätigkeit keinen Platz einräumt, sind die Gründe für die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes gleichzeitig die Grundlage dafür.

Außerdem hat sich erwiesen, daß Flexibilisierung als Folge der Globalisierung unumgänglich ist. Folglich sind alternative Formen der Erwerbstätigkeit aufs engste mit der weltweiten Entwicklung verknüpft und somit auch für die Türkei gültig. Bis zu den 80 er Jahren konnte sich die türkische Industrie infolge des Protektionismus bis zu einem gewissen Grade entwickeln. Dann mußte man jedoch einsehen, daß eine weitere Entwicklung im Rahmen dieses Modells nicht möglich war, so daß die Notwendigkeit auftauchte, sich dem internationalen Wettbewerb zu stellen und sich dem Weltmarkt zu öffnen. Zum gleichen Zeitpunkt tauchte der Bedarf nach alternativen Formen der Erwerbstätigkeit auf, der sich rasch verbreitete. Kurz gesagt, die Nachfrage nach alternativen Formen der Erwerbstätigkeit hat seit Beginn der 80 er Jahre ständig an Bedeutung gewonnen.

2. Wirtschaftliche und technische Entwicklung

Ein weiterer wichtiger Punkt, der zur Aktualität der alternativen Formen der

Erwerbstätigkeit beigetragen hat, ist die wirtschaftliche und technische Entwicklung. Tatsächlich hat die wirtschaftliche Entwicklung in der Türkei und insbesondere die Übernahme der Info-Technologie zur Bildung ganz neuer Arbeitsbeziehungen geführt, und die Türkei so stark beeinflusst, daß der Automatisierungsprozess auf dem Dienstleistungssektor bereits fast abgeschlossen ist. Besonders im virtuellen Bankwesen ist man schon so weit, daß fast ausschließlich an Computern gearbeitet und Service rund um die Uhr geboten wird. Die Gewohnheit, die Bankfilialen während der Mittagszeit zu schließen, gehört zumindest in den Großstädten bereits der Vergangenheit an. Aus der Perspektive des Arbeitsschutzes ist die Regelung solcher Arbeitsbeziehungen, insbesondere im Rahmen klassischer Arbeitsverträge, nahezu unlösbar geworden.

3. Der Wandel in der Gesellschaftsstruktur

Die soziale Struktur der Türkei erlaubte bis zur Einführung alternativer Formen der Erwerbstätigkeit im allgemeinen nur die Vollzeitarbeit. In einem Lande wie der Türkei, das sich auf die patriarchalische Familienstruktur stützt, war im Rahmen der sozialen Ordnung nur vorgesehen, daß Frauen sich um Kinder und Hausarbeit kümmerten. Vom Arbeitsleben wurden sie ferngehalten. Aufgrund der hohen Kinderzahl in türkischen Familien und wegen fehlender Kindergartenplätze wurde die Abhängigkeit der türkischen Frau von ihrem Ehemann nur noch verstärkt und eine Vollzeitbeschäftigung des Mannes als ausreichend angesehen.

Da sich die Zahl der erwerbstätigen Frauen in den letzten Jahren stark gesteigert hat, haben sich besagte soziale Strukturen erheblich verändert. Aufgrund ihrer der Doppelrolle innerhalb der Familie gehen erwerbstätige Frauen jedoch in der Regel keiner Vollzeitbeschäftigung nach, sondern beschränken ihre Erwerbstätigkeit auf Teilzeit- und Heimarbeit.

In der türkischen Gesellschaft war es früher ebenfalls ganz selbstverständlich, daß junge Menschen in der Ausbildung von dem Einkommen ihrer Eltern lebten. Heutzutage hat sich diese Einstellung weitgehend geändert, und die Zahl der werktätigen Studenten steigt ständig. Auch diese Gruppe ist überwiegend teilzeitbeschäftigt.

Zudem ist die Vorstellung der türkischen Gesellschaft, daß eine Person ausreichend, eine Familie zu ernähren, längst überholt, ebenso wie die Anschauung, daß alle Menschen mit stereotypen Arbeitsformen zufrieden sind. Hinzu kommt, daß angesichts der hohen Lebenshaltungskosten sowie der niedrigen Löhne und der unzureichenden Altersversorgung viele Arbeitnehmer gezwungen sind, eine Nebentätigkeit anzunehmen oder als Rentner von Neuem zu arbeiten. Es ist eine all-

gemein bekannte Tatsache, daß der schlecht bezahlte Arbeitnehmer in der Türkei neben seiner Hauptarbeit noch eine Nebentätigkeit ausübt, die jedoch eine kürzere Arbeitszeit umfaßt. Ebenso werden viele frühpensionierte Rentner durch Art. 63 türk. Sozialversicherungsgesetz (SVG) dazu veranlaßt, erneut eine Erberstätigkeit aufzunehmen, da die niedrigen Renten zum Leben nicht ausreichen. Es dürfte auch ziemlich schwierig sein, eine 38 jährige Rentnerin, bzw. einen 43 jährigen Rentner mit einer derart niedrigen Rente zu Hause zu halten. In solchen Fällen wird im Rahmen der alternativen Formen der Erwerbstätigkeit im allgemeinen die Teilzeitarbeit bevorzugt.

III. Formen der alternativen Erwerbstätigkeit

1. Heimarbeit (Hausaufträge)

a) Aufbau des Heimarbeitsystems

In unserem Land stützt sich das System der Heimarbeit vornehmlich auf die Arbeitskraft der Frauen. Werkstätige, die im Rahmen dieses Systems arbeiten, können sowohl einem oder mehreren Arbeitgebern unterstellt sein, wie auch nur auf Auftrag von außen tätig sein. Die übernommene Arbeit wird von dem Arbeitnehmer, der im Rahmen dieses Systems arbeitet, im eigenen Heim ausgeführt. Meistens werden die erforderlichen Materialien dabei vom Arbeitgeber (Auftraggeber) gestellt. Im allgemeinen wird dabei nach folgender Methode vorgegangen: das benötigte Material wird gewogen, verteilt und nach Fertigstellung wiederum gewogen, wobei Abfälle u.ä. berücksichtigt werden. Nur bei Spezialarbeiten wie Stickereien (z.B. Spitzen) stellen die Heimarbeiter das erforderliche Material wie Garne und Häkelnadeln selbst¹.

Das System der Heimarbeit beruht im Prinzip auf Stückerbeit. Es gibt jedoch keine festgesetzte Grenze für den Mindestlohn von Stückerbeit. Da die übernommene Arbeit in den eigenen vier Wänden, also im täglichen Umfeld, ausgeübt wird, fällt zumindest der Streß, rechtzeitig fertigzuwerden und die Hektik des Hin- und Herfahrens weg. Viele konservative Familienoberhäupter ziehen es überhaupt vor, ihre Frauen und Töchter zu Hause arbeiten zu lassen, da diese somit vor den Gefahren der Außenwelt besser geschützt werden und sie außerdem keinen Prestigeverlust zu befürchten brauchen. All diese Faktoren haben dazu geführt, daß niedrige Löhne im Heimarbeitsystem mehr oder minder akzeptiert wurden².

1) Lordoğlu, Eve İş Verme Sistemi İçinde Kadın İşgücü Üzerine Bir Alan Araştırması, İstanbul 1990, S. 14.

2) Vgl. Lordoğlu, S. 28-29.

Die Verteilung der Heimarbeit wird durch sogenannte "Teamführer" vorgenommen. Besagte Teamführer verteilen die Arbeit im Auftrag des Arbeitgebers an ungefähr 20-30 Leute und sammeln die fertigen Stücke nach einer bestimmten Zeit wieder ein. Im Rahmen dieses Systems wenden sich die Heimarbeiter statt an den Arbeitgeber direkt an den Teamführer und übergeben diesem auch wieder die fertige Arbeit, so daß der Weg zum Auftraggeber (Arbeitsplatz) sich erübrigt. Der Teamführer wird dann vom Auftraggeber pro Stück entlohnt³.

b) Anwendungsbereich des Heimarbeitsystems

Es ist ausgesprochen schwierig, über die Heimarbeit genaue Angaben und vergleichbare Daten zu erlangen, da das Heimarbeitsystem von seinem Aufbau her sehr schwer zu erfassen ist und die Dunkelziffer groß ist. Aus diesem Grunde gibt es in unserem Lande auch keine zuverlässigen statistischen Angaben, sondern allenfalls ungenaue Vermutungen zu diesem Thema⁴. Per April 1994 zum Beispiel wird die Zahl der Heimarbeiter in einer Statistik mit 110.816 angegeben⁵.

Das System der Heimarbeit ist besonders auf dem Textil- und Konfektionssektor verbreitet. Aber auch das Verlagswesen bedient sich heutzutage immer mehr des Heimarbeitsystems, besonders zum Einrichten der Drucktexte, denn kaum ein Verlag macht diese Arbeit heute noch selbst. Darüberhinaus wird das Layout, Aufmachung und Umschlag, fast nur noch mit Computern, die zum größten Teil vom Auftraggeber (Verlagseigentümer) gestellt werden, in Heimarbeit erstellt.

2. Teilzeitarbeit

a) Teilzeitarbeit in der Praxis

aa) Stellung innerhalb des sozial-ökonomischen Aufbaus

Da in der Türkei im wahrsten Sinne des Wortes keine Arbeitsstatistiken vorliegen, ist es unmöglich, die genaue Zahl der Teilzeitbeschäftigten festzustellen. Aufgrund allgemeiner Beobachtungen kann nur gesagt werden, daß die Teilzeitarbeit nicht den Hauptteil der Erwerbstätigkeit einnimmt, daß die Zahl der Teilzeitbeschäftigten jedoch ständig steigt. Für die Verbreitung dieser Arbeitsform sind mehrere Gründe anzuführen.

3) Lordoğlu, S. 28-29.

4) Siehe auch Yavuz, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkileri'ne Etkisi*, Ankara 1995, S. 60-61.

5) Siehe *Türk-İş*, Heft 297, Januar 1995, S. 19.

Zuerst einmal ist es seit langem das Bestreben der Gewerkschaften, die normale Arbeitszeit zu verkürzen. Da das Netz der Tarifverträge jedoch noch nicht einmal vollständig ist, muß der Staat Bestrebungen dieser Art entgegenwirken, ob er will oder nicht. In Ländern, in denen die Gewerkschaften stark sind, wurden die Arbeitszeiten durch Selbsthilfe verkürzt. Aber in einem Land wie der Türkei, in dem Gewerkschaften und Tarifverträge immer noch im Aufbau sind, muß der Staat eingreifen, wenn humanere Arbeitsbedingungen gefordert werden. Und dabei könnte man der Forderung nach Verkürzung der Arbeitszeit und somit humaneren Arbeitsbedingungen zumindest zum Teil durch Teilzeitarbeit entgegenkommen. Jedoch müßte der Arbeitnehmer, der weniger arbeiten und mehr Freizeit haben möchte, eine Teilzeitarbeit auch in Kauf nehmen wollen. Es wäre in einem Lande wie der Türkei, wo die Arbeitslöhne sowieso schon verhältnismäßig niedrig sind, gar nicht so einfach, einen Arbeitnehmer dazu zu bringen, nur mit dem Gedanken an mehr Freizeit eine Teilzeitarbeit zu wählen. Aus diesem Grunde müßte ein türkischer Arbeitnehmer, der eine Familie zu ernähren hat, nicht nur eine, sondern gleich mehrere Teilzeitarbeiten annehmen.

Auf der anderen Seite hat die Einführung von elektronischer Datenverarbeitung insbesondere auf dem Dienstleistungssektor die Türkei stark beeinflusst und die Automatisierung beschleunigt. Insbesondere im Bankwesen ist die Arbeit an Computern (Bildschirmen) sehr verbreitet, die jedoch vom ergonomischen Standpunkt aus gesehen nur relativ kurze Zeit ausgeübt werden kann. Es ist bekannt, daß Datenverarbeitung am Bildschirm die Gesundheit des Arbeitnehmers strapaziert und nicht über längere Zeit hinaus ausgeübt werden darf. Um besagten Engpaß zu überwinden, wäre es am besten, das Personal dazu zu bringen, die Teilzeitarbeit freiwillig zu wählen.

Da die Löhne (Gehälter) und die Renten im allgemeinen so niedrig sind, daß sie die Lebenshaltungskosten nicht decken, sind die Menschen in der Türkei gezwungen, eine zusätzliche Arbeit zu verrichten, oder von Neuem anzufangen, erwerbstätig zu sein. Da diese Zusatzarbeit im allgemeinen nur durch Teilzeitarbeit gewährleistet werden kann, wäre es von Nutzen mehr Möglichkeiten für Teilzeitbeschäftigung zu schaffen. Denn nur so könnte man sicherstellen, daß diese Gruppe sich nicht um Vollzeit Arbeitsplätze bewirbt, und durch überhöhte Nachfrage der Arbeitsmarkt eingeengt wird. Das würde auch bedeuten, daß die Ganztagsbeschäftigten nicht befürchten müßten, ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

bb) Erreichbare Ziele

Alle Gründe, die für eine Verbreitung der Teilzeitarbeit sprechen, könnten

positive Ergebnisse erbringen. Das Wichtigste wäre natürlich eine –wenn auch nur relative– Senkung der Arbeitslosigkeit. Und da es kaum möglich ist, neue Vollzeitarbeitsplätze aus dem Boden zu stampfen, wäre Teilzeitarbeit, zumindest kurzfristig, eine ganz praktische Lösung. Mit anderen Worten, Vollzeitarbeit in Teilzeitarbeit aufzuteilen, oder Arbeitsplätze von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit umzustellen, wäre ein Weg, die Zahl der Arbeitslosen zu verringern.

Allerdings kann Teilzeitarbeit in der Türkei nur als kurzfristige Maßnahme gegen Arbeitslosigkeit angesehen werden, denn Teilzeitarbeit ist kein Zauberstab, der allein die Arbeitslosigkeit verschwinden läßt.

Außerdem stützt sich der soziale Aufbau der Türkei auf das patriarchalische Familienmodell. Innerhalb dieses Modells muß sich die Frau im allgemeinen nur um die Erziehung der Kinder kümmern und wird dem Arbeitsleben ferngehalten. Da türkische Familien viele Kinder haben und es kaum Kindergärten gibt, fand sich fruchtbarer Boden für den Aufbau dieser Gesellschaftsform. Sollte jetzt die Teilzeitarbeit eingeführt werden, so würde sich das Frauenbild allerdings erheblich verändern. Man kann sogar behaupten, daß Teilzeitarbeit, die ja zum größten Teil von Frauen ausgeübt wird, ein Weg wäre, um verheiratete Frauen und Frauen mit Kindern vom Nur-Hausfrauendasein zu befreien, ja darüber hinaus die Arbeitskraft der Frauen in unserem Lande freigesetzt würde.

Damit sich die Teilzeitarbeit unter den türkischen Frauen durchsetzen kann, müssen jedoch einige Voraussetzungen erfüllt werden. Die beiden wichtigsten sind: zum einen das Verbot der Geschlechterdiskriminierung am Arbeitsplatz, und zum anderen müßte der türkische Staat ernsthafte Schritte unternehmen, um das Problem der Kinderkrippen, bzw. Kindergärten, zu lösen. Andernfalls würden die Frauen, die man aus der Abhängigkeit an Haus und Herd befreien möchte, im Arbeitsleben nur neuen Schwierigkeiten und Ungerechtigkeiten ausgesetzt. Denn eine Mutter, die sich nicht um ihr Kind kümmern kann und deren Denken ständig um ihr Kind kreist, wird sich nur schwer ins Arbeitsleben integrieren⁶.

b) Rechtliche Schwierigkeiten für die Verbreitung von Teilzeitarbeit

Obwohl die Teilzeitarbeit sich ständig ausbreitet und reger Bedarf besteht, gibt es vom rechtlichen Standpunkt aus gesehen Schwierigkeiten, die die Ausbreitung der Teilzeitarbeit bremsen. Zum Teil beruht das auf der unnötigen Starrheit der arbeitsrechtlichen Gesetze, zum anderen Teil auf der Tatsache, daß die

6) Vgl. Centel, *Kısmi Çalışma*, Istanbul 1992, S. 86-88.

Teilzeitarbeit überhaupt keine rechtliche Basis besitzt. Man könnte sogar behaupten, daß der Bedarf an Teilzeitarbeit bis jetzt überhaupt nicht wahrgenommen und folglich auch keine rechtliche Basis geschaffen wurde.

aa) Hindernisse aufgrund der Gesetzgebung

Es steht fest, daß der Teilzeitarbeit im türkischen Arbeitsrecht wichtige Hinderungsgründe entgegenstehen. Zum einen sehen die bestehenden Gesetze nur die standardisierte Vollbeschäftigung vor, zum anderen lassen die starren Bestimmungen betreffs der Arbeitszeit weder die klassische Form noch das Modell der variablen Teilzeitbeschäftigung zu.

aaa) Starre Beschäftigungsbestimmungen

Das türkische Arbeitsgesetz beinhaltet keine Bestimmungen über Teilzeitarbeit, sondern sieht lediglich die Ganztagsarbeit (Vollzeitbeschäftigung) vor. Infolgedessen findet man in der sozialrechtlichen Gesetzgebung auch keine Hinweise auf Teilzeitarbeit, außer Art. 2 Abs. 1 türk. SVG, in dem von Arbeitnehmern gesprochen wird, die von einem oder mehreren Arbeitgebern beschäftigt werden. Der Gesetzgeber hat noch nicht einmal beachtet, daß das Beschäftigungsverbot während des jährlichen bezahlten Urlaubs auf Teilzeitarbeit gar nicht anzuwenden ist.

bbb) Starre Arbeitszeitbestimmungen

Art. 61 Abs. 2 türk. ArbG sieht eine Arbeitszeit von 45 Stunden pro Woche vor, die gleichmäßig aufgeteilt werden sollen. Demzufolge kennt besagte Gesetzesbestimmung natürlich auch keine variable Arbeitszeit, die je nach Arbeitsüberschuss oder -mangel durch Intensivierung der Arbeitszeit auf einen oder mehrere Arbeitstage ausgeglichen werden könnte. Folglich ist der Arbeitgeber in der Praxis gezwungen, sich an das klassische Modell der Teilzeitarbeit zu halten.

bb) Unzureichende Regelungen

aaa) Atypische Beschäftigungsformen

Da das türkische Arbeitsgesetz keine Flexibilität bei Formen der Erwerbstätigkeit zuläßt, beinhaltet es auch keine atypischen Arbeitsverhältnisse, folglich ist die Regelung der Teilzeitarbeit im türkischen Arbeitsgesetz, das sich ja auf die Vollzeitbeschäftigung stützt, unzureichend.

Darüberhinaus hat der türkische Gesetzgeber nichts vorgesehen, um die Teilzeitbeschäftigung zu fördern, obwohl diese eins der wichtigsten Mittel und Möglichkeiten wäre, um eine Vollbeschäftigung zu erreichen. Folglich kann die Teilzeitarbeit angesichts der vorhandenen Bestimmungen im allgemeinen nur in Form einer Reduzierung der Arbeitszeit auftreten. Und obwohl die Beteiligten eine Vereinbarung über Arbeitsvolumen und -lage treffen können, steht keinem von beiden das Recht zu, einen von ihnen damit zu beauftragen.

bbb) Widersprüche in Gerichtsentscheidungen

Aufgrund der fehlenden gesetzlichen Regelungen betreffs Teilzeitarbeit, stützt man sich bei Streitigkeiten auf gerichtliche Leitentscheidungen (Präzedenzfälle). Da bei einem Teil der Gerichtsentscheidungen jedoch Widersprüche zu finden sind, bestehen erhebliche Schwierigkeiten bei der Lösung der rechtlichen Probleme der Teilzeitarbeit. Insbesondere die Unsicherheit bei der Berechnung des Dienstalters von Teilzeitbeschäftigten hat dazu geführt, daß das Interesse an dieser Form der Beschäftigung sich noch mehr verringert hat.

3. Leiharbeit

a) Anwendungsbereich von Leiharbeit

Leiharbeitsverhältnisse sind in der Türkei nicht verbreitet, obwohl diese Form der Beschäftigung ein weiteres Modell für alternative Erwerbsmöglichkeiten darstellt.

Unter den neuen Beschäftigungsformen finden sich Leiharbeitsverhältnisse im allgemeinen nur bei der Ausbildung des leitenden Angestellten in Holdinggesellschaften. In einem solchen Falle kann ein Arbeitgeber einen vertrauenswürdigen höheren Angestellten innerhalb des Konzerns einem anderen Arbeitgeber "ausleihen". Ein vertrauenswürdiger leitender Angestellter kann auch in dieser Form beauftragt werden, entweder bei einer Neugründung seitens der eigenen oder seitens einer der Holding verbundenen Firma mitzuwirken, oder aber zur Überwindung wichtiger organisatorischer Schwierigkeiten innerhalb des Konzerns mitzuhelfen.

Außerdem trifft man auf Leiharbeitsverhältnisse, wenn Arbeitgeber zur Überwindung von Engpässen Arbeitnehmer, denen trotz der vorhandenen Schwierigkeiten nicht gekündigt werden soll, vorübergehend einem anderen Arbeitgeber übergeben⁷⁾.

7) Siehe für die Einzelfälle Ekonomi, Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, in: Orhim (hrsg.), Kamu ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşeri Yöntü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz, İstanbul 1986, S. 189-190.

b) Die Schwierigkeit Leiharbeit zu popularisieren

In der Türkei bestehen ausgesprochene Schwierigkeiten bei der Beschaffung qualifizierter Arbeitskräfte, insbesondere leitender Angestellter, die durch das mangelnde Vertrauen in die Arbeitsvermittlung, die immer noch Staatsmonopol ist (Art. 83 türk. ArbG), entstanden sind. Aus diesem Grunde haben sich Beraterfirmen für Personalfragen gebildet, die vom Arbeitsmarkt abgezogene Arbeitskräfte gar nicht selber beschäftigen, sondern diese nur vermitteln. So sind aufgrund der fehlenden Vertrauensbasis (der staatlichen Arbeitsvermittlung gegenüber) Leiharbeitsverhältnisse entstanden, bei denen ein Arbeitgeber für eine bestimmte Zeit Arbeitnehmer an andere Betriebe vermittelt. Diese Leiharbeitsvermittlung kann jedoch keinesfalls als tatsächliche "Arbeitsvermittlung" gewertet werden, denn bei einer Arbeitsvermittlung besteht zwischen dem zu Vermittelnden und der vermittelnden Anstalt kein Arbeitsverhältnis; bei Leiharbeitsverhältnissen jedoch wird im Arbeitsvertrag der Anspruch auf Arbeitsleistung dem Entleiher übertragen.

Außerdem besteht für Leiharbeit im Rahmen des türkischen Rechts keine gesetzliche Regelung. Falls aus dem Arbeitsvertrag oder der Lage nichts anderes zu ersehen ist, so muß der Arbeitnehmer, die ihm übertragene Arbeit verrichten, und der Arbeitgeber kann seine Rechte einem Dritten übertragen, so wie es in Art. 320 des in solchem Falle gültigen türkischen Obligationenrechts geregelt ist. Es ist nur nicht vollständig geklärt, wer die Verpflichtungen des Arbeitgebers übernehmen müßte.

IV. Arbeits- und sozialrechtliche Fragen bei alternativen Arbeitsverhältnissen

1. Fragen zum Heimarbeitsystem

a) Arbeitsrechtliche Fragen zur Heimarbeit

Das System der Heimarbeit muß von der klassischen Form der Erwerbstätigkeit getrennt werden, da es eine alternative Form der Beschäftigung ist, die sich zum größten Teil auf die Arbeitskraft des weiblichen Geschlechts stützt. Früher wurde dieses System praktiziert, um die Beschäftigungsprobleme in Südostanatolien zu überwinden. Heutzutage jedoch ist das Heimarbeitsystem in Regionen verbreitet, in denen Landflucht herrscht.

aa) Verminderung der persönlichen Abhängigkeit

Es wäre nicht angebracht, alle Arbeitnehmer, die im Rahmen des Heimarbeitsystems tätig sind, durch Werkverträge in der Gruppe der Selbständigen zusammenzufassen, da es nicht möglich ist, alle Heimarbeiter in einer Erwerbstätigenkategorie zu erfassen. In der Praxis können nämlich wesentliche Unterschiede innerhalb dieses Systems auftauchen. Zum Beispiel kann die als "Teamführer" bezeichnete Person sowohl ein Außenstehender, wie auch das Oberhaupt der Familie sein. Außerdem können die zu Hause Beschäftigten sowohl mehreren Arbeitgebern verpflichtet sein, wie auch nur Aufträge von außen ausführen. Der Unterschied zum klassischen Arbeitnehmer besteht hauptsächlich darin, daß die Arbeit nicht an einen festen Arbeitsplatz gebunden ist, was insbesondere für den Arbeitgeber auch vorteilhaft sein kann, da er keinen festen Arbeitsplatz zu bieten braucht, sondern die Aufträge in den Wohnungen der Heimarbeiter ausführen lassen kann.

bb) Weiterbestehen der wirtschaftlichen Abhängigkeit

Obwohl die persönliche Abhängigkeit durch die Heimarbeit bis zu einem gewissen Grade gelockert oder verringert wird, so wird die wirtschaftliche Abhängigkeit jedoch nicht aufgehoben. Denn schließlich verringert die Arbeit zu Hause zwar die persönliche Abhängigkeit, aber gleichzeitig schafft das Heimarbeitsystem Arbeitsverhältnisse, die auf ganz individuellen Beziehungen beruhen. Man möchte jedoch die Heimarbeiter, die besonders für die türkische Textilindustrie Aufträge ausführen, im Rahmen eines Werkvertrages in die Kategorie der Selbständigen einordnen und ihnen sogar den Status eines Unternehmers geben. Das hieße, daß besagte Arbeitnehmer finanziell gesehen unter die Grenze des normalen Arbeitnehmers fielen und auch keinen arbeitsrechtlichen Schutz genießen würden. In der Lehre spricht man angesichts dieser Lage von der "Einführung neuer Ausbeutungsformen"⁸.

cc) Regelungen, denen Arbeitnehmer unterliegen

Arbeitnehmer, die im Rahmen des Heimarbeitsystems beschäftigt sind, werden im allgemeinen in der Kategorie derer, die aufgrund von Werkverträgen tätig sind, zusammengefasst und unterliegen demzufolge laut türkischem Recht nicht den arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen. Da die besagten Personen jedoch

8) Vgl. Eyrenci, *Tele-Çalışma ve İş Hukuku*, *İş Hukuku Dergisi* (Zeitschrift für Arbeitsrecht), Jg. 1, Heft 2, April-Juni 1991, S. 207.

weiterhin wirtschaftlich abhängig sind, führt deren Heraushebung aus dem türkischen Arbeitsgesetz nicht gerade zu befriedigenden Ergebnissen.

Wie schon erwähnt, können Erwerbstätige, die im Rahmen des Heimarbeitersystems arbeiten, sowohl einem Auftraggeber gegenüber verpflichtet sein, wie auch nur Aufträge von außen übernehmen. Bedauerlicherweise bedeutet es jedoch nicht, daß Heimarbeiter, die nur für einen Auftraggeber tätig sind, in den Genuß eines Arbeitsvertrages kommen; es erhöht höchstens noch ihre wirtschaftliche Abhängigkeit.

Da das türkische Arbeitsrecht keine "arbeitnehmerähnlichen Personen" kennt, ist es auch, im Gegensatz zum deutschen Recht, unmöglich, die Schutzbestimmungen des türkischen Arbeitsrechts auf besagte Personen anzuwenden. Wenn der "Teamführer", also derjenige, der die Aufträge verteilt, gleichzeitig das Familienoberhaupt der Gruppe ist, so können die Bestimmungen des Arbeitsrechts ohnehin nicht angewendet werden, denn laut Art. 5 Abs. 3 türk. ArbG sind die Bestimmungen des Arbeitsrechts nicht gültig, solange nur Familienmitglieder oder Verwandte, also keine fremden Personen, zu Hause oder an Arbeitsplätzen, an denen Handarbeiten ausgeführt werden, tätig sind.

dd) Das Entlohnungssystem

Das System der Heimarbeit beruht im Prinzip auf Stückarbeit und ist an keine Mindestlohnvorschrift gebunden. Zusätzlich fällt ins Auge, das Stückarbeit im allgemeinen sehr schlecht bezahlt wird.

ee) Die Organisation der Verwaltung

Betriebe, die Heimaufträge vergeben, bedienen sich zur Vermittlung der Aufträge des sogenannten "Teamführers", statt mit jedem einzelnen Heimarbeiter zu verhandeln. Diese Teamführer können Gruppen von 20-30 Heimarbeitern im Auftrage des Arbeitgebers mit Arbeit versorgen. Folglich braucht der Heimarbeiter sich nur an den Teamführer zu wenden, statt zur Übernahme und Abgabe der Aufträge den Weg bis zum Arbeitgeber zu machen⁹.

Den als Teamführer bezeichneten Vermittler kann man laut türk. Arbeitsrecht weder als Subunternehmer (Art. 1 Abs. 5 türk. ArbG) noch als Vorarbeiter (Art 10 türk. ArbG) bezeichnen, da er weder die Beziehungen eines Subunternehmers eingeht, noch sich für die Leistung der Heimarbeiter verpflichtet¹⁰.

9) Lordoğlu, S. 14 u. 28.

10) Centel, Türkiye'de Yeni İstihdam Türleri İle İlişkilerinin Esnekleştirilmesi, in: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı (Yaşar-Stiftung für Erziehung und Kultur), Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir 1994, S. 243.

b) Sozialrechtliche Fragen der Heimarbeit

Die Arbeitnehmer innerhalb des Heimarbeitsystems gelten nicht als sozialversichert (Art. 2 Abs. 1 türk. SVG), da sie keinen Arbeitsvertrag haben, sondern im Rahmen eines Werkvertrages tätig sind. Auch wenn das Oberhaupt der Familie Teamführer ist oder alle Mitglieder des Teams miteinander verwandt sind und kein Fremder in der Gruppe mitarbeitet, genießen sie keinen sozialen Schutz, da sie laut Art. 3 Abs. I c türk. SVG nicht als versichert gelten. Außerdem können Heimarbeiter auch nicht unter den Schutz der Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen gestellt werden, da sie nicht die Merkmale der Kleinhändler und Handwerker aufweisen (Art. 2 Gesetz Nr. 507). Folglich ist der soziale Schutz, wenn auch indirekt, wiederum vom Oberhaupt der Familie abhängig.

2. Fragen zur Teilzeitarbeit

a) Arbeitsrechtliche Probleme zur Teilzeitarbeit

aa) Bestimmungen, anzuwenden auf Teilzeitarbeit

Die türkische Arbeitsgesetzgebung stützt sich im Prinzip auf die Vollzeitbeschäftigung und beinhaltet im allgemeinen keine Bestimmungen für Teilzeitarbeit. Diese Lücke in der Gesetzgebung wird durch Gerichtsentscheidungen zum Thema Teilzeitarbeit, die als Präzedenzfälle gelten, gefüllt. Einige davon haben sich bereits als gefestigte Rechtsprechung eingebürgert, andere wiederum noch nicht.

Die türkische Arbeitsgesetzgebung versteht Teilzeitarbeit allenfalls in der herkömmlichen Form; variable Formen der Teilzeitbeschäftigung sind ihr fremd.

Angesichts der bestehenden Regelungen wird Teilzeitbeschäftigung in unserem Lande sowieso nur in Form einer Verkürzung der normalen Arbeitszeit in den Betrieben praktiziert, da die bestehenden gesetzlichen Bestimmungen keine rechtliche Grundlage bieten, anhand derer die Beteiligten die Arbeitszeit und das -volumen festsetzen könnten und auch keinem, weder Arbeitnehmer noch Arbeitgeber, das Recht zugesteht, dieses zu regeln.

Folglich sind die Möglichkeiten variabler Arbeitszeit wie

- die Arbeitszeit je nach Absprache unter den Beteiligten auf bestimmte Tage der Woche zu legen,
- bei Anhäufung der Arbeit auf Abruf seitens des Arbeitgebers zu arbeiten (KAPOVAZ),

– bei Verhinderung eines Arbeitnehmers Aufteilung der Arbeit unter den Arbeitnehmern nach Absprache untereinander,

– ein Zuviel oder Zuwenig an Arbeitszeit nach eigenem Gutdünken auszugleichen (gleitende Arbeitszeit)

im türkischen Arbeitsrecht nicht geregelt. Das ist auf die starre Auffassung der Arbeitszeit zurückzuführen.

bb) Durch Gerichtsentscheidungen herbeigeführte Lösungen

aaa) Mindestlohn

Der Lohn, den der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, der jeden Tag einige Stunden für ihn arbeitet, zu zahlen hat, wird aus dem gesetzlich festgelegten Mindestlohn für normale tägliche Arbeitszeit umgerechnet auf Stundenlohn und multipliziert mit der Zahl der gearbeiteten Stunden errechnet. Auch wenn der Arbeitnehmer nur einige Tage in der Woche arbeitet, muß der Arbeitgeber ihn auf der Basis des gesetzlich festgesetzten Mindestlohns für die Tage, an denen er gearbeitet hat, bezahlen. Der türkische Kassationshof hat jedoch entschieden, daß ein Arbeitnehmer, der nicht die gesamte Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz verbringt, sondern einen Nebenverdienst aus anderen Arbeiten bezieht, den vorgeschriebenen Mindestlohn nicht beanspruchen kann¹¹.

bbb) Bezahlter jährlicher Urlaub

Laut Art. 49 Abs. 1 türk. ArbG hat ein Arbeitnehmer, der vom ersten Arbeitstag an gerechnet mindestens ein Jahr gearbeitet hat, den Anspruch auf bezahlten jährlichen Urlaub. Bedingung ist jedoch, daß er innerhalb dieser Zeit tatsächlich an den vorgeschriebenen Arbeitstagen gearbeitet hat. Diese Bedingung führt bei Teilzeitbeschäftigten zu unbefriedigenden Ergebnissen, da die Spanne zwischen den Tagen, an denen er arbeiten muß, so lang wie die Mindesturlaubszeit oder sogar noch länger sein kann. Der Kassationshof hat entschieden, daß in solchem Falle der Sinn des Urlaubs verfehlt wäre und folglich auch kein Anspruch darauf erhoben werden kann. In diesem Zusammenhang liegt ein Urteil des Kassationshofs vor, in dem entschieden wurde, daß ein Arbeitnehmer, der einmal im Monat Beobachtungen anstellt, keinen Anspruch auf bezahlten jährlichen Urlaub hat¹².

¹¹) 9. Rechtskammer des türk. Kassationshofes vom 5.5.1975 AZR 7229/29109, İHU. İş K. m. 33 No. 2 (türk. AP Nr. 2 zu § 33 ArbG).

¹²) Siehe oben die Entscheidung in Fn. 11.

ccc) Dienstaltersentschädigung

Die Dienstaltersentschädigung für Teilzeitbeschäftigte sollte über die Dauer des Arbeitsvertrages an dem jeweiligen Arbeitsplatz berechnet werden. Der Kassationshof hat jedoch anfangs diese Ansicht nicht geteilt, sondern war der Meinung, man müsse die Anzahl der Arbeitstage, an denen tatsächlich gearbeitet wurde, zusammenzählen, dann durch 365 teilen, um die Zahl der Dienstjahre zu finden, die man für die Berechnung der Dienstaltersentschädigung benötigt¹³. Später hat der Kassationshof akzeptiert, daß bei einem Arbeitnehmer, der fünf Tage in der Woche jeweils nur drei Stunden arbeitet, die Gesamtdauer zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsschluß angerechnet wird¹⁴.

Andererseits betrachtet der Kassationshof die Dienstaltersentschädigung für Arbeitnehmer, die mehrere Teilzeitbeschäftigungen ausüben und für mehrere Arbeitgeber tätig sind, als ein Ganzes. In diesem Zusammenhang hat der Kassationshof entschieden, daß die Dienstaltersentschädigung für einen Buchhalter, der innerhalb einer Holding-Gesellschaft die Buchhaltung für sechs verschiedene Firmen führt, nach der Summe der Arbeitszeit, die für jede Firma gearbeitet wurde, plus der Summe der Gehälter, die von jeder einzelnen Firma bezahlt wurden, zu berechnen ist¹⁵.

b) Fragen zum sozialrechtlichen Schutz bei Teilzeitbeschäftigung

aaa) Nutzung der Sozialversicherungsrechte

Im Grundsatz besteht kein Unterschied zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in Bezug auf die Möglichkeit, von sozialversicherungsrechtlichen Rechten zu profitieren, denn nach Art. 2 Abs. 1 türk. SVG sollen Arbeitnehmer, die sowohl von einem wie auch mehreren Arbeitgebern beschäftigt sind, erfaßt sein. Besagtes Prinzip gilt auch für Arbeitnehmer, die von mehreren Arbeitgebern weniger als die vom Gesetz vorgeschriebene Arbeitszeit von 9 oder 7.5 Stunden beschäftigt werden. Das türkische Rechtssystem sieht, anders als das deutsche Rechtssystem, jedoch nicht vor, daß das Recht auf Sozialversicherung an eine bestimmte wöchentliche Arbeitszeit gebunden ist. Folglich ist es nicht notwendig, daß die Betätigung eines Arbeitnehmers auf einen Arbeitsplatz oder

13) Vgl. die Entscheidung der 9. Rechtskammer des türk. Kassationshofes vom 1.5.1986 AZR 3374/4502, *Tekstil İşveren*, Heft 101, August 1986, S. 16. Siehe auch die Entscheidung derselben Rechtskammer vom 8.11.1987 AZR 13902/15481, *Tütis*, Jg. 2, Heft 3, Februar 1987, S. 15.

14) Vgl. die Entscheidung der 9. Rechtskammer des türk. Kassationshofes vom 21.5.1991 AZR 753/8770, *İş Hukuku Dergisi*, Jg. 1, Heft 3, Juli-September 1991, S. 442.

15) Vgl. die Entscheidung der 9. Rechtskammer des türk. Kassationshofes vom 5.5.1987 AZR 4243/4582, *Çimento İşveren*, Jg. 1, Heft 4, Juli 1987, S. 27-28.

einen Arbeitgeber beschränkt sein muß, damit er das Recht auf Sozialversicherung erhält. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die Dienstleistungen wie Hausarbeiten oder Kinderpflege ausüben, die also nicht fest angestellt sind und kein festes Gehalt beziehen, sind laut Art. 3 Abs. I D türk. SVG von dieser Regelung ausgeschlossen.

bb) Das Einkommen als Berechnungsbasis der Beiträge

Die Basis für die Berechnung der Versicherungsbeiträge für einen Arbeitnehmer, der innerhalb eines Monats für mehrere Arbeitgeber tätig ist, ergibt sich, indem man den monatlichen und den täglichen Verdienst des Versicherten bei jedem einzelnen Arbeitgeber feststellt und getrennt zugrunde legt. Demzufolge muß die Differenz der Versicherungsbeiträge für einen Teilzeitbeschäftigten, dessen Verdienst bei jedem Arbeitnehmer unter der Beitragsbemessungsgrenze liegt, vom Arbeitgeber bezahlt werden (Art. 78 Abs. 3 türk. SVG). Dementsprechend werden einem Arbeitnehmer, der für mehrere Arbeitgeber gleichzeitig tätig ist, gezahlte Versicherungsbeiträge, die die obere Grenze überschreiten, auf Antrag erstattet, dem Arbeitgeber jedoch werden keine Versicherungsbeiträge erstattet. Es versteht sich von selbst, daß Teilzeitbeschäftigung dadurch für Arbeitgeber nicht gerade attraktiver wird.

Aufgrund der gesetzlichen Regelung, die den Verdienst als Basis für die Berechnung der Versicherungsbeiträge vorsieht, besteht kein Anreiz für Teilzeitbeschäftigung. Im Gegenteil: solange ein Arbeitgeber für einen Teilzeitbeschäftigten, der nur ein Paar Stunden am Tag arbeitet, Versicherungsbeiträge zahlen muß, die anhand der Mindestlohngrenze für Vollzeitbeschäftigung festgesetzt sind, wird er, solange es nicht unumgänglich ist, versicherte Teilzeitbeschäftigte nicht vorziehen, da dadurch die Lohnnebenkosten nur erhöht würden. Folglich sollte, de lege ferenda, anerkannt werden, daß der Mindestlohn von Teilzeitbeschäftigten nicht unter die Mindestlohngrenze von Vollzeitbeschäftigten - nach Stunden umgerechnet - fällt. Nur so kann ein vernünftiges Gleichgewicht zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten sowie Arbeitgebern hergestellt werden.

3. Fragen zur Leiharbeit

a) Handhabung der Leiharbeit im Rahmen des türkischen Arbeitsrechts

Im türkischen Arbeitsrecht gibt es keine klare gesetzliche Regelung darüber,

wer die Verpflichtungen, die bei einem Leiharbeitsverhältnis entstehen, anstelle des Arbeitgebers (Verleihers) übernehmen soll. In der Lehre wird im allgemeinen so verfahren, daß laut Anordnung des Entleihers die Fürsorgepflicht dem Entleiher obliegt und, sofern der Verleiher einverstanden ist, auch die Bezahlung von diesem übernommen wird, obwohl ja eigentlich der Arbeitgeber zur Gehaltszahlung verpflichtet ist¹⁶.

b) Sozialrechtliche Fragen zum Thema Leiharbeit

Es ist ausgesprochen schwierig zu behaupten, daß die sozialrechtlichen Fragen zum Thema Leiharbeit im Rahmen des Sozialversicherungsgesetzes gelöst wären, oder im Rahmen besagter Gesetzesbestimmungen gelöst werden könnten¹⁷, weil ein Arbeitnehmer erst dann als "versichert" gelten kann, wenn er von einem oder mehreren Arbeitgebern im Rahmen eines Arbeitsvertrages "beschäftigt wird" (Art. 2 Abs. 1 türk. SVG).

Bei Leiharbeit jedoch überläßt ein Arbeitgeber die Leistungskraft eines seiner Arbeitnehmer für eine bestimmte und begrenzte Zeit einem anderen Arbeitgeber. Folglich ist ein ausgeliehener Arbeitnehmer jemand, der an einem fremden Arbeitsplatz und für einen Arbeitgeber (dritte Person), dessen Erfüllungshilfe er jedoch nicht ist, tätig ist. Dementsprechend hat der sich ausleihende Arbeitgeber auch die Aufgaben eines Arbeitgebers übernommen. Der Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer ausgeliehen hat, und demselben ist hiermit jedoch noch nicht beendet¹⁸. Es liegt sogar ein Urteil des Kassationshofes vor, in dem entschieden wurde, daß ein Arbeitgeber, der seinen Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz arbeiten läßt, von seiner Eigenschaft als Arbeitgeber nicht freigesprochen wird¹⁹. Aus diesem Grunde wird es schwer werden, die Fragen zum sozialrechtlichen Schutz im Rahmen des vorhandenen Sozialversicherungsgesetzes zu lösen, da Art. 2 Abs. 1 türk. SVG sowohl einen Arbeitsvertrag vorschreibt, sowie die Auflage erteilt, daß der Arbeitnehmer seitens eines Arbeitgebers zu beschäftigen ist. Das führt zur Ausschließung atypischer Arbeitsverhältnisse, da nur die klassische Form der Beschäftigung seitens des Sozialversicherungsgesetzes geregelt ist.

16) Vgl. Ekonomi, S. 190-191; Engin, İşverenin İşin Görülmesini İsteme Hakkını Devri: Ödünç İş İlişkisi, İş Hukuku Dergisi, Jg. 1, Heft 3, Juli-September 1991, S. 343-345.

17) Anders vgl. Akyiğit, Ödünç İşçinin Sosyal Güvenliği, Tühis, Jg. 13, Heft 5, Mai 1995, S. 16 f.

18) Vgl. Centel, İş Hukuku, Bd. I, Istanbul 1994, S. 63.

19) Siehe die Entscheidung der 9. Rechtskammer des türk. Kassationshofes vom 4.12.1977 AZR 8620/11393.in: Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1984, S. 105 Nr. 66.

V. Bewertung und Schluß

1. Auf der Suche nach neuen (alternativen) Beschäftigungsformen entfernt sich die Türkei nur langsam von den alten klassischen Formen der Erwerbstätigkeit, da das türkische Arbeitsgesetz eine zu starre Beschaffenheit aufweist. Auch die Sozialpartner, insbesondere die türkischen Gewerkschaften, haben sich zum Thema Teilzeitbeschäftigung in Anschauung und Verhalten noch nicht zu einem klaren Standpunkt durchringen können.

Obwohl Gesetzgebung und Sozialpartner auf das Thema alternative Formen der Erwerbstätigkeit nicht vorbereitet sind, gewinnen diese Formen der Beschäftigung in der Praxis immer mehr an Bedeutung. Auch wenn es in der Türkei keine staatlichen Arbeitsstatistiken gibt und deshalb auch keine genauen Angaben über die Verbreitung von alternativen Erwerbsformen vorliegen, so ist es doch unmöglich, den Bedarf an solchen, insbesondere für Heimarbeit und Teilzeitbeschäftigung, zu übersehen.

2. Die Türkei ist, wie viele andere Länder auch, seit den 90 er Jahren stark vom Trend der Globalisierung beeinflusst worden. Außerdem hat die sich ständig beschleunigende Globalisierung für Länder wie die Türkei, die sich den internationalen Märkten erst öffnen mußte, die Frage des Wettbewerbs aufgeworfen, von dem sich die Türkei auch nicht distanziert hat. Zwar hat die türkische Industrie dank des bis in die 80 er Jahre praktizierten Protektionismus ein gewisses Niveau wirtschaftlicher Entwicklung erreicht; doch dann mußte man einsehen, daß eine weitere Entwicklung im Rahmen dieses Modells nicht möglich war. Die Türkei beschloß dann, sich dem internationalen Wettbewerb zu stellen und sich dem Weltmarkt zu öffnen. Seit 1995 ist die Türkei sowohl Mitglied der Zollunion, die zusammen mit der Europäischen Union eingeführt wurde, wie auch Mitglied der Wirtschaftlichen Zusammenarbeit der Schwarzmeerländer. Ebenso wie andere Länder hat auch die Türkei, die sich auf die klassischen Formen der Erwerbstätigkeit im Rahmen der vorhandenen starren Normen stützt, Schwierigkeiten, den Wettbewerbsbedingungen auf dem internationalen Markt standzuhalten.

3. Es fällt ins Auge, daß in der Türkei erhebliche Lücken in der Regelung alternativer Formen der Erwerbstätigkeit zu finden sind. Doch bevor diese gesetzlich geregelt werden können, müßte durch Gerichtsentscheidungen manches geklärt werden. Eben dies geschieht in der gegenwärtigen Phase. Man kann nur nicht gerade sagen, daß ausreichende qualifizierte Gerichtsentscheidungen vorliegen, um die Lücken besonders zum Thema Teilzeitarbeit zu füllen.

Andererseits wäre es nicht richtig zu behaupten, daß alles durch Gesetze ge-

regelt werden müßte. Man könnte eine Regelung im Zusammenhang mit alternativen Formen der Beschäftigung so handhaben, daß nur arbeits- und sozialrechtliche Schutzbestimmungen festgelegt würden, und Einzelheiten sowie Anwendungsgrundsätze bei Unstimmigkeiten durch Gerichtentscheidungen, auf die man sich beziehen könnte, geregelt würden.

4. Die Förderung alternativer Formen der Erwerbstätigkeit ist ein wichtiger Faktor bei dem Kampf gegen die Arbeitslosigkeit, eines der wichtigsten Probleme der Türkei, denn die vorhandenen starren Vorschriften führen zu Engpässen bei der Beschäftigung. Durch Förderung der alternativen Formen der Erwerbstätigkeit könnte eine Flexibilisierung erreicht werden, mit deren Hilfe die Arbeitslosenquote gesenkt werden könnte.

Arbeitslosigkeit ist jedoch ein Thema, das in erster Linie die Gewerkschaften und vom Gesichtspunkt der Beschäftigung her auch die Arbeitgeberkreise interessiert. Folglich fällt außer dem Staat auch den Sozialpartnern bei der Förderung alternativer Formen der Erwerbstätigkeit eine wichtige Aufgabe zu.