



Kamu parası alan: Almanya'da toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşmeye bağlılık

Gewerkschaft Underdog · Sürüm 1.0 · 10 Ekim 2026

Toplu iş sözleşmesi 1918'de nasıl bağlayıcı oldu, sözleşmeye bağlılık neden düşüyor ve federal yasa Mayıs 2026'dan beri ne istiyor.

1 Mayıs 2026'dan bu yana Almanya'da bir Bundestariftreuegesetz (Federal Toplu Sözleşmeye Bağlılık Yasası) yürürlüktedir. Federal devlet için inşaat, temizlik, güvenlik veya başka hizmetler yapan, çalışanlarına toplu iş sözleşmesindeki çalışma koşullarını sağlamak zorundadır. Bu kendiliğinden anlaşılır gibi görünse de uzun süre tartışmalıydı. Bu yazı, toplu iş sözleşmesinin Almanya'da nasıl hukuken bağlayıcı hâle geldiğini, neden giderek daha az çalışanı kapsadığını ve yeni yasanın bunu nasıl değiştirmesi gerektiğini anlatıyor.

Toplu iş sözleşmesi nasıl bağlayıcı oldu

1918'den önce: Etkisiz sözleşmeler

Almanya'da toplu iş sözleşmeleri daha İmparatorluk döneminde, örneğin matbaacılıkta vardı. Ancak hukuken zayıf bir zemin üzerindeydiler. Bir toplu iş sözleşmesi imzalamış olan işveren, yine de tek tek çalışanlarla daha kötü koşullar kararlaştırabiliyordu. Bunun geçerli olup olmadığı mahkemelerin işiydi ve verilen yanıtlar farklıydı.

1918 tarihli toplu iş sözleşmesi kararnamesi

Bu durum devrimin ardından gelen haftalarda değişti. 15 Kasım 1918 tarihli Stinnes-Legien-Abkommen (Stinnes-Legien Anlaşması) ile işveren birlikleri sendikaları eşit haklara sahip toplu sözleşme tarafları olarak tanıdı. 23 Aralık 1918'de, Halk Temsilcileri Konseyi tarafından çıkarılan, toplu iş sözleşmeleri, işçi ve memur komiteleri ile iş uyuşmazlıklarında arabuluculuğa ilişkin kararname bunu izledi. Toplu iş sözleşmesi bu kararnameyle ilk kez bağlayıcı etki kazandı: Kuralları, sözleşmeyle bağlı olanların iş ilişkilerine doğrudan uygulanıyordu ve daha kötü anlaşmalar geçersizdi.

Gewerkschaft Underdog e.V.

Posta adresi: Ehrenbergstraße 16a,
Scanbox #12300, 10245 Berlin

Dernekler sicili VR 42624 B
Charlottenburg Sulh Mahkemesi

info@gdog.pro
www.gewerkschaft.berlin

© 2024–2026 Gewerkschaft Underdog
(Berlin), CC BY-ND 4.0

Gizlilik Beyanı:
gewerkschaft.berlin/tr/gizlilik

Kullanım Koşulları:
gewerkschaft.berlin/tr/kullanim-kosullari

Makine çevirisi. Bağlayıcı olan, eğer varsa, yalnızca Almanca metindir.

Kararname bir yenilik daha içeriyordu. Bir toplu iş sözleşmesi genel olarak bağlayıcı ilan edilebiliyor ve bu durumda hiçbir birliğe üye olmayan işverenler ve çalışanlar için de geçerli oluyordu. Almanya bu imkânı yaratan ilk Avrupa ülkesiydi.

1949 tarihli Tarifvertragsgesetz

Nasyonal Sosyalizm döneminde sendikalar ve toplu iş sözleşmeleri kaldırıldı; yerlerine devletin belirlediği ücret düzenlemeleri geldi. 1945'ten sonra yeni sendikalar ve işveren birlikleri sistemi yeniden kurdu. Federal Almanya'nın kuruluşundan önce Birleşik Ekonomik Bölge için kabul edilen 9 Nisan 1949 tarihli Tarifvertragsgesetz (Toplu İş Sözleşmesi Yasası), özünde bugün hâlâ yürürlükte. Yasanın § 4 maddesi, toplu sözleşme normlarının sözleşmeyle bağlı her iki taraf için doğrudan ve emredici olarak geçerli olduğunu belirler. § 5 maddesi ise genel bağlayıcılık ilanını düzenler.

O zamandan beri toplu sözleşme özerkliği (Tarifautonomie) ilkesi geçerlidir: Ücretleri ve çalışma koşullarını devlet değil, sendikalar ve işverenler kendi aralarında müzakere eder.

Neden giderek daha az çalışan kapsanıyor

Rakamlar

Toplu sözleşme özerkliği, toplu iş sözleşmelerinin gerçekten uygulanmasını gerektirir. Tam da bu giderek daha seyrek görülüyor. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung'un (İşgücü Piyasası ve Meslek Araştırmaları Enstitüsü) işletme panelinde 2024'te tüm çalışanların yaklaşık yüzde 41'i sektör toplu iş sözleşmesi olan işletmelerde, yüzde 8'i ise işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi olan işletmelerde çalışıyordu. Sektör sözleşmesine bağlılık 1996'dan bu yana yaklaşık 26 yüzde puan düştü. 2024'te bu oran batıda yaklaşık yüzde 43, doğuda yaklaşık yüzde 31'di. Ancak 2022'den bu yana bir istikrar belirtisi görülüyor.

Düşüş en çok özel sektörü etkiliyor. Birçok şirket işveren birliklerinden ayrıldı veya toplu sözleşmeye bağlı olmayan bir üyeliğe geçti. Yeni şirketler çoğu zaman hiç katılmıyor.

Bu çalışanlar için ne anlama geliyor

Toplu iş sözleşmesi olmadığında yalnızca yasal asgari standartlar geçerlidir: asgari ücret, yasal asgari izin, azami çalışma süresi. Bunun ötesindeki her şeyi herkes tek başına müzakere etmek zorundadır. Toplu iş sözleşmeleri ise genellikle daha yüksek ücretler, zamlar, ek izin ve daha kısa çalışma süreleri öngörür. Bu nedenle aynı iş için bir işletmenin toplu sözleşmeye bağlı olup olmaması önemli bir fark yaratabilir.

Hans-Böckler-Stiftung'un Ekonomi ve Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün (WSI) toplu iş uyuşmazlıkları bilançosuna göre 2025 yılındaki toplu iş uyuşmazlıklarının dörtte birinden fazlasında konu, bir şirketin toplu iş sözleşmesi imzalayıp imzalamayacağıydı. Toplu sözleşmeye bağlılık konusundaki anlaşmazlık böylece kendisi grevlerin en sık nedenlerinden biri hâline geldi.

Avrupa çerçevesi

Avrupa Birliği de bu konuyu ele aldı. 2022 tarihli Yeterli Asgari Ücretler Direktifi, çalışanların yüzde 80'inden azının toplu iş sözleşmelerinin kapsamında olduğu üye devletlerden toplu pazarlığı

teşvik etmek için bir eylem planı hazırlamalarını ister. Almanya bu eşğin belirgin biçimde altındadır.

Kamu ihalelerinde toplu sözleşmeye bağlılık

Fikir

Devlet her yıl büyük hacimde ihale verir. Bunu yalnızca en düşük fiyata göre karara bağlayan, çalışanlarına en az ödeyen şirketi ödüllendirir. Toplu sözleşmeye bağlılık yasaları burada devreye girer: Kamu ihalesi almak isteyen, toplu sözleşme koşullarına uymayı taahhüt etmek zorundadır. Böylece şirketler ücretler üzerinden değil, kalite ve organizasyon üzerinden rekabet eder.

Avrupa üzerinden dolambaçlı yol

Birçok eyalet bu tür kuralları yıllar önce getirmişti. 2008'de fikir zorluklarla karşılaştı. Avrupa Birliği Adalet Divanı, 3 Nisan 2008 tarihli Rüffert kararında, Aşağı Saksonya ihale yasasındaki bir kuralın hizmet sunma serbestisini ihlal ettiğine karar verdi. Kural, ne genel olarak bağlayıcı olan ne de özel ihaleler için geçerli olan bir inşaat toplu iş sözleşmesine uyulmasını şart koşuyordu.

Yedi yıl sonra Divan farklı bir çizgi izledi. 17 Kasım 2015 tarihli RegioPost kararında, ihalenin yasayla belirlenmiş bir asgari ücrete, o dönem Rheinland-Pfalz'da saatte 8,70 €'ya, bağlanmasını hukuka uygun buldu. Fark, bu ücretin bizzat bir hukuk normunda yer alması ve genel olarak geçerli olmasıydı. Bu ayırım, toplu sözleşmeye bağlılığın hukuken nasıl kurgulanması gerektiğini bugün de belirliyor.

2026 tarihli Bundestariftreuegesetz

Bundestag, Federal devletin kamu ihaleleri ve imtiyazlarının verilmesi ve yürütülmesinde toplu sözleşmeye bağlılığın güvence altına alınmasına ilişkin yasayı 26 Şubat 2026'da CDU/CSU, SPD ve Bündnis 90/Die Grünen'in oylarıyla kabul etti. Yasa 30 Nisan 2026'da Bundesgesetzblatt'ta (Federal Resmî Gazete) yayımlandı (BGBl. 2026 I Nr. 119) ve 1 Mayıs 2026'dan bu yana yürürlükte.

Yasa, hizmetin Almanya'da sunulması koşuluyla, katma değer vergisi hariç tahmini değeri 50.000 € ve üzerinde olan Federal devletin inşaat ve hizmet ihaleleri ile imtiyazları için geçerlidir. Yükleniciler bir toplu sözleşmeye bağlılık taahhüdü vermek zorundadır: Çalışanlarına en az, ilgili sektör için bir yönetmeliğin belirlediği çalışma koşullarını sağlarlar. Bu yönetmeliği Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı), bir sendikanın veya işveren birliğinin başvurusu üzerine, ilgili toplu iş sözleşmelerine dayanarak çıkarır. Ücret, ücretli asgari yıllık izin ile azami çalışma süreleri, dinlenme süreleri ve molalar belirlenebilir. Yükümlülük alt yüklenicileri ve geçici iş ilişkisi kuran şirketleri de kapsar.

Diğerlerinin yanı sıra mal tedariki ile savunma ve güvenliğe özgü ihaleler kapsam dışındadır; 2032 sonuna kadar başlatılan Bundeswehr (Federal Ordu) ihale süreçleri de kapsama girmez. Deutscher Gewerkschaftsbund (Alman Sendikalar Konfederasyonu) yasayı bir atılım olarak nitelendirdi, aynı zamanda mal tedariki ve Bundeswehr ihalelerinin kapsam dışı bırakılmasını ve eşik değerin yüksek olmasını eleştirdi.

Bu sizin için ne anlama geliyor

Bir kamu ihalesi için çalışıyorsanız

Federal devletin bir ihalesini yürüten bir şirket için çalışıyorsanız, işvereniniz normalde toplu iş sözleşmesi uygulamasa bile toplu sözleşme koşullarına hakkınız olabilir. Bu, alt yükleniciler ve ihale kapsamındaki geçici iş ilişkisi için de geçerlidir. Hangi iş veren kurum için görevlendirildiğinizi sorun, görevlerinizi ve saatlerinizi not edin. Sektörünüz için şimdiden bir yönetmeliğin geçerli olup olmadığını sizinle birlikte inceliyoruz.

Toplu sözleşmeye bağlılık neden ikincil bir konu değil

Bir yasa, kamu ihalelerinde toplu sözleşmeye bağlılığı şart koşabilir. Ama müzakere edilmeyen yerde toplu iş sözleşmesi yaratamaz. Toplu iş sözleşmeleri, onları kabul ettirecek kadar çalışanın örgütlü olduğu yerde ortaya çıkar. 1918'de böyleydi, bugün de farklı değil.

Özet

Toplu iş sözleşmesi Almanya'da, genel bağlayıcılık ilanını da getiren 23 Aralık 1918 tarihli kararnameyle bağlayıcı hâle geldi. 1949 tarihli Tarifvertragsgesetz bu ilkeleri devraldı ve bugün hâlâ yürürlüktedir. Aynı zamanda toplu sözleşmeye bağlılık büyük ölçüde düştü: 2024'te çalışanların yalnızca yaklaşık yüzde 41'i sektör toplu iş sözleşmesi olan işletmelerde çalışıyordu. Bundestariftreuegesetz, 1 Mayıs 2026'dan bu yana Federal devletin 50.000 € ve üzerindeki ihalelerini yürüten şirketleri, bir yönetmeliğin belirlediği toplu sözleşme çalışma koşullarını sağlamakla yükümlü kılıyor. Yasa kamu parasını adil koşullara bağlıyor, ancak önce müzakere edilmesi gereken toplu iş sözleşmelerinin yerini tutmuyor.

Şöyle atıf yapılır

Kamu parası alan: Almanya'da toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşmeye bağlılık, Gewerkschaft Underdog, Fassung 1.0, 10.10.2026, <https://www.gewerkschaft.berlin/tr/blog/toplu-sozlesme-ve-baglilik/v7ypgahf>, abgerufen am 13.10.2026.

Lisans

CC BY-ND 4.0 — Namensnennung, keine Bearbeitung
