

2001 Yılı Reformu Işığında Federal Almanya'da İşyeri Seviyesinde Yönetime Katılım Sisteminin Temel Esasları

Dr. Alpay HEKİMLER*

Endüstri ilişkilerinden söz edildiğinde ilk çağrışım yapan kavramlardan birisi yönetime katılım, yönetime katılımdan bahis edildiğinde ise, Alman katılım modeli akla gelmektedir. Şüphesiz yönetime katılım ile Alman katılım modelinin adeta eşleştirilmesinin ardında, yönetime katılım sisteminin temellerinin bu ülkede atılmış olmasının ve bunun günümüz Avrupa endüstri ilişkiler sisteminin şekillenmesinde önemli bir rol oynamış olmasının payı büyüktür. Almanya'daki yönetime katılım sistemi bugünkü görünümünden farklı bir tablo çizmiş olsaydı, kuşkusuz Avrupa Birliğinde faaliyet gösteren şirketlerde istihdam edilenlerin katılım haklarının düzenlendiği 94/45 sayılı Direktif¹, Avrupa Anonim

* *İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi* * *İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi*

* Bu çalışmayı her zaman yakın desteğini gördüğüm Değerli Hocam Prof.Dr. Toker Dereli'ye ithaf ediyorum.

** Türkiye'de "Betriebsrat" kavramının karşılığında "İşyeri Kurulu" kavramı yerleşmiş olması nedeniyle, İşyeri Kurulu yerine İşyeri Kurulu kavramının kullanılması tercih edilmiştir.

¹ Richtlinie 94/45/EG des Rates über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder Schaffung eines Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen vom 22 September 1994 ABL Nr. L 254/64 Avrupa İşyeri Kurulları için Bkz.: *Alpay Hekimler*; "Avrupa Endüstri İlişkiler Sisteminin Belkemiği: Avrupa İşyeri Kurulları ve Uygulamaları", AB-Türkiye ve Endüstri İlişkileri (Ed.Alpay Hekimler), Beta, İstanbul, 2004, s.309-354; *Alpay Hekimler*; "Avrupa Kolektif İş İlişkileri Alanında Başarı ile Uygulanan Bir Model: Volkswagen - Avrupa İşyeri Kurulu", Çimento İşveren, Mart 2003, s.3-10; *Klaus Buchholz*, Hinterm Horizont geht's weiter – Die Qualifizierung von Mitgliedern Europäischer Betriebsräte, İG Metal, Frankfurt am Main, 2004; *Stefan Rüb*, Europäische Betriebsräte – Gute Gründe für die Errichtung von Europäischen Betriebsräte, İG Metal, Frankfurt am Main, 2003; *Wolfgang Schröder/ Bert Thierion*, Europa Sozial Gestalten Zukunft der industriellen Beziehungen in Europa, İG Metal, Frankfurt am Main, 2003.

Şirketinde² çalışanların katılım haklarını³ teminat altına alan Tüzük⁴ ve nihayetinde Avrupa'da çalışanların asgari katılım normlarını hükme bağlayan 2002/14/EG sayılı Direktifin⁵ yapısı da, farklı olacaktır.

Bu makalenin amacı 2001 yılında gerçekleştirilmiş olan geniş çaplı reform ışığında, spesifik konulara değinmeden Federal Almanya'da işyeri seviyesinde yönetime katılım sisteminin genel tablosunu ortaya koymak suretiyle, Avrupa Birliğine aday olan Türkiye'nin, Ulusal Programında katılım konusuna yer vermesi ve nihayetinde bu konuda Avrupa yasa koyucunun getirmiş olduğu düzenlemeleri de ulusal mevzuata dönüştürmek zorunda olacağı için, oluşturulacak bir model için ışık tutmaktır.

Bu bağlamda çalışmanın birinci bölümünde genel hatları ile Almanya'da yönetime katılım sisteminin gelişim süreci üzerinde durulacak, ardından 2001 yılında yasanın reforme edilmesi gerekliliklerinin nedenleri analiz edilmeye çalışılacaktır. İncelemenin ağırlık konusu yapılan son değişiklikler ışığında, işyeri seviyesinde yönetime katılım sisteminin temel unsurlarının değerlendirilmesi oluşturmaktadır. Sistemin tüm unsurları ile birlikte bu çalışma kapsamında değerlendirilmesi, özellikle de katılım haklarının ayrıntılı bir şekilde ortaya konması mümkün olmadığından, genel bir çerçevenin çizilmesi tercih edilmiştir. Makale genel bir değerlendirme ile son bulmaktadır.

² Avrupa Anonim Şirketi için Bkz.: *Alpay Hekimler/Martin Wenz*, "Avrupa Anonim Şirketi (SE) - Temel Düşünce ve İşletmelerde Uygulama Olanakları -", AB-Türkiye ve Endüstri İlişkileri (Ed. Alpay Hekimler), Beta, İstanbul, 2004, s.355-402; *Alpay Hekimler*; "Avrupa Birliğinde Faaliyet Gösteren Çokuluslu Şirketler için Yeni bir Dönem -Avrupa Anonim Şirketi-" Çimento İşveren, Eylül 2002, s.4-10; *Theisen Manuel René /Wenz Martin (Hrsg)*, Die Europäische Aktiengesellschaft, Schäffer Poeschel Verlag, Stuttgart, 2002.

³ Avrupa Anonim Şirketinde çalışanların katılım hakları için Bkz.: *Alpay Hekimler*; a.g.m.; *Bernhard Nagel, Alper Köklü*, Die Europäische Aktiengesellschaft und die Beteiligung der Arbeitnehmer, WiST Wirtschaftswissenschaftliches Studium, 32.Jahrgang 12/2003, s.713-719.

⁴ Richtlinie 2001/86/EG des Rates zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer vom 8.10.2001, in: Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften Nr. L 294 vom 10.11.2001, S. 22-32.

⁵ Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Feststellung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft vom 11.3.2002. Almanya'da işyeri seviyesinde katılım ve bu direktif hükümlerinin karşılaştırılması için özellikle Bkz.: *Hermann Reichold*, "Durchbruch zu einer europäischen Betriebsverfassung - Die Rahmen-Richtlinie 2002/14/EG zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer", in: NZA (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht), 6/2003, s.289-299.

I. Alman Yönetime Katılım Modellinin Gelişim Süreci

Her ne kadar günümüzde Alman yönetime katılım modelinden söz edilmekteyse de bu modelin kökenleri Federal Almanya Cumhuriyetinin kuruluşunun evveline kadar⁶, daha açık bir ifade ile 2. Dünya Savaşı'nın öncesine kadar geriye gitmektedir. Bu nedenle yönetime katılım sürecinin gelişimini kabaca 2. Dünya savaşı öncesi ve sonrası olmak üzere iki aşamada kısaca ele almak, daha doğru olsa gerek.

A. 2. Dünya Savaşı Öncesi Dönem

İşçilerin yönetime katılım konusundaki talepleri ve bu konuda yapılan politik mücadeleler 19. yy ortalarına kadar geriye gitmektedir. 1848/49 tarihinde Frankfurt da, Paulskirche de düzenlenmiş Ulusal Toplantı'da⁷ her ne kadar kabul görmemiş olsa da, Fabrika Kurulları'nın ve Fabrika Konseylerinin kuruluşunun teklif edilmiş olması, yönetime katılım açısından milat olarak kabul edilmektedir. Bu dönemden sonra işçilere katılım haklarının tanınması yönünde taleplerin giderek arttığını görmekteyiz.

İlk yasal düzenleme 1891 yılında karşımıza çıkmakta olup, bu yasa işçilerin güvenlerini kazanmış olan işçilerin temsilci sıfatı ile, işçilerin çıkarlarını korumak ve kendilerini ilgilendiren konularda yapılan pazarlıklarda yetkili olmalarını sağlamıştır.⁸ Bunun ardından 1890 yılında Bavyera ve Prusya Maden Yasalarında değişikliklere gidilerek 20 den fazla işçi çalıştıran maden işletmelerinde işçi komitelerinin kuruluşu zorunlu hale getirilmiştir.⁹

Bunu izleyen yıllarda işçilerin yönetime katılım yolunu açan çeşitli hükümler yasalara yansıtılmış olsa da, işçilerin yönetime katılmasının zorunlu tutulduğu ilk yasa 1916 da kabul edilen Anavatana Hizmet Kanunu dur. Yasa kapsamında işyeri olarak kabul edilen ve 50 den fazla kişi istihdam eden yerlerde bir işçi kurulunun kuruluşu zorunlu hale getirilmiştir.

⁶ Federal Almanya Cumhuriyetinin kuruluş süreci için özellikle Bkz.: *Hans Georg Lehmann*, Deutschland-Chronik 1945 bis 2000, Bundeszentrale für politische Bildung, Schriftenreihe Band:366, Bonn, 2000; *Wolfgang Benz* (Hrsg.), Die Geschichte der Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt am Main, 1989. *Jürgen Weber* (Hrsg.), Aufbau und Neuorientung. Die Geschichte der Bundesrepublik 1950-1955, Landesberg am Lech, 1998.

⁷ Bu toplantının önemi ve ayrıntılı bilgi için Bkz.: *Helmich August Winkler*; Deutsche Geschichte vom Ende des Alten Reiches bis zum Untergang der Weimarer Republik, Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn, 2000.

⁸ Ayrıntılar için Bkz.: *Thomas Blanke*, Kollektives Arbeitsrecht Quellentexte zur Geschichte des Arbeitsrecht in Deutschland, 1840-1932, Hamburg, 1975.

⁹http://www.bundesregierung.de/servlet/init.cms.layout.LayoutServlet?global.naviknoten=413&link=bpa_notiz_druck&global.printview=2&link.docs=30723 Erişim 25.06.2004

1. Dünya Savaşı sadece dünya siyasi haritasını değiştirmek ile kalmamış, bunun ötesinde var olan toplumsal yapının da sorgulanmasına ve yeniden düzenlenmesine neden olmuştur. Bu süreçten doğal olarak işçi-işveren ilişkileri de etkilenmiştir.

Weimar Cumhuriyeti Anayasasında, İşçi Konseyleri ile ilgili bir hükme yer verilmiş olması ve böylelikle ilk defa Anayasada yer bulmasının bir sonucu olarak, 1920'de ilk İşyeri Kurulları Yasası (Betriebsrätegesetz) kabul edilmiştir. Bu yasanın ardından, çalışanlar lehine gelişmeler sürmüş olsa da, dünya tarihini değiştirecek olan Hitler'in iktidara gelmesi ile birlikte, tüm alanlarda olduğu gibi bir dönüşüm yaşanmış ve o döneme kadar elde edilen kazanımlar kaybedilmiştir.

B. 2. Dünya Savaşı Sonrası Dönem

Nasyonal Sosyalist iktidarı, tarihin karanlık sayfaları arasında yerini aldıktan sonra, özellikle İngiltere'nin denetimi altında bulunan Rhein ve Ruhr havzasında, yönetime katılım konusunda taleplerin yeniden gündeme gelmesi üzere anlaşmalar imzalanmıştır. Bu bölgedeki gelişmelerin diğer bölgeleri de çok çabuk bir şekilde etkilemesi üzerine Eyaletler bazında çalışanlara katılım hakkının tanınması yönünde yasalar kabul edilmiştir.

Federal Alman Anayasasının kabul edilmesinden sonra çalışanların katılım haklarının yasal zemine oturtulması yönündeki çalışmalarda hız kazandı. Yapılan çok sayıda görüşmenin ardından ilk olarak Montan Sanayi olarak tanımlanan madencilik, demir ve çelik işkolunda çalışanların katılım haklarını düzenleyen Montan Sanayi Yönetime Katılım Yasası¹⁰ kabul edilerek yürürlüğe girmiştir.

İşletme seviyesinde, çalışanların katılım hakları düzenlendikten sonra, işyeri seviyesinde çalışanların katılım haklarını hükme bağlayan ilk İşyeri Teşkilat Yasası¹¹ 1952 yılında kabul edilerek yürürlüğe girmiştir.

Almanya'nın sanayileşme hamlesi ile birlikte Montan işletmelerin yeniden bünyesinde birçok şirket barındıran ve önemli sayıda iş yaratan holdinglere dönüşmesi, yasa koyucuyu Montan Yönetime Katılım Yasasında düzenlenmiş olan katılım haklarını genişleten ek bir yasayı 1956 yılında kabul etmek zorunda bırakmıştır.¹²

¹⁰ Montan-Mitbestimmungsgesetz, Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie, vom 21. Mai 1951 (BGBl. I S.347).

¹¹ Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952 (BGBl. I S.681).

¹² Mitbestimmungs-Ergänzungsgesetz, Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie, vom 7. August 1956. (BGBl. S.1852).

Willy Brand başkanlığındaki sosyal-liberal koalisyonun iktidara gelmesinin ardından, hükümet 1953 tarihli İşyeri Teşkilat Yasasının ihtiyaçlara cevap vermemesi nedeniyle bir tasarı hazırlayarak Federal Meclise sevk etmiş ve yapılan müzakereler sonucunda yeni bir yasa kabul edilerek, bugünkü işyeri seviyesinde yönetime katılım haklarının düzenlediği 1972 tarihli İşyeri Teşkilat Yasası¹³ çalışma hayatına kazandırılmıştır. Bu günden sonra yasa üzerinde değişiklikler yapıp haklar çalışanlar leyine genişletilmiş olmak ile birlikte, aşağıda değinileceği üzere 2001 reformu ile katılım standartları daha da yükseltilmiştir.

II. Reforma Neden İhtiyaç Duyuldu ?

28 Temmuz 2001 tarihinde yürürlüğe giren İşyeri Teşkilat Yasasının Reforme Edilmesi Yönündeki Kanun¹⁴ ile birlikte işyeri seviyesinde katılım hakları ile günümüzün ekonomi ve çalışma hayatının talep etmiş olduğu koşullara uyum sağlanması ve böylelikle gelecekte de sosyal partnerler yararına yönelik bir modelin sürdürülmesi sağlanmıştır. İşyeri düzeyinde yönetime katılımın esaslarını düzenleyen 1972 tarihli yasa 30 yıllık dönem içerisinde bazı değişikliklere uğramış olsa da, ilk defa anılan Reform yasası ile esaslı değişikliklere maruz kalmıştır.

Globalleşme, uluslararası rekabet, esneklik gibi kavramlar 20. yy sihirli kavramları haline gelmiş, bazen ortaya çıkan sorunların nedenleri, bazen ise çözümleri olarak görülmüştür. Ancak görüşler hangi noktalarda yoğunlaşırsa yoğunlaşırsa, kesin olan şudur ki, işyerlerinin, işletmelerin ve holdinglerin yapılarında da bu sürecin paralelinde değişikliğe gidilmesi kaçınılmaz hale gelmiş olmasıdır. Lean Management, Lean Produktion ve Just-in-Time gibi konseptler bu transformasyonu zorunlu hale getiren unsurlardan bazılarıdır. Uygulamaya alınan yeni üretim ve yönetim teknikleri sebebiyle işyeri seviyesinde yönetime katılım alanında da bir dönüşüm yaşanmıştır.

Yasanın yeniden ele alınmasındaki amaç esas itibarıyla modern ve esnek bir İşyeri Kurulu yapısını oluşturmaktır, daha açık bir ifadeyle reformla İşyeri Kurulunun, işyeri ve işletmede kararlarının alındığı yerlerde faaliyetlerini yürütmesi hedeflenmiştir. Bunun sağlanması için yasada gerekli değişikliklere gidilmiştir.¹⁵

Sendikalar özellikle 90'lı yılların ikinci yarısından sonra işyeri seviyesinde katılım haklarının genişletilmesi gerektiği yönündeki görüşlerini daha sıklıkla dile getirmeye başlamışlardır. DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund–Alman Sendikalar Birliği) 3 Şubat 1998 tarihinde İşyeri Teşkilat Yasasında değişiklik yapılması yönünde bir yasa tasarısı hazırlamıştır. DGB özellikle ekonomik gelişmeler sonunda organizasyon yapılarında meydana gelen değişimler

¹³ Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung des Gesetzes vom 15.1.1972 (BGBl. I S. 13).

¹⁴ Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetz vom 27.7.2001, (BGBl I, S.1852).

¹⁵ Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Sozialbericht 2001, Bonn 2002, s.85-86.

sonucunda İşyeri Kurullarının güçlerinin artırılmasını hedeflemiştir. Hazırlanan bu tasarının yanında Mart 1999'da DAG'ın¹⁶ (Deutsche Angestellten Gewerkschaft–Alman Müstahdemler Sendikası) İşyeri Teşkilat Yasasında değişiklik yapılması yolunda bir tasarı hazırladığını görmekteyiz.¹⁷

Sendikalar tarafından iletilen talepler esas itibarıyla Schröder Hükümeti tarafından olumlu karşılanmıştır. 1998'da gerçekleştirilen Federal Seçim sonucunda iktidara gelen kırmızı-yeşil koalisyon, koalisyon protokolünde katılım haklarının genişletilmesi ve İşyeri Teşkilat Yasasında değişen koşullar çerçevesinde yeniden ele alınmasına yer verildiğini, Hükümetin konuya yaklaşımını ortaya koymak açısından belirtmek gerekir. İşveren kanadı ise sendikalardan gelen taleplere sıcak yaklaşmadıklarını, katılım haklarının genişletilmesinin Alman şirketlerin uluslararası rekabet yarısında dezavantajlı duruma düşüreceği gerekçesi ile karşı çıktıklarını altının çizilmesi gerekir.¹⁸

Yaklaşık iki yıllık bir hazırlık aşamasından sonra Federal Çalışma Bakanlığı Aralık 2000 tarihinde bir yasa tasarısı hazırlayarak taraflara göndermiştir.¹⁹ Yapılan bazı ufak değişikliklerden sonra, özellikle muhalefet partisi ve işveren örgütlerinin şiddetli eleştirilerine rağmen, tasarı yasa koyucu tarafından kabul edilerek 28 Temmuz 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Reform Yasası ile yapılan değişikliklerin neler olduğuna baktığımızda kabaca değişikliklerin daha çok İşyeri Kurullarının organizasyon yapılarına odaklandığını, katılım haklarının genişletilmesinin ise sınırlı kaldığı, daha açık bir ifade ile sembolik bir önem taşıdığını görmekteyiz. Ancak burada İşyeri Kurullarının yapılarında gidilen değişiklikler sonunda mevcut haklardan yaralanılmasının kolaylaştırılmış olduğu ve bu açıdan katılım haklarının genişletilmesi yönünde dolaylı bir etkiye sahip olduğunun da göz ardı edilmemesi gerekir.

¹⁶ DAG 4 sendika (Die deutsche Postgewerkschaft – DPG -, Die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen – HBV -, Die Gewerkschaft Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst – İG Medien -, Die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr – ÖTV -) ile birleşerek Mart 2001 de Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft - Verdi - adlı Sendikayı kurmuştur. Bu konudaki gelişmeler için Bkz.: [www_verdi_de - Geschichte.htm](http://www.verdi.de-Geschichte.htm), 2.06.2004

¹⁷ Bkz.: *Wolfgang Däubler, Michael Kittner, Thomas Klebe*, (bundan sonra *Däubler/Kittner/Klebe*) Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung Kommentar für die Praxis, 8. überarbeitete und aktualisierte Auflage, Bund Verlag, München, 2002, s.101.

¹⁸ İşveren örgütlerinin reform eğilimlerine ilişkin genel görüşleri için Bkz.: Arbeitgeber, Nr.19/1999, s.18 vd.

¹⁹ Tasarı ile ilgili doktrin görüşleri için özellikle Bkz.: *Peter Hanau*, "Denkschrift zu dem Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes", Recht der Arbeit, Heft 2, März/April 54.Jahrgang 2001, s.65-76; *Reinhard Richardi/Georg Annuß*, "Neues Betriebsverfassungsgesetz: Revolution oder strukturwahrende Reform?" Der Betrieb, Heft 1 vom 5.1.2001, s.41-46.

İşyeri Kurullarına tanınan yeni hakların en önemlileri arasında, çalışanların istihdam güvenceleri ve vasıflarının artırılması yönündeki olumlu gelişmeler ve de İşyeri Kurullarının kuruluşlarının basitleştirilmiş olması gösterilebilir. Reform ile birlikte bir İşyeri Kurulunun kuruluşu daha kolay hale gelmiş ve aynı zamanda da birçok istihdam grubu için daha çekici hale gelmiştir. İşçilerin çıkarlarını gözetmekle yükümlü olan bu organ, özellikle çalışanların vasıflarının yükseltilmesi amacıyla daha fazla etkiye sahip olmuştur. İşyeri içinde eğitim konusundaki katılım haklarının genişletilmesi ile birlikte, aynı zamanda iş alanlarının korunması yolunda da katkı sağlanmıştır. Yapılan değişikliklere burada daha fazla değinmeyerek, ileriki bölümde yeri geldiğinde mümkün olduğu ölçüde karşılaştırmalı olarak yer verilecektir.

İşyeri seviyesinde yönetime katılım, sosyal pazar ekonomisine dayanan Alman ekonomisinin vazgeçilmez bir unsuru haline gelmiştir. Gerçekleştirilen reform sayesinde iş ve ekonomi dünyasında yaşanan gelişmelere ayak uydurulması sağlandığı gibi, aynı zamanda da ekonomik sistem üzerinde ek bir maliyet olmadan çalışanların işyerindeki katılım hakları teminat altına alınmıştır.

Gerçekleştirilen reform sosyal barışın devamı açısından da büyük bir önem arz etmektedir. Çünkü Alman ekonomisinin başarısı bir ölçüde motive olmuş işçiler ve işyeri seviyesinde katılımın bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Yasanın kabul edildiği dönemde Federal Çalışma Bakanı olan Walter Riester, konunun önemini şu sözleri ile dile getirmiştir: *“Uzun ve şiddetli tartışmalar sonucunda kabul edilen yeni İşyeri Teşkilat Yasası, Almanya’daki sosyal barış için önemli bir adımdır. Son yıllarda bir İşyeri Kuruluna sahip işyerlerin sayısı giderek azalmıştır. Bu nedenle de giderek daha az işçi, siyasi kültürümüzün önemli bir unsuru olan işyerinde çıkarların dengelenmesi ve görüşmelere dayalı yönetime katılım ile ilgili olarak daha az tecrübe kazanmışlardır. İşyeri Teşkilat Yasasının reforme edilmesi ile geriye doğru bir dönüşüm sağlanması için gerekli koşullar yaratılmıştır”*²⁰

Kısacası Federal Hükümet gerçekleştirmiş olduğu reform ile 20 Ocak 2002 tarihinde 30 yaşını doldurmuş olan İşyeri Teşkilat Yasasında yer alan katılım haklarının güçlendirmiş ve değişen çalışma dünyasına uydurmuştur.

III. İşyeri Teşkilat Yasası ve İşyeri Seviyesinde Yönetime Katılımın Temel Esasları

Federal Almanya’da yönetime katılım esas itibarıyla iki temel üzerine kurulmuştur, bunlar işyeri seviyesinde yönetime katılım (die betriebliche Mitbestimmung) ve işletme seviyesinde yönetime katılımıdır (die Unternehmens

²⁰ konuşma metninin tamamı için Bkz., <http://www.bundeskanzler.de/weiteremeldungen.8304.570081a.htm?>, 29.01.2004.

Mitbestimmung).²¹ İşyeri seviyesinde yönetime katılımının yasal çerçevesini ise, İşyeri Teşkilat Yasası çizmekte olup, tanınan haklarının hayata geçirilmesi İşyeri Kurulları aracılığı ile sağlanmaktadır. Diğer bir ifade ile Alman yönetime katılım sisteminin özünü İşyeri Kurulları oluşturmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde ilk başta yasanın kişiler ve alan bakımından kapsamına kısaca değindikten sonra, İşyeri Kurullarının organizasyon yapıları, görev ve yetkileri üzerinde durulacaktır.

A. Yasanın Kişiler ve Alan Bakımından Kapsamı

1. Kişiler Bakımından

İşyeri Teşkilat Yasası özünde tüm işçileri kapsamaktadır. “İşgören” (Arbeitnehmer) kavramından ise tam olarak neyin anlaşılması gerektiği yönündeki sorunun cevabını bize yasanın 5.maddesi vermektedir. Buna göre, işçiler (Arbeiter), müstahdemler (Angestellte) ve mesleki eğitim gören çıraklar (Beschäftigte zu ihrer Berufsausbildung), işçi olarak kabul edilmektedirler ki, burada ilgili kişilerin işyerinin içinde veya dışında, yada bir tele çalışma ilişkisi kapsamında işlerini ifa ediyor olup olmamalarının herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Ayrıca, ağırlıklı olarak bir işyerine yönelik olarak bir işyeri için evde çalışanlarda bu sınıflamaya dahildirler.²² Daha önceleri işyerinin dışında ve tele çalışanlar yasanın kapsamına girmez iken, 2001 reformu ile bu gruplarda kapsam alanına dahil edildiklerinin ifade edilmesi gerekir.

Yasanın bazı maddeleri ise, Profesyonel Amaçlı Ödünç İş ilişkisinin Düzenlenmesine Dair Kanunun²³ 14. maddesinin 2. fıkrası uyarınca ödünç

²¹ İşletme seviyesinde yönetime katılım için özellikle Bkz.: *Thomas Raiser*, Mitbestimmungsgesetz Kommentar, 4.neubearbeitete Auflage, De Gruyter Recht, Berlin, 2002; *Dietrich Hoffmann/ Peter Preu*, Der Aufsichtsrat – Ein Leitfaden für Aufsichtsräte, 5. neubearbeitete und ergänzte Auflage, Verlag Beck, München, 2003.

²² Bkz.: Betriebsverfassungsgesetz 5.maddesinin 1.fıkrasına.

²³ Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG) und zur Änderung anderer Gesetze, In der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I.158), - Neubekanntmachung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vom 7.8.1972 (BGBl. I S.1393) auf Grund des Art.4 Beschäftigungsförderungsgesetzes 194 vom 26.7.1994 (BGBl. S. 1786)-, Zuletzt geändert durch Art. 6 G v. 23.12.2002 I 4607. Bu yasa ile ilgili ayrıntılı açıklamalar için Bkz.: *Alpay Hekimler*, Federal Almanya’da Profesyonel Ödünç İş ilişkisinin Yasal Çerçevesi, İşveren, Nisan 2004, s.34-38; *Wolfgang Hamann*, Fremdpersonal im Unternehmen, RdW-Schriftreihe Das Recht der Wirtschaft, Boorberg Stuttgart, 2002; *Wolfgang Hamann*, “Gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung”, JURA-Juristische Ausbildung, 25.Jahrgang, Heft 6/2003, s.361-368. *Peter Hansen / Wolfram Kastinger*, Zeitarbeit von A-Z, 1.Auflage, Beck-Wirtschaftsberater im dtv, München, 2001. ayrıca Avrupa Birliğinde konu ile ilgili mevzuat için Bkz.: *Wolfgang Hamann*, “Avrupa

çalışan işçiler için de geçerli olmaktadır.²⁴ Dolayısıyla yasa koyucu sadece tam zamanlı olarak işyerinde çalışanları değil, esnek bir istihdam ilişkisi kapsamında çalışanların da belirli ölçüde kapsam alanına dahil etmiş ve bu kapsam alanını reform ile birlikte genişletmiştir.

Spesifik olarak yasa kapsamında işçi olarak kabul edilmeyen kişilerse ayrıca belirtilmiştir.²⁵ Yönetici konumundaki işçilerin (leitende Angestellte) katılım hakları Sözü Komiteleri Yasası²⁶ ile düzenlendiğinden dolayı, işyerlerinde istihdam edilen bu personel grubu, yasanın kapsamı dışında bırakılmıştır.

Federal Almanya Cumhuriyeti vatandaşı olmayan yabancılar ve vatansızlarda, Alman vatandaşı gibi İşyeri Teşkilat Yasasından kısıtlamasız olarak yararlanma haklarına sahiptirler. Daha açık bir ifade ile ister Alman, ister AB üyesi bir ülkenin veya üçüncü bir ülkenin vatandaşı olsun, bu yasa kapsamında işçi olarak kabul gören tüm çalışanlar vatandaşlıklarından dolayı bir ayırım yapılmaksızın tüm haklardan eşit ölçüde yararlanırlar.²⁷

2. Alan Bakımından

İşyeri Teşkilat Yasasının hükümleri sadece Federal Almanya sınırları içinde geçerli bir yasa olması nedeniyle ulusal bir yasa niteliğine sahiptir. Bundan dolayı da bu yasayla tanınan hak ve sorumluluklar yalnızca Federal Almanya'da faaliyet gösteren işyerlerini bağlamaktadır. Ancak, Federal İş Mahkemesinin daha 1977 yılında ve sonraki yıllarda vermiş olduğu kararlarında²⁸ açıkça belirttiği üzere, işverenin veya işçilerin yabancı uyruklu olmalarının herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Böylelikle yasa, Federal Almanya'da faaliyet gösteren Alman kökenli işyerleri için geçerli olduğu kadar, olmayanlar için de geçerlidir. Ne var ki, Alman kökenli olup veya merkezi Almanya'da olan işletmelerin yurtdışındaki işyerleri ve eklentileri yasanın kapsam alanının dışında kalmaktadır.

Birliğinde Profesyonel Ödünç İş ilişkisi”, AB-Türkiye ve Endüstri ilişkileri (Ed.Alpay Hekimler), Beta, İstanbul, 2004, s.549-568.

²⁴ *Thomas Dietrich /Peter Hanau/ Günter Schaub*, (bundan sonra *Dietrich/Hanau/Schaub*) Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 2.Auflage, Verlag Beck, München, 2001. s.850.

²⁵ Bkz.: Betriebsverfassungsgesetz 5.maddesinin 2.fıkrasına.

²⁶ Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten (Sprecherausschussgesetz – SprAuG) von 20. Dezember 1988 (BGBl. I S.2312) Geändert durch Gesetz vom 21.Dezember 2000 (BGBl. I S.1983).

²⁷ bu konudaki ayrıntılar için Bkz.: *Hanz-G.Drachold/ Volker Engelbert*, (bundan sonra *Drachold/Engelbert*) Praktiker-Kommentar zum Betriebsverfassungsrecht, Verlag Neue Wirtschaftsbrieft Herne/Berlin, 2002, s. 55 vd.

²⁸ Bkz.: BAG v.7.11.1977 1 ABR 55/75 AP zu § 100 BetrVG 1972 EZA § 100 BetrVG 1972 1, ve BAG v.7.12.1989 2 AZR 228/89 AP Nr 27 zu Internationales Privatrecht – Arbeitsrecht EZA § 102 BetrVG 1972 Nr.74

İşyerinin sahip olduğu hukuksal statü açısından yasanın uygulanması konusunda bir farkın bulunup bulunmadığında baktığımız zaman, İşyeri Teşkilat Yasasının esasen özel hukuka tabi tüm işyerlerini kapsama alırken, kamu hukukuna tabi işyerlerinin bu uygulamanın dışında kaldığını görüyoruz. Deniz ve hava taşıma işlerinde ise, özel hükümler geçerli olmaktadır.²⁹ Ancak bu durumu kamu hukukuna bağlı olan işyerlerinde, işyeri seviyesinde yönetime katılım haklarına sahip olmadıkları anlamına gelmemektedir. Bu statüye sahip işyerlerinde istihdam edilenler için Federal düzeyde 1974 tarihli Federal Personel Temsilcileri Yasası (Bundespersonalverträtergesetz), Eyalet düzeyinde ise Eyalet Temsilciler Yasaları, kabul edilmiştir.

B. İşyeri Teşkilat Yasası Kapsamında İşçileri Temsil Eden Organlar

İşyeri seviyesinde tanınan katılım haklarından yararlanmak suretiyle çalışanların haklarının korunması ve geliştirilmesi İşyeri Kurulları aracılığı ile gerçekleştirilmektedir. Bu nedenle İşyeri Kurullarını, Alman katılım sisteminin temel taşı olarak tanımlamakta mümkündür. Ancak, kısaca İşyeri Kurulu olarak adlandırdığımız yapı, - Dünya ve Avrupa seviyesindeki ve yasada düzenlenmeyen temsilci organlarını dışarıda tuttuğumuz zaman³⁰ -, aslen kendi içinde İşyeri Kurulu (Betriebsrat), Genel İşyeri Kurulu (Gesamtbetriebsrat) ve Holding İşyeri Kurulu (Konzernbetriebsrat) olarak ayrılmaktadır.

Bu organlar ile ilgili genel esaslara İşyeri Teşkilat Yasasının 2. Bölümünde yer verilmiştir. Hiyerarşik yapı içinde çalışanlar tarafından kurulması isteğe bağlı olan, ancak bazen de yasa koyucu tarafından kurulması zorunlu olan bu temel organların yanında, İşyeri Kurullarına yardımcı olmak üzere, yine kuruluşu isteğe bağlı olabileceği gibi ihtiyari olan İşyeri Gençlik ve Çıraklık Temsilciliği (Betriebliche Jugend und Auszubildendenvertretung), Genel Gençlik ve Çıraklık Temsilciliği (Gesamt Jugend und Auszubildendenvertretung), Holding Gençlik ve Çıraklık Temsilciliği (Konzern Jugend und Auszubildendenvertretung), İktisat Komitesi (Wirtschaftsausschuss), Uzlaştırma Kurulu (Einigungsstelle) ve

²⁹ bu konudaki ayrıntılı bilgi için Bkz.: *Alpay Hekimler*, Almanya'da Faaliyet Gösteren Çokuluslu Şirketlerde İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, 2004, s.114 vd. yayınlanmamış doktora tezi,

³⁰ Dünya İşyeri Kurulları için Bkz., *Alpay Hekimler*, Dünya Endüstri İlişkileri Sistemini Şekillendirecek Yeni bir Oluşum "Dünya Çalışma Konseyi" ve Volkswagen Modeli, Çimento İşveren, Eylül 2003, s.16-21; *Stewart Robert*, Europäische Betriebsräte, Weltbetriebsräte und deren Betreuung als Prüfsteine internationaler gewerkschaftlicher Politik, Frankfurt, 2000; *Uhl Hans-Jürgen*, "Der Volkswagen Weltkonzernbetriebsrat", Personalwirtschaft, 10/99, s.58-61.

Avrupa İşyeri Kurulları için Bkz.: Dipn. 1

28.maddeye göre kurulabilen özel komiteler, işyeri seviyesinde katılım haklarının yasa kapsamında işletilebilmesi için oluşturulmaktadır.

1. İşyeri Kurulları

a. Seçimler

Bir işyerinde İşyeri Kurullarının kurulabilmesi için, o işyerinde düzenli olarak çalışan en azından 5 seçme yeterliliğine sahip işçi içersinden, en azından üçünün seçilme yeterliliğine sahip bulunması gerekmektedir. Böylelikle yasa koyucu salt işyerinde düzenli olarak beş kişinin çalışıyor olması koşulunu yeterli bulmayıp, bunların seçme yeterliliğinin yanında, en azından üçünün seçilme yeterliliğine haiz olma koşulunu aramaktadır.

Hangi işçilerin seçme hakkına sahip oldukları ise yasanın 7. maddesinde hükme bağlanmıştır. Buna göre, 18 yaşını doldurmuş olan tüm işçiler seçme hakkına sahiptirler. Yasa koyucu, İşyeri Teşkilat Yasasının getirdiği haklardan sadece işyeri ile sürekli bir istihdam ilişkisi içinde bulunanların yararlanmaması, bunun ötesinde geçici istihdam edilenlerinin de kapsanması gerektiği görüşünden yola çıkmış olmalı ki, üç aydan fazla bir süre için ödünç alınmış olan işçilerinin de³¹ seçme hakkına sahip olduklarına yer vermiştir.³² Bir işyerinde İşyeri Kurulunun kurulabilmesi için ifade edildiği üzere sadece seçme yeterliliğine sahip beş işçinin bulunuyor olma şartı yeterli olmayıp, bunun ötesinde en azından üçünün seçilme yeterliliği şartını yerine getirmeleri gerekmektedir. Hangi işçilerin seçilme ehliyetine sahip oldukları- ve olmadıklarını -sorunun yanıtını bize yasanın 8. maddesi vermektedir. Yasanın bu hükmüne göre seçilme yeterliliğine sahip olan ve işyerinde veya esas itibariyle işyerine bağlı olarak altı aydan beri çalışan ve bir ceza davası sonucunda seçilme hakkı elinden alınmamış olan işçiler seçilme yeterliliğine sahiptirler.³³ Diğer bir ifade ile beş işçiden en azından üçünün altı aylık bir kıdeme sahip olmaları ve bir ceza davasının onucunda seçilme ehliyetlerinin ellerinden alınmamış olması gerekmektedir. Böyle bir durumda işyerinin faaliyete geçmesi üzerinden altı ay geçmeden işçilerin bir İşyeri Kurulunu kuramayacakları sonucu ortaya çıkmaktadır, ancak yasa koyucu yeni faaliyete geçen bir işyerinde de çalışanların İşyeri Teşkilat Yasasındaki haklardan yararlanabilmeleri için böyle bir durumda altı aylık kıdem şartının aranmayacağına yer vermiştir.³⁴

³¹ Federal Almanya'da Ödünç Çalışma ile ilgili mevzuat hakkında ayrıntılı bilgi için Bkz., Dİpn.16

³² Bkz.: Betriebsverfassungsgesetz 7.maddesine.

³³ İşyeri Kurullarına seçilme yeterliliği ile ilgili ayrıntılı bilgi için Bkz., *Alpay Hekimler*; a.g.e., s.121 vd.,

Manfred Löwisch/ Dagner Kaiser; (bundan sonra *Löwisch/Kaiser*) Betriebsverfassungsgesetz, 5.neu bearbeitete und erweiterte Auflage, Verlag Recht und Wirtschaft, Heidelberg, 2002, s.91-94.

³⁴ Bkz.: Betriebsverfassungsgesetz 8.maddesinin 2.fıkrasına.

Kanun kapsamında seçme yeterliliğine sahip olmak, seçimlere katılma hakkının tanınmasının ötesinde beraberinde bazı haklar getirmektedir. Öyle ki, seçme yeterliliğine sahip olan işçiler, seçim kurulunda görev alma, seçim kurulunun görevlendirilmesi için İş Mahkemesine başvurma, bu kurulun görevini yerine getirmemesi halinde seçime itiraz etme, İşyeri Kurulundan Konseyinden veya Komiteden bir üyenin üyeliğinin düşmesi için müracaat etme ve de işyeri toplantısının yapılması çağrısında bulunma haklarına sahip olmaktadır³⁵. Böylelikle bir işyerinde seçimlere katılma hakkına sahip olan işçiler, sahip oldukları bu hakları aracılığı ile işyerinde İşyeri Kurulları üzerinde belirli bir ölçüde denetleyici bir fonksiyona da sahip olmaktadır.

Seçme yeterliliğine sahip asgari 5 işçinin bir işyerinde istihdam ediliyor olması salt İşyeri Kurulunun oluşturulması aşamasında değil, bunun ötesinde işçileri temsil eden bu organın faaliyetlerini sürdürmesi açısından da büyük önem taşımaktadır. Çünkü, bu sayıda bir azalma olduğu taktirde İşyeri Kurulunun yeterliliği ve buna bağlı olarak da görevi son bulmaktadır. Fakat işyerindeki işçi sayısında bir azalma olup, buna bağlı olarak aranan seçilme yeterliliğine sahip 3 işçi şartı ortadan kalkarsa bu durumda İşyeri Kurulunun yeterliliği bir sonraki seçimlere kadar devam eder, ancak yeni seçim döneminde koşullarda bir değişiklik olmadığı sürece yeni bir İşyeri Kurulu seçilemez³⁶.

İşyeri Kurulunun seçimini düzenleyen 13.maddesinde, seçimlerinin her dört yılda bir, 1 Mart ile 31 Mayıs tarihleri arasında gerçekleştirilmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. 1990 öncesindeyse yasa koyucu bu seçimlerin üç yıl arayla yapılması gerektiğini hükme bağlamıştı.³⁷ Böylelikle esas itibarıyla bir İşyeri Kurulunun görev süresi dört yıl olmaktadır. Seçimlerin nasıl ve ne şekilde uygulanacağı yasa koyucu tarafından bir Tüzük³⁸ ile belirlenmiştir. Reform öncesi bu tüzük işyeri büyüklüğü dikkate alınmadan tüm işyerleri için aynı şekilde uygulanmaktaydı. Yürürlükteki mevzuat çerçevesinde seçimlerin nasıl gerçekleştirildiğinin ve seçimler sırasında dikkate alınması gereken usul ve esasların neler olduğunu incelemek bu çalışmanın boyutunu aşacağından dolayı, sadece reform yasası ile birlikte bu sürecin küçük işyerleri için basitleştirildiğinin belirtmek yeterli olacaktır.

21 Temmuz 2001 tarihinde getirilen değişiklikler kapsamında küçük işyerleri için basitleştirilmiş bir seçim sistemi uygulaması esas itibarıyla 5 ila 20 arasında seçme yeterliliğine sahip işçi çalıştıran işyerlerini kapsasa da, seçim divanı ve işveren aralarında anlaşmak suretiyle işyerinde 51 ila 100 arasında sürekli

bu konuda ki kapsamlı açıklamalar için özellikle Bkz.: *Däuber/Kittner/Klebe* a.g.e., s. 408 vd.

³⁶ *Däuber/Kittner/Klebe* a.g.e., s.33.

³⁷ Michael Wollenschläger, Arbeitsrecht, 2.neu bearbeitete und erweiterte Auflage, Carl Heymanns Verlag, Köln, 2004, s.324.

³⁸ Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz - Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung-WO) vom 11.Dezember 2001 (BGBl I 3493).

çalışan işçi bulunması halinde bu seçim sisteminin uygulanabileceği hükme bağlanmıştır. Bu tarz yeni bir düzenlemeye gidilmesinin nedeni yasa tasarısında, küçük işyerlerinde seçimlerin yapılmasının maliyetini azaltmak ve karmaşık son seçim sürecinden kurtarmak olarak ifade edilmiş ve böylelikle küçük işyerlerindeki İşyeri Kurullarının sayısında artış olacağı dile getirilmiştir.³⁹

Yukarda ifade edildiği üzere İşyeri Kurulu seçimlerinin her dört yılda bir belirtilen tarihler arasında yapılması esastır. Ancak belirli hallerde bu genel kuralın dışına çıkılabileceği yine yasada yer verilen hükümler arasındadır. Buna göre;

i) Seçimlerin üzerinden 24 ay geçtikten sonra sürekli olarak çalışanların sayısı yarı oranında artmış veya azalma göstermiş ise

ii) İşyeri Kurulu üyelerinin sayısı tüm yedekleri ile birlikte yasa da öngörülen sayının altına inmiş ise,

iii) İşyeri Kurulu üyeleri çoğunluk ile İşyeri Kurulunun geri çekilmesine karar vermiş ise,

iv) Yapılan İşyeri Kurulu seçimine ilişkin itiraz kabul edilmiş ise,

v) İşyeri Kurulu Mahkeme kararı ile fesih edilmiş ise,

vi) İşyerinde henüz bir İşyeri Kurulu oluşturulmamış ise, seçimlere gidilmesi mümkündür.

Özetle bir işyerinde bir İşyeri Kurulunun kurulabilmesi için, belirtildiği üzere, o işyerinde düzenli olmak üzere çalışan en azından 5 seçme yeterliliğine sahip işçinin bulunması gerekir ve bu 5 işçiden en azından üçünün seçilme yeterliliğine sahip olması gerekir. Yasa maddesinde yer verilen "kurulabilir" kavramından açıkça, bu temsilcilik organının kuruluşunun zorunlu olmadığı, çalışanların iradesine bırakıldığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla İşyeri Teşkilat Yasasından yer verilen haklardan yararlanılabilmemesinin ön koşulu işyerinde bir İşyeri Kurulunun seçilip faaliyet gösteriyor olmasıdır.

b. İşyeri Kurulunun Organizasyonu ve Yönetim

İşyeri Kurulunda Görev Yapacak Üyeler

Bir işyerine bağlı olarak istihdam edilen işçilerin çıkarlarının tam anlamıyla korunabilmesi için çalışanların sayısı ile İşyeri Kurulu üye sayısı arasında oransal bir dengenin kurulması gerekir. Aksi halde, İşyeri Kurulunun kendisinden beklenen görevleri yerine getirmesi mümkün olamaz. Bu nedenle yasa koyucu, yasanın 9.maddesinde işyerinde seçme yeterliliğine sahip işçi sayısı ile İşyeri Kurulunun üye sayısı arasında bir denge kurma yoluna gitmiştir.

Anılan maddede, bir işyerinde seçme yeterliliğine sahip 5 ila 20 kişinin istihdam ediliyor olması halinde İşyeri Kurulunun 1 üyeden oluşacağı, 21 ila 50 arasında 2 üyeden, 51 ila 100 arasında 3 üyeden, 101 ila 200 arasında 7 üyeden,

³⁹ Bkz.: BT-Drucks. 14/5741, S.36 zu Nr.12

201 ila 400 arasında 9 üyeden 7001 ila 9000 arasında 35 üyeden oluşacağı hükme bağlanmıştır.

Reform ile birlikte getirilen önemli değişikliklerden birisi, İşyeri Kurulu üye sayısının işçiler lehine yeniden düzenlenmiş olmasıdır, daha açık bir ifade ile özellikle büyük işyerlerinde İşyeri Kurullarında üye sayısı belirgin şekilde artış göstermiştir. Ancak şunu da ifade etmek gerekir ki, bazı yazarlar, İşyeri Kurullarının üye sayısının artırılmasının pratikte bir yararının olacağı yönündeki yaklaşımlara, şüphe ile yaklaşmaktadırlar.⁴⁰

Dolayısıyla bir İşyeri Kurulu tek bir kişiden oluşabileceği gibi, işyerinde istihdam edilen işçilerin sayısına göre 35 ve daha fazla üyeli bir organ haline gelebilir.

İşyeri Kurulunun oluşumunda tüm “istihdam gruplarının” dikkate alınması gerekmektedir. “İstihdam grupları” ile meslek grupları kast edilmektedir, yani vasıflı işçiler kadar, vasıfsızlar, teknik elemanlar, büro elemanları ve şoförler gibi değişik iş tanımlarına sahip işçilerinin temsil edilmesi gerekmektedir.

2001 Reformu ile bu alanda bir adım daha ileri atılarak, cinsiyete yönelik spesifik bir hükmün yasaya yansıtılması sağlanmıştır. Reform öncesinde İşyeri Kurullarında kadın ve erkeklerin, o işyerinde çalışan kadın ve erkek sayısına göre temsil edilmesi gerektiği hükmü geçerliydi . Ancak uygulamaya bakıldığında, bu hükümden beklenen sonucun alınmadığı görüldü. Öyle ki, anılan hükmün yürürlükte olduğu dönemde yapılan son seçimlerin sonucunda (1998 seçimleri), toplam istihdam edilenler içinde kadınlar % 43'lük bir orana sahip iken, İşyeri Kurullarında görev yapanlar içinde kadınların oranının sadece % 25,4 olduğu belirtilmektedir.⁴¹ Bu oran açıkça yasa koyucunun beklediği sonuca ulaşılmasından uzak kaldığını ortaya koymaktadır.

Hazırlanan yasa tasarısında, İşyeri Kurulu en azından üç üyeden oluşacaksa, kadın ve erkeklerin bu organda zorunlu olarak işyerinde istihdam edilen kadın ve erkeklerin sayısına göre belirleneceği yolunda bir ifadeye yer verilmiştir. Bu hüküm ile kadın ve erkeklerin İşyeri Kurullarında dengeli ve aynı zamanda kadınların da tam olarak temsil edilmeleri amaçlanmıştır. Ne var ki tasarıda yer verilen bu ifade şiddetli tartışmaları ortaya çıkmasına neden oldu. Hatta bu hükmün Anayasaya aykırı olduğu yönünde iddialar dahi ortaya atıldı.⁴²

Yasa koyucu tartışmalara son vermek ve de bir ara çözüm bulmak için, tasarıda yer verilen “zorunlu” ifadesi yerine, yasa maddesinde bir asgari şart getirmek suretiyle kadın ve erkeklerin İşyeri Kurullarında temsil edilmeleri ile ilgili esası yeniden düzenlemiştir. Buna göre İşyeri Teşkilat Yasasının 15.maddesinin 2.fıkrasına göre İşyeri Kurulu en azından üç üyeden oluşan

⁴⁰ bu konudaki açıklamalar için Bkz.: *Michael Wollenschläger*, a.g.e., s.326.

⁴¹ Bkz.: *Drachol/ Engelbert*, a.g.e., s.85.

⁴² Bkz.: *Däuber/Kittner/Klebe*, a.g.e., s.456.

işyerlerinde, azınlıkta olan cins, en azından istihdam edilen işçi sayısı oranında temsil edilmelidir. Böylelikle bir işyerinde azınlıkta olan kadın veya erkekler, asgari olarak istihdam edilen sayıları oranında temsil edilmeleri garanti edildiği gibi, bu asgari oranın üzerinde de İşyeri Kuruluna temsilci göndermenin yolu kapatılmamıştır.

Bir işyerinde istihdam edilen kadın ve erkeklerin sayısına göre, İşyeri Kurulunun kaç üyesinin asgari olarak kadın veya erkeklerden oluşması gerektiği ise Seçim Kurulu tarafından ilgili Tüzüğün hükümlerine göre hesaplanmaktadır.

İşyeri Kurulunda görev yapacak üye sayısı ve üyelerin belirlenmesinde dikkat edilmesi gereken hususlar kısaca açıklandıktan sonra, İşyeri Kurulunun organizasyon yapısına bakmak gerekir.

İşyeri Kurulunun organizasyon yapısı ile ilgili genel hükümlere yasanın üçüncü bölümünde yer verilmiştir. Dolayısıyla bu hükümler esas itibarıyla birden fazla üyeye sahip İşyeri Kurulları için anlam ifade etmektedir.

Başkanın Seçimi ve Görevleri

Yasanın 26.maddesinin 1.fıkrasında İşyeri Kurulunun kendi içinden bir başkan ve yardımcısının seçeceği hükmüne yer verilmiştir. Böylelikle en azından üç üyeden oluşan bir İşyeri Kurulu kendi içinden bir başkan ve yardımcısını seçmek zorundadır. Seçimin yapılması bu ifadeden ötürü yasal bir yükümlülük olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yükümlülüğün yerine getirilmediği durumlarda, İşyeri Kurulu yasanın ihlal edildiği gerekçesi ile fesih dahi edilebilir.⁴³ Seçimin yapılamamasının nedeni her ne olursa olsun İş Mahkemesi aracılığı ile de geçici olarak da bir başkanın tayin edilmesini mümkün olmadığını da belirtilmesi gerekir.⁴⁴

Yargı kararlarında⁴⁵ ve de doktrinde⁴⁶ ağırlıklı olarak, işverenin, İşyeri Kurulunda bir başkan seçilmediği sürece kurul ile birlikte çalışmak zorunda bulunmadığı yolunda görüşüne yer verilse de, bazı yazarlar bu yoruma karşı çıkmaktadırlar. Öyle ki, bu yazarlara göre, kurul seçimlerinin sonuçlarının ilan edilmesi ile birlikte İşyeri Kurulunun tüm hak ve sorumlulukları da yürürlüğe girmekte ve dolayısıyla işveren içinde taraf teşkil etmektedir.⁴⁷

İşyeri Kurulu başkanı ve yardımcısı olarak seçilme ehliyetine tüm üyeler sahiptir. Başkan ve yardımcısının İşyeri Kurulunun içinde seçileceğinden dolayı

⁴³ *Däuber/Kittner/Klebe*, a.g.e., s.605.

⁴⁴ Bkz.: *Däuber/Kittner/Klebe*, a.g.e., s.606; *Karl Fitting/ Heinrich Kaiser/ Gerd Engels/ Friedrich Heithner/ Ingrid Schmidt*, Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung Handkommentar, 21. Auflage, 2002, § 26 Rn.6.

⁴⁵ Bkz.: BAG 23.8.1984, AP Nr.36 zu § 102 BertVG 1972; ArbG Mainz, 25.9.1997, AiB 98, 469.

⁴⁶ Bkz.: *Dietrich/ Hanau/ Schaub*, a.g.e., s.940.

⁴⁷ *Däuber/Kittner/Klebe*, a.g.e., s.606.

yedek üyelerin seçime katılma hakları bulunmamaktadır, ancak yedek bir üye asil bir üyenin yerine almış ve dolayısıyla asil üye konumuna geçmiş ise, seçme ve seçilme hakkına doğal olarak sahip olmaktadır.

Seçimin yapılabilmesi için salt çoğunluğun sağlanması gerekmektedir. En fazla oy alan aday başkan olarak seçilmektedir. İşyeri Kurulu başkan ve yardımcı seçiminin birlikte yapılması yönünde karar almadığı sürece, seçimler ayrı ayrı yapılmaktadır. Bundan dolayı da en fazla oy alan başkan ve ondan sonra en fazla oyu alan başkan yardımcısı olarak seçilir şeklinde bir uygulama söz konusu değildir. Seçimlerde adayların eşit oy alması durumunda nasıl hareket edileceği yönünde yasada bir hükme yer verilmemiştir. Ancak böyle bir durumda seçimlerin tekrar edilmesi ve nihayetinde kura sistemine baş vurulması önerilmektedir.⁴⁸

Federal İş Mahkemesinin 1965 yılında vermiş olduğu bir kararında⁴⁹ başkanlığa yada yardımcılığa seçilmiş olan kişinin bu görevi kabul etmek gibi bir zorunluluğun olmadığı vurgulanmıştır. Doğal olarak seçimi kazanan kişinin bu yönde bir talebi ancak kendisinin aday olmaması halinde, daha açık bir ifade ile diğer üyeler tarafından aday gösterilip seçilmesi halinde ortaya çıkabilmektedir.

İşyeri Kurulu başkanlığına ve yardımcılığına seçilmiş olan üyeler bu görevlerini, İşyeri Kurulunun görev süresince sürdürürler. Fakat kurul kendi içinde bir yönetmelik oluşturup, bu genel hükme aykırı bir düzenlemeye gitmiş ise, yönetmelik ile belirlenen hüküm geçerli olmaktadır. Ancak uygulamada bu yönde bir düzenlemeye ender olarak rastlanmaktadır, çünkü İşyeri Kurulu gerekli gördüğü durumlarda başkan ve de yardımcısının görevine son verebilir.⁵⁰ Böyle bir durumda ise yerine yeni bir kişinin seçilmesi söz konusu olmaktadır, diğer bir ifade ile başkan veya yardımcısının görevine konsey tarafından son verilmesi, İşyeri Kurulunun de faaliyetinin sona ereceği anlamını taşımamaktadır.

Başkan, diğer üyelere oranla daha fazla yükümlülükleri ve görevleri bulunduğundan dolayı hizmet akdinden doğan sorumluluklarından muaf tutulmaktadır (Freistellung)⁵¹. Yasadan kaynaklanan görevlerin neler olduğuna baktığımız zaman, bunları aşağıdaki gibi kısaca sıralamak mümkündür:

⁴⁸ İşyeri Kurulu başkanı ve yardımcısının seçimi ile ilgili ayrıntılı bilgiler için özellikle Bkz.: *Däuber/Kittner/Klebe* a.g.e., s.607.

⁴⁹ BAG 29.1.1965, AP Nr.8 zu § 27 BertVG.

⁵⁰ bu konudaki ayrıntılı açıklamalar için özellikle Bkz.: *Däuber/Kittner/Klebe* a.g.e., s.608.

⁵¹ İşyeri Teşkilat Yasasının 38.maddesinin 1.fıkrası uyarınca, bir işyerinde 200 ila 500 işçi istihdam ediliyor ise, 1 üye; 501 ila 900 işçi istihdam ediliyor ise, 2 üye; 901 ila 1500 işçi istihdam ediliyor ise, 3 üye; 1501 ila 2000 işçi istihdam ediliyor ise, 4 üye; 2001 ila 3000 üye istihdam ediliyor ise, 5 üye; 3001 ila 4000 işçi istihdam ediliyor ise, 6 üye; 4001 ila 5000 işçi istihdam ediliyor ise, 7 üye; 5001 ila 6000 işçi istihdam ediliyor ise 8 üye... ; 9001 ila 10000 işçi istihdam ediliyor ise 12 üye, hizmet aktitlerinden işverene karşı doğan

ı) İşyeri Kurulu toplantısına üyeleri, yedek üyeleri, Ağır Özürlüler Temsilcilerini, Gençlik ve Çıracılar Temsilcilerini, gerektiğinde işvereni, bilirkişileri ve sendika temsilcilerini davet etmek ve gündemi belirlemek,

ıı) İşyeri Kurulu toplantılarını yönetmekte ve seçim sonuçlarını ilan etmek,

ııı) İşyeri Kurulu tutanağını imzalamak,

ıv) Konsey tarafından başka bir üye görevlendirilmediği sürece Gençlik ve Çıracılar Temsilciliğinin toplantılarına katılmak, görevleri arasında yer almaktadır.

Gündemi belirleme yetkisine sahip olması nedeniyle başkan, İşyeri Kurulunun faaliyetlerini büyük ölçüde şekillendirme ve etkileme imkanına sahip olmaktadır. Aşağıda açıklanacağı üzere İşyeri Kurulunun üye sayısı dokuzun altında ise, işyeri komitesi oluşturulamayacağından dolayı, yukarıda ifade edilen görevlerin yanında günlük idare işyeri de başka bir üye görevlendirilmediği sürece başkan sorumlu olmaktadır.⁵²

İşyeri Kurulu başkanı, kurul adına yapılan beyanları kabul etmek ve yine konsey tarafından alınan kararları açıklama konusunda yetkilidir. Bu yetkinin önemi özellikle, işverenin bir işçinin hizmet ilişkisini sona erdirmek istediğinde, İşyeri Kurulunu bilgilendirme yükümlüğünün bulunduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır.⁵³ Aynı durum işveren tarafından bir kişinin işe alınmak istediğinde de söz konusu olmaktadır. Bunun ile birlikte başkanın tek başına karar verme yetkisine sahip olmadığını, kararın konsey tarafından alınması gerekli olduğunun ifade edilmesi gerekmektedir. Eğer başkan, konseyin bilgisi dışında yada yanlış bir beyanda bulunur ise, başkanlık görevine, bazı durumlarda ise konsey üyeliği görevine son verilebilir.⁵⁴

İşyeri Komitesi

Çalışanların işyeri seviyesinde haklarını ve çıkarlarını gözetlemek ile yükümlü olan İşyeri Kurulu, işlerini daha rahat bir şekilde organize edebilmesi için bir işyeri komitesini (Betriebsausschuss) oluşturmak zorundadır. Ancak bu

sorumluluklarından muaf tutulmaktadır. Bu konu ile ilgili ayrıntılı düzenlemeye aynı maddenin 2.3. ve 4.f.krasında yer verilmiştir.

⁵² Bkz.: *Drachold/Engelbert*, a.g.e., s.140 vd.

⁵³ İşyeri Kurulunun iş ilişkisinin sona erdirilmesi ile ilgili katılım hakları için Bkz.: *Alpay Hekimler*; "Federal Almanya'da İş İlişkilerinin Sona Erdirilmesinde İşyeri Teşkilat Yasası Kapsamında İşyeri Kurullarına Tanınan Katılım Hakları", TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2003, Sayı 2-3, s.23-36.; *Manfred Löwisch/Günter Spinner*; Kommentar zum Kündigungsschutzgesetz, 9. überarbeitete und erweiterte Auflage, Verlag Recht und Wirtschaft, Heidelberg, 2004; *Jobst Hubertus Bauer/ Gerhard Röder*; Taschenbuch zur Kündigung, 2.Auflage, Verlag Recht und Wirtschaft, Heidelberg, 2000; *Michael Kittner/Wolfgang Däubler/ Bertram Zwanziger*; Kündigungsschutzrecht Kommentar für die Praxis, Bund Verlag, 5.Auflage, Frankfurt/Main, 2001.

⁵⁴ Ayrıntılar için Bkz.: *Drachold/Engelbert*, a.g.e., s.142.

yükümlülük İşyeri Kurulunun dokuz ve daha fazla üyeden oluşması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu komitenin oluşumu ve üyelerin belirlenmesi ile ilgili genel esaslara yasanın 27.maddesinde yer verilmiştir.

İşyeri Kurulu başkanı ve yardımcısı komitenin doğal üyesidirler. Diğer bir ifade ile bu kişilerin seçilmesine gerek kalmadan doğrudan komitenin üyesi haline gelmektedirler. Komitede görev yapacak üyelerin sayısı İşyeri Kurulundaki üye sayısına göre belirlenmektedir. Buna göre komitenin doğal üyeleri ile birlikte asgari olarak 5 üyeden ve azami olarak 11 üyeden meydana gelmektedir.

Komitenin görevleri yine aynı maddenin 2.fıkrasında şekillendirilmiştir. Bu fıkrada yer verilen hükme göre işyeri komitesinin esas görevi, İşyeri Kurulunun gündelik işlerini idare etmektir.⁵⁵ Ancak İşyeri Kurulu üyelerinin çoğunluk kararı ile bu komiteye kendisinin görev alanına giren yükümlülükleri devretme hakkına da sahiptir, ne var ki bu hakkın işyeri sözleşmesi (Betriebsvereinbarung) imzalamaya yetkisini kapsamadığı da yasada açıkça yer verilmiştir. Komiteye yetki devrinin yazılı olarak yapılması şart olduğu gibi, bu görevlerin geri alınması halinde de yazılı şekil şartı aranmaktadır.⁵⁶

İfade edildiği üzere, İşyeri Kurulu dokuz üyeden oluşuyor ise, işyeri komitesinin kurulması yasal bir zorunluluktur. Ancak yasa koyucu anılan üye sayısına sahip olmayan konseylerde de gündelik işlerin çabuklaştırılması amacıyla olsa gerek, günlük işlerin idaresi ile doğrudan başkan veya yardımcısının görevlendirilebileceğine yönelik yasanın 27.maddesinin 3.fıkrasında bir olanak tanımıştır. Doğal olarak bu yönde bir kararın alınması İşyeri Kurulu üyelerinin tercihine bırakılmıştır.

İhtisas Komitelerin Oluşturulması

İleriki bölümde de ele alınacağı üzere İşyeri Kurulunun sahip olduğu katılım hakları ile birlikte görev, yetkileri ve borçları göz önünde tutulduğunda, özellikle büyük işyerlerinde İşyeri Kurullarında işlerin aksamadan yürümesi büyük bir önem arz etmektedir. İşyeri Kurulu bünyesinde iş akışının sorunsuz işlemesi hem çalışanlar, hem işverenler, dolayısıyla işletmenin varlığı açısından da ağırlıklı bir öneme sahiptir. Bu nedenle bir işyerinde 100'den fazla işçi istihdam ediliyorsa, İşyeri Kuruluna, belirli görevlerini devretmek üzere komiteler kurma hakkı tanınmıştır. İhtisas komiteleri olarak da tanımlayabileceğimiz bu komitelerin işyeri komitesinden ayrılan en büyük yönü, şartlar oluştuğunda kuruluşlarının zorunlu olmamasıdır.

2001 Reformu ihtisas komitelerinin oluşturulması açısından da öne çıkmaktadır. Öyle ki, reform öncesinde komitelerin kurulabilmesi, işyeri

⁵⁵ Bu işlerin kapsamı ile ilgili ayrıntılı bilgiler için örneğin Bkz.: *Däuber/Kittner/Klebe*, a.g.e., s.614 vd.: *Drachold/Engelbert*, a.g.e., s.145 vd.

⁵⁶ Karş.: Betriebsverfassungsgesetz § 27 Abs.2 Satz 4

komitesinin varlığına bağlanmıştır. Daha açık bir anlatımla, İşyeri Kurulu bünyesinde bir işyeri komitesi zorunlu olarak oluşturulmamışsa başka komitelerinin kurulması mümkün değildir. Dolayısıyla ihtisas komitelerinin kurulabilmesi için de asgari olarak o işyerinde 200 kişinin istihdam ediliyor olması gereklidir. Böylelikle reform ile bu şartın ortadan kaldırılmasıyla, komitelerin oluşturulabilmesi için aranan asgari koşullarda aşağıya çekilmiş olundu.

Bu komiteler daha çok spesifik konulara ilişkin olarak İşyeri Kurulunun karar almasında yardımcı olmaktadır. Eğer bir işyerinde, işyeri komitesi oluşturulmuş ise, diğer bir ifade ile o işyerinde en azından 200 işçi istihdam ediliyorsa, bu durumda komitelerin kendilerinin de karar alma yetkileri bulunmaktadır.⁵⁷

Görüldüğü üzere yasa koyucunun tanıdığı olduğu bu haktan yararlanıp yararlanmaması, kaç tane komite kuracağı, kaç üyeden oluşacağı ve bunları hangi yetkiler ile donatacağı İşyeri Kurulunun tercihi bırakmıştır. Bu konuda İşyeri Kuruluna önemli bir ölçüde esneklik sağlanmış olması ile birlikte Federal İş Mahkemesinin 1976 yılında vermiş olduğu bir karar⁵⁸, yetki devri ile ilgili çerçevenin sınırlarını da çizmektedir. Anılan karar göre, İşyeri Kuruluna yasada belirtilen kesin hüküm dışında bir sınırlama getirilmediği –işyeri sözleşme akdetme yetkisinin devri– ancak yetki ve görevlerinin neredeyse tamamına yakınının komitelere devredemeyeceğini, özünde ana organ olarak yasadaki kaynaklanan yetkilerden sorumlu olmak zorundadır.

Her işyerinde farklılıklar gösterebilmesine rağmen, genelde uygulamaya baktığımız zaman büyük işletmelerde daha çok aşağıda belirtilen ihtisas komitelerinin kurulduğunu görmekteyiz.

- İş güvenliği komitesi
- Çalışma süreleri komitesi
- Eğitim komitesi
- İleri eğitim komitesi
- Verileri değerlendirme komitesi
- Yeni teknolojiler komitesi
- Ergonomi komitesi
- Personel komitesi
- Personel plan komitesi
- Sosyal komite
- Kadın sorunları komitesi
- Yabancı işçilerin işyerine entegrasyonu komitesi

⁵⁷ *Gehard Wilhelm/ Achim Lindenam*, Unternehmenshandbuch Arbeitsrecht, 2., neu bearbeitete Auflage, Carl Heymanns Verlag, Köln, 2002. s.377.

⁵⁸ Bkz.: BAG Beschluß v.1.6.1976 - ABR 99/74 – AP Nr.1 zu § 28 BetrVG 1972

Şüphesiz bu listede yer alan komiteleri çoğaltmak mümkündür. Anılan komiteler ile işyeri komitesinin farklılıkları bir diğer nokta İşyeri Kurulu başkanı ve yardımcısının doğal olarak bu komitelerinin üyeleri olmamalarıdır. Ancak bu komitelerde yer almaları yönünde bir engelin bulunmadığının da belirtilmesi yararlı olacaktır. Yasada bu komitelerin büyüklükleri ile ilgili bir hükme yer verilmemiştir. Fakat komitelerde alınacak kararlarda bir eşitlik halinin ortaya çıkmasına meydan vermeyecek şekilde üye sayısının belirlenmesi tavsiye edilmektedir.⁵⁹

Komitelerin görev süresi ile ilgili olarak da bir hükme yer verilmediğinden dolayı, bu komiteler belirli bir süre için kurulabileceği gibi süresiz olarak da kurulabilirler.⁶⁰ Ancak İşyeri Kurulunun görev süresinin bitmesi ile süresiz olarak oluşturulan komitelerin görev süresi de sona ereceği şüphesizdir.

c. İşyeri Kurulu Toplantıları

İşyeri Kurulu toplantısına davet başkan tarafından zamanında, gündemi de belirtmek suretiyle üyelere yapılır.

İşyeri Teşkilat Yasasında, İşyeri Kurulu toplantılarının ne sıklıkla ve ne kadar süre ile yapılması gerektiğine dair bir ifadeye yer vermeye gerekli görmemiştir. Doğal olarak bu toplantılar, konseyin görevini yerine getirmesi gerektiği zaman, düzenlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle toplantılar uygulamada genellikle haftanın belirli bir gününde gerçekleştirilmektedir. Toplantıların düzenli olarak belirli bir günün belirli saatinde yapılmasının beraberinde birçok avantaj getireceği şüphesizdir. Bu avantajlar arasında, günün belirli olması sebebiyle, üyelerin işlerini toplantıya göre ayarlayabilmeleri, başkanın her toplantı için üyelere davet mektubu gönderme yükümlülüğünün ortadan kaldırılması gibi durumlar sayılabilir. Şüphesiz başkan gerekli gördüğü hallerde İşyeri Kurulunu önceden belirlenen tarihlerin dışında da toplantıya çağırabilir. Ancak her durumda gündemi belirtmesi zorunludur.

Toplantılar çalışma süreleri içinde gerçekleştirildiğinden dolayı, toplantının yapılacağı günün başında yapılması tavsiye edilmektedir. Ancak bunun için tüm üyelerin çalışma sürelerinin aynı zamanda başlaması gerekmektedir.⁶¹

Üyelerden birinin toplantıya iştirak etmesi mümkün olmadığı hallerde⁶² bunu derhal başkana bildirmek zorundadır. Böyle bir durumda başkan katılamayacak üye yerine yedek üyeyi davet eder.

⁵⁹ *Drachold/Engelbert*, a.g.e., s.174.

⁶⁰ *Alpay Hekimler*, a.g.e., s.134.

⁶¹ Bu konudaki öneriler için Bkz.: *Drachold/Engelbert*, a.g.e., s.197.

⁶² Üyenin esasen iki nedenle toplantıya katılması mümkün olmaz, doğal yada hukuksal nedenlerden ötürü. Eğer üye örneğin yıllık izni kullanıyorsa, hastaysa, iş nedeniyle seyahateyse veya bir eğitim programına katılması nedeniyle toplantıya katılması mümkün

Üyelerin dörtde birinin veya işverenin talebi üzerine bir konunun tartışılması gerekirse, başkan İşyeri Kurulunu toplantıya çağırmak ve bu konuyu gündeme almak zorundadır. İşveren, talep etmiş olduğu toplantıya ve ayrıca İşyeri Kurulu tarafından davet edilmiş olduğu toplantılara katılabilir. İşverenin bu toplantılara üyesi olduğu işveren kuruluşundan bir temsilci ile birlikte katılması da mümkündür.

Toplantılarda ele alınan konular bazen uzmanlık bilgisi gerektirdiğinden dolayı, işletme bünyesinden veya dışardan bir bilirkişinin ve danışmanlık yapabilecek kişilerin toplantıya katılması istenebilir. Böyle bir durumda önceden işverenin bilgilendirilmesi yararlı olmaktadır.

Yasanın 33.maddesinde, yasada farklı şekilde düzenlenmediği sürece kararların toplantıya katılan üyelerinin oçoçluğu ile alındığına yer verilmiştir. Ancak toplantıya asgari olarak üyelerin yarısının iştirak etmesi zorunludur. Oyların eşitliği halinde ise, oylan konunun reddedildiği kabul edilmektedir.

d. İşyeri Kurulunun oluşturulması ile ilgili maliyetler

Tüm yapılanmalarda olduğu gibi İşyeri Kurulunun oluşturulması ve faaliyet göstermesi de beraberinde birtakım maliyetler getirmektedir. Yasa koyucu bu konu ile ilgili çerçeveyi 40.maddede çizmiştir. Bu maddeye göre;

“(1) İşyeri Kurulunun çalışmalarından dolayı doğan giderleri işveren tarafından karşılanır.

(2) Oturumlar, girişme saatleri ve sürekli işlerin yürütümü için gerekli olan büro, malzeme, bilgi ve iletişim donanımı ve de büro personeli işveren tarafından karşılanmak zorundadır.”

İşyeri Kurulunun faaliyet göstermesi ile birlikte ortaya çıkan tüm masrafların işveren tarafından karşılanacağı hükmüne yer verilmiştir. Bu masraflar arasında neler yer aldığına baktığımız zaman, bir organ olarak İşyeri Kurulunun beraberinde getirdiği maliyetlerin yanında, üyelerin faaliyetleri ile birlikte ortaya çıkan maliyetleri de kapsadığını görmekteyiz. Örneğin bir üyenin, telefon giderlerinin, toplantıya katılmak için seyahat masrafları, eğitim toplantılarına katılmak için ortaya çıkan toplam maliyetlerde dahil olmaktadır.

İkinci fıkrada yer alan “bilgi ve iletişim donanımı” tabiri 2001 reformu ile madde fıkrasına ilave edilmiştir. Bu yeni düzenleme ile yasa koyucu işverene, İşyeri Kuruluna en son teknolojik yenilikler ile donatmak zorunda olduğu görevini yüklemiştir.

İşyeri Kurulu ile işveren arasında çıkan uyuşmazlıklarda mahkeme masraflarının işveren tarafından karşılanması esastır. Bu yönde bir düzenlemeye

değilse, bu durumda doğal nedenlerden söz edilmektedir. Ancak üyeyi doğrudan ilgilendirecek bir konu gündemde ise söz konusu olmaktadır.

gidilmemiş olunsaydı, İşyeri Kurulunun sahip olduğu katılım haklarını işveren karşısında savunmasının oldukça güç olacağı ifade edilmiştir.⁶³

e. İşyeri Kurullarının Görev Süreleri

İşyeri Kurulunun görev süresi, önceki İşyeri Kurulunun görev süresinin tamamlaması ve seçim sonuçlarının ilan edilmesi ile başlamaktadır. Seçimlerin normal şartlar altında her dört yılda bir yapıldığı göz önünde bulundurulduğunda, İşyeri Kurulunun görev süresi de buna bağlı olarak dört yıl olmaktadır.

İşyeri Kurulunun faaliyet gösterdiği işyerinin sahibinin değişmesi veya bu işyerinde grev veya lokavt kararın alınması, İşyeri Kurulunun görev süresini sona erdirmemektedir.⁶⁴ Ancak işyerinin kapanması durumunda doğal olarak işçileri temsil eden bu organın görev süresi de sona ermektedir.

f. İşyeri Kurulu Üyelerinin Hak ve Borçları

İşyeri Kurulu üyelerinin hak ve borçlarının neler olduğuna değinilmeden önce, üyelerin görev sürelerinin ne zaman başladığı ve hangi hallerde son bulduğuna kısaca değinmek yararlı olacaktır.

İşyeri Kurulu üyesinin görev süresi esas itibarıyla, İşyeri Kurulunun görev süresinin paralelinde belirlenmektedir. Daha açık bir anlatımla üyenin görev süresi İşyeri Kurulunun görev süresi ile birlikte aynı zamanda başlamakta ve aynı zamanda sona ermektedir. Ancak bazı hallerde üyenin görev süresinin zamanından önce de sona erebilmesi mümkündür. Bu durum aşağıda belirtilen durumların ortaya çıkması halinde söz konusu olmaktadır;

- Hizmet ilişkisinin sona ermesi halinde,
- Üyelikten istifa edilmesi halinde,
- İşyeri Kurulunun feshedilmesi halinde,
- Seçilme yeterliliğinin kayıp edilmesi halinde,
- Seçimlere yönelik itiraz süresinin geçmesinden sonra, Mahkeme kararıyla kişinin seçilme yeterliğine sahip olmadığına hükmedilirse,
- İşyeri Kurulu Üyesi mahkeme kararı ile Yasanın 23. maddesinin 1.fıkrası uyarınca ağıt kusurlu hareket etmesinden ötürü üyeliğine son verir ise,

İşyeri Kurulunun sahip olması gerektiği üye sayısında bir azalma olması halinde, yedek üye İşyeri Kurulunun asıl üyesi haline gelerek, İşyeri Kurulu çalışmalarını sürdürmeye devam etmektedir.

Yasa koyucu, İşyeri Kurulu üyelerine görevlerini tam olarak yerine getirebilmeleri için bir takım haklar tanımıştır. Bu haklar arasında en

⁶³ *Drachold/Engelbert*, a.g.e., s.326.

⁶⁴ *Michael Wallenschläger*, a.g.e., s.326.

önemlilerden birisi üyelerin görevlerini yerine getirirken çalışma yükümlülüklerinin ortadan kalkmasıdır. Daha açık bir anlatımla, bir üyenin İşyeri Kurulu toplantısına katılması veya görevlendirilmesi durumunda iş sözleşmesinden kaynaklanan işi ifa etme yükümlülüğü ortadan kalkmaktadır. Böyle bir durumda işverenin onay almak gibi bir zorunluluk bulunmasa da mümkün olduğu kadar önce işverenin veya yetkili departman yöneticisinin bilgilendirilmesi gerekmektedir.⁶⁵ İşyeri Kurulu ağırlıklı olarak faaliyetlerini çalışma saatleri içerisinde gerçekleştirdiğinden dolayı, işverenin, büyük işletmelerde ise insan kaynakları departmanının iş akışını optimal şekilde organize edebilmesi için şüphesiz bu bilginin mümkün olduğu kadar önce sahip olması önem arz etmektedir. Böylelikle İşyeri Kurulu toplantılarının belirli günlerde yapılması bir avantajı daha beraberinde getirmektedir.

Üyelerin sahip oldukları bu hakların yanında bilgilerini artırmak üzere eğitim faaliyetlerine katılma hakları bulunmaktadır ki, böyle bir durumda işveren tarafından üyelerin ücretlerinde bir kesinti yapılmamaksızın tam olarak ödenmesi gerekmektedir. Ancak üyelerin her katıldıkları eğitim faaliyetinde bu tarz bir ayrıcalıktan yararlanmaları da söz konusu değildir. Buradaki temel kriter, elde edilecek bilgiler işyeri ve İşyeri Kurulunun faaliyetleri açısından önem arz etmesidir. Yeni bir yasanın veya toplu sözleşmenin yürürlüğe girmesi ile birlikte, üyelerin bilgi eksikliğinin giderilmesi için katılan eğitim faaliyeti böyle bir durum için örnek gösterilebilir. Federal İş Mahkemesinin vermiş olduğu bir kararında⁶⁶, işveren sadece İşyeri Kurulu tarafından üyenin bir eğitim faaliyetine katılması yönünde bir karar almış ise, eğitim masraflarını karşılamak zorunda olduğunu, ancak bu kararın eğitim tedbirinin uygulanmasından önce alınması gerektiğine, yer vermiştir.

Eğitim tedbirinin işyeri ve İşyeri Kurulunun faaliyetleri açısından önem taşıyıp taşımadığı konusunda bir uyumsuzluk ortaya çıkması halinde, uzlaştırma kurulu ve iş mahkemeleri yetkilidirler.

İşyeri Kurulu ve üyeleri görevlerini fahri olarak yerine getirmektedirler ve bundan dolayı da çalışmalarından ötürü herhangi bir ücret almaları söz konusu değildir. Ancak yukarıda da izah edilmeye çalışıldığı üzere üyenin bu görevi yerine getirmesinden dolayı ücretinden bir kesinti yapılması söz konusu değildir. İşyeri Kurulunun faaliyetleri üyenin bireysel çalışma saatleri dışında gerçekleşmesi durumunda ise, -bu faaliyet işyerinden kaynaklanan nedenlerinden ötürü gerçekleşiyorsa- işçi bu süre için, ücretli olarak çalışmadan muaf tutulmasını talep etme hakkına sahiptir.

İşyeri Teşkilat Yasasının 78. maddesinde İşyeri Kurulu üyelerinin koruma hükümlerine yer verilmiştir. Bu maddeye göre üyeler çalışmalarından ötürü

⁶⁵ *Michael Wallenschläger*, a.g.e., s.332.

⁶⁶ BAG, DB 2000, S.1335

engellenemez ve de rahatsız edilemezler. Gerçekleştirdikleri faaliyetler nedeniyle kendilerine ayrıcalıklı davranılması mümkün olmayacağı gibi aynı şekilde, diğer çalışanlara oranla daha kötü muamele edilemezler. Böylelikle yasa koyucu negatif ayrımcılık ile birlikte pozitif ayrımcılığın önünü de kapatmıştır. Şüphesiz bu yönde bir hükmün getirilmiş olması, işyeri ortamında da üyeler ile işçiler arasında bir çatışma ortamının doğmasına engel olmaktadır.

Bu hükme aykırı davranılması halinde üyelerin tazminat hakları saklı olduğu gibi, İşyeri Kurulunun faaliyetlerinin engellenme çalışılmasından ötürü yasada yer verilen ceza hükümlerinin uygulanması söz konusu olmaktadır.

İşyeri Kurulu üyelerinin görevlerini işverenin etkisi altında kalmadan yerine getirmelerine olanak sağlayan önemli bir koruyucu hüküm de İşçinin Feshe Karşı Korunması Yasasının⁶⁷ 15. maddesinde yer verilmiştir. Bu maddeye göre İşyeri Kurulu üyeleri ayrıcalıklı bir iş güvencesinden yararlanırlar.⁶⁸

İşyeri Teşkilat Yasasının 79. maddesi, İşyeri Kurulu üye ve yedek üyelerinin, İşyeri Kurulundaki görevlerinden dolayı bilgi sahibi oldukları ve işveren tarafından açıkça sır olarak tanımlanan işyeri veya işletmeye ait olan bilgileri açıklamamak ile yükümlüdürler. Bu yükümlülük İşyeri Kurulundaki görevin sona ermesi halinde de devam etmektedir. Ancak üyelerin sahip oldukları bilgileri gizli tutma ilkesinin, diğer üyelere karşı, Genel İşyeri Kurulu ve Holding İşyeri Kuruluna ve de Danışma Kurulunda bulunan üyelere karşı bulunmadığı da aynı maddenin 1. fıkrasının 3. ve 4. cümlesinde yer verilmiştir.

2. Genel İşyeri Kurulları

a. Genel İşyeri Kurulunu Oluşturma Zorunluluğu

İşyeri Teşkilat Yasasında, esas itibarıyla çalışanların çıkarlarını gözetmekle yükümlü olan İşyeri Kurulunun dışında belirli hallerde bir Genel İşyeri Kurulunun oluşturulması gerektiği yönünde hükümler karşımıza çıkmaktadır. Yine çalışanların haklarını korumak ve geliştirmek üzere faaliyet göstermek üzere oluşturulan Genel İşyeri Kurulunun kuruluşu, bu organda görev yapacak üye sayısı ile ilgili esaslar, yasanın 47. maddesinde hükme bağlanmıştır.

Anılan maddenin 1.fıkrasına göre bir işletmede birden fazla İşyeri Kurulu varlık gösteriyorsa, Genel İşyeri Kurulunun kuruluşu zorunludur. İki organın oluşumu açısından farklılaştıkları en önemli özellik de böylelikle bu hüküm ile birlikte ortaya çıkmaktadır. Öyle ki, yukarıda da açıklandığı üzere şartlar sağlandığında İşyeri Kurulunun kuruluşu ihtiyari iken, Genel İşyeri Kurulunun oluşturulması konusunda ilgililere bir tercih bırakılmamaktadır.

⁶⁷ Kündigungsschutzgesetz (KSchG) In der Fassung der Bekanntmachung vom 25 August 1969 (BGBl. I S. 1317) Zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Juli 2001 (BGBl. I S. 1852).

⁶⁸ İşyeri Kurulu üyelerinin sahip oldukları ayrıcalıklı iş güvencesi için Bkz.: Dipn. 45.

İşyeri Teşkilat Yasasının hükümleri salt Almanya'da faaliyet gösteren işyerlerini kapsadığından dolayı, bir işletmenin yurtdışındaki işyerleri, bir ve birden fazla işyeri kriterinde göz önünde bulundurulmaz.⁶⁹

Toplu sözleşme veya işyeri sözleşmesi ile farklı bir düzenlemeye gidilmediği sürece Genel İşyeri Kurulun oluşturmak zorunda olan İşyeri Kurulları, sahip oldukları üye ağırlığına göre bu organda görev yapacak üyeleri belirlemektedirler. Buna göre İşyeri Kurulu bir ila üç üyeye sahip ise bir üyeyi, üçten fazla üyeye sahip olanlar ise iki üyeyi Genel İşyeri Kurulunda faaliyet göstermek üzere görevlendirir. Yine burada da üyeler belirlenirken kadın-erkek eşitliğinin dikkate alınması gerekmektedir.

b. Genel İşyeri Kurulunun Organizasyon Yapısı

Çalışanların çıkarlarını işletme seviyesinde gözeten bu organın organizasyon yapısı yasanın 51.maddesinde ifade bulmuştur. Esas itibariyle bu organın yapısı İşyeri Kurulunun yapısından farklılaşmamaktadır.

Genel İşyeri Kuruluna üyeler tarafından bir başkan ve yardımcısı seçilir. Başkan ve yardımcısının istisnasız olarak konseyin üyesi olması gerekmektedir. Seçimler aynen İşyeri Kurulunun yöneticilerinin seçilmesinde olduğu gibi ayrı olarak yapılması, yani ilk önce başkanın ve ardından yardımcısının seçilmesi gerekmektedir.

Başkan ve yardımcısının görev süresi, atandıkları İşyeri Kurulu üyeliğine bağlıdır. Böylelikle İşyeri Kurulu üyelikleri devam ettiği sürece ve Genel İşyeri Kurulunun oy çokluğu kararı ile görevlerine son verilmediği sürece başkan ve yardımcısının görevi devam eder. Doğal olarak her iki yöneticinin görevlerinden çekilme hakları da bulunmaktadır.

c. Genel İşyeri Kurullarının Yetkileri

2001 Reform Yasası ile Genel İşyeri Kurullarının yetkileri alanında da yeni bir düzenlemeye gidilmiştir. Yapılan değişiklik ile birlikte yetkili oldukları katalog genişletilmemiş, ancak İşyeri Kurulu bulunmayan, dolayısıyla Genel İşyeri Kurulunun kuruluşunda da herhangi bir etkisi bulunmayan işyerlerini de kapsayacağı şeklinde yetkiler düzenlenmiştir.

Yeni düzenleme, İşyeri Kurulunu oluşturabilmek için tüm koşullara sahip olmalarına rağmen bunu oluşturmayan işyerlerini kapsadığı gibi, koşulların oluşmaması nedeniyle çalışanların kendilerini temsil edecek bir organı oluşturamadıkları işyerlerini de aynı oranda kapsamaktadır.⁷⁰

Reform öncesinde bu konseyler, sadece İşyeri Kurulu bulunan ve faaliyet gösteren işyerleri içinde yetkiliydiler. Federal İş Mahkemesinin 1983 yılında

⁶⁹ *Alpay Hekimler*, a.g.e., s.135.

⁷⁰ *Däuber/Kittner/Klebe*, a.g.e., s.867.

vermiş olduğu bir kararda⁷¹ da Genel İşyeri Kurullarının, İşyeri Kurulu bulunmayan işyerlerini demokratik ilkeler kapsamında seçilerek temsil etmediğinden dolayı, yetkili olmadığını ifade etmiştir.⁷²

İşveren tarafından uygulamaya alınmak istenen bir tedbir salt İşyeri Kurullarının bulunduğu işyerlerini değil, olmayanları da etkilemektedir. Bu nedenle de işyeri seviyesinin üzerindeki konularda karar alındığında çalışan bu grubun dezavantajlı duruma düşmemesi amacıyla, yasa koyucu Genel İşyeri Kurulunun yetki alanını genişletmiştir.⁷³

Ancak burada önemle ifade edilmesi gereken bir husus da, bir işyerinde İşyeri Kurulunun faaliyet göstermiyor olması, Genel İşyeri Kurulunun bu işyerinde İşyeri Kurulunun yetkilerine sahip olduğu ve görevlerini üstleneceği anlamına gelmediğidir.

Yetkilerin çerçevesi kanunla çizilmiş olmak ile birlikte İşyeri Kurulları oy çokluğu ile belirli bir konu hakkında yetkili kılabilirler ve karar alma hakkını saklı tutabilirler. Genel İşyeri Kurullarına bu yol ile ek bazı yetkilerin tanınması suretiyle İşyeri Kurulları, Genel İşyeri Kurullarının sahip oldukları müzakere olanaklarından daha etkin yararlanabilirler, daha açık bir ifade ile bu organlar işletme yönetimi ile daha yakın ilişki içerisinde bulduklarından ve aynı zamanda da işletmenin genel yapısı hakkında daha detaylı bilgi sahibi olduklarından ötürü, işyeri seviyesinde çalışanları temsil eden organa göre bir konuyu daha çabuk ve etkin bir şekilde karara bağlanmasını sağlayabilirler.

Genel İşyeri Kurulunun yetkili kılınması için ifade edildiği üzere, kararın İşyeri Kurulu tarafından üyelerin oy çokluğu ile alınması gerekmektedir. Böylelikle karar toplantıya katılan üyelerin çokluğu veya oylamaya katılan üyelerin çokluğu ile değil, üye sayısının çoğunluk kararı ile alınması esastır. Bunun ile birlikte kararın yazılı olarak düzenlenmesi ve genel İşyeri Kurulu başkanına iletilmesi gerekmektedir.⁷⁴

Yetki devri olarak da tanımlanması mümkün olan bu sistemde ancak belirli bir konu için Genel İşyeri Kurulunun görevlendirilmesi mümkündür. Daha açık bir anlatımla bu organın belirli bir göreve ilişkin olarak sürekli yetkili kılınması mümkün değildir, aksi halde bu uygulamanın İşyeri Kurulunun sahip olduğu görevler ile uyuşmayacağı gerek doktrinde⁷⁵ gerekse yargı kararlarında⁷⁶

⁷¹ BAG 16.8.1983 1 AZR 544/81 AP Nr 5 zu § 50 BetrVG 1972 EzA § 50 BetrVG 1972 Nr.9

⁷² Bu konudaki Anayasal haklar ile bağlantılı tartışmalar için Bkz.: *Löwisch/Kaiser*, a.g.e., s.292 vd.

⁷³ *Drachold/Engelbert*, a.g.e., s.399.

⁷⁴ *Däuber/Kittner/Klebe*, a.g.e., s.885.

⁷⁵ *Karl Fitting/Heinrich Kaiser/Gerd Engels/Friedrich Heither/Ingrid Schmidt*, a.g.e., § 50 Rn 48, *Reinhard Richardi*, a.g.e., § 50 Rn.33.

⁷⁶ BAG 26.1.1993, 1 AZR 51/92 AP Nr 102 zu § 99 BetrVG 1972 EzA § 99 BetrVG 1972 Nr 109.

vurgulanmıştır. Kısacası, Genel İşyeri Kurulunun yetkileri yasadan kaynaklanan ve yetki devri ile tanınan olmak üzere iki tür yetkiye sahip olmaktadır.

3. Holding İşyeri Kurulları

a. Holding İşyeri Kurullarının Kuruluşu ve Görev Yapacak Üyeler

İşgörenlerin çıkarlarını sadece işyeri seviyesindeki yönetime karşı değil de, aynı zamanda holding yönetimi karşısında da korumak amacıyla yasada holding seviyesinde⁷⁷ bir İşyeri Kurulunun oluşturulması yolu açılmıştır ki, bu örgüte Holding İşyeri Kurulu adı verilmektedir. Yönetime katılım sistemi içersine bu organ ilk defa 1972 de kabul edilen İşyeri Teşkilat Yasası ile dahil edilmiştir.

Holding İşyeri Kurulunun kuruluşu, organizasyon yapısı, yönetimi ve yetkileri İşyeri Teşkilat Yasasında 54-59.maddelerde hükme bağlanmıştır. Yasa koyucunun organizasyonun bu boyutunda da çalışanlara haklarının korunması yönünde bir yapılanma imkanının getirmiş olması ile, çalışanlara tanınmış olan katılım haklarının, işyeri seviyesindeki karar alma mekanizmasının Holding yönetimine devredilmesi suretiyle engellenmesi yoluyla da kapatılmıştır.⁷⁸ Ancak katılım haklarının holding seviyesinde de gerçekleştirilmesi nedeniyle, katılım haklarının genişlemediği, diğer bir ifade ile hiyerarşik yapı ile birlikte katılım haklarının da genişlemediğinin vurgulanması gerekir.

Holding İşyeri Kurulun, Genel İşyeri Kurulundan farklılaştıran bununla beraber İşyeri Kurulu ile ortak olan en önemli özelliği, kuruluşunun zorunlu olmamasıdır. Yasanın 54.maddesinin 1.fıkrasında açık bir şekilde "*Bir holding için Genel İşyeri Kurullarının kararları ile bir Holding İşyeri Kurulu kurulabilir*" denmiştir. Böylelikle yasada aranan koşullar gerçekleşmiş olsa dahi, holding seviyesinde işçilerin, daha doğrusu işçileri işletme seviyesinde temsil eden Genel İşyeri Kurullarının bu yönde bir yapılanmaya gitmeleri yönünde yasal bir zorunluluk yoktur.

Ancak çalışanların çıkarlarının holding seviyesinde de gözetilmesi amacıyla bir yapılanmaya gidilmesi isteniyorsa, aranan koşullar ve yapılması gerekenler ile ilgili hükümler yine 54.madde de karşımıza çıkmaktadır.

İfade edildiği üzere her şeyden önce Holding İşyeri Kurulunun oluşturulmasına Genel İşyeri Kurulları karar verebilirler. Bunun için en azından

⁷⁷ Yasa kapsamında Hisse Senetleri Kanununun (Aktiengesetz) 18.maddesinin 1.fıkrasına göre kurulmuş olan organizasyonlar holding olarak kabul edilmektedir. Bu konudaki ayrıntılar için özellikle Bkz.: *Uwe Hüfner*, Aktiengesetz, 5.Auflage, Beck, München, 2002; *Volker Emerich/Matthias Habesack*, Aktien- und GmbH Konzernrecht, 3.Auflage, München, 2003; *Matthias Schüppen/Bernhard Schaub*, Münchener Anwalts-Handbuch Aktienrecht, München, 2004.

⁷⁸ *Dietrich/Hanau/Schaub*, a.g.e., s.1019.

iki Genel İşyeri Kurulunu seçilmiş olup faaliyet gösteriyor olması gerekir. Ancak 54.maddenin ikinci fıkrasında Holding bünyesinde sadece bir İşyeri Kurulu faaliyet gösteriyor ise, bu durumda Genel İşyeri Kurulunun görevlerinin kendisine geçtiğine yer verilmiştir. Bu çalışma kapsamında uygulamada bu duruma ne ölçüde rastlandığı ile ilgili olarak verilerin elde edilememiş olması ile birlikte, işyerinin aynı zamanda işletme statüsüne sahip olduğu durumlarda İşyeri Kurulunun, Genel İşyeri Kurulunun görevini üstlendiğini belirtmek mümkündür.

2001 reformu öncesinde Holding İşyeri Kurulunun oluşturulabilmesi için, bu organın kuruluşuna karar vermiş olan Genel İşyeri Kurullarının holding bünyesinde istihdam edilen işçilerinin en azından % 75'nin temsil ediyor olması şartı aranmaktaydı. Son yıllarda holding yönetimi tarafından alınan kararların giderek daha etkin bir şekilde çalışanlar üzerinde etkide bulunduğu gözlemlendiğinden ötürü 2001 reformu ile birlikte % 75 barajının % 50'ye çekilmesi kararlaştırılmıştır. Fakat bu uygulama ile çalışanların % 50'sini temsil eden bir Genel İşyeri Kurulu de, Holding İşyeri Kurulunun oluşturulması veya konuya olumsuz yönüyle yaklaşıldığında Holding İşyeri Kurulunun kurulmasına engelde olabilir.

Federal İş Mahkemesinin 1993 yılında vermiş olduğu bir karar⁷⁹ uyarınca, çalışan sayısının tespitinde bağlı birimlerde bir İşyeri veya Genel İşyeri Kurulunun kurulmuş olup olmamasının bir önemi olmaksızın tüm işçilerin dikkate alınması gerekmektedir.

Holding'in yurtdışında bulunan işletmeleri doğal olarak yasanın kapsam alanına girmediklerinden ötürü, bir Holding İşyeri Kurulunun oluşturulması yönündeki yapılanmaya katılmaları mümkün değildir.⁸⁰ Ancak yabancı kökenli bir Holdingin Almanya'da birden fazla işletmesi bulunuyor ise, bu durumda bu işletmede çalışanların bir Holding İşyeri Kurulunun oluşturulması yönünde bir engel bulunmamaktadır. Uygulamada daha çok yabancı kökenli şirketlerin Almanya'da faaliyet gösteren işletmelerini bir alt holding (Unter Konzern) bünyesinde organize ettiklerinden dolayı bir Holding İşyeri Kurulunun oluşturulması yönünde problemler ile karşılaşılmamaktadır.⁸¹

Özetle bir Holding İşyeri Kurulunun kurulması için, holding bünyesinde en azından iki Genel İşyeri Kurulunun bu yönde bir oluşuma gidilmesi yönünde karar almaları gerekir. Bunun istisnai hali ise, holdinge bağlı bir işletmede Genel İşyeri Kurulunun kurulmaması halinde İşyeri Kurulunun Holding İşyeri Kurulu oluşturma yetkisi ile donatılmasıdır. Ancak her halde bu genel İşyeri

⁷⁹ Bkz.: BAG, 7 ABR 34/92 AP Nr 6 zu § 54 BetrVG 1972 EZA § 54 BetrVG 1972 Nr 4.

⁸⁰ bu konudaki ayrıntılar için Bkz.: *Däuber/Kittner/Klebe*, a.g.e., s.937. vd.

⁸¹ Karş. *Löwisch/Kaiser*, a.g.e., s.305.

Kurulları ve/veya İşyeri Kurulları organların en azından çalışanların % 50'sini temsil ediyor olmaları gerekir.

Yasanın 55.maddesi Holding İşyeri Kurulunde görev yapacak olan üye sayısının belirlenmesi ile ilgili hususları hükme bağlamıştır. Buna göre Genel İşyeri Kurulları en azından birer yedek üye de olmak üzere ikiye üyeyi atamaları gerektiğini⁸² ve üyelerin belirlenmesinde kadın-erkek dağılımının da göz önünde bulundurulması gerektiğine yer vermiştir.⁸³ Yasa üye sayısını kesin olarak belirlemiş olmak ile birlikte anılan madenin 4.fıkrasında toplu sözleşme veya işyeri sözleşmesi yolu ile üye sayısında bir değişikliğe gidilebileceğini de hükme bağlamıştır. İşyeri sözleşmesi ile düzenlenmeye gidilmesinin ön koşullu konu bağlamında bir toplu sözleşme hükmünün bulunmamasıdır.⁸⁴

b. Holding İşyeri Kurulunun Organizasyon Yapısı

Yasa koyucu Holding İşyeri Kurulunun organizasyon yapısını belirlerken diğer organlardan farklı bir yapılaşma sürecine gitmemiştir. Bu oranın işleyişini de düzenlemek üzere diğer organlarda olduğu gibi bir başkan ve yardımcısının seçilmesi gerektiği İşyeri Teşkilat Yasasının 59.maddesinde hükme bağlanmıştır.

Anılan maddede aynen Genel İşyeri Kurullarında olduğu üzere İşyeri Kurullarının organizasyon yapısını düzenleyen maddelere yollamada bulunulmuştur. Tekrardan kaçınmak, ancak aynı zamanda da kısaca belirtmek gerekirse, Holding İşyeri Kuruluna seçilecek olan başkan ve yardımcısının bu organda üye olarak görev yapıyor olma zorunluluğu aranmaktadır.

Holding İşyeri Kurulu devamlılık arz eden bir organ olduğundan dolayı başkanın görev süresi sınırlı değildir. Bundan dolayı başkanın görev süresi, Holding İşyeri Kurulunun kararı, Holding İşyeri Kurulu üyeliğinden ayrılma veya istifa hallerinde son bulmaktadır.⁸⁵

c. Holding İşyeri Kurulunun Yetkileri

Holding İşyeri Kurulları, holdingin tamamı veya bünyesinde barındırdığı birden fazla işletmeyi ilgilendiren ve Genel İşyeri Kurulu tarafından düzenlenmesi mümkün olmayan konular için yetkilidir. Böylelikle holdingin tümünü veya en azından iki işletmeyi ilgilendiren bir düzenlemeye gidilmek

⁸² Holding İşyeri Kurulunde görev yapacak üyeler Genel İşyeri Kurulunun oy çokluğu kararı ile belirlenmektedir. Genel İşyeri Kurulu yerine, İşyeri Kurulu yetkili olması halinde ve bu organın bir kişiden oluşması durumunda bu kişi doğrudan Holding İşyeri Kurulu üyesi olur.

⁸³ cinsiyetlerin dikkate alınması gerektiği ile ilgili ifade 2001 Reform Yasası ile İşyeri Teşkilat Yasasına alınmıştır.

⁸⁴ *Löwisch/Kaiser*; a.g.e., s.309.

⁸⁵ Bu konudaki geniş açıklamalar için Bkz.: *Däuber/Kittner/Klebe*, a.g.e., s.962 vd.

istendiği durumlarda yetkili olmaktadır.⁸⁶ Doğal olarak bu organın yetki alanına girecek konularda daha genel ve sınırlı olmaktadır. Bu açıdan Genel İşyeri Kurulu ile Holding İşyeri Kurulunun yetkileri arasında bir paralellik de kurulabilir. Şu kadar ki, Genel İşyeri Kurulu nasıl, birden fazla işyerini ilgilendiren ve İşyeri Kurulları tarafından çözümlenmesi mümkün olmayan konularda yetkiliyse, Holding İşyeri Kurulu de, birden fazla işletmeyi ilgilendiren ve Genel Çalışma Konseyi tarafından konunun çözüme bağlanması beklenilmesi mümkün olmayan konularda yetkilidir.

Reform yasası ile getirilen önemli bir değişiklikte Holding İşyeri Kurulunun yetki alanı ile ilgilidir. Yapılan değişiklik sonrasında bu organ, Genel İşyeri Kurulu oluşturulmamış olan işletmeler ve de holdinge bağlı işyerlerinde İşyeri Kurulu kurulmadığı durumlarda doğrudan yetkili olmaktadır.

Yasa koyucu ayrıca Holding İşyeri Kurulunun yetki alanının genişletilmesi yolunu da açmıştır. Daha açık bir ifade ile, 58.maddenin 2.fıkrasına göre Genel İşyeri Kurulu veya İşyeri Kurulu almış oldukları karar ile yetkilerini genişletebilirler. Ancak İşyeri Kurulları sadece kendilerinin üzerinde bir Genel İşyeri Kurulu bulunmadığı zamanlarda yetkili olmaktadır.

4. Gençler ve Çıraklar Temsilciliği

İşyeri Teşkilat Yasasında belirli bir grup çalışanın çıkarlarını gözetmekle yükümlü olan bir organın oluşturulması ile ilgili hükümler karşımıza çıkmaktadır. Bu organ Gençlik ve Çıraklar Temsilciliğidir (Jugend und Auszubildendenvertretung). Yasa kapsamında çalışanların çıkarlarını temsil eden organlar arasında yer alan Gençlik ve Çıraklar Temsilciliği de aynen İşyeri Kurulları gibi, İşyeri Gençlik ve Çıraklar Temsilciliği (Betriebliche Jugend und Auszubildendenvertretung), Genel Gençlik ve Çıraklar Temsilciliği (Gesamt Jugend und Auszubildendenvertretung) ve Holding Gençlik ve Çıraklar Temsilciliği (Konzern Jugend und Auszubildendenvertretung) olmak üzere ayrılmaktadır.

1952 yılında kabul edilmiş olan işyeri seviyesinde katılım haklarını düzenlediği İşyeri Teşkilat Yasasında, genç işçilerin temsil edilmesi ile ilgili hükümler oldukça dağınık bir şekilde düzenlenmiştir. 1972 yasası ise, genç işçilerin işyerinde cereyan eden olaylara intibaklarını sağlamak ve haklarını genişletmek amacıyla o zamanki adıyla Gençlik Temsilciliği ile ilgili esasları yasanın ayrı bir bölümünde düzenlemiştir.

Bu alanda dönüşüm olarak da kabul edilebilecek bir değişiklik, 1988 yılında kabul edilen Gençlik ve Çırak Temsilciliğin Kuruluşu Kanun⁸⁷ ile gerçekleşmiştir.

⁸⁶ *Alpay Hekimler*; a.g.e., s.150-151.

⁸⁷ Gesetz zur Bildung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen von 13.Juli 1988 (BGBl. I. S.1034).

Anılan kanun ile bu organın adı değiştirilerek bugünkü haline, yani Gençlik ve Çıracılık Temsilciliğine dönüştürülmüştür.⁸⁸ 2001 reformu ile de bu alanda bazı değişikliklerin yapıldığını ve bu organa tanınmış olan hakların genişletildiğini görmekteyiz.

Gençlik ve Çıracılık Temsilciliği, İşyeri Teşkilat Yasasında belirli bir grubun –gençler ve çırakların– çıkarları korumakla yükümlü olan bağımsız bir organ olarak düzenlenmiştir. Gençlik ve Çıracılık Temsilciliği ile ilgili hükümler bu organ ile aynı adı taşıyan yasanın 3. bölümünde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Yasanın 60.maddesi uyarınca, bir işyerinde henüz 18.yaşını doldurmamış⁸⁹ veya mesleki eğitimleri için istihdam edilen ve henüz 25.yaşını doldurmamış beş işçi çalıştırılıyorsa Gençlik ve Çıracılık temsilciliği oluşturulur denmiştir.

Anılan işçiler sadece bu organı oluşturmak ile yetkili değildir, bunun ötesinde bu organa seçilme hakları da bulunmaktadır. Anılan kişilerin dışında henüz 25. yaşını doldurmamış olan işçilerin seçilmesi de mümkündür. Bu işçiler için halen mesleki eğitim görüyor olma şartı aranmaz. Ancak İşyeri Kurulu üyelerinin bu organa seçilmeleri söz konusu değildir.⁹⁰

Gençlik ve Çıracılık Temsilciliğinde kaç üyenin görev yapacağı o işyerinde istihdam edilen bu belirli işçi grubuna dahil olan kişilerin sayısına göre belirlenmektedir ki bu sayı 1'den 15'e kadar yükselmektedir. 2001 reformu öncesinde azami sınırın 13 olduğunun ve istihdam edilen işçi sayısı ile temsilci sayısının yeniden belirlendiğinin ifade edilmesi gerekir. Yine 2001 reformu ile getirilen bir değişiklik de aynen İşyeri Kurulları üyelerinin belirlenmesinde olduğu gibi kadın-erkek dağılımının dikkate alınması gerektiği hususudur.

Görev süresine baktığımız zaman bu organın iki yıllık bir süre için seçildiğini ve görev süresinin eski Gençlik ve Çıracılık Temsilciliğinin görevinin sona ermesi ile başladığının vurgulanması gerekmektedir.

Organizasyon yapısına baktığımız zaman, Gençlik ve Çıracılık Temsilciliğinin oluşturulmasından bir hafta sonra aralarında bir başkan ve yardımcısının seçilmesi gerektiğini görmekteyiz.⁹¹

Gençlik ve Çıracılık Temsilciliği tüm İşyeri Kurulu toplantılarına birer temsilci gönderebilir. Ancak toplantıda ele alınacak konular doğrudan genç işçileri ve çırakları ilgilendiriyorsa bu durumda tüm üyelerin toplantıya katılabilecekleri yasanın 67.maddenin 1.fıkrasının son cümlesinde ifade bulmuştur.

⁸⁸ yapılan yasal değişikliklerin gerekçeleri ve gelişim süreci için örneğin Bkz.: *Däuber/Kittner/Klebe*, a.g.e., s.970.

⁸⁹ Yasaya göre 18.yaşını doldurmamış ve istihdam halinde olan işçiler, genç işçi olarak tanımlanmaktadır.

⁹⁰ *Drachold/Engelbert*, a.g.e., s.479.

⁹¹ ayrıntılar için Bkz.: *Michael Wollenschläger*, a.g.e., s. 339 vd.

Görüldüğü üzere Gençlik ve Çıraklar Temsilciği tek başına hareket etmesi mümkün olan bir organ değildir. Daha açık bir anlatımla, temsil ettiği işçi grubunun çıkarlarını İşyeri Kurulu nezdinde gözetmekle yükümlüdür.

5. Katılım Hakları

Genel hatları ile işyeri seviyesinde çalışanların katılım haklarını savunan ve bunların geliştirilmesi yönünde faaliyet gösteren İşyeri Kurullarının hangi koşullar altında nasıl oluşturulduğu, organizasyon yapısına, üyelerin hak ve borçları ve de konseyin görev sürelerine değindikten sonra, İşyeri Kurullarının sahip oldukları katılım haklarına makalenin bu bölümünde incelenmeye çalışılacaktır.

Yasa koyucu katılım haklarını oldukça detaylı bir şekilde yasada düzenlemiştir. İşyeri Kurullarına tanınmış olan katılım haklarını ayrıntılı bir şekilde incelenmesi bu makalenin kapsamını aşacağından dolayı, burada sadece katılım haklarının genel çerçevesi üzerinde durulacaktır.

İşyeri Teşkilat Yasasının 74. ile 105. maddelerinden toplam dört alt bölümden oluşan dördüncü bölüm, işçilerin katılım haklarına ayrılmıştır.

İşyeri Teşkilat Yasası kapsamında çalışanlara, dolayısıyla İşyeri Kurullarına tanınmış olan katılım hakları (Beteiligungrechte) kabaca etkileme yada etkide bulunma hakları (Mitwirkungsrechte) ve yönetime katılım hakkı (Mitbestimmungsrechte) olarak ikiye ayırmak mümkündür ki, bunlardan ikincisinin kapsamı daha geniş ve yaptırımları daha farklı olmaktadır.

Yasa kapsamında işverenin uygulamak istediği bir tedbir ile ilgili olarak yönetime katılım hakkı tanınmış ise, bu tedbirin uygulanması salt İşyeri Kurulunun onayı ile mümkündür. Buna karşın etkide bulunma hakkında İşyeri Kurullarının ilgili konularda bilgi edinme, dinleme ve danışma şeklinde gerçekleşebilen, görüşlerini ifade etme biçimindeki hakları içermektedir. Yönetime katılma hakkı ile bu hakkın birbirinden ayrıldığı en önemli husus, işverenin, yönetime katılma hakkının tanıdığı konularda mutlak olarak İşyeri Kurulunun onayının alınması gerektiğidir.⁹²

İşyeri Kurulunun sahip olduğu katılım haklarını geniş kapsamlı olarak bu çalışma ölçeğinde değerlendirmek mümkün değildir, bu nedenle tanınmış olan katılım hakların genel bir fikir vermesi açısından yüzeysel olarak ele alınacaktır. Tanınmış olan katılım haklarını başlıca dört ana başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar sırasıyla:

- a) Sosyal Konulardaki katılım hakları
- b) Personel Konularında katılım hakları
- c) Mesleki eğitim konularında katılım hakları
- d) Personele ilişkin bireysel ilişkiler kapsamındaki katılım hakları

⁹² Uyuşmazlık halinde uzlaştırma kurulu veya iş mahkemesi bağlayıcı bir karar verebilir.

a. İşyeri Teşkilat Yasası kapsamında İşyeri Kurullarına sosyal konular ile ilgili olarak tanınmış olan katılım hakları.

Yasada ifade bulunmuş olan ve sosyal konular kapsamında zorunlu katılım hakları olarak değerlendirilen, daha açık bir ifade ile İşyeri Kurulundan onay alınmasının zorunlu olduğu konuları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür. Bunun yanında yine sosyal konular kapsamında değerlendirilen ancak katılımın zorunlu olmadığı alanlarının da varlığına işaret etmek gerekir.

Sosyal konular kapsamında İşyeri Kurullarına tanınmış olan belli başlı katılım hakları şunlardır:

- Ü İşyerinin ve işçilerin işyerinde davranışlarının düzenlenmesi
- Ü Çalışma sürelerinin düzenlenmesi
- Ü İşyerinde çalışma sürelerinin geçici olarak uzatılması veya kısaltılması
- Ü Ücretin ödenme şekli, yeri ve zamanı
- Ü Yıllık izin ile ilgili düzenlemeler
- Ü Teknik gözetim ile ilgili düzenlemeler
- Ü İş güvenliği ve sağlığı
- Ü İşyerine ait konutlar
- Ü Akort ve prim esaslarının belirlenmesi
- Ü İşyerinde öneri sistemi
- Ü Grup çalışması

1) İşyerinin ve işçilerin işyerinde davranışlarının düzenlenmesi

İşyeri Teşkilat Yasasının 87. maddesinin 1. fıkrasının 1. cümlesinde İşyeri Kuruluna iki konu bağlamında katılım hakkı tanınmıştır ki bunlardan birincisi, işyerinin düzenlenmesi ve ikincisi işyerinde işçilerin davranışlarının düzenlenmesi ile ilgilidir.

İşyerinin düzenlenmesi kavramından işyerinin işletme bilimi kapsamında ve iş güvenliği açısından organizasyon yapısının oluşturulması anlaşılmalıdır, aksine işyeri bünyesinde ortak sosyal düzenin oluşturulması anlaşılmalıdır.⁹³

Konunun daha basite indirgenip anlaşılabilmesi açısından durumu örneklendirmek yararlı olacaktır. İşyerine giriş ve kontrol, çalışanların araçlarını park edecekleri yerlerin belirlenmesi, işyerinde alkol ve tütün ürünlerinin kullanımının yasaklanması, çalışanlarının iş giysilerinin belirlenmesi, işyerine ait telekomünikasyon olanaklarının özel telefon görüşmeleri veya e-mail haberleşmesi için kullanımı gibi konular, işyerinin düzenlenmesi ve işçilerin davranışlarının düzenlenmesi ve dolayısıyla getirilen düzenlemelere uyulmaması halinde karşı karşıya kalınacak yaptırımların belirlenmesi ile ilgili katılım haklarını kapsamaktadır. Bu katılım haklarına “işyerinde kontrol” hakkının da dahil olduğunu, daha açık bir ifade ile yüksek güvenlik gerektiren işyerlerinde

⁹³ *Löwisch/Kaiser*; a.g.e, s.475; *Michael Wollenschläger*; a.g.e., s.365.

çalışanların üstlerin aranması gibi uygulamalarının da bu katılım hakkı çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmek gerekir.

Burada belirtilmesi gereken önemli bir husus, işverenin sadece yukarıda belirtilen konular işyerinin tümünü ilgilendirmesi halinde İşyeri Kurulunun yönetime katılım hakkı bulunmaktadır, dolayısıyla bireysel tedbirlere ilişkin olarak işverenin kendisinin karar alma hakkı saklıdır.⁹⁴

11) Çalışma sürelerinin düzenlenmesi

Federal Almanya'da çalışma sürelerine ilişkin çerçeveyi esas itibarıyla Çalışma Süreleri Yasası çizmektedir.⁹⁵ Bu yasanın yanında, Kısmi Süreli Çalışma ve Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi Yasası, Satış Yerlerini Çalıştırma Süreleri Yasası, Gençleri Koruma Yasası, Analığı Koruma Yasası, Ağır Özürlüler ile ilgili hükümlerin düzenlendiği SGB IX, İş Güvenliği Yasası, İşçinin Feshe Karşı Korunması Yasası da, bu alanda dikkate alınması gereken düzenlemeler ihtiva etmektedir.⁹⁶

Çalışma süresinin uzunluğu Federal Almanya'da yasa, toplu sözleşmeler ve/veya hizmet sözleşmesi ile belirlenmek ile birlikte, bu sürenin işyerinde düzenlenmesi konusunda İşyeri Kurullarına yönetime katılım hakkı tanınmıştır. Öyle ki, İşyeri Teşkilat Yasasının 87.maddesinin 1.fıkrasının 2.cümlesi, günlük çalışma süresinin başlama ve bitiş saati ile ara dinlenme sürelerinin ne zaman uygulanacağı konusunda katılım hakkı tanıdığı gibi, haftalık çalışma sürelerinin günlük çalışma sürelerine dağılımı konusunda işçileri temsil eden bu organlara yönetime katılım hakkını sağlamıştır.

Günlük çalışma sürelerinin dağılımı kadar ara dinlenme sürelerinin de tüm çalışanlar için aynı şekilde düzenlenmesi gibi bir uygulama zorunluluğu bulunmamaktadır. Uygulamada daha çok işletmelerde belirli işçi gruplarına veya meslek gruplarına yönelik farklı düzenlemeler getirildiği gibi, işyerinin farklı birimlerinde de değişik uygulamalar söz konusu olmaktadır.

Daha çok sağlık kuruluşları ve benzer kurumlar için önem taşımak ile birlikte, işyerlerinde nöbetçi olarak bulunmak ve çağrılmaya hazır olmak durumunda bulunan çalışanların bu sürelerinin de belirlenmesinde İşyeri Kurullarının katılım hakları bulunmaktadır. Federal İş Mahkemesinin yeni tarihli bir kararında bu sürelerin iş süresinde sayıldığına da belirtilmesi yararlı olacaktır.⁹⁷

⁹⁴ İşyeri Kurullarına bu konuda tanınmış olan yönetime katılım hakkı için ayrıntılı bilgi için özellikle Bkz.: *Däuber/Kittner/Klebe*, a.g.e., s. 1270-1278.

⁹⁵ Bu yasa ile ilgili ayrıntılı açıklamalar için Bkz.: *Alpay Hekimler*; Federal Almanya ve Çalışma Süreleri Yasası," İşveren, 2/2003, s.19-22: *Karl Linnenkohl/ Hans-Jürgen Rauschenbag* Arbeitszeitgesetz Handkommentar, 2.Auflage, Nomos Verlag, Baden Baden, 2004.

⁹⁶ *Alpay Hekimler*; Federal Almanya'da Esnek Çalışma Sürelerinin Yasal Çerçevesi ve Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesinde İşyeri Kurullarının Katılım Hakları, TÜHİS, 1/2003, s.109-123.

⁹⁷ Bu karar için Bkz. BAG Beschluss vom 18.2.2003 – 1 ABR 2/02

111) İşyerinde çalışma sürelerinin geçici olarak uzatılması veya kısaltılması

Çalışma süreleri bağlamında İşyeri Kurullarına tanınmış olan diğer bir yönetime katılım hakkı, çalışma süresinin geçici olarak uzatılması veya kısaltılması ile ilgilidir, diğer bir ifade ile fazla çalışma veya kısa çalışma uygulamasına geçilmek istenmesi halinde ortaya çıkmaktadır. Çalışma süresinin uzatılması, doğal olarak işçilerin normalin üzerinde bir verim gerektirirken, sürenin azalması ise gelirin azalması anlamına gelmektedir. Her iki durumda da çalışanları korumak amacıyla İşyeri Kurullarına bu konu bağlamında yönetime katılım hakkı tanınmıştır.

Diğer katılım haklarında olduğu gibi, burada da işverenin başvuracağı tedbirin bireye değil kolektife yönelik bir karar olması durumunda İşyeri Kurulunun yönetime katılım hakkı bulunmaktadır.⁹⁸

İşyeri Kurulu ve işveren kendi aralarında mutabakata vardıldıktan sonra uygulamaya alınan geçici önlemin sonunda yeniden bir düzenlemeye gidilmesine gerek kalmadan, tedbir öncesindeki çalışma süresi düzenine geçilmektedir.

1v) Ücretin ödenme şekli, yeri ve zamanı

İşyeri Teşkilat Yasasının 87.maddesinin 1.fıkrasının 4.cümlesi İşyeri Kuruluna işçilerin hak etmiş oldukları ücretlerin ödenme yeri, şekli ve zamanı konusunda yönetime katılma hakkı tanımaktadır.

“Ücretin ödenme yeri” kavramından, ücretin işyerinde mi yoksa dışında mı ve hangi mekanda ödeneceği anlaşılmaktadır. “Ücretin şeklinden” ise ücretin nakit olarak mı yoksa, çek veya başka bir ödeme aracının mı kullanılacağı ifade edilmektedir. “Zaman” tanımlamasından ise ücretin günlük, haftalık veya aylık olarak mı ödeneceği konusu karara bağlanmaktadır. Buradan da görüldüğü üzere, işçinin hak ettiği ücretin ödenmesi ile ilgili olarak İşyeri Kurullarına oldukça geniş bir katılım hakkı tanınmıştır.

v) Yıllık izin ile ilgili düzenlemeler

Federal Almanya’da yıllık izin sürelerin çerçevesi esas itibarıyla Federal Tatil Yasası⁹⁹, toplu sözleşmeler ve hizmet sözleşmesi ile düzenlenmektedir. Burada da aynen çalışma sürelerinde kabul edilen ilke geçerlidir, yani İşyeri Kurulunun yıllık izin süresinin uzunluğunun belirlenmesinde bir katılım hakkı bulunmamasına karşın, bu sürenin işçiler tarafından kullanımının belirlenmesi, diğer bir ifade ile yıllık izin planlarının hazırlanmasında yönetime katılım hakkı bulunmaktadır. Ancak işveren ile işçi arasında yıllık iznin kullanılması konusunda

⁹⁸ Bkz.: *Drachold/Engelbert*, a.g.e., s.726.

⁹⁹ Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz). Vom 8.Januar 1963 (BGBl. I.S. 2) Zuletzt geändert durch Gesetz vom 19. Juni 2001 (BGBl. I.S. 1046)

bir uyuşmazlık ortaya çıkması durumunda, İşyeri Kurulunun katılım hakkı bireysel bazda da ortaya çıkmaktadır.¹⁰⁰

v) Teknik gözetim ile ilgili düzenlemeler

Bir işveren işyerinde işçilerin çalışmalarını ve davranışlarını izlemek üzere mikrofon, kamera, elektronik veri izleme gibi teknik donanımlardan yararlanmak isterse, bu durum da bu araçların kullanımını konusunda İşyeri Kurulundan onay alması gerekmektedir. Yasa koyucunun bu yönde bir hükme yer vermesinin nedeni, işçilerinin kişilik haklarının korunmasından öte bir tedbir değildir. Ancak işyerinde makine ve donanım gibi araçları izlemek üzere kullanılmak üzere kurulan teknik gözetim araçları bu uygulamanın dışındadır.

vii) İş güvenliği ve sağlığı

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik alınacak tedbirler ve de yasalar kapsamında ön görülen iş güvenliğine yönelik tedbirlerin uygulanması yine İşyeri Kurulunun olur vermesine bağlıdır. Örneğin, bilgisayar başında çalışmalarını yürütmekte olan işçilerin sağlıklarının korunması amacıyla İşyeri Kurulu, ara dinlenme sürelerini ve bu süreleri nasıl geçireceklerini - dinlenerek veya başka bir işi yerine getirerek - işverenden talep etme hakkı bulunmaktadır.¹⁰¹

viii) İşyerine ait konutlar

Bir işveren işçilerine konut veya lojman tahsis ederse, bunların hangi koşullar altında çalışanlara hazır edileceği ve yine hangi koşullarda yaralanmalarının son bulacağı İşyeri Kurulunun onayına tabidir. Yine burada bu yönde bir katılım hakkının tanınmasındaki amaç, işverenin, işçiler arasında İşyeri Kurulu aracılığı ile ayrımcılık yapmasının önlenmesidir. Eğer işverenin kendisine ait konu veya lojmanları bulunmuyorsa ise ancak sağladığı maddi yardımlar ile bu konuda çalışanları destekliyorsa, yine aynı çerçevede İşyeri Kurullarının katılım haklarının bulunduğu belirlenmesi yararlı olacaktır.

ix) Akort ve prim esasların belirlenmesi

Yasa kapsamında İşyeri Kurullarına tanınmış olan diğer bir hak da akort ve prim esaslarının belirlenmesidir. İşveren böylelikle, akort esasına dayalı ücretleri ve prim esaslarını İşyeri Kurulunun onayını almadan düzenlemeye gitmesi olanak

¹⁰⁰ Michael Wollenschläger, a.g.e., s. 367.

¹⁰¹ İşyeri Kurullarına bu konuda tanınmış olan yönetime katılım hakkı için ayrıntılı bilgi için özellikle Bkz., *Däuber/Kittner/Klebe* a.g.e., s.1316-1331; *Löwisch/Kaiser*, a.g.e., 497-500, *Dietrich/Hanau/Schaub*, s.1135-1136; *Günter Schaub*, *Arbeitsrechts-Handbuch*, 9.überarbeitete Auflage, Beck Verlag, München, 2000, s.2247-2249.

dahilinde değildir. Ne var ki, diğer yönetime katılım haklarında olduğu gibi ifade edildiği üzere İşyeri Kurulunun onayının yerine, uzlaştırma kurulu kararı veya mahkeme kararının da geçebilmesi mümkündür.

x) İşyerinde öneri sistemi

Sosyal konular kapsamında zorunlu yönetime katılım hakkının tanındığı diğer bir konuyu işyeri bünyesinde öneride bulunma sürecinin belirlenmesi oluşturmaktadır. Çalışanların iş akışını geliştirmek ve üretim sürecini hızlandırmak, gerek mal gerekse hizmet olsun kalitesini yükseltmek gibi alanlarda yararlı öneriler getirerek artan rekabet yarışında istihdam edildikleri işyerinde üstünlük kazanmalarını sağlamaları ender bir olgu olarak karşımıza çıkmamaktadır. Özellikle işletme ölçeği büyüdükçe işçilerden gelen tekliflerde görünür şekilde artış göstermektedir.

Bu nedenle Alman yasa koyucusu da öneri sisteminin düzenlenmesi konusunda da İşyeri Kuruluna yönetime katılım hakkı tanımıştır. Ancak buradaki iyileştirme önerileri, 1957 tarihli İşgören İcatları Yasasının¹⁰² kapsamına girmeyen öneri ve buluşları kapsamaktadır.

İşgören tarafından getirilen önerilerin kabul edilmesi halinde kendisine bir ödül verilip verilmeyeceği, verilmesi halinde esasların neler olabileceği ile ilgili olarak yasada bir katılım hakkı ön görülmemiştir.¹⁰³ Ancak doğal olarak tarafların işyeri sözleşmesi yoluyla bu yönde bir uygulamaya gitmeleri yönünde de bir engelin bulunmadığının ifade edilmesi gerekir.

x1) Grup çalışması

2001 Reformu ile birlikte, İşyeri Teşkilat Yasasına bir hüküm ilave edilerek İşyeri Kurullarına yeni bir katılım hakkı tanınarak bu organın yönetime katılım hakkı genişletilmiş ve böylelikle işverenin kendiliğinden karar alma alanı bir parça daha daraltılmıştır.

87.maddenin 1.fıkrasına son bir cümle ilave edilerek grup çalışması ile ilgili olarak İşyeri Kurullarına yönetime katılım hakkı tanınmıştır. Bilindiği üzere mal ve hizmet üretiminin yeni üretim ve yönetim teknikleri sayesinde yeniden yapılandırılmasının bir sonucu olarak grup çalışmalarının önemi artmıştır. Günümüzde grup çalışmalarının uygulanmadığı işletmelerin sayısı oldukça sınırlı kalmıştır. Çalışma ilişkileri açısından konuya yaklaşıldığında ise, bu çalışma biçiminin yeni bir yapılanmayı da beraberinde getirdiğini söyleyebilmek mümkündür.

Yasa koyucu bu yeni yapılanma sürecini de dikkate alarak grup çalışmasının uygulanmasının düzenlenmesi ve uygulanması ile ilgili esasların

¹⁰² Arbeitnehmererfindungsgesetz (ArbnErfG) von 1957, BGBl. I 1957 S.756

¹⁰³ *Michael Wollenschläger*, a.g.e., s.370.

belirlenmesinde İşyeri Kurullarına yönetime katılım hakkı tanınmıştır. Böylelikle grup çalışmasının işyerinde uygulanma kararının alınması veya uygulamadan vazgeçilmesi kararın verilmesi konusunda İşyeri Kurulunun bir söz söyleme hakkı bulunmamaktadır, daha açık bir anlatımla işveren bu konudaki kararını kendisi verebilmektedir.¹⁰⁴ Ancak uygulanması yönünde bir karar aldığı anda ise bu sefer düzenleme konusunda İşyeri Kurulunun onayı olmadan uygulamaya geçmesi mümkün değildir.

b. İşyeri Teşkilat Yasası kapsamında İşyeri Kurullarına personel konular ile ilgili olarak tanınmış olan katılım hakları.

İşyeri Kurullarına personelin tümünü ilgilendiren konular kapsamında tanınmış olan katılım haklarını aşağıdaki şekilde kısaca sıralamak mümkündür.

- Ü Personel planlaması
- Ü Personel seçim tüzüğü'nün oluşturulması
- Ü Personel soru formu ve değerlendirme kriterleri
- Ü İşyeri bünyesinde açık bulunan işlerin ilan edilmesi

1) Personel planlaması

Personelin tümünü ilgilendiren konular kapsamında İşyeri Kurullarına tanınmış olan katılım haklarından ilkinin personel planları ile ilgili olmasıdır. Planlama ile işyeri büyüklüğü arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmaktadır, daha açık bir anlatımla işletme ölçeği büyüdükçe planlama gereksinimi de o oranda artış göstermektedir. Bu genel kabul görmüş gerçek, personel planları içinde geçerlidir.

Şirket yönetimi oluşturulan personel planları ile mümkün olduğu ölçüde, ortaya çıkacak talepler doğrultusunda gereksinim duyacağı personeli vasıf ve sayı bakımından belirlemeye çalışmaktadır. Büyük işletmelerin tümünde uygulanan personel planlamasının giderek küçük işletmelerde de uygulanmaya başlanmasına rağmen, diğer ülkelerde olduğu gibi Federal Almanya'da da bu planın uygulanması konusunda yasal bir zorunluluk bulunmamaktadır.¹⁰⁵

İşyeri Kurullarının planlama sürecine dahil edilmesindeki amaç, mümkün olduğu ölçüde erken bir süre zarfında İşyeri Kurulun, işyerindeki personel ile ilgili mevcut durum ve gelecekteki beklentiler hakkında bilgilendirmektir.¹⁰⁶

İşveren, İşyeri Kurulun personel planlaması ile ilgili olarak bilgilendirmek zorunda olup, bu bilgileri eksiksiz olarak sunmak zorundadır. Eksiksizlik, bilgi ile birlikte ilgili belgelerin sunumu olarak kabul görmektedir. Bu belgeler arasında istihdam edilenler ile ilgili istatistikler, personel giriş ve çıkışı hakkında kayıtlar,

¹⁰⁴ *Löwisch/Kaiser*; a.g.e., s.530.

¹⁰⁵ *Alpay Hekimler*; a.g.e. s.227.

¹⁰⁶ *Wolfdieter Küttner*; Personalbuch 2002, Verlag Beck, München, 2002, Rn.336/2.

hastalık durumları, bilgi işlem kayıtları ve de personel planlaması üzerinde etki edebilecek üretim, yatırım ve yeniden yapılanma planları sayılmaktadır.¹⁰⁷

92.Maddenin 2.fıkrası, İşyeri Kuruluna personel planlaması ile ilgili teklifte bulunma hakkı tanınması ile birlikte, işverenin bu teklifi hayata geçirmek gibi bir yükümlülüğünün bulunmadığı, buna karşın bu teklif üzerine İşyeri Kurulu ile müzakere etme zorunluluğunun olduğu açıkça ifade edilmiştir¹⁰⁸.

1) Personel seçim tüzüğünün oluşturulması

İşyeri Teşkilat Yasasının 95. maddesi, işveren personelinin seçiminde, transferinde, gruplandırılmasında veya fesih ile ilgili olarak bir tüzüğü uygulamaya almak istediğinde, İşyeri Kurulunun onayına gereksinim duymaktadır. Tüzük veya Tüzüğün içerdiği konularda tarafların anlaşamamaları durumunda ise, işverenin talebi üzerine Uzlaştırma Kuruluna gidileceği ve bu kurulun vereceği kararın, tarafların vermiş olacakları bir karar yaptırım niteliğine sahip olacağı, maddenin devamında ifade edilmiştir.

Taraflar oluşturacakları Tüzüklerde mesleki ve kişisel yeterlikler konusunda sınırlamalar getirebilirler. Tüzüklerde bir kişinin işe alınırken sahip olması veya olmaması gerektiği özelliklere yer verilmesi esastır¹⁰⁹.

“Adaylarda veya istihdam halindeki işçilerde belirli bir eğitimin alınmış olması şartının aranması ve bunun belirli bir not ortalaması aranması durumunda mesleki bir sınırlandırmadan bahsedilebilir. Bunun yanında, partnerlerin belirli bilgi ve tecrübelerle sahip olması koşulunu arayabilirler ki bu örneğin istihdam edilecek olan sekreterlerin iyi derecede Word ve Excel programlarını kullanma şartı olabilir. Personel Seçim Tüzüklerinde kişilerin terfi ettirilmesinde veya işe alınmasında belirli bir yaş sınırının getirilmesi, işletmeye bağlı bir işyerinde asgari belirli bir süre çalışmış olma şartının aranması veya belirli bir tecrübe aranması gibi şartlar getirilebilir. Ancak Personel Seçim Tüzüklerinde sınırlamalar bu konular ile kısıtlı değildir, taraflar sosyal içerikli konularda da belirli koşulların gerçekleşmesi şartını arayabilirler. Bu alanda en önemli konu hiç şüphesiz işçi seçiminde işletme içindeki adaylara, işletme dışındaki adaylara oranla öncülük verilmesidir. Bunun ile birlikte seçimlerde kadın, ağır özürlü , yaşlı veya yabancı işçilerin ne oranda teşvik edilmesi gerektiği ile ilgili hükümlere de yer verilebilir.”¹¹⁰

¹⁰⁷ *Alpay Hekimler*; a.g.e., s.252.

¹⁰⁸ *Löwisch/Kaiser*; a.g.e., s.559.

¹⁰⁹ Bkz.: *Däuber/Kittner/Klebe*; a.g.e., s.1446.

¹¹⁰ *Alpay Hekimler*; a.g.e. s.322.

111) Personel soru formu ve değerlendirme kriterleri

İşyeri Teşkilat Yasasının 94.maddesi İşyeri Kurullarına personel soru formlarının oluşturulması aşamasında ve de içeriğin şekillendirilmesinde belirli bir katılım hakkı tanımaktadır. Yasa maddesinde personel soru formunun İşyeri Kurulunun onayını gerektirdiği, tarafların içerik konusunda anlaşamaları halinde Uzlaştırma Kurulunun karar vereceği ve bu kararın tarafların vermiş olduğu kararın yerine geçeceği ifade edilmiştir¹¹¹.

İşyeri Kurulunun personel soru formlarının oluşturulması konusunda, işverene bir baskıda bulunma veya talepte bulunma hakkı bulunmamaktadır. İşveren bu tarz formları uygulamaya almak veya almamak konusunda tek başına karar verme yetkisine sahiptir. Böylelikle İşyeri Kurullarının katılım hakkı, işverenin bu tarz belgeleri oluşturma kararı vermesi ile birlikte doğmakta ve bunların içeriğinin şekillendirilmesi ile sınırlı kalmaktadır.¹¹²

İşyeri Kuruluna personel seçim sürecinin bu aşamasında katılım hakkının tanınmasında amaç, adaylara yöneltilecek olan soruların sadece açık işlere uygun olan kişilerin belirlenmesinde gerekli ve de karar alma aşamasında etkili olanlar ile sınırlandırılmasını sağlamaktır¹¹³. Adayın kişilik haklarının da ihlal edilmemesi bu yol ile sağlanmaktadır.¹¹⁴

1v) İşyeri bünyesinde açık bulunan işlerin ilan edilmesi

Yasasn 93. maddesi İşyeri Kuruluna, işyerinde açık olan işlerin tümü veya bazıları için, işlerin daha önceden var olup olmamasına bağlı olmadan, işçi istihdam edilmeden önce bu işlerin açık olduğunu işyerinde ilan edilmesini işverenden talep etme hakkı bulunmaktadır.¹¹⁵ Diğer bir ifade ile İşyeri Kurulu inisiyatifini kullanarak, işyeri bünyesinde istihdam edilenlere öncülük tanınmasını sağlayabilmektedir.

Yasa koyucunun tanıdığı olduğu bu hak, bir işyerinde açık olan tüm işleri kapsamaktadır, daha açık bir anlatımla işyerinin dışında kalanlar uygulama alanının dışındadırlar. Böylelikle İşyeri Kurulu, bir işletmenin veya Holding'in tümünü kapsayacak şekilde açık işlerin ilan edilmesini talep etmek hakkına sahip değildir¹¹⁶.

Bu madde, personel gereksiniminin iç kaynaklardan tedarik edilmesine öncülük tanıdığı gibi, aynı zamanda işyerinde istihdam halindeki personelin açık

¹¹¹ Bkz.: Betriebsverfassungsgesetz § 94

¹¹² ayrıntılar için Bkz.: *Alpay Hekimler*; a.g.e., s.343-344.

¹¹³ *Günter Schaub*, a.g.e., s.2282.

¹¹⁴ *Alpay Hekimler*; a.g.e., s.344.

¹¹⁵ a.g.e., s.309.

¹¹⁶ *Löwisch/Kaiser*; a.g.e., s. 566.

olan işlerden haberdar olmalarına imkan sağlamakta¹¹⁷ ve böylelikle işyerinde istihdam edilenler ile işyeri dışındaki adaylar arasında fırsat eşitliği sağlanmaktadır¹¹⁸. Bir diğer amaç ise işyerinde işletmenin istihdam politikasını şeffaf hale getirmek ve işyeri bünyesinde uygun vasıfta işçinin bulunmasına rağmen dış kaynaklara yönelmek suretiyle ortaya çıkabilecek huzursuzlukları engellemektir¹¹⁹.

c. İşyeri Teşkilat Yasası kapsamında İşyeri Kurullarına mesleki eğitim konular ile ilgili olarak tanınmış olan katılım hakları.

Federal yasa koyucu sosyal ve personelin tümünü ilgilendiren konuların yanında İşyeri Kurullarının mesleki eğitim alanında da söz sahibi olması gerektiği düşüncesinden yola çıkmış olmalı ki, aşağıda belirtilen konular kapsamında İşyeri Kurullarına katılım hakları tanınmıştır. Doğal olarak diğer alanlarda olduğu gibi burada da yönetici konumundaki işçiler için alınan tedbirler ile ilgili olarak İşyeri Kurulunun bir katılımı söz konusu olmamaktadır, ne var ki verilecek eğitim sonucunda işçi, yönetici konumunda bir çalışan statüsüne yükselecek ise bu genel kural geçerliliğini yitirmektedir.¹²⁰

Mesleki eğitimin teşviki

Mesleki eğitimin uygulamaya alınması ve uygulanması

Diğer işletme içi eğitim tedbirleri

İşletme dışı eğitim tedbirleri

1) Mesleki eğitimin teşviki

İşyeri kapsamında hazırlanan personel planları doğrultusunda işveren ve İşyeri Kurulu işçilerin mesleki eğitimlerini teşvik etmek zorundadırlar. İşyeri Kurulu mesleki eğitimin teşvik edilmesi yönündeki olanakların neler olduğu ve bunların nasıl uygulanabileceği konusunda meşgul olmak zorundadır. İşyeri Teşkilat Yasasının 96.maddesinin 1.fıkrasında bu husus açıkça düzenlenmiş olmak ile birlikte İşyeri Kurulunun, işveren üzerinde bir baskı yapması mümkün değildir, daha açık bir anlatımla mesleki eğitim konusundaki planlama yetkisi işverene ait olup, İşyeri Kurulu işvereni belirli mesleki eğitim tedbirlerin uygulanması yönünde zorlayamaz.¹²¹ Ancak çalışanları temsil eden bu organ, mesleki eğitimin teşvik edilmesi yönünde uygulanabilecek tedbirler ile ilgili

¹¹⁷ *Peter G.Meisel*, Arbeitsrecht für die betriebliche Praxis, 9. neu bearbeitete Auflage, Deutscher Instituts-Verlag, Köln, 2001, s.91.

¹¹⁸ *Däubler/ Kittner/ Klebe*, a.g.e., s.1424.

¹¹⁹ *Dietrich/ Hanau/ Schaub*, a.g.e., s. 1155.

¹²⁰ *Michael Wollenschläger*, a.g.e., s.375.

¹²¹ *Löwisch/Kaiser*, a.g.e., s.581.

öneriler getirebilir ve bu öneriler kapsamında işveren ile görüşmelerde bulunabilir.

Mesleki eğitimin teşviki ile temel esaslar 1969 tarihli Mesleki Eğitim Yasası¹²² ile geniş kapsamlı olarak düzenlenmiş olduğundan dolayı bu makale kapsamında ayrıntılara girmek mümkün olmamaktadır.¹²³ Bunun ile birlikte mesleki eğitim teşviki konusunda SGB III'ün 59.maddesi uyarınca finansman desteğinin sağlandığının da belirtilmesi yararlı olacaktır.¹²⁴

11) Mesleki eğitimin uygulamaya alınması ve uygulanması

Mesleki eğitim amacıyla işyerinde oluşturulacak eğitim merkezi, atölye gibi yapıların oluşturulması ve bunlarının donanımlarının düzenlenmesi ve de teknik eğitim, ileri eğitim gibi kursların uygulanmaya alınması konusunda da yasa koyucu İşyeri Kuruluna katılım hakkı tanımıştır.

111) Diğer işletme içi eğitim tedbirleri

İşyeri bünyesinde doğrudan mesleki eğitime yönelik olmamak ile birlikte çeşitli eğitimler verilmektedir ki, bunlara örnek olarak ilk yardım eğitimi verilebilir. Böyle bir durumda yine yasa kapsamında katılım hakkı tanınmıştır. İşyeri Kurulu, düzenlenecek eğitime katılacak işçilerin seçimi konusunda öneride bulunabilir, eğitimi verecek olan kişileri teklif edebilir, bunlara itiraz edebilir veya görevlerine son verilmesini isteyebilir.

11v) İşletme dışı eğitim tedbirleri

Çalışanların vasıflarının yükseltilmesi ve bu yolla işyerinde verimliliğin artırılmasına yönelik mesleki eğitim tedbirlerin her zaman işyerinin içinde uygulanmasını gerektirmez. İşyerinin büyüklüğü, eğitim verilecek konunun önemi, eğitimin maliyeti gibi daha birçok faktöre bağlı olarak, işveren mesleki eğitimin işyerinde değil de işyerinin dışında verilmesi yönünde de karar verebilir. Ancak böyle bir durumda da işyeri bünyesinde kararlaştırılmış olan mesleki eğitim faaliyetlerinde olduğu gibi yasa koyucu İşyeri Kurullarına katılım hakkı tanımıştır.

¹²² Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 14 August 1969 (BGBl. I S.1112) Zuletzt geändert durch Gesetz vom 19.Juni 2001 (BGBl. S. 1046) (BGBl. III/FNA 806-21).

¹²³ Mesleki Eğitim Yasası ile ilgili ayrıntılı bilgiler için özellikle Bkz.: *Wolfgang Leinemann/Thomas Taubert*, Berufsbildungsgesetz Kommentar, Verlag Beck, München, 2002; *Ulrich Ransauer/Michael Stallbaum*, Mein Recht auf BAföG, Verlag Beck, 4.Auflage, München, 2003.

¹²⁴ SGB III'ün 59.maddesi kapsamında sağlanan finansal destekler için Bkz.: *Alexander Gagel*, SGB III Arbeitsförderung, Verlag Beck, München, 2003; *Wolfgang Spellbrink/Wolfgang Eicher*, Kaseler Handbuch des Arbeitsförderungsrechts, Verlag Beck, München, 2003.

d. İşyeri Teşkilat Yasası kapsamında İşyeri Kurullarına personele ilişkin bireysel ilişkiler kapsamındaki konular ile ilgili olarak tanınmış olan katılım hakları.

İşyeri Kurullarına temsil ettikleri grubunun haklarını gözetebilmeleri için yasa kapsamında tanınmış olan katılım haklarından bir grubu da, personele yönelik bireysel katılım hakları oluşturmaktadır, ki bunları aşağıdaki şekilde belirtmek mümkündür.

- Ü İşe alma, gruplandırma, yeniden gruplandırma ve transfer
- Ü İş ilişkisinin sona erdirilmesi

1) İşe alma, gruplandırma, yeniden gruplandırma ve transfer

Yasa kapsamında çalışanların tümünü ilgilendiren tedbirlerin yanında bireysel konularda da İşyeri Kurullarına katılım hakkının tanındığı alanlardan birincisini işe alma, gruplandırma, yeniden gruplandırma ve transfer konuları kapsamaktadır.

İşyeri Teşkilat Yasasının 99.maddenin 1.fıkrasında, ifade edilen personel konularının uygulamaya alınmadan önce işverenin, İşyeri Kurulunu bilgilendirmesi, gerekli belgeleri ibraz etmesi, kişi hakkında bilgi sunması, uygulanması planlanan tedbirin sonuçlarının neler olabileceği ile ilgili bilgi vermesi ve de İşyeri Kurulunun planlanan tedbirler ile ilgili onayının alınması gerektiği ifade edilmiştir¹²⁵. İşyeri Kuruluna personelin işe alınması kapsamında hem bir bilgilendirme hem de bir veto hakkı tanınmıştır,¹²⁶ aynı durum gruplandırma, yeniden gruplandırma ve terfi olaylarında da söz konusudur. Ancak bu hakkın sadece 20 ve 20 den fazla işçinin istihdam edildiği işletmeler için geçerlidir.

Anılan kanun maddesine göre işveren, her bir işe alım kararı ile ilgili olarak İşyeri Kurulunu sürece dahil etmekle yükümlüdür. Federal İş Mahkemesi, “işe alma” kavramının sadece hizmet akit ilişkisinin kurulması aşaması ile sınırlı olmadığı, bunun ötesine işyerinde kişinin işe yerleştirilmesi aşamasının da dahil olduğu yönünde bir yorum getirmesi sebebiyle, işverenin ödünç iş ilişkisi kapsamında kişileri istihdam etmeyi tasarlaması durumunda da İşyeri Kurulunu 99.madde uyarınca sürece dahil etmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bu yorumdan dolayı yasa, koyucu aynı zamanda Ödünç İş İlişkisi Yasasında bir değişikliğe giderek, ödünç alan işverenin İşyeri Kurulunu seçim sürecine katması gerektiği yönünde bir hüküm, Ödünç İş İlişkisi Yasasının 14.maddesinin 3.fıkrasında düzenlemiştir¹²⁷.

¹²⁵ Bkz.: Betriebsverfassungsgesetz Art.99 Abs.1

¹²⁶ *Alpay Hekimler*; a.g.e., s.363.

¹²⁷ *Peter Meisel*, a.g.e., s. 108-109.

Yasa koyucu İşyeri Kurulune üç seçenek sunulmuştur. Bunlardan birincisi, İşyeri Kurulunun gelen talebi onamasıdır. Bu tarz bir onamanın verilmesi halinde işveren istihdamına karar verdiği kişiyi işe alıp çalıştırabilir¹²⁸. İkinci seçenek ise İşyeri Kurulunun kendisine tanınan süre zarfında herhangi bir beyanda bulunmamasıdır, ki bu durumda da işverenin talebini madde fıkrasında da belirtildiği üzere kabul ettiği anlamına gelmektedir. Üçüncü ve son seçeneği ise talebin reddedilmesidir.

2001 reformu ile bu alanda getirilen yeniliklerden birisi, işverenin, işyerinde istihdam etmiş olduğu belirli süreli çalışan bir işçi yerine, açık bulunan belirsiz süreli bir iş için aynı vasıflara sahip olmasına karşı işletme dışında bir işçii istihdam etmek isterse, İşyeri Kuruluna bu karara onay verme zorunluluğunun bulunmaması yönünde bir hüküm getirmiş olmasıdır. Böylelikle yasa koyucu, İşyeri Kuruluna işyeri bünyesinde belirli süreli olarak istihdam edilen işçilerin, belirsiz süreli bir iş ilişkisine geçmeleri konusunda destek sağlanması yönünde önemli bir inisiyatif tanımıştır. Getirilen diğer önemli bir değişiklikte, işyerinde yabancı düşmanlığı yaparak işyeri huzurunu bozmakta olan işçilerin, işyeri ile ilişkilerinin kesilmesi yönünde talepte bulunma hakkının getirilmiş olmasıdır.¹²⁹

Görüldüğü üzere işverenin, personel seçim sürecinde İşyeri Kuruluna tanınan hak gereğince aday işe almadan önce kurul bu sürece dahil etme zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Ancak İşyeri Kurulunun işverenin getirmiş olduğu öneriyi geri çevirmesi durumunda da aday işe alma hakkının tam olarak ortadan kalktığını söyleyebilmek mümkün değildir.

İşveren tarafından getirilen talebin reddedilmesi halinde bunun usulüne uygun olarak İşyeri Kurulu veya İşyeri Kurulunun yetkili kıldığı komitesi tarafından yapılması gerekir. Yasada açık bir şekilde İşyeri Kurulunun hangi hallerde işverenden gelen işe alma kararını onaylamama hakkına sahip olacağı ile ilgili kriterler sıralanmıştır.¹³⁰

Eğer İşyeri Kurulu işverenin aday gösterdiği kişinin istihdam edilmesi konusunda onay vermez, ancak işveren kararında diretirse, işveren İş Mahkemesine müracaat etmek suretiyle İşyeri Kurulunun onayının yerine geçecek bir kararın verilmesini talep edebilmektedir.¹³¹

11) İş ilişkisinin sona erdirilmesi

İşyeri Teşkilat Yasasının 120.maddesinin 1.fıkrası uyarınca bir işveren bir işçinin hizmet ilişkisini sona erdirmek istediğinde, fesih türüne bağlı

¹²⁸ *Wolfgang Hromadka*, Arbeitsrecht Handbuch für Führungskräfte, Verlag Recht und Wirtschaft, Heidelberg, 2000, s.46.

¹²⁹ Bkz.: Betriebsverfassungsgesetz Art.99 Abs.2 Nr.6

¹³⁰ Kriterler ile ilgili bilgi için Bkz., *Alpay Hekimler*, a.g.e., s.370.

¹³¹ ayrıntılar için Bkz., a.g.e., s.370;

olmamaksızın önceden İşyeri Kurulunu dinlemek zorundadır, aksi halde gerçekleştirilen bir fesih işlemi İşçinin Feshe karşı Korunması yasasının 1.maddesinin 1.fıkrasının 3.cümlesine göre geçersiz sayılmaktadır.

Böylelikle işveren, İşyeri Kurulunu dinlemeden gerçekleştirdiği fesih geçersiz sayılmaktadır. Feshin geçerli sayılmasında İşyeri Kurulunun işverenin hizmet ilişkisini sona erdirilmesi konusundaki kararını onaylayıp, onaylamamasının herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Kararın pratikte onaylanmasının veya onaylanmamasının bir önemi olmamak ile birlikte, İşyeri Kurulunun sürece dahil edilmiş olması iki açıdan önem taşımaktadır. Birincisi, bu hüküm fesih işlemi gerçekleştirilmeden nedenlerini ve bunun ne denli mantıklı bir karar olduğunu ortaya konmasına ve böylelikle acele karar verilmesine engel olunmakta, ikincisi karar sürecine bir ölçüde işçileri temsil eden bir organın dahil edilmesi ile kararın geniş tabanlı olarak alınmasına neden olabilmektedir¹³².

İşveren iş ilişkisini sona erdirmek istediği her işçi ile ilgili olarak İşyeri Kurulunu bilgilendirmek zorundadır. Her şeyden önce feshini düşündüğü kişinin kimliğini bildirmek zorundadır. Yasa maddelerinde bu konuda bir hükme yer verilmemiş olmak ile birlikte Federal İş Mahkemesinin vermiş olduğu bir karar¹³³ uygulamanın bu yönde gelişmesine neden olmuştur.

6. Katılım Haklarının Genişletilmesi

İşyeri Kuruluna tanınmış olan katılım hakları toplu sözleşme veya işyeri sözleşmesi ile genişletilmesi imkanı tanınmış olmasına rağmen, bu olanak sınırlı durumlar için öngörülmüştür.¹³⁴ Ancak katılım haklarının genişletilmesi konusunda da yasada açık bir ifade bulunmadığı, bu nedenle gerek doktrinde, gerekse yargı kararlarında farklı görüşlerin ortaya çıktığını belirtmek gerekir.¹³⁵

Personel ve mesleki eğitime ilişkin konularda, İşyeri Kurullarının yönetime katılım hakları Toplu Sözleşmeler ile geliştirilmesi mümkün iken, bu konudaki tek istisnayı personel planlaması oluşturmaktadır. Çünkü yasa koyucu tarafından getirilen düzenlemeler katı bir model oluşturmamak ile beraber bu konudaki yapının da değiştirilmesinden yana olmadığı belirtilmektedir¹³⁶.

7. Uzlaştırma Kurulu

Tüm bireysel ve örgütsel ilişkilerde olduğu gibi, işverenin İşyeri Kurulu veya Genel İşyeri Kurulu ve Holding İşyeri Kurulu ile olan ilişkilerde

¹³² Bkz.: *Wilfried Berkowsky*, Die betriebsbedingte Kündigung, 5.Auflage, Verlag Beck, München, 2002, s. 426.

¹³³ Bkz.: BAG 16.9.1993 2 AZR 267/93 AP Nr.62 zu § 102.BetrVG 1972 EzA § 102 BetrVG 1972 Nr.84

¹³⁴ Bkz.: *Michael Wollenschläger*, a.g.e., s.362.

¹³⁵ Bu konudaki tartışmalar için özellikle Bkz.: *Däubler/Kittner/Klebe*, a.g.e., s.115-117 ve s.1533-1534.

¹³⁶ Bkz.: *Dietrich/Hanau/Schaub*, a.g.e., s.1154, ve *Löwisch/Kaiser*, a.g.e., s.556.

uyuşmazlıklar ortaya çıkması doğaldır. Ortaya çıkan uyuşmazlıkların bir an önce bertaraf edilmesi hem işveren, hem de İşyeri Kurulu açısından büyük önem arz etmektedir.

İşyeri Teşkilat Yasasının 76.maddesi 1.fıkrası, işveren ile işçileri temsil eden bu organlar arasında bir uyuşmazlığın ortaya çıkması halinde bir uzlaştırma kurulumu (Einigungsstelle) oluşturulması gerektiğine yer vermiştir. Aynı fıkranın devamında işyeri sözleşmesi aracılığı ile sürekli bir uzlaştırma kurulunun da oluşturulabileceği ifade edilmiştir. Sürekli bir uzlaştırma kurulunun kurulmasının özellikle büyük ölçekli işyerleri için beraberinde birçok yarar getireceği şüphesizdir. Uygulamaya da bakıldığında işletmelerin büyük ölçekte bu yönde bir oluşuma gittikleri görülmektedir.

Böylelikle görüldüğü üzere yasa koyucu uyuşmazlık halinde tarafların iş mücadelesi araçlarına (grev-lokavt) baş vurma yolunu da kapatmıştır. Uzlaştırma kurulunu, işveren ve İşyeri Kurulu tarafından birlikte oluşturulan uyuşmazlıkları ortadan kaldırmak ile görevli olan, işyeri seviyesinde katılım sisteminin bir organı olarak görülmesi gerekir. Bu açıdan uzlaştırma kurulunu işyeri seviyesinde arabuluculuk organı olarak da değerlendirmek mümkündür.

Uzlaştırma Kurulunun yapısına baktığımız zaman, üyelerin dengeli olarak işveren ile İşyeri Kurulu arasında dağılması gerektiği ve tarafsız bir başkanın görev yaptığını görmekteyiz. İşveren kanadını temsil edecek olan üyeler işveren tarafından, işçileri temsil edecek olan üyeler İşyeri Kurulu tarafından belirlenmektedir. Burada gerek işveren, gerekse işçi temsilcisinin mutlak olarak işyeri bünyesinde çalışan bir kişi olması şartı aranmamaktadır.¹³⁷

Kurulda kaç üyenin görev yapması gerektiği ile ilgili bir hüküm bulunmamak ile birlikte, üye sayısının toplam dört olarak belirlendiği ve bu sayının, uyuşmazlık konusuna göre değiştirildiği görülmektedir.¹³⁸

İşyeri Teşkilat Yasasının 76.maddenin 1.fıkrasına göre belirlenen üyelere tarafsız bir kişi başkanlık eder. Taraflar başkan konusunda uzlaşmak zorundadırlar. Başkanın seçimi taraflara bırakılabileceği gibi, doğrudan üyelere de bırakılabilmesi konusunda bir engel yoktur.¹³⁹ Taraflar başkan konusunda bir uzlaşma sağlayamazlarsa İş Mahkemesi bir başkan atar.¹⁴⁰

Uyuşmazlığın nedeni olan bir konunun çözüme bağlanması ile ilgili süreç konusunda yasada ayrıntılara yer verilmemiştir, ancak işletme sözleşmesi ile

¹³⁷ Bkz.: *Löwisch/Kaiser*, a.g.e., s.364.

¹³⁸ Bkz., a.g.e. s.364.

¹³⁹ ayrıntılar için Bkz.: *Günter.Schaub*, "Die Bestellung und Abberufung der Vorsitzenden von Einigungsstellen", *NZA-Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2000, s.1087.

¹⁴⁰ İş mahkemesi tarafından bir uzlaştırma komisyonuna başkan atanması konusundaki prosedür için Bkz.: *Däubler/Kittner/Klebe*, a.g.e., s.1070-1071; *Dradwot/Englbat*, a.g.e., s.572.

taraf lar bu konuda düzenlemelerde bulunmaları yönünde de bir engel bulunmamaktadır.¹⁴¹

Uzlaş tırma kurulu uyuşmazlığa konu olan olay ile ilgili olarak kendi arasında sözlü olarak görüş tükten sonra kararını oy çokluğu ile alır. Karar sürecinde başkan ilk aşamada oyunu kullanmaz. Oyların eşitliği durumunda tekrar bir görüş me yapıldıktan sonra bu sefer başkanın da katılımı ile tekrar bir oylama yapılır. Alınan karar yazılı olarak işveren ve İşyeri Kurulüne bildirilir.

Uzlaş tırma kurulunun vermiş olduğu kararlar bağlayıcıdır ve çalışma ilişkileri üzerinde normatif bir etkiye sahiptir.¹⁴² Ancak uzlaş tırma kurulunun vermiş olduğu kararların yargı denetimine de tabi olduğunun belirtilmesi gerekir. Karara ilişkin itiraz gerek işveren gerek İşyeri Kurulu tarafından, kararın tebliğı edilmesinden sonra 15 gün içersinde İş mahkemesine yapılabılır.

IV. Sonuç

Almanya'da işçilerin yönetime katılım konusundaki talepleri XIX.yy ortalarına kadar geriye gitmektedir. Bu ülkeyi diğer, Avrupa ülkelerinin endüstri ilişkiler sistemin gelişim süreci açısından farklılaştıran en önemli faktör de yönetime katılımdır. Öyle ki, yönetime katılım talepleri örgütlenme ile paralel yürütülmüş, yönetime katılım örgütlenmeden, örgütlenme de yönetime katılımdan tarihsel gelişim süreci içinde destek almıştır.

Avrupa Birliğinin entegrasyon sürecinde¹⁴³ Alman katılım modelinin üye ülkelerin endüstri ilişkiler sistemlerinin uyumunda büyük katkıları sağladığını, ancak aynı zamanda da katılım haklarının başka hiçbir ülkedeki kadar kapsamlı olmaması nedeniyle uzlaşmaya varılmasında uyuşmazlıklara neden olduğ u bilinmektedir.

İşyeri Kurullarının Alman endüstri ilişkiler sistemi içindeki varlığı, konuya yabancı olan ülkelerin menfaat gruplarınc a genelde ürkütücü bir kurum olarak algılanmaktadır. Bu olgu, işveren örgütleri kadar olmasa da işçi örgütleri tarafından da paylaşılmaktadır. Ancak yönetime katılım sistemi içine girdikten sonra, İşyeri Kurullarının varlığı salt işveren üzerinde baskı oluşturan ve organizasyon sürecini engelleyen ve hatta sendikaların işyeri seviyesinde güçlerine yitirmesine neden olacak bir faktör olmadığı anlaşılmaktadır. Tam tersine İşyeri Kurullarının varlığı ve sendikalar ile birlikte yürütülen koordineli çalışmalar, sendikaların işyeri seviyesinde etkinliğini de güçleştirmektedir.

¹⁴¹ *Drachrodt/Engelbert*, a.g.e., s.573.

¹⁴² *Löwisch/ Kaiser*, a.g.e., s.371.

¹⁴³ Avrupa Birliğinin entegrasyon süreci için özellikle Bkz.: *Frank Pfetsch*, Die Europäische Union Eine Einführung, 2., erweiterte und aktualisierte Auflage, Wilhelm Fink Verlag, München, 2001: *Marcus Jachtenfuchs/Beate Kohler-Koch*, Europäische Integration, Leske+Budrich, Opladen, 1996.

Çalışma kapsamında ortaya konduğu gibi Alman yasa koyucusu Çalışma Konseylerin kuruluşundan, görev yapacak üyelerin sahip olması gereken niteliklerinden, görev sürelerine, örgütlenme yapılarına ve sahip oldukları katılım haklarına kadar birçok konuyu İşyeri Teşkilat Yasası ile hükme bağlamış ve bunun ötesinde taraflara işyeri sözleşmesi yolu ile düzenlemelere gitme yolunu açmıştır.

Federal Almanya'da yönetime katılım sisteminin varlığı çoğu zaman beraberinde işveren üzerinde ek maliyetler getirmesi ve uzlaşma sürecinin diğer ülke sistemlerine oranla daha uzun bir süreç olması sebebiyle, Almanya'nın, XX.yy ikinci yarısından sonra etkisini hızla göstermeye başlayan ve içinde yaşadığımız XXI. yy varlığını daha acımasızca gösteren uluslararası rekabet yarısından olumsuz etkilendiği gerekçesi ile eleştirilmektedir. Ancak burada unutulmaması gereken nokta, sürecin uzun olması ile birlikte belirli bir maliyet artışını da beraberinde getirmesine rağmen toplam maliyetlerin düştüğüdür.

Türkiye'de çalışanlara katılım hakkı tanınması yönünde ciddi çalışmalar 70'li yıllara kadar geriye gitse de uygulamada katılım¹⁴⁴, başta asgari ücret komisyonu, işin durdurulması veya kapatılması komisyonu, işçi ücretlerinden kesilen paraları kullanmaya yetkili kurul gibi alanlara sınırlı kalıp gerçek katılım hakkından ve Avrupa Birliği'nin asgari normlarının çok gerisinde kalmaktadır.

İfade edildiği üzere Alman yönetime katılım modeli Avrupa Birliği yasa koyucusunu da etkilemiştir. Bugünün Avrupa Birliği Müktesebatında üye ülkeler için bağlayıcı olan ve ulusal mevzuatlarını bu müktesebata göre dönüştürmek zorunda oldukları bir dizi belge kabul edilmiştir. 10/11 Aralık 1999 tarihlerinde Helsinki Zirvesinde Türkiye'ye aday statüsü tanınmış olmasına ve 2004 Aralık ayında müzakerelerin başlanıp, başlanmayacağı yönünde karar verilecek olmasına rağmen, bu konuda ülkemiz mevzuatının Avrupa Birliği'nin asgari normlarına düzenlemesi yönünde ciddi bir çalışmanın yapılmadığı görülmektedir.

¹⁴⁴ Türkiye'de çalışanların yönetime katılım hakları için özellikle Bkz.: *Öner Eyrenci*, "Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Sosyal Diyalog ve İşçilerin Yönetime Katılması", AB-Türkiye ve Endüstri İlişkileri (Ed.Alpay Hekimler), Beta, İstanbul, 2004, s.457-471.

KAYNAKLAR:

Bauer Jobst Hubertus/ Röder Gerhard, Taschenbuch zur Kündigung, 2.Auflage, Verlag Recht und Wirtschaft, Heidelberg, 2000.

Berkowsky Wilfried, Die betriebsbedingte Kündigung, 5.Auflage, Verlag Beck, München, 2002.

Bertelsmann Stiftung, Bericht der Kommission Mitbestimmung, Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 1998.

Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 14 August 1969 (BGBl. I S.1112) Zuletzt geändert durch Gesetz vom 19.Juni 2001 (BGBl. S. 1046) (BGBl. III/FNA 806-21).

Betriebsverfassungsgesetz vom 11.Oktober 1952 (BGBl. I S.681).

Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung des Gesetzes vom 15.1.1972 (BGBl. I S. 13).

Benz Wolfgang (Hrsg.), Die Geschichte der Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt am Main, 1989.

Blanke Thomas, Kollektives Arbeitsrecht Quellentexte zur Geschichte des Arbeitsrecht in Deutschland, 1840-1932, Hamburg, 1975.

Böttcher Inge, Die Arbeit im Betriebsratsgremium, IG Metall, Düsseldorf, November 2001.

Buchholz Klaus, Hinterm Horizont geht's weiter – Die Qualifizierung von Mitgliedern Europäischer Betriebsräte, IG Metal, Frankfurt am Main, 2004.

Bundesministerium für Arbeit und Sozilaordnung, Sozialbericht 2001, Bonn 2002.

Däubler Wolfgang, Kittner Michael, Klebe Thomas, Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung Kommentar für die Praxis, 8. überarbeitete und aktualisierte Auflage, Bund Verlag, München, 2002.

Dietrich Thomas /Hanau Peter/ Schaub Günter, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 2.Auflage, Verlag Beck, München, 2001.

Drachold Hanz-G./ Engelbert Volker, Praktiker-Kommentar zum Betriebsverfassungsrecht, Verlag Neue Wirtschaftsbriefe Herne/Berlin, 2002.

Emerlich Volker/ Habersack Matihias, Aktien- und GmbH Konzernrecht, 3.Auflage, München, 2003.

Eyrenci Öner, "Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Sosyal Diyalog ve İşçilerin Yönetime Katılması", AB-Türkiye ve Endüstri İlişkileri (Ed.Alpay Hekimler), Beta, İstanbul, 2004, s.457-471.

Fitting Karl/ Kaiser Heinrich/ Engels Gerd/ Heither Friedrich/Schmidt Ingried, Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung Handkommentar, 21. Auflage, 2002.

Gagel Alexander, SGB III Arbeitsförderung, Verlag Beck, München, 2003.

Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetz vom 27.7.2001, (BGBl I, S.1852).

Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG) und zur Änderung anderer Gesetze, In der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I.158), - Neubekanntmachung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vom 7.8.1972 (BGBl. I S.1393) auf Grund des Art.4 Beschäftigungsförderungsgesetzes 194 vom 26.7.1994 (BGBl. S. 1786)-, Zuletzt geändert durch Art. 6 G v. 23.12.2002 I 4607.

Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten (Sprecherausschussgesetz – SprAuG) von 20. Dezember 1988 (BGBl. I S.2312) Geändert durch Gesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S.1983).

Hamann Wolfgang, “Avrupa Birliğinde Profesyonel Ödünç İş İlişkisi”, AB-Türkiye ve Endüstri İlişkileri (Ed.Alpay Hekimler), Beta, İstanbul, 2004, s.549-568.

Hamann Wolfgang, “Gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung”, JURA-Juristische Ausbildung, 25. Jahrgang, Heft 6/2003, s.361-368.

Hamann Wolfgang, Fremdpersonal im Unternehmen, RdW-Schriftreihe Das Recht der Wirtschaft, Boorberg, Stuttgart, 2002.

Hanau Peter, “Denkschrift zu dem Regierungsetwurf eines Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes”, Recht der Arbeit, Heft 2, März/April 54. Jahrgang 2001, s.65-76.

Hansen Peter /Kastinger Wolfram, Zeitarbeit von A-Z, 1. Auflage, Beck-Wirtschaftsberater im dtv, München, 2001.

Heidemann Winfried, Weiterentwicklung von Mitbestimmung im Spiegel betrieblicher Vereinbarungen, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf, 2000.

Hekimler Alpay /Wenz Martin, “Avrupa Anonim Şirketi (SE) - Temel Düşünce ve İşletmelerde Uygulama Olanakları -”, AB-Türkiye ve Endüstri ilişkileri (Ed.Alpay Hekimler), Beta, İstanbul, 2004, s.355-402.

Hekimler Alpay, “Avrupa Endüstri ilişkiler Sisteminin Belkemiği: Avrupa İşyeri Kurulları ve Uygulamaları”, AB-Türkiye ve Endüstri ilişkileri (Ed.Alpay Hekimler), Beta, İstanbul, 2004, s.309-354.

Hekimler Alpay, Federal Almanya’da Profesyonel Ödünç İş İlişkinin Yasal Çerçevesi, İşveren, Nisan 2004, s.34-38.

Hekimler Alpay, Almanya’da Faaliyet Gösteren Çokuluslu Şirketlerde İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, 2004. yayınlanmamış doktora tezi

Hekimler Alpay, Dünya Endüstri ilişkileri Sistemini Şekillendirecek Yeni bir Oluşum “Dünya Çalışma Konseyi” ve Volkswagen Modeli, Çimento İşveren, Eylül 2003, s.16-21.

Hekimler Alpay, “Federal Almanya’da İş İlişkilerinin Sona Erdirilmesinde İşyeri Teşkilat Yasası Kapsamında İşyeri Kurullarına Tanınan Katılım Hakları”, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2003, Sayı 2-3, s.23-36.

Hekimler Alpay, Federal Almanya ve Çalışma Süreleri Yasası,” İşveren, 2/2003, s.19-22.

Hekimler Alpay, Federal Almanya’da Esnek Çalışma Sürelerinin Yasal Çerçevesi ve Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesinde İşyeri Kurullarının Katılım Hakları, TÜHİS, 1/2003, s.109-123.

Hekimler Alpay, “Avrupa Kolektif İş İlişkileri Alanında Başarı ile Uygulanan Bir Model: Volkswagen - Avrupa İşyeri Kurulu”, Çimento İşveren, Mart 2003, s.3-10.

Hekimler Alpay, “Avrupa Birliğinde Faaliyet Gösteren Çokuluslu Şirketler için Yeni bir Dönem –Avrupa Anonim Şirketi-“ Çimento İşveren, Eylül 2002, s.4-10.

Hoffmann Dietrich/ Preu Peter, Der Aufsichtsrat – Ein Leitfaden für Aufsichtsräte, 5. neubearbeitete und ergänzte Auflage, Verlag Beck, München, 2003.

Hromadka Wolfgang, Arbeitsrecht Handbuch für Führungskräfte, Verlag Recht und Wirtschaft, Heidelberg, 2000.

http://www.bundesregierung.de/servlet/init.cms.layout.LayoutServlet?global.naviknoten=413&link=bpa_notiz_druck&global.printview=2&link.docs=30723 Erişim 25.06.2004

- <http://www.bundeskanzler.de/weitere-meldungen.8304.570081a.htm?>, Erişim 29.01.2004.
- Hüffer Uwe**, Aktiengesetz, 5.Auflage, Beck, München, 2002.
- Jachtenfuchs Marcus / Kohler-Koch Beate**, Europäische Integration, Leske+Budrich, Opladen, 1996.
- Jaeger Rolf**, Betriebsverfassungsrecht in der Bundesrepublik Deutschland in: Mitbestimmung in der aktuellen Diskussion, Hans-Böckler-Stiftung, ty.
- Junker Abo**, "Der Standort der deutschen Betriebsverfassung in Europa", RIW-Recht der Internationalen Wirtschaft, Heft 2, Februar 2002, 48.Jahrgang, s.81-87.
- Keim Helmut / Steffens Heiko (Hrsg.)**, Wirtschaft Deutschland, Daten-Analysen-Fakten, Bundeszentrale für politische Bildung, Köln, 2000.
- Kittner Michael/ Däubler Wolfgang / Zwanziger Bertram**, Kündigungsschutzrecht Kommentar für die Praxis, Bund Verlag, 5.Auflage, Frankfurt/Main, 2001.
- Kunz Olaf**, Interessenvertretung im Betrieb, Unternehmen und Konzern, IG Metall, Dusseldorf, 1998.
- Kündigungsschutzgesetz (KSchG) In der Fassung der Bekanntmachung vom 25 August 1969 (BGBl. I S. 1317) Zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Juli 2001 (BGBl. I S. 1852).
- Küttner Wolfdieter**, Personalbuch 2002, Verlag Beck, München, 2002.
- Lehmann Hans Georg**, Deutschland-Chronik 1945 bis 2000, Bundeszentrale für politische Bildung, Schriftenreihe Band:366, Bonn, 2000.
- Leinemann Wolfgang/ Taubert Thomas**, Berufsbildungsgesetz Kommentar, Verlag Beck, München, 2002.
- Linnenkohl Karl I/ Raschenberg Hans-Jürgen**, Arbeitszeitgesetz Handkommentar, 2.Auflage, Nomos Verlag, Baden Baden, 2004.
- Löwich Manfred/Kaiser Dagmar**, Betriebsverfassungsgesetz, 5.neu bearbeitete und erweiterte Auflage, Verlag Recht und Wirtschaft, Heidelberg, 2002.
- Löwisch Manfred/Spinner Günter**, Kommentar zum Kündigungsschutzgesetz, 9. überarbeitete und erweiterte Auflage, Verlag Recht und Wirtschaft, Heidelberg 2004.
- Meisel Peter G.**, Arbeitsrecht für die betriebliche Praxis, 9. neu bearbeitete Auflage, Deutscher Instituts-Verlag, Köln, 2001.
- Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz). Vom 8.Januar 1963 (BGBl. I.S. 2) Zuletzt geändert durch Gesetz vom 19. Juni 2001 (BGBl. I.S. 1046)
- Mitbestimmungs-Ergänzungsgesetz, Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie, vom 7.August 1956. (BGBl. S.1852).
- Montan-Mitbestimmungsgesetz, Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie, vom 21.Mai 1951 (BGBl. I S.347).
- Nagel Bernhard/Köklü, Alper**, Die Europäische Aktiengesellschaft und die Beteiligung der Arbeitnehmer, WiST Wirtschaftswissenschaftliches Studium, 32.Jahrgang, 12/2003, s.713-719.

- Niedenhoff Horst Udo**, “Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland”, in: Soziale Marktwirtschaft, Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.), Köln, 1997. S.287-369.
- Pfetsch Frank**, Die Europäische Union Eine Einführung, 2., erweiterte und aktualisierte Auflage, Wilhelm Fink Verlag, München, 2001.
- Raiser Thomas**, Mitbestimmungsgesetz Kommentar, 4.neubearbeitete Auflage, De Gruyter Recht, Berlin, 2002.
- Ramsauer Ulrich/ Stallbaum Michael**, Mein Recht auf BAföG, Verlag Beck, 4.Auflage, München, 2003.
- Reichold Hermann**, “Durchbruch zu einer europäischen Betriebsverfassung – Die Rahmen-Richtlinie 2002/14/EG zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer”, in: NZA (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht), 6/2003, s.289-299.
- Reichold Hermann**, “Die reformierte Betriebsverfassung 2001- Ein Überblick über die neuen Regelungen des Betriebsverfassungs-Reformgesetzes”, NZA-Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 16/2001, s.857-871.
- Richardi Reinhard /Annuß Georg**, “Neues Betriebsverfassungsgesetz: Revolution oder strukturwahrende Reform?” Der Betrieb, Heft 1 vom 5.1.2001, s.41-46.
- Roos Bernd**, Rechte und Pflichten von Betriebsratsmitgliedern, IG Metal, November, 2001.
- Rüb Stefan**, Europäische Betriebsräte – Gute Gründe für die Errichtung von Europäischen Betriebsräte, IG Metal, Frankfurt am Main, 2003.
- Schaub Günter**, “Die Bestellung und Abberufung der Vorsitzenden von Einigungsstellen”, NZA-Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2000, s.1087.
- Schaub Günter**, Arbeitsrechts-Handbuch, 9.überarbeitete Auflage, Beck Verlag, München, 2000.
- Schröder Wolfgang/ Thierron Bernt**, Europa Sozial Gestalten Zukunft der industriellen Beziehungen in Europa, IG Metal, Frankfurt am Main, 2003.
- Schüppen Matthias/ Schaub Bernhard**, Münchener Anwalts-Handbuch Aktienrecht, München, 2004.
- Spellbrink Wolfgang / Eicher Wolfgang** Kaseler Handbuch des Arbeitsförderungsrechts, Verlag Beck, München, 2003.
- Steiert Robert**, Europäische Betriebsräte, Weltbetriebsräte und deren Betreuung als Prüfsteine internationaler gewerkschaftlicher Politik, Frankfurt, 2000.
- Theisen Manuel René /Wenz Martin (Hrsg.)**, Die Europäische Aktiengesellschaft, Schäffer Poeschel Verlag, Stuttgart, 2002.
- Uhl Hans-Jürgen**, “Der Volkswagen Weltkonzernbetriebsrat”, Personalwirtschaft, 10/99, s.58-61.
- Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz - Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung –WO) vom 11.Dezember 2001 (BGBl I 3493).
- Wassermann Wolfram**, “Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes eröffnet Entwicklungschancen”, WSI-Mitteilungen, 2/2002, s.84-90.
- Weber Jürgen (Hrsg.)**, Aufbau und Neuorientierung. Die Geschichte der Bundesrepublik 1950-1955, Landesberg am Lech, 1998.

- Wilhelm Gerhard/ Lindemann Achim**, Unternehmenshandbuch Arbeitsrecht, 2., neu bearbeitete Auflage, Carl Heymanns Verlag, Köln, 2002.
- Winkler Heinrich August**, Deutsche Geschichte vom Ende des Alten Reiches bis zum Untergang der Weimarer Republik, Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn, 2000.
- Wollenschläger Michael**, Arbeitsrecht, 2. neu bearbeitete und erweiterte Auflage, Carl Heymanns Verlag, Köln, 2004,

