Die Arbeiterfrage in der Türkei vor *Oscar Weigert*: Die Phase der Gesetzentwürfe, die ILO-Mission und kritische Anmerkungen zu Weigert

Prof. Dr. Mesut Gülmez[1]
Übersetzer: Ahmet Arslan, LL.M., M.A.

[1] Was für ein Glück, dass ich während meiner Recherchen in der Nationalbibliothek zu einem vergessenen und verdrängten Ereignis unserer Sozialgeschichte die Gelegenheit hatte, Ahmet Arslan kennenzulernen! In unserem Gespräch ließ ich es mir nicht nehmen, auf Oscar Weigert zu sprechen zu kommen. Der liebe Ahmet wiederum nutzte die Chance und schlug mir vor – unter dem Hinweis, er werde Rücksprache mit seiner Professorin halten, der ich hiermit danken möchte –, diese Artikel zusammen mit erstmals aus meinem Archiv beigefügten Dokumenten zu veröffentlichen.
Herzlichen Dank, Ahmet! Nicht allein für deinen Vorschlag, der den Weg für diese Gelegenheit ebnete, sondern auch für deine Übersetzungen, für die mein langjähriger Freund Prof. Dr. Murat Demircioğlu – Absolvent und Promovend der Universität Bern – seine Bewunderung ausdrückte.
Zwei Sätze möchte ich unbedingt noch ergänzen: Einer der ersten – und im Grunde der allererste – unter den deutschen Akademikern, die in den 1930er-Jahren an türkischen Universitäten lehrten und deren Namen mir ein Begriff wurde, war der Verfasser unseres Lehrbuchs, Ordinarius Professor Andreas Bertalan Schwarz. Während meines ersten Studienjahres an der Juristischen Fakultät der Universität Istanbul im Zeitraum 1962–1963 unterrichtete uns Prof. Dr. Türkan Rado – Dozentin für Römisches Recht und die erste Professorin der Türkei – mit dem 1942 in erster Auflage erschienenen, aus dem Deutschen übersetzten Werk von Schwarz. Sie erwähnte seinen Namen häufig und betonte dabei stets, seine Assistentin gewesen zu sein.
Die zweite Person war Gerhard Kessler, dessen Name mir durch das erste in der Türkei erschienene Buch über Sozialpolitik bekannt wurde, dessen Autor er war, und den ich als den „ausländischen Pionier" der Disziplin der Sozialpolitik in unserem Land betrachte.

DOI: https://doi.org/10.17875/gup2026-3189

I. Einleitende Bemerkungen
II. Regelungen vor der Republik und vor der Befreiung (1908-1920)
III. Regelung nach der Befreiung und der Republik (1920-1936)
A. Der aus der alten Versammlung übernommene erste Entwurf: Arbeitsgesetzentwurf (*Mesai Kanunu Layihası*) (1924)
B. Der in der Versammlung beratene, aber zurückgezogene zweite Entwurf: Arbeits-Medschelle (*İş Mecellesi*) (1925)
C. Der hinfällig (*kadük*) gewordene dritte Arbeitsgesetzentwurf (1927)
D. Der totgeborene vierte Arbeitsgesetzentwurf (1932)
E. Der fünfte Entwurf, Wegbereiter des Regimegesetzes: Der Entwurf des Hohen Wirtschaftsrates (1934)
IV. *Maurettes* Türkei-Mission und seine Kritik an *Weigert* (1935)

I. Einleitende Bemerkungen

Die individuelle Dimension der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen weist eine „schützende" Natur auf, während die kollektive Dimension eine „verbotsorientierte" Natur aufweist. Die Ansätze und Inhalte der ersten gesetzlichen Regelungen in diesem Bereich variieren von Staat zu Staat und sind historisch bedingt. Zudem können sie nicht losgelöst von dem wirtschaftlichen, politischen, sozialen, demografischen und technologischen Kontext betrachtet werden, in dem sie entstanden sind. Wie in England und Kontinentaleuropa, den Ländern, in denen die ersten Beispiele zu finden sind, so verlaufen auch die historischen Entwicklungsphasen der Arbeitskapitalbeziehungen in Abhängigkeit von den jeweiligen Staaten, strukturellen Faktoren und nationalen Kontexten, wobei sich über die Jahrzehnte hinweg sowohl Übereinstimmungen als auch Unterschiede zeigen.

Die ersten gesetzlichen Regelungen in der Türkei, sprich die Intervention des Staates in diesen Bereich als dritte Instanz in die Vertragsfreiheit hinein, begannen, wie im Westen, im Bereich der kollektiven Beziehungen und waren in Bezug auf Organisation, Koalitionsbildung, Gewerkschafts- und Streikrechte restriktiv und prohibitorisch.

Ich bin der Meinung, dass diese Feststellung sowohl auf die vor dem türkischen Arbeitsgesetz von 1936 (IK) erlassenen Gesetze als auch teilweise auf dieses erste umfassende Arbeitsgesetz (IK) anwendbar ist. Ein wichtiger Unterschied der jungen revolutionären Republik gegenüber dem Westen liegt darin, dass sie versuchte, das Arbeitnehmerproblem sowohl in personeller als auch inhaltlicher Hinsicht mit „einem allgemeinen Gesetz" zu lösen, und dies letztendlich auch erreichte.

Dr. *Oscar Weigert* war zum Zeitpunkt der Annahme des Arbeitsgesetzes von 1936, welches die erste allgemeine Regelung bildete, die die Hauptthemen der „Arbeiterfrage" in der Türkei weitgehend abdeckte, seit 15 Monaten in der Türkei. Ein wichtiges Merkmal dieser Periode war, dass die Türkei aufgrund ihrer am 18. Juli 1932 endgültig gewordenen Mitgliedschaft im Völkerbund auch Mitglied der ILO

wurde (*Gülmez*, 2019: 201 ff.). Der Grund, warum *Weigert* unmittelbar nach Beginn seiner Tätigkeit in der Türkei Kontakt mit der ILO aufnahm und um technische Unterstützung ersuchte, und die positive Resonanz, die er erhielt, dürften in dieser Tatsache liegen. Ich nehme an, dass ein Grund für *Weigerts* Notwendigkeit, diese Hilfe und Zusammenarbeit in Anspruch zu nehmen, darin lag, dass die Türkei Mitglied der ILO war, während ein weiterer Grund darin bestand, dass er als Wirtschaftsexperte die ILO-Verträge nicht ausreichend kannte.

In der Zwischenzeit befand sich auch eine Delegation unter dem Vorsitz von *Walker D. Hines* in der Türkei, die von *Celal Bayar*, der im September 1932 Wirtschaftsminister war, zu dem Zweck eingeladen worden war, eine allgemeine Untersuchung der Wirtschaftsstruktur des Landes durchzuführen. In dem im Mai 1934 vorgelegten Bericht hatte die Delegation Ansichten und Vorschläge zur Arbeiterfrage geäußert, die sich eins zu eins mit dem Ansatz des Arbeitsgesetzentwurfs von 1934 deckten, auf den ich auf den folgenden Seiten eingehe (*Gülmez*, 1991: 267-270). Ich bin bei meinen Forschungen auf keine Information darüber gestoßen, dass *Weigert* Kenntnis von dem Bericht der amerikanischen Delegation hatte, wohl weil er sein Amt in Ankara etwa ein Jahr später antrat.

Die Frage eines „allgemeinen Arbeitsgesetzes" stand seit über einem Jahrzehnt auf der Agenda der jungen Republik, die eine „Agrargesellschaft" vom Osmanischen Reich übernommen hatte. Der Prozess gewann jedoch erst nach 1932 an Dynamik, als staatliche Wirtschaftspolitiken eingeführt wurden. Das Arbeitsgesetz von 1936 wurde zu Beginn der Industrialisierung in der Türkei verabschiedet, sein Inkrafttreten wurde jedoch um ein Jahr verschoben. Da das Arbeitsleben auf ministerieller Ebene nicht organisiert war und es an qualifizierten und erfahrenen Fachkräften sowohl in der Zentrale als auch in den Provinzen mangelte, war es äußerst schwierig, das Gesetz in vollem Umfang umzusetzen. Aus diesem Grund wurde sein Inkrafttreten um ein Jahr verschoben. In dieser Zeit mussten zahlreiche Verordnungen und Vorschriften erlassen werden.

Bevor das Arbeitsgesetz von 1936 in Kraft trat, gab es weder im Bereich des Arbeitsrechts noch in der Sozialpolitik veröffentlichte Bücher. Naturgemäß wurden vor dem Arbeitsgesetz von 1936 keine grundlegenden Bücher geschrieben, aber bezüglich einiger sozialer Probleme waren erste Kodifikationen erfolgt. In dem Jahr, in dem das Gesetz verabschiedet wurde, wurde ein Skript mit dem Titel ‚Einführung in das türkische Arbeiterrecht' als Vortragsserie veröffentlicht. Und zwei Jahre später wurde ein Buch mit dem Titel ‚Arbeitsrecht in der Türkei, Geschichte des Arbeitsrechts' gedruckt.

Die ersten beiden Bücher, wenn auch in bescheidenem Umfang, erschienen nach Inkrafttreten des Gesetzes in den Jahren 1938 und 1944. Das erste umfassende akademische Werk wurde 1954 veröffentlicht.[2] Im Bereich der Sozialpolitik hinge-

[2] Das Arbeitsrecht war ab den 1940er Jahren als eigenständiges Fach in den Lehrplänen der Rechts- und Politikwissenschaftlichen Fakultäten verankert. An der Rechtsfakultät der Universität Istanbul, an

gen wurde das in deutscher Sprache von dem deutschen Akademiker Prof. *Gerhard Kessler* verfasste Buch über Sozialpolitik, der 1933 auf Einladung der türkischen Regierung in die Türkei gekommen war, 1945 ins Türkische übersetzt und veröffentlicht.

Dr. *Weigert* trat in das Wirtschaftsministerium ein, genauer gesagt in das Büro für Arbeit und Arbeitnehmer (İİB), das aus einem kleinen Kreis von Beamten bestand, die über begrenztes Wissen und geringe Erfahrung verfügten. Die Verabschiedung des Arbeitsgesetzes von 1936 bedeutete jedoch nicht das Ende seiner Mission. Die Umsetzung der Vorschriften erforderte sowohl die Schaffung zahlreicher Durchführungsregelungen als auch die Organisation des Arbeitslebens. Dennoch war die vorgesehene Arbeitsabteilung (İD), die anstelle des Büros eingerichtet werden sollte, weder fachlich noch organisatorisch in der Lage, diese Aufgabe zu bewältigen. Laut dem Bericht von *Fernand Maurette*, einem ILO-Experten, der vom 13. April bis 12. Mai 1935 in der Türkei tätig war, waren selbst hochrangige Beamte nicht darüber informiert, dass die Türkei Mitglied der ILO war und die entsprechenden Verträge ratifiziert hatte.

Das aus 148 Artikeln bestehende Arbeitsgesetz von 1936 war das „Regimegesetz" der Einparteienära (1932–1939) der Republik, in der ökonomische, politische und soziale Ideologien und Ansätze vorherrschten, die etatistisch und populistisch, ohne soziale Klassen und ohne Gewerkschaften waren. Im Bereich der Organisation des Arbeitslebens sah es anstelle der İİB nicht die Gründung eines Arbeitsministeriums, sondern eines Arbeitsamtes (İD) vor. Seine Besonderheit bestand darin, dass es das „erste allgemeine Gesetz" war, welches die Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen regelte. Es regelte die Arbeit-Kapital-Beziehungen sowohl unter dem Aspekt „individueller" als auch „kollektiver" Beziehungen. Zudem unternahm es erste Schritte in den Bereichen einiger „Sozialbeihilfen", die schrittweise in Kraft gesetzt werden sollten, sowie der Organisation des Arbeitslebens (*Weigert*, 1937).[3]

Weigert war in dem dreijährigen Zeitraum in der Mitte dieser Periode tätig, als der fünfte Entwurf, der die Grundlage des „Regimegesetzes" bildete, bereits fertiggestellt war. Er hatte kaum Einfluss auf den Inhalt des Gesetzes, insbesondere auf dessen politische und ideologische Ansätze. Eine gestaltende Wirkung hätte er ohnehin nicht entfalten können, da bei der Bestimmung des seinem Ansatz entspre-

---

der ich zwischen 1962 und 1966 studierte, war es jedoch ein Wahlfach. Da das Fach Arbeitsrecht nicht zu der Dreiergruppe gehörte, in der sich das Fach Rechtsphilosophie befand – welches ich vorrangig belegen wollte –, konnte ich die Vorlesung zum Arbeitsrecht damals nicht besuchen. Nach meiner Promotion in Verwaltungswissenschaften in Frankreich setzte ich meine akademische Laufbahn jedoch in den Bereichen Arbeitsrecht und Sozialpolitik fort, wobei ich mich insbesondere auf deren internationale und historische Dimensionen konzentrierte.

[3] Dieser in der Zeitschrift der ILO in französischer, englischer und deutscher Sprache erschienene Artikel von Oskar *Weigert* fand – vermutlich aufgrund des ausschließlichen Interesses der türkischen Arbeitsrechtslehre an der reinen Rechtssetzungsgeschichte – soweit ich feststellen konnte, selbst in den umfassendsten Werken keinen Eingang in die Literaturverzeichnisse. Folglich wurden Weigerts Ansichten zum Arbeitsgesetz von 1936 bedauerlicherweise nicht wissenschaftlich gewürdigt.

chenden Inhalts die Programme der Einpartei der damaligen Zeit maßgebend gewesen waren.

Das Hauptproblem von *Weigerts* Beratungstätigkeit nach der Annahme des Arbeitsgesetzes (İK) war der Erlass zahlreicher Verordnungen, die die Umsetzung des Gesetzes ermöglichen sollten. Die vorgesehenen Fristen, die zwischen sechs Monaten und drei Jahren variierten, reichten nicht aus. Am 28. Juni 1938 wurden sie um Zeiträume verlängert, die zwischen einem und drei Jahren variierten. Doch auch diese Lösung blieb unzureichend. Letztlich konnte beispielsweise weder eine Regelung bezüglich eines der Sozialversicherungszweige noch bezüglich des Mindestlohns getroffen werden. Das „Einparteienregime-Gesetz" konnte nicht umgesetzt werden. Der Zweite Weltkrieg brach aus, aus dem sich die Türkei zwar heraushielt, der aber dazu führte, dass viele Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (İK) ausgesetzt wurden.

In dieser Phase vermute ich, dass *Weigert*, der die internen und externen Entwicklungen beobachtete und bewertete, nach Ablauf seiner Vertragslaufzeit im Frühjahr 1938 – nachdem er seine Tätigkeit Anfang März 1935 begonnen hatte – die Türkei verlassen hat und in die USA zurückgekehrt ist. Es ist nicht denkbar, dass *Weigert* in dem Abschnitt seiner Beratungstätigkeit nach dem Arbeitsgesetz (İK), in den Monaten vor seiner Abreise aus der Türkei, die Unmöglichkeit nicht sah, das Arbeitsgesetz (İK) angesichts der sich zunehmend verschlechternden internen und externen wirtschaftlichen und politischen Bedingungen in die Praxis umzusetzen. Tatsächlich wurden mit dem 1940 erlassenen Nationalen Schutzgesetz (*Milli Korunma Kanunu*) auch die wichtigsten Schutzregeln des Arbeitsgesetzes (İK) ausgesetzt (*Makal*: 412–419).

II. Regelungen vor der Republık und vor der Befreiung (1908–1920)

Vor dem Arbeitsgesetz (İK) von 1936 wurden die ersten gesetzlichen Regelungen zum Schutz der Arbeiter bereits vor dem Ersten Weltkrieg im Osmanischen Reich getroffen. Wie im Pionierland der Industriellen Revolution – England – und in den Ländern des europäischen Festlands waren sie in Bezug auf Umfang und Inhalt begrenzt. Eines dieser Gesetze wurde zu Beginn der Zweiten Verfassungsperiode (*II. Meşrutiyet*) erlassen, die die 33-jährige Periode der „Istibdat" (Autokratie) des Osmanischen Reiches am 10. Juli 1908 beendete. Da das Abgeordnetenhaus (*Meclis-i Mebusan*) geschlossen war bzw. sich in der Sommerpause befand, wurde es zunächst als „Provisorisches Gesetz" (*Geçici Kanun*) angenommen. Denn unmittelbar nach der Zweiten Verfassungsperiode hatte in Istanbul und einigen anderen Städten eine Streikwelle begonnen. Diese kollektiven Arbeitsniederlegungen, die ich anhand der osmanischen Zeitungen jener Periode untersuchte, habe ich als „Streiks der Proklamation der Freiheit" (*Hürriyetin İlanı Grevleri*) definiert. Denn die Arbeiter brachten in ihren Aktionen zum Ausdruck, dass in der „glückseligen Ära der Frei-

heit und Gerechtigkeit", in der begonnenen Periode der „Eroberung der Freiheit", „mit dem Aufgang der Sonne der Freiheit" jeder sich der Unterdrückung bewusst geworden sei und seine Rechte erkannt und gelernt habe. Die osmanische Regierung konnte die Streikwelle in den Monaten August und September 1908 durch dieses provisorische Gesetz eindämmen. Im Jahr 1909 wurde es nach heftigen Debatten im Abgeordnetenhaus gegen das Verbot der Gewerkschaftsbildung endgültig festgeschrieben. Die Quelle des Gesetzes war das französische Gesetz vom 27. Dezember 1892, das mit dem Ziel angenommen worden war, kollektive Arbeits- und Interessenkonflikte zwischen Arbeitern und Arbeitgebern auf friedlichem Wege zu regeln.

Das Gewerkschaftsverbot betraf jedoch nur Organisationen, die Dienstleistungen für die Öffentlichkeit erbrachten. Für diejenigen, die außerhalb dieser Organisationen tätig waren, bestand kein Verbot der Gewerkschaftsbildung. Den rechtlichen Rahmen für das Organisationsrecht und die Organisationsfreiheit in diesem Bereich bildete das aus dem französischen Gesetz von 1901 übernommene Vereinsgesetz (*Cemiyetler Kanunu*) vom August 1909. Das Gesetz hatte keine Bedingung einer vorherigen Genehmigung aufgestellt, aber die Bedingung eingeführt, die Gründung der Regierung zu melden (*Gülmez*, 1991: 321–327).

Das Gesetz über die Arbeitseinstellung (*Tatil-i Eşgal Kanunu* / Streikgesetz) blieb bis 1936 in Kraft. Das Gesetz hatte vorgeschrieben, Arbeitskonflikte im Wege der Schlichtung zu lösen, ohne den Streik anzurufen. Falls jedoch keine Einigung erzielt werden konnte, bestand die Möglichkeit, in den Streik zu treten. Eine große Mehrheit der Lehre des türkischen Arbeitsrechts und der Sozialpolitik interpretierte diese Regel bis 1980 dahingehend, dass ein „Streikverbot" vorlag. Zu diesem Thema vertrat ich, basierend auf meinen Forschungen zum Gesetz von 1909 sowohl im Archiv des Ministerpräsidiums als auch in den Zeitungen der Periode und den Protokollen des Abgeordnetenhauses, die Ansicht, dass im Gesetz von 1909 kein Streikverbot, sondern „Streikfreiheit" enthalten war. In der Lehre diskutierte ich das Thema auch mit einem geschätzten Fachkollegen, der kein Jurist, sondern Wirtschaftshistoriker war und die Gegenmeinung vertrat…

Das Arbeitsgesetz von 1936 hob weder das Streikgesetz von 1909 noch das Gesetz Nr. 151 von 1921 für die Bergarbeiter der Region *Ereğli/Zonguldak* auf, sondern nur jene Regeln, die im Widerspruch zu ihm standen.

Während der Diskussion des Gesetzes von 1909 wurde betont, dass die Priorität bei der Erstellung gesetzlicher Regelungen für Arbeiter der Erlass eines „allgemeinen Gesetzes" über „individuelle Arbeitsbeziehungen" sei, welches Probleme wie die tägliche Arbeitszeit, das Eintritts- und Arbeitsalter von Kindern und Frauen, die Arbeitsdauer und Nachtarbeit usw. regelt. Daraufhin wurde 1910 ein Gesetzesvorschlag vorbereitet. Doch Großwesir *Ibrahim Hakkı Pascha* widersprach diesem Vorschlag mit folgenden Begründungen: Ein Spezialgesetz, das die Beziehungen zwischen Arbeitern und Kapitalisten regelt, sei kein „dringliches Geschäft (Problem)". Im osmanischen Land gebe es keine Klasse der „Kapitalisten". Zudem gehöre ein solches Gesetz zu den Erfordernissen eines „sozialistischen Programms". Auch

hätten die osmanischen Gesetze die Arbeiter nicht unterdrückt. Dieses Gesetz trage die Bedeutung, „ein nicht vorhandenes Problem zu erschaffen". In dieser Periode war die *Mecelle* („Medschelle") die maßgebliche Rechtsquelle, deren Ursprung das französische Zivilgesetzbuch von 1804 war. Sie definierte den Arbeiter nicht als eine Person, die ihre Arbeit, sondern die ihr „*Nefs*" (ihr Selbst/ihre Person) vermietet.

Vor der Republik arbeiteten etwa 80 % der aktiven Bevölkerung im Agrarsektor. Kleinbetriebe waren in der Industrie weit verbreitet (*Gülmez*, 1991: 195–201; 2022: 546–547). In den Gründungsjahren nach der Befreiung, in denen die Republik das Ziel verfolgte, eine „nationale Wirtschaft" zu schaffen – sowohl in den Jahren, in denen sie die ersten Schritte der Industrialisierung durch freies Unternehmertum unternahm, als auch in jenen, in denen sie diese mit etatistischen Wirtschaftspolitiken fortsetzte –, stellten die Landarbeiter die große Mehrheit der Beschäftigten in den neu errichteten Fabriken.

III. Regelungen nach der Befreiung und der Republik (1920–1936)

Gemäß der ersten Verfassung von 1921, die in dem „Befreiungs"-Abschnitt angenommen wurde, in dem die Republik gegen die Besatzungsmächte der Entente kämpfte, die in den Wettlauf um die Aufteilung Anatoliens eingetreten waren, „gehört die Souveränität bedingungslos der Nation". Die Bedeutung dessen war die Herabführung der Souveränität vom Himmel auf die Erde, zur Nation/zum Volk, und das Ende der Periode des „Sultanats". Die Verfassung sah vor, dass die exekutiven und legislativen Befugnisse in der Großen Nationalversammlung (BMM) vereinigt werden und dass die BMM den Staat Türkei bis zur Gründung der Republik regiert.

Vier bis fünf Monate nach der Verfassung wurden im April und Mai 1921 zwei Gesetze für die Bergarbeiter der Region *Ereğli/Zonguldak* angenommen. Insbesondere das zweite Gesetz, welches weitreichende soziale Schutzregelungen enthielt, ist in Bezug auf den Ansatz zur Arbeiterfrage ein Meilenstein.

Das erste mit der Nummer 114 wurde etwa einen Monat nach dem Sieg von *Inönü II* erlassen. Der Schutzgedanke war zunächst „symbolisch". Denn sein Gegenstand bestand lediglich darin, die Einnahmen aus dem Verkauf von Kohlenstaub, der bei der Kohleproduktion anfiel, zugunsten der Arbeiter zu reservieren. Dennoch wurde in der Versammlung sogar behauptet, dass diese Regelung „Bolschewismus" sei. Wirtschaftsminister (*İktisat Vekili*) *Celal Bayar* hingegen verteidigte das Gesetz, indem er betonte, dass die Arbeiter der Region „alle nackt, alle hungrig" seien und dass „von 80 Kuruş Tageslohn 40 Kuruş als Brotpreis abgezogen" würden.

Das zweite Gesetz mit der Nummer 151 wurde drei Tage vor dem Sieg in der Schlacht am *Sakarya* für die Arbeiter der Region erlassen. Beispielsweise wurden

Zwangsarbeit und Frondienst in den Minen sowie die Beschäftigung von Personen unter 18 Jahren verboten. Es war vorgesehen, dass die tägliche Arbeitszeit acht Stunden beträgt, dass die Minenbesitzer die Behandlung von erkrankten oder verunfallten Arbeitern kostenlos übernehmen und dass ein Mindestlohn festgelegt wird. In der Begründung wurde betont, dass es darum gehe, den von den Kapitalbesitzern (Minenbesitzern) „stets unterdrückten und zur Unterdrückung verdammten" Arbeitern ein „möglichst menschlicheres Leben" zu ermöglichen. Der Wirtschaftsminister verteidigte in seiner Antwort an diejenigen, die gegen einige Regeln des Gesetzes opponierten, dass „Ausländer drei Viertel der Region in Händen hielten", dass sie den Abtransport der Kohleproduktion von Muslimen untersagten und dass „die Versammlung die Beschützerin der Schwachen" sei. Folglich war das Gesetz Nr. 151 zugleich eine gegen den Imperialismus gerichtete Regelung (*Talas*, 1948: 75–84; *Gülmez*, 1991: 478–480).

Das erste allgemeine Gesetz auf nationaler Ebene zur Regelung der Arbeit-Kapital-Beziehungen konnte erst 13 Jahre später, im Jahr 1936, erreicht werden. Denn in den Jahren, in denen das Streikgesetz (*Tatil-i Eşgal*) von 1909 in Kraft blieb, hatte der Erlass umfassender Revolutionsgesetze Priorität.

Zu den ersten Schritten, die hierfür unternommen wurden, gehörte die Verfassung von 1921. Gemäß einigen geänderten Artikeln war die Regierungsform des Staates Türkei nunmehr die „Republik". Dem System der BMM-Regierung war ein Ende gesetzt worden. Es wurde vorgesehen, dass der von der TBMM gewählte Staatspräsident den Ministerpräsidenten aus den Reihen der Parlamentsmitglieder wählt und der Ministerpräsident die Minister ebenfalls aus den Reihen der Parlamentsmitglieder bestimmt. Die neue Verfassung des Staates Türkei, der nun „Republik" und nicht mehr „Sultanat" war, bestand aus 105 Artikeln, wurde am 20. April 1924 angenommen und die Verfassungen von 1876 und 1921 wurden aufgehoben. Mit drei einen Monat zuvor angenommenen Revolutionsgesetzen bildeten die Trennung von Religion und Staat, Laizismus und die Einheit des Bildungswesens die Grundprinzipien der Republik. Gleichwohl gab es in der Verfassung von 1924 keine sozialen und gewerkschaftlichen Rechte. Unter den Menschenrechten der ersten Generation, die sie unter Schutz stellte, war lediglich Platz für die „Vertrags-, Arbeits- und Vereinigungsfreiheiten" reserviert worden.

Zu den wichtigsten der Revolutionsgesetze gehörten das am 17. Februar 1926 angenommene, aus der Schweiz stammende Zivilgesetzbuch (*Medeni Kanun*) sowie das Obligationenrecht (*Borçlar Kanunu*). Im Zivilgesetzbuch gab es liberale Regelungen für Vereine. Im Obligationenrecht gab es Regeln sowohl zum „Dienst/Arbeitsvertrag" (Art. 313–315) als auch zu „Gesamtarbeitsverträgen" (Art. 316–317). Die Regeln zum Dienstvertrag hatten den Platz der primitiven und äußerst unzureichenden Regeln in der *Mecelle* eingenommen, die den Arbeiter nicht als jemanden definierte, der seine „Arbeit", sondern sein „Nefs" – also sich selbst – vermietet. Gemäß zwei wichtigen Artikeln des Obligationenrechts über Gesamtarbeitsverträge konnten Arbeitgeber und deren Verbände sowie Arbeiter und deren Verbände in den von ihnen abzuschließenden Verträgen Regeln zu Themen bezüglich des

„Dienstes“ (der Arbeit/der Beschäftigung) festlegen. Die Regeln in Gesamtarbeitsverträgen wurden gegenüber den Regeln in privaten/individuellen Dienst-/Arbeitsverträgen als vorrangig erachtet (*Gülmez*, 1991: 328–330). So wurde in einer Zeit, in der den Arbeitern das Gewerkschaftsrecht nicht anerkannt und 1938 sogar verboten wurde, das Recht auf Kollektivverträge formal in das türkische Arbeitsrecht eingeführt.

Die Zeit nach 1923 ist im Bereich der Problematik der gesetzlichen Regelung der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen die „Periode der Entwürfe“, von denen einige nicht einmal auf die Tagesordnung der TBMM gelangen konnten. Das erste allgemeine Arbeitsgesetz der Republik wurde durch die Annahme des fünften Arbeitsgesetzentwurfs erreicht, von denen der erste 1924 und der letzte 1934 vorbereitet worden war.

In der Periode der allgemeinen Arbeitsgesetzentwürfe wurden Gesetze zu bestimmten Themen angenommen:

- Mit dem Wochenruhegesetz von 1924 wurde eine Ruhezeit von mindestens 24 Stunden und deren Anwendung am Freitag vorgesehen. Das Gesetz umfasste verschiedene industrielle und kommerzielle Einrichtungen in Fabriken in Städten mit zehntausend oder mehr Einwohnern.
- Mit dem Strafgesetzbuch von 1926 wurde der Schutz der Industrie- und Handelsfreiheit nur aus Sicht des Arbeitgebers gewährleistet. 1933 wurde eine Regel hinzugefügt, die den Schutz der Arbeits- und Vertragsfreiheit aus Sicht der Arbeiter vorsah.
- Die fortschrittlichsten Regeln bezüglich der Arbeiter befanden sich im Allgemeinen Gesundheitsschutzgesetz von 1930 (*Umumi Hıfzıssıhha Kanunu*): Die Beschäftigung von Kindern unter 12 Jahren in Industrieunternehmen jeglicher Art wurde verboten. Für Kinder zwischen 12 und 16 Jahren wurde eine tägliche Arbeitszeit von maximal acht Stunden vorgesehen.
- Mit einem 1932 erlassenen Gesetz wurde vorgeschrieben, dass in einer breit aufgezählten Liste von Künsten und Dienstleistungen ausschließlich türkische Staatsbürger beschäftigt werden dürfen (*Talas*, 1948: 84–91; *Gülmez*, 1991: 284–286 und 295–296).

Vor den ergebnislosen Regelungsversuchen vor dem Arbeitsgesetz (İK) von 1936 möchte ich kurz auf den ökonomischen und sozialen Kontext dieser Jahre eingehen.

Die Daten, die ich aus der am 28. Oktober 1927 durchgeführten ersten Volkszählung allgemein zum Alphabetisierungsstatus der Bevölkerung und speziell zur Verteilung nach Berufen (Tätigkeitsbereichen) anführen werde, sind in Bezug auf die Hauptgründe für die Wirkungslosigkeit des quantitativen Status der Arbeiterklasse in der Periode der Entwürfe hinreichend erklärend: Von der Gesamtbevölkerung von 13.648.270 stellten Frauen 52 % und Männer 48 % dar. Diejenigen, die in arabischen Buchstaben lesen konnten, machten lediglich etwa 8,16 % der Bevöl-

kerung aus. Rechnet man Kinder unter sieben Jahren heraus, steigt diese Quote lediglich auf 10,58 %. Die Verteilung der Bevölkerung über 12 Jahre, die bereits einen Beruf ausüben konnte, nach Tätigkeitsbereichen ergab für die ersten drei Plätze in der Summe von Männern und Frauen folgendes Bild: 1) Landwirtschaftliche Berufe: 47,71 %; 2) Industrielle Berufe: 3,27 %; 3) Handelsberufe: 2,81 %. Zusammen mit den anderen drei Berufsgruppen (freie Berufe, allgemeine Dienste und verschiedene) betrug der Anteil der „berufstätigen" Bevölkerung insgesamt 58,46 %, und der Anteil der „berufslosen" Bevölkerung 41,54 %. Diejenigen, die in „einem Beruf und einer Arbeit" tätig waren, machten 39,6 % der Gesamtbevölkerung aus. Davon arbeiteten jedoch 81,6 % im Agrarsektor und lediglich 5,5 % im Industriesektor. Der Anteil der Betriebe mit vier oder mehr Beschäftigten lag bei 21 %. Gemäß den „Ergebnissen der Industriezählung von 1927" (*1927 Sanayi Tahriri Neticeleri*), die auch die kleinsten Industriebetriebe umfasste, gab es 65.245 Betriebe, in denen 256.855 Personen arbeiteten. Die Anzahl der Beschäftigten pro Betrieb betrug 3,9. 43 % der Beschäftigten konzentrierten sich in der Agrarindustrie (*Cumhuriyetin İlk Sayımı*: 9–10, 29 ff. 40–48; *Gülmez*, 1991: 163–164).

Obwohl Dr. *Oscar Weigert* in seinem 1937 veröffentlichten Artikel diese von mir zusammenfassend behandelten Daten der vor zehn Jahren durchgeführten Volkszählung nicht erwähnte, vermute ich, dass er von der Volkszählung von 1927 profitierte, die durchgeführt wurde, während der belgische Experte Prof. *Camille Jaquart* Direktor des 1926 gegründeten Zentralen Statistikamtes war. Dass *Weigert* als Ökonom betonte, dass die große Mehrheit der in Industriebetrieben arbeitenden Personen nicht die von ihm als „Berufsarbeiter" definierten dauerhaften und regulären Industriearbeiter, sondern „temporäre Arbeiter" landwirtschaftlicher Herkunft waren, stützt diese Ansicht. Die Volkszählung von 1927, die in den Jahren durchgeführt wurde, in denen die ersten beiden Entwürfe auf der Agenda der Republik standen und der Anteil der Landwirtschaft an der Gesamtproduktion bei etwa 48 % lag (*Pamuk-Toprak*, 1988: 12), zeigt die Struktur der Erwerbsbevölkerung vor dieser Periode, die mit der vor dem Arbeitsgesetz von 1936 durch etatistische Wirtschaftspolitiken begonnenen Industrialisierung in einen langsamen Veränderungsprozess eintrat.

Bei der Bewertung der Regeln des Arbeitsgesetzes (İK) von 1936 muss man, insbesondere im Hinblick auf politische, soziale, ökonomische und ideologische Kontexte und Ansätze, auf die in den Entwürfen verankerten Ansichten zur Arbeiterfrage eingehen. Denn die Inhalte der Entwürfe und die offiziellen Ansätze, die ich kurz anführen werde, spiegeln zugleich diese Struktur sowie auch die vielfältigen Suchbewegungen, Strukturierungen und Transformationen vor dem Arbeitsgesetz (İK) von 1936 wider.

A. Der aus der alten Versammlung übernommene erste Entwurf: Arbeitsgesetzentwurf (*Mesai Kanunu Layihası*) (1924)

Dieser Entwurf stand an erster Stelle der Unterlagen, welche die Republik von der alten Versammlung übernommen hatte. Der Grund für seine Aufnahme in die Tagesordnung der TBMM war eine mündliche Anfrage aufgrund eines Streiks, den die Arbeiter der Orientbahn (*Şark Demiryolları*) drei Wochen nach der Proklamation der Republik begonnen hatten und der zehn Tage dauerte. Der Wirtschaftsminister gab in seiner Antwort an, dass es im Land keine gesetzliche Regelung gebe, die die Beziehungen zwischen Arbeit und Kapital wie in anderen Ländern regelt, dass aber ein Entwurf vorbereitet und der Versammlung vorgelegt werde. Denn es gab bereits einen vorbereiteten Text. Aus diesem Grund war schon im dritten Monat der Republik (am 21. Januar 1924) der 120 Artikel umfassende Entwurf auf die Tagesordnung der Versammlung gesetzt worden. Doch es blieb beim bloßen Eintrag.

Die Ideologie, die den Entwurf von 1924 beherrschte, erklärte diese wenigen Sätze in seiner Begründung hinreichend: Es ist zwingend erforderlich, die wirtschaftliche Entwicklung zu beschleunigen, indem man die Produktionskraft der Arbeiter, deren Zahl aufgrund ständiger Kriege abgenommen hat, auf höchstem Niveau nutzt. Doch während man einerseits die Produktionskraft der Arbeiter erhöht und ihre Lage verbessert sowie ihre Zukunft sichert, hat es andererseits an Bedeutung gewonnen, die Arbeitsangelegenheiten (Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen) auf einer stabilen Basis zu lösen, die das Vertrauen und den Glauben der Unternehmer anzieht.

B. Der in der Versammlung beratene, aber zurückgezogene zweite Entwurf: Arbeits-Medschelle (*İş Mecellesi*) (1925)

Der erste Entwurf wurde nach Änderungen in der Wirtschaftskommission, an die er verwiesen worden war, in 99 Artikeln neu gefasst und strukturiert. Er trug von nun an den Namen „Arbeits-Medschelle" (*İş Mecellesi*). Die Beratungen in der Versammlung begannen im November 1925. Auch der 19. Artikel wurde beraten und angenommen. Doch dann verlangte das Ministerpräsidium die Rückgabe, was akzeptiert wurde, da die Einheitlichkeit des Entwurfs beeinträchtigt schien.

Die Begründung der Arbeits-Medschelle war weitaus freimütiger: In der heutigen Gesellschaft sind der Widerspruch und der Konflikt zwischen Arbeit und Kapital unbestreitbar. Doch der Schutz der Arbeit/des Arbeiters darf nicht dazu führen, dass die Bildung, die Tätigkeit und die Entwicklung des Kapitals zum Stillstand kommen. Andernfalls schrecken sowohl das nationale Kapital als auch das ausländische Kapital, dessen Hilfe wir benötigen, zurück. Es besteht die Gefahr, dass der Entwurf die wirtschaftliche Aktivität im Land hemmt.

Die Ansätze in diesen Entwürfen waren kongruent mit der Wirtschaftspolitik, die auf dem im Februar 1923 in Izmir abgehaltenen Wirtschaftskongress der Türkei festgelegt worden war, während die Konferenz von Lausanne unterbrochen wurde. Laut dem Kommissionsvorsitzenden wurden beispielsweise bei der Prüfung des

Entwurfs sowohl die Interessen der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer berücksichtigt, und es wurde das Ziel verfolgt, eine ausgewogene Arbeit im Sinne der allgemeinen Interessen der Nation zu gewährleisten. Das Prinzip der Republikanischen Volkspartei (*Cumhuriyet Halk Fırkası*) ist es, den Wohlstand aller Mitglieder des Volkes ohne Berücksichtigung von Klassenunterschieden zu sichern. Während der Diskussionen wurden bei der Beratung der Regeln zum Schutz von Kindern und Frauen auch Einwände erhoben, wonach die Lage des Landes für die Anwendung dieses Gesetzes nicht geeignet sei (*Gülmez*, 1991: 211–213; 2020: 557–561; *Talas*, 1948: 95–96; 1961: 103–107). Letztlich wurde der zweite Entwurf, der zwischen sechs Kommissionen hin- und herpendelte, zurückgezogen, da die liberale Wirtschaftspolitik der frühen Republik keine Einmischung des Staates in die Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen zuließ.

C. Der hinfällig (*kadük*) gewordene dritte Arbeitsgesetzentwurf (1927)

Etwa ein Jahr nach dem zweiten Entwurf kündigte der Staatspräsident *Gazi Mustafa Kemal Pascha* in seiner Eröffnungsrede vor der Versammlung am 1. November 1926 an, dass neben dem Industrieförderungsgesetz (*Teşvik-i Sanayi Kanunu*) auch das neue Arbeitsgesetz (*Mesai Kanunu*) in dieser Sitzungsperiode der Versammlung vorgelegt werde. Etwa fünf Monate später, am 14. April 1927, wurde der aus 29 Artikeln bestehende dritte Entwurf dem Präsidium der TBMM vorgelegt. Für den Entwurf, der an sieben Kommissionen verwiesen wurde, wurde eine Sonderkommission eingerichtet. Der „Wahl-Entwurf" wurde „kadük" (hinfällig), da er in der Sonderkommission, an die er verwiesen worden war, aufgrund der zweistufigen Wahlen zwischen dem 20. Juli und dem 1. September 1927 liegen blieb.

Im Gegensatz dazu wurde das Industrieförderungsgesetz (*Teşvik-i Sanayi Kanunu*), welches dem privaten Unternehmertum äußerst weitreichende Privilegien und Immunitäten einräumte und das Ziel verfolgte, die Industrialisierung mit dieser Wirtschaftspolitik zu beschleunigen, am 28. Mai 1927 angenommen – in den Tagen nach der Verlängerung des Gesetzes zur Wiederherstellung der Ruhe (*Takrir-i Sükûn Kanunu*) um weitere zwei Jahre.

D. Der totgeborene vierte Arbeitsgesetzentwurf (1932)

Die große Wirtschaftskrise von 1929 ließ nicht lange auf ihre Auswirkungen für die frühe Republik warten. Das Problem des Erlasses eines Arbeitsgesetzes wurde erneut auf die Tagesordnung der Nationalversammlung gesetzt. Derjenige, der es einbrachte, war *Mahmut Esat Bozkurt* (1892–1943) [4], der zwischen 1922 und 1923 Wirtschaftsminister und zwischen November 1924 und September 1930 Justizminister war. *M. E. Bozkurt* wandte sich gegen das ergebnislose Bemühen, ein allgemeines

[4] Mahmut Esat *Bozkurt* promovierte an der Universität Fribourg (Schweiz) mit einer Dissertation unter dem Titel: „Du régime des capitulations ottomanes: leur caractère juridique d'après l'histoire et les textes.

Arbeitsgesetz zu erlassen, und fragte in einer parlamentarischen Anfrage am 29. November 1931, wann der Entwurf an die Nationalversammlung gesandt werde. Wirtschaftsminister *Mustafa Şeref Özkan* legte in seinen folgenden Erläuterungen zum Ansatz des Entwurfs den sich wandelnden Ansatz zur Arbeiterfrage zusammenfassend wie folgt dar:

- Die Errichtung des sozialen Friedens durch Arbeitsgesetze, der Schutz der Schwachen wie Kinder und Frauen, die Tatsache, dass die Arbeiterfrage ein „Staatsgesetz" sei und dass die Einmischung des Staates unvermeidlich geworden sei;
- Ein System der unbegrenzten Vertragsfreiheit habe zu materiellem Elend und moralischem Zusammenbruch der Arbeiter geführt;
- Das Arbeitsgesetz enthalte Regeln und Sanktionen, die sich im Sinne des Wohlstands auf das Leben der Gemeinschaft der „Werktätigen" auswirken;
- Der Konflikt zwischen den Geschäftsinhabern (Patronen) und den Arbeitssuchenden (Arbeitern) habe aus Sicht der Arbeiter eine Gemeinschaft (Klasse) von Werktätigen geschaffen, die in den Bergwerken geboren wurde, dort aufwuchs und starb, sprich ihr Leben in den Bergwerken verbrachte;
- Die Einmischung des Staates in die Vertragsfreiheit sei eine „sehr heikle Angelegenheit", da sich der Staat in den ersten Phasen der wirtschaftlichen Entwicklung befinde;
- Die wirtschaftliche Organisation erfolge zwar unter Einhaltung der Prinzipien der „persönlichen Initiative, des freien Wettbewerbs sowie der Arbeits- und Vertragsfreiheiten", doch seien diesen Prinzipien im Einklang mit „sozialer Gerechtigkeit und nationalen Interessen (*menafi*)" Grenzen gesetzt worden.

Der Kern dieser Erläuterungen war folgender: Der Schutz des Arbeiters war für den Staat ein vorrangiges Problem. Zudem war ein weiteres Ziel, die Industrialisierung, die sich in ihrer ersten Phase befand, durch etatistische Wirtschaftspolitiken zu verwirklichen. Zu diesem Zweck war der erste Fünfjahres-Industrieplan, dessen Vorbereitungen im August 1932 unter Mitwirkung der eingeladenen sowjetischen Experten begonnen hatten, am 17. April 1934 angenommen worden und seine Umsetzung durch die Sümerbank vorgesehen (*Boratav*: 154–156; Pamuk, 2018: 175–183).

Der Arbeitsgesetzentwurf von 1932 (İKT), der nach der Anfrage von *M. E. Bozkurt* mit diesem Ansatz vorbereitet wurde, ist in Bezug auf Ansatz und Inhalt der fortschrittlichste, modernste und liberalste der „Periode der Entwürfe" im Bereich der Arbeiterfrage und der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen. Bezüglich des Entwurfs wurde viel Korrespondenz mit der ILO geführt. Die französische Übersetzung wurde an die ILO gesandt. Die ILO bezeichnete den Entwurf zu Recht als „ein bemerkenswertes Monument der Arbeiterschutzgesetzgebung" (*Gülmez*, 2019: 115). Doch der Entwurf war weder mit den etatistischen und populisti-

schen Wirtschaftspolitiken der 1930er Jahre (der Periode 1932–1939) noch mit deren politischen und sozialen Kontexten vereinbar. Daher war er ein „totgeborener" Entwurf. Zunächst war vorgesehen, ihn in der außerordentlichen Sitzungsperiode der TBMM zwischen Mai und Juli 1931 zu verabschieden. Es war ein 109 Artikel umfassender Entwurf vorbereitet worden, der kein Streikrecht enthielt. Er konnte jedoch nicht einmal der Nationalversammlung vorgelegt werden. Durch spätere Änderungen und Ergänzungen verwandelte er sich in einen 192 Artikel umfassenden Entwurf, auf dessen französischen Text ich bei meinen Forschungen in den 1980er Jahren im ILO-Archiv stieß.

Gleichwohl war der Entwurf von 1932 nicht mit den politischen und wirtschaftlichen Bedingungen, Kontexten und Politiken der Zeit vereinbar, in der er vorbereitet wurde. Denn:

- Ministerpräsident *İsmet İnönü* und Generalsekretär *Recep Peker* unternahmen in den Monaten nach der Vorlage des Entwurfs im März 1932 (zwischen dem 21. und 29. Mai) eine offizielle Reise in das faschistische Italien. *Mahmut Esat* fragte in diesen Tagen in einer zweiten parlamentarischen Anfrage, in welchem Stadium sich der Entwurf befinde.
- Der Vorsitzende der Wirtschaftskommission der TBMM erklärte, dass der Entwurf „Ordnung und Harmonie zwischen Arbeit und Kapital" herstellen werde.
- *Mustafa Şeref*, der Architekt des Entwurfs war, musste aufgrund der heftigen Reaktionen und Kritiken der Geschäftswelt, des Kapitals und insbesondere der Kreise um die 1924 gegründete *İş Bankası* vom Amt des Wirtschaftsministers zurücktreten.
- An seiner Stelle wurde *Mahmut Celal Bey* (*Bayar*), der Generaldirektor der *İş Bankası*, berufen. Über diesen Wechsel waren die Geschäftskreise und die privaten Kapitalbesitzer sehr erfreut.
- Laut *C. Bayar* war es das Ziel, die Interessen jeder Volksklasse in „bescheidener (ausgewogener)" Weise zu führen und „Harmonie" zwischen Arbeit und Kapital herzustellen. Eine seiner ersten Amtshandlungen war es, zehn amerikanische Experten unter dem Vorsitz von *Walker D. Hines* einzuladen und die Wirtschaftsstruktur durch diese berühmten Experten untersuchen zu lassen.

Der Entwurf von 1932 war inhaltlich und vom Ansatz her der umfassendste, fortschrittlichste und liberalste der Entwürfe. Aber er war kein originärer Text. Beispielsweise bestanden die Regelungen zu Gewerkschafts- und Streikrechten sowie zur friedlichen Lösung kollektiver Interessenkonflikte fast vollständig aus einer wortgetreuen Übersetzung französischer Gesetze, mit denen ich sie verglichen habe.

E. Der fünfte Entwurf, Wegbereiter des Regimegesetzes: Der Entwurf des Hohen Wirtschaftsrates (1934)

In den Jahren nach der Weltwirtschaftskrise von 1929 sah sich die Regierung gezwungen, ab 1931 die Wirtschaftspolitik zur Unterstützung privater Initiativen aufzugeben und in eine Periode etatistischer Wirtschaftspolitiken überzugehen, in der der unter Mitwirkung sowjetischer Experten vorbereitete erste Fünfjahres-Industrieplan umgesetzt wurde. Nach dem ersten Versuch im Jahr 1924 und dem zweiten, erneut ergebnislosen Versuch im Jahr 1930 eines mehrparteilichen politischen Lebens, beschränkte sich das etatistische und populistische Regime, das durch die Parteitage der *Cumhuriyet Halk Fırkası* (CHF) – die weiterhin die einzige Partei der Republik blieb – in den Jahren 1931 und 1935 Gestalt annahm, nicht nur auf die Wirtschaft. Es umfasste auch den sozialen Bereich, also das Problem der Regelung der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen, das im ersten Jahrzehnt der Republik nicht zum Abschluss gebracht werden konnte. Die CHF zog den liberalen Entwurf von 1932 zurück und bereitete einen neuen Entwurf vor, der mit ihrer etatistischen und populistischen Ideologie übereinstimmte.

O. Weigert kam gegen Ende dieser „kritischen" Phase im März 1935 in die Türkei. Er hatte keine Kenntnis von den Entwürfen vor dem Arbeitsgesetz von 1936, den wenigen getroffenen gesetzlichen Regelungen oder dem bereits in Umsetzung befindlichen ersten Fünfjahres-Industrieplan. Auf der Tagesordnung stand der fünfte und letzte Entwurf. Die Republik hatte sich zu Beginn ihres zweiten Jahrzehnts für eine Lösung entschieden, die mit ihrer politischen Struktur und ihren wirtschaftlichen Politiken vereinbar war. Man hatte sich der Lösung des Arbeitsgesetzproblems angenähert, das durch Streiks, Wahlen und parlamentarische Anfragen einiger sozial hochsensibler Parlamentarier auf die Tagesordnung der Nationalversammlung getragen worden war.

Der Prozess wurde mit einer außergewöhnlichen Geschwindigkeit fortgesetzt: Auf der Tagesordnung der Sitzung des beratenden Hohen Wirtschaftsrates (AİM) vom 11. bis 25. Juli 1933, der 1927 gegründet worden war, zweimal jährlich tagte und das Ziel verfolgte, „den Regierungen bei der Festlegung und Umsetzung der Wirtschaftspolitiken behilflich zu sein", stand das Arbeitsgesetz. Der aus 24 Mitgliedern bestehende AİM, von denen zwölf durch die Handels-, Industrie- und Berufskammern gewählt worden waren, bereitete am Ende der Sitzung im Februar 1934 den fünften, aus 159 Artikeln bestehenden Arbeitsgesetzentwurf vor. Mit einem Bericht, der anstelle einer Begründung diente, legte er den Entwurf am 8. März 1934 dem Ministerpräsidium vor. Das Wirtschaftsministerium verlangte, dass der Entwurf, den es unverändert annahm, nach der Prüfung durch die Regierung an die Nationalversammlung gesandt werde. Nach der Prüfung durch den Staatsrat verwandelte sich der Entwurf von 1934 in einen Text von 146 Artikeln und wurde der Nationalversammlung als „Regierungsvorschlag" vorgelegt. Die Gemischte Kommission, der er am 2. Mai 1935 zur Prüfung vorgelegt wurde, nahm am 20. Mai 1936 einige Änderungen vor. Die Nationalversammlung schloss ihre am 3. Juni begon-

nenen Beratungen in fünf Tagen ab. Sie nahm den Entwurf, der nicht Gegenstand intensiver Diskussionen war, am 8. Juni an.

Dass ein umfassendes und allgemeines Gesetz nach mehr als einem Jahrzehnt politischer Schwankungen und Verzögerungen in so kurzer Zeit – insbesondere in der Nationalversammlung – zum Abschluss gebracht wurde, mag überraschend erscheinen. Doch in Anbetracht insbesondere der politischen und wirtschaftlichen Ansätze und Kontexte der Einparteienära ist dies keineswegs verwunderlich. Denn der Entwurf von 1934 und letztlich das Arbeitsgesetz (İK) von 1936 mussten in völliger Übereinstimmung mit den folgenden Prinzipien und der Ideologie stehen, die in den Programmen der CHF vom Mai 1931 und insbesondere 1935 festgelegt worden waren:

Das Volk der Republik Türkei bestand nicht aus getrennten Klassen. Das Ziel des İK war es, anstelle des Klassenkampfes soziale Ordnung und Solidarität sowie Harmonie zwischen den Interessen von Arbeit und Kapital herzustellen. Auch im Programm der CHF vom Mai 1935 war vorgesehen, dass Arbeitskonflikte, die nicht durch Einigung gelöst werden konnten, durch endgültige Entscheidungen der vom Staat zu errichtenden Schlichtungsausschüsse beigelegt werden, was das Verbot von Streik und Aussperrung bedeutete. Es wurde beabsichtigt, die Wege des Klassenkampfes konsequent zu verschließen. Denn Streik und Aussperrung bedeuteten, dass Arbeiter und Arbeitgeber „die nationale Energie vergeblich verschwenden". Naturgemäß wurde im İK die Gewerkschaft mit keinem Wort erwähnt. Zudem wurde im Vereinsgesetz (*Cemiyetler Kanunu*) von 1938 das Verbot eingeführt, Vereine „auf Basis oder im Namen einer Klasse" zu gründen, also ein Gewerkschaftsverbot (*Gülmez*, 1986a: 145; 1991: 260–264 und 267–270).

Kurzum, da soziale Klassen geleugnet wurden, wurden sowohl gewerkschaftliche Organisationen als auch der Rückgriff auf kollektive Handlungsinstrumente ausdrücklich verboten. Die herrschende Ideologie war eine klassenlose und gewerkschaftslose Gesellschaft. Der letzte Entwurf wurde mit diesem Ansatz und Ziel vorbereitet. Mit dem unvergesslichen Satz des CHP-Generalsekretärs *Recep Peker* würde das als „Regimegesetz" verabschiedete İK von 1936 „die Wolken, die die Entstehung und das Fortbestehen des Klassenschichtbewusstseins ermöglichen, hinwegfegen". Die Begründung für die Einführung dieses Verbots wurde bei dessen Aufhebung im Jahr 1946 aufgrund des beginnenden Übergangsprozesses zur Mehrparteienära wie folgt erklärt: Dieses Verbot wurde eingeführt, „damit im Lande weder ein extrem rechtes Regime (Faschismus) noch ein extrem linkes Regime errichtet wird" (*Gülmez*, 1995: 172–180 und 208–210; 2022: 589).

Ich möchte anmerken, dass die obigen Zeilen die Seite der Medaille betrafen, die den „kollektiven" Aspekt der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen behandelte. Die andere Seite der Medaille, die die „individuellen" Beziehungen betrifft und nicht außer Acht gelassen werden darf, enthielt fortschrittliche Schutzregeln in einem Maße, dessen Bedeutung für einen Staat in der ersten Phase seiner Industrialisierung und dessen Charakter als grundlegende Reform nicht geleugnet werden

kann. Einige davon, wie z.B. das Prinzip des 48-Stunden-Woche und damit des 8-Stunden-Tages, hatten, wie ich noch erwähnen werde, auch *Weigert* überrascht.

Die populistische und etatistische Ideologie und das Einparteienregime umfassten zu Beginn des Industrialisierungsprozesses, anders als in westlichen Ländern, nahezu alle Themen und Probleme der Arbeit-Kapital-Beziehungen. Die Gründe für die Annahme des Ansatzes einer „allgemeinen gesetzlichen Regelung" lagen zugleich darin, sowohl im Bereich der individuellen Arbeitsbeziehungen Schutzregeln aufzunehmen, die auch mit den ILO-Übereinkommen im Einklang standen, um die Produktionskraft und Produktivität der Arbeit zu steigern, als auch Maßnahmen gegen die Wahrscheinlichkeit zu ergreifen, dass der verzögerte Industrialisierungsprozess durch Arbeitskonflikte unterbrochen wird.

Gleichwohl bedeutete die Annahme des Gesetzes nicht automatisch dessen Umsetzung in die Praxis. Auch im historischen Entwicklungsprozess der Sozialgesetzgebung in Europa konnten die ersten Regelungen vor dem Erlass allgemeiner Arbeitsgesetze nicht in die Praxis umgesetzt werden.

IV. *Maurettes* Türkei-Mission und seine Kritik an *Weigert* (1935)

Die dritte Station der technischen Hilfsmission des ILO-Experten *Fernand Maurette* (1878–1937), die er zwischen dem 13. April und dem 12. Mai 1935 durchführte, war nach Bulgarien und Griechenland die Türkei.[5] In Ankara, wo er angab, „sehr gut empfangen worden zu sein", traf und sprach er auch mit *Weigert*, den er als „meinen Freund" bezeichnete. In den die Türkei betreffenden Zeilen seines Berichts vom 17. Juni 1935, der seine Beobachtungen enthielt, gab er kritische Bewertungen zu einigen der von *Weigert* geäußerten Ansichten ab.

F. Maurette hatte seine erste Türkei-Mission in den Jahren durchgeführt, als der zweite Entwurf in der Nationalversammlung beraten wurde. Laut seinen Notizen vom 24. März 1926 wurde ihm im Handelsministerium (*Ticaret Vekâleti*) mitgeteilt, dass „der Entwurf nicht vor Ablauf eines Jahres in seiner Gesamtheit angenommen werden würde" (*Gülmez*, 2019: 82–85). Doch das Gesetz konnte erst zehn Jahre später verabschiedet werden. Diese Mission, die in der Zeit der Entwürfe von 1925 und 1926 stattfand, hatte mit einem Brief des ILO-Direktors *Albert Thomas* an den Handelsminister vom 19. März 1925 begonnen. *Maurette* hatte nach dieser Mission, bei der klar wurde, dass die ihm erteilte Information über die Verabschiedung des zweiten Entwurfs nicht der Wahrheit entsprach, vorgeschlagen, alle ILO-

[5] Vor dieser Mission von Maurette führte der Leiter der Diplomatischen Abteilung der ILO, C. W. H. *Weaver*, Mitte Januar und April 1933 eine dreimonatige Mission durch, die neben Indien, dem Irak und dem Iran auch die Türkei umfasste (*Gülmez*, Mesut, 2019, 116–119). Für seine Ansichten, deren Missionsbericht ich nicht einsehen konnte, siehe *Weaver*, 1933.

Publikationen zu versenden und eine „wissenschaftliche und dokumentarische Zusammenarbeit" aufzubauen (S. 74 ff.).

Maurettes zweite Mission zehn Jahre später begann mit dem Besuch der Streichholz- und Zigarettenfabriken in Istanbul. Er teilte kurze Informationen über diesen Teil der Mission zu Themen wie der Arbeitszeit, den Löhnen, dem Alter der Beschäftigten usw. Zudem gab er an, dass eine der ihn begleitenden Personen der Leiter des Arbeitsamtes (*İİB*), *Kasım Gülek* (1905–1996), war.[6]

Maurette gibt in seinem Bericht, in dem er auch auf die Entwicklungen innerhalb der zehn Jahre eingeht, an, dass ihn in Ankara – dem Haupt- und wichtigsten Teil der zweiten Türkei-Mission – Präsident *Kemal Atatürk* und Ministerpräsident *İsmet İnönü* empfingen. Er schildert, dass er im Wirtschaftsministerium (*İktisat Vekâleti*) sehr lange und aufschlussreiche Gespräche mit wichtigen Persönlichkeiten des Regimes führte, insbesondere mit *Weigert*, der etwa drei Monate zuvor seine beratende Tätigkeit im Arbeitsamt (*İİB*) aufgenommen hatte.

Eine seiner markantesten Beobachtungen war die große und weit verbreitete Unkenntnis der politischen und bürokratischen Autoritäten in Ankara in Bezug auf die ILO. Die *Maurette* überraschende Unkenntnis galt, abgesehen von dem ihn empfangenden Präsidenten und dem Ministerpräsidenten, auch für den Wirtschaftsminister und den Unterstaatssekretär. Zudem beschränkte sich diese Tatsache nicht nur auf diese Funktionäre.

Obwohl es bedauerlich ist, offenbart diese Beobachtung, dass die wissenschaftliche und dokumentarische Zusammenarbeit, deren Beginn am Ende der vor zehn Jahren durchgeführten Mission beschlossen worden war, nicht sonderlich effektiv war. *Maurette* gibt an, dass der der Nationalversammlung vorgelegte Entwurf während der Mission nicht zur Abstimmung kommen konnte, aber nach den letzten Informationen von *Mukdim Osman*, der bei der ILO tätig war, in diesem Jahr (1935) angenommen werden würde. *Maurette* hat den Entwurf nicht gesehen. Aufgrund der Kürze seines Besuchs hatte er auch keine Zeit für eine Prüfung. Die Informationen über den Entwurf erhielt er von *Oscar Weigert*, der sechs bis sieben Jahre zuvor in Genf lange und interessante Gespräche mit einem Diplomaten geführt hatte, der die Ständige Delegation der Türkei leitete. Es versteht sich somit, dass das, was *Maurette* über den Inhalt des Entwurfs wusste, aus dem bestand, was diejenigen, die den Entwurf gesehen hatten – und insbesondere *Weigert* – ihm sagten (S. 17–18).

Nachdem *Maurette* die fortschrittliche Qualität des Inhalts des Entwurfs zum Schutz der Arbeiter in Bezug auf die individuellen Beziehungen hervorgehoben hatte, äußerte er seine kritischen Ansichten zu *Weigerts* Ansatz bezüglich dessen

[6] Bezüglich dieser Tätigkeit hatte ich mit Kasım *Gülek* in seinem Haus ein langes Gespräch geführt, bei dem ich mich leider darauf beschränkte, Notizen zu machen, anstatt es aufzuzeichnen. Dass ich über seine Tätigkeit im Arbeitsamt (*İİB*) Bescheid wusste, die ich aus dem fast gänzlich unbekannten Archiv der Nationalversammlung erfahren hatte, überraschte ihn sehr.

Meinung und Vorschlag zum Prinzip des 8-Stunden-Tages zusammenfassend wie folgt:

„Der Entwurf ist ein sehr fortschrittlicher/vorantreibender Entwurf, der Themen wie den Achtstundentag, Urlaub, eine bestimmte Sozialversicherung – zumindest für Arbeitsunfälle –, Nachtarbeit, Frauenarbeit, Kinderarbeit usw. umfasst. Ich muss sogar sagen, dass Weigert bei meiner Ankunft über die fortschrittliche und moderne Natur dieses Gesetzes (Entwurfs) so erstaunt war, dass er mir sagte, er beabsichtige, dem Wirtschaftsminister vor der Übermittlung an die Nationalversammlung vorzuschlagen, einige seiner Artikel so zu ändern, dass sie leichter anwendbar wären. Er sagte zum Beispiel, dass es in einem Land, in dem einige Betriebe immer noch 10 und 11 Stunden arbeiten, unmöglich sei, von heute auf morgen den Achtstundentag einzuführen und durchzusetzen. So war es Weigerts Absicht, dem Minister vorzuschlagen, eine Art evolutionäre Gesetzgebung vorzusehen, bei der man schrittweise (graduell) von den strengsten/härtesten Bedingungen zu den sanftesten Bedingungen übergehen könnte. Zum Beispiel sollten im Bereich der Arbeitszeit, um das 8-Stunden-Regime durch Übergänge erreichen zu können, die Fabriken einige Jahre 9,5 Stunden, dann 9 Stunden und danach 8,5 Stunden arbeiten“ (S. 18–19).

Maurette, der angab, dass ihn diese Erklärung *Weigerts* ziemlich überraschte, legte mit folgenden Worten dar, dass dieser Vorschlag, der meiner Meinung nach die Übereinkommen und Empfehlungen der ILO völlig außer Acht ließ, gleichzeitig im Widerspruch zum Ansatz der modernen Türkei stand:

„In der Tat haben mich das, was ich vor der Mission über die moderne Türkei wusste, und das, was ich während der Mission seit meinem Aufenthalt in der Türkei gesehen und gehört habe, davon überzeugt, dass die türkische Regierung in keiner Weise jemals zu Halbmaßnahmen greifen will. Es verging kein Tag, an dem ich nicht von einem gut positionierten Türken hörte, dass er glücklich darüber sei zu sehen, dass sein Land ‚eine sechshundertjährige Reform in zehn Jahren abgeschlossen‘ habe. Ist es angemessen, einem solchen Land vorzuschlagen, schrittweise vorzugehen, ihm (diesem Land, der Regierung), das sich in einer totalen Revolution befindet, eine Evolution vorzuschlagen?“ (S. 19).

Maurette gab an, diese Bedenken (innere Unruhe) *Osman* mitgeteilt zu haben, und dass *Osman* in diesem Punkt noch weiter ging. Er sah in dieser Konjunktur folgende Lösung als nützlich für die Ansichten der ILO und *Weigerts* Beratungsmission an: *Weigert* mit einem erfahrenen Berater (nämlich dem türkischen ILO-Experten *Osman*) in Kontakt zu bringen. Aus diesem Grund gab er an, dem Direktor vorgeschlagen zu haben, die Missionsdauer *Osmans* in Ankara zu verlängern.

Und anschließend gab er, um die Berechtigung dieser vorgeschlagenen Lösung zu erläutern, eine weitere kritische Bewertung zu *Weigerts* Arbeiten ab, die dieser während seiner zwei Monate in Ankara (seit März) durchgeführt hatte, und die sich meiner Meinung nach primär an die hochrangigen Beamten des Wirtschaftsministeriums und die Angestellten des Arbeitsamtes (*İİB*) richtete:

„Mein Eindruck ist folgender: Nach zwei Monaten (in Ankara) sind die notwendigen Beziehungen Weigerts zu den Regierungs- und Verwaltungskreisen Ankaras noch nicht vollständig etabliert, und da es in unserem Interesse liegt, dass ein Arbeitsberater, der unser Freund ist, in Ankara erfolgreich ist, dachte ich, dass der beste Weg darin bestünde, Weigert für eine gewisse Zeit einen Führer (Leitfaden) zur Seite zu stellen, dessen Wissen sowie dessen Kenntnis der Praxis und der Feinheit (Intuition, Gedankentiefe) der türkischen Staatsmänner wir kennen“ (S. 20).

Tatsächlich berichtete *Maurette*, dass *Weigert* in einem Brief an ihn bestätigte, dass *Osman* ihm sehr geholfen habe, und legte sowohl den von der Regierung verfolgten Ansatz als auch die Methode und Lösung dar, die er für die Umsetzung des Arbeitsgesetzes von 1936 (*1936 İK*) annahm und vorsah:

„In jedem Fall scheint man sich bereits einer Lösung zuzuwenden. Dies ist eine Lösung, die das Prinzip der totalen und absoluten Revolution, dem die türkischen Regierungen verpflichtet sind, vollständig wahrt und den von Weigert angedachten Übergang durch Durchführungsverordnungen steuern (verwalten) wird“ (S. 20).

Eine wichtige Feststellung, die *Maurette* in seinem Bericht traf, betrifft den Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes von 1936 und die Tatsache, dass dieses auf die Großbetriebe ausgerichtet war, welche die von der Regierung verfolgte Wirtschaftspolitik im Grunde erschaffen wollte:

„Der türkischen Regierung sind die Folgen einer radikalen legislativen Revolution für die bestehenden kleinen Industriebetriebe gleichgültig. Was die Regierung im Sinn hat, sind die Großbetriebe, die sie gründen will und die gerade entstehen. Die Regierung möchte lediglich für Großbetriebe sowohl auf sozialer als auch auf ökonomischer Ebene gesetzliche Regelungen treffen“ (S. 20).

Zu diesen Ansichten und Kritiken *Maurettes* möchte ich zunächst eine Erinnerung anfügen: Der Entwurf des Arbeitsgesetzes von 1936 befindet sich während der Mission, am 2. Mai 1935, in der Gemischten Kommission der Nationalversammlung. Die Kommission konnte ihre Prüfung erst ein Jahr später, am 20. Mai 1936, abschließen. Doch die Nationalversammlung verabschiedete ihn bereits 19 Tage später. Ein weiterer Punkt, der nicht außer Acht gelassen werden darf, ist, dass *Maurette* den Entwurf während der Mission weder gesehen noch geprüft hat.

Weigert hat in seinem zwei Jahre nach *Maurettes* Bericht veröffentlichten Artikel, insbesondere in Bezug auf die als allgemeine Regel vorgesehene 48-Stunden-Woche, einen Vorschlag zur schrittweisen Anwendung beginnend mit 9,5 Stunden pro Tag nicht erwähnt. Sein Artikel beschränkt sich auf die Erläuterung und Bewertung der positiven Regeln des Arbeitsgesetzes von 1936. *Maurette* hatte während der Mission kritische Bewertungen zu einigen Themen abgegeben, ohne den Entwurf des Arbeitsgesetzes zu sehen, da keine Übersetzung vorlag, und stützte sich dabei rein auf *Weigerts* Worte.

Während der Ökonom *Weigert* unter Berücksichtigung sowohl des Zustands der Wirtschaft und des Industrialisierungsprozesses als auch der tatsächlichen Situation

in der Praxis einen „reformistischen“ statt eines „revolutionären“ Ansatzes vorschlug, betont *Maurette* die Entschlossenheit der Regierung, das seit 15 Jahren auf der Tagesordnung stehende „Problem der Verabschiedung eines allgemeinen Arbeitsgesetzes“ in den Jahren, in denen die Industrialisierung durch etatistische Wirtschaftspolitiken an Fahrt gewann, mit einem „revolutionären“ Ansatz zu lösen. Meiner Meinung nach sind die eigentliche Grundlage, die *Maurette* in seinem Bericht nicht nennt, die ILO-Übereinkommen. Aber es gab einen Punkt, den er außer Acht ließ: die der Regierung eingeräumten weitreichenden Befugnisse bezüglich der Umsetzung des Arbeitsgesetzes. Der Ökonom *Weigert* war sich der Struktur der Erwerbsbevölkerung, in der temporäre Arbeiter agrarischer Herkunft in der Mehrheit sind, und um den Zustand der sich entwickelnden Industrie bewusst. Doch seine Vorschläge fanden im verabschiedeten Gesetz keine Berücksichtigung.

Ein Punkt, der mir in den Sinn kommt und untersucht werden muss, ist meiner Meinung nach folgender: die Frage und das Problem, ob *Weigert* – da das Arbeitsgesetz von 1936 die Arbeitgeber mindestens ebenso sehr wie die Arbeiter betraf – Beziehungen zu Arbeitgeberkreisen aufgebaut hat, die *Maurette* in seinem Bericht nicht erwähnt. Denn die Arbeitgeber- und Kapitalkreise blieben den Regelungen zur Arbeiterfrage in der Periode der Entwürfe keineswegs gleichgültig. In den begrenzten Beratungen in der Nationalversammlung gab es Parlamentarier, die negative Ansichten gegen die Entwürfe äußerten, welche sie als „unzeitgemäß“ bezeichneten.

Insbesondere zum Entwurf von 1932 haben die Handels- und Industriekammern von Istanbul und Izmir ihre Ansichten und Vorschläge in Berichten dargelegt (*Gülmez*, 1983b: 422–441 und 534–538). Ich werde mich damit auf ein Beispiel aus dem Bericht der Handelskammer von Izmir beschränken, der nicht auf Details der Artikel einging. Dem Bericht zufolge hat der Entwurf von 1932 das dringende Bedürfnis nach einem Arbeitsgesetz lediglich „unter dem Aspekt des Arbeiterrechts“ behandelt. Dies sei eine parteiische Sichtweise. Es sei zweifelhaft, ob dieses Gesetz, welches das Arbeitsleben unter Druck setzen würde, erfolgreich angewendet werden könne. Anstatt Änderungen an einigen Artikeln vorzunehmen, sollte „von Grund auf ein neuer Entwurf“ vorbereitet werden (S. 422–426).

Diese Zeilen offenbaren nicht nur die Reaktion auf den Entwurf von 1932. Sie zeigen auch, dass der Kapitalsektor dagegen war, dass sich der Staat mit einem allgemeinen und liberal orientierten Arbeitsgesetz in die Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen einmischt.

Literaturverzeichnis

BIT/ILO, Les Problèmes du travail en Turquie, Rapport de la mission du Bureau international du Travail en Turquie (Mars-mai 1949), Genève 1950.

Boratav, Korkut, Türkiye'de Devletçilik [Der Etatismus in der Türkei], İstanbul 1974.

Gülmez, Mesut, Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi) [Arbeitsbeziehungen in der Türkei (Vor 1936)], Ankara 1983a.

Gülmez, Mesut, Türkiye Belgesel Çalışma İlişkileri Tarihi (1936 Öncesi) [Dokumentarische Geschichte der Arbeitsbeziehungen in der Türkei (Vor 1936)], Ankara 1983b.

Gülmez, Mesut, Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi) [Arbeitsbeziehungen in der Türkei (Vor 1936)], İkinci Bası [2. Aufl.], Ankara 1991.

Gülmez, Mesut, Ellinci Yılında Birinci İş Yasası Üzerine Bazı Notlar [Einige Notizen zum ersten Arbeitsgesetz in seinem fünfzigsten Jahr], Amme İdaresi Dergisi [Zeitschrift für öffentliche Verwaltung], Cilt [Bd.] 19, Sayı [Nr.] 2, S. 127-152, 1986a.

Gülmez, Mesut, 1936 İş Yasası'nın Hazırlık Çalışmaları [Vorbereitungsarbeiten zum Arbeitsgesetz von 1936], Sosyal Siyaset Konferansları [Konferenzen für Sozialpolitik], 35-36. Kitap [Buch], S. 127-163, İstanbul 1986b.

Gülmez, Mesut, Celal Bayar ve İşçi Hakları [Celal Bayar und Arbeiterrechte], Amme İdaresi Dergisi [Zeitschrift für öffentliche Verwaltung], Cilt [Bd.] 20, Sayı [Nr.] 1, S. 87-106, 1987.

Gülmez, Mesut, Meclislerde İşçi Sorunu und Sendikal Haklar (1909-1961) [Das Arbeiterproblem und gewerkschaftliche Rechte in den Parlamenten (1909-1961)], Ankara 1995.

Gülmez, Mesut, İş Kanunu Layihaları [Arbeitsgesetzentwürfe], Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi [Enzyklopädie der türkischen Gewerkschaftsbewegung], Cilt [Bd.] 2, S. 89-90, İstanbul 1998.

Gülmez, Mesut, 1919-2019, ILO-Türkiye İlişkilerinin Yüzyılı [1919-2019, Ein Jahrhundert der Beziehungen zwischen der ILO und der Türkei], Ankara 2019.

Gülmez, Mesut, Meşrutiyet, Kurtuluş und Cumhuriyet Meclislerinde İşçi Sorunu und Emek Politikaları [Das Arbeiterproblem und die Arbeitspolitik in den Parlamenten der konstitutionellen Monarchie, der Befreiung und der Republik], in: *Anayasa Hukuku Araştırmaları Derneği* [Vereinigung für verfassungsrechtliche Forschungen]: TBMM Yüzüncü Yıl Armağanı, Hukuk, Siyaset Bilimi und Tarih [Festschrift zum hundertsten Jahr der Großen Nationalversammlung der Türkei, Recht, Politikwissenschaft und Geschichte], 1. Baskı [Aufl.], S. 541-591, İstanbul 2022.

Kessler, Gerhard, İçtimai Siyaset [Sozialpolitik], Çeviren [Übersetzer]: *Tuna*, Orhan), İstanbul 1945.

Makal, Ahmet, Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri, 1920-1946 [Arbeitsbeziehungen in der Einparteienperiode in der Türkei, 1920-1946], Ankara 1999.

Ökçün, Ahmet Gündüz, Osmanlı Sanayii, 1913, 1915 Yılları Sanayi İstatistiki [Osmanische Industrie, Industriestatistik der Jahre 1913, 1915], İkinci Basılış [Zweiter Druck], Ankara 1971.

Pamuk, Şevket, Cumhuriyetin İlk Sayımı, 1927 Nüfus Tahriri, Hazırlıklar, Sayım Günü, Sonuçlar ve Yorumlar [Die erste Volkszählung der Republik, 1927 Bevölkerungserfassung, Vorbereitungen, Tag der Zählung, Ergebnisse und Kommentare], İstanbul 2023.

Pamuk, Şevket, Türkiye'nin 200 Yıllık İktisadi Tarihi, Büyüme, Kurumlar ve Bölüşüm [Die 200-jährige Wirtschaftsgeschichte der Türkei, Wachstum, Institutionen und Verteilung], 9. Basım [Aufl.], Ankara 2018.

Talas, Cahit, La législation du travail industriel en Turquie, [Industriearbeitsgesetzgebung in der Türkei], Genève 1948.

Talas, Cahit, İçtimai İktisat [Sozialökonomie], 2. Basım [Aufl.], Ankara, 1961.

Toprak, Zafer: Türkiye'de İlk İş Kanunu Teklifi, Amelenin Suret-i İstihdamına Dair Kanun Teklifi [Der erste Arbeitsgesetzentwurf in der Türkei, Gesetzentwurf über die Art der Beschäftigung von Arbeitern], Toplumsal Tarih [Gesellschaftsgeschichte], 6(32), S. 6-10, 1996.

Weaver, C. W. H., Note sur un voyage en Inde, en Irak, en Perse et en Turquie [Notizen zu einer Reise nach Indien, Irak, Persien und in die Türkei], Revue internationale du Travail [Internationale Reiserezension], Vol. XXVIII, No 4, S. 491-527, 1933.

Weigert, Oscar, Le nouveau code turc du travail [Das neue Türkische Arbeitsgesetzbuch], Revue internationale du Travail [Internationale Reiserezension], Vol. XXXV, No 6, S. 785-809, 1937