

AKTUALISIERT

Bericht “Aggressiv und gesetzeswidrig”: Gewerkschaftsfeindlichkeit von DHL in der Türkei

JOHN LOGAN

Professor und Direktor
für Arbeits- und
Beschäftigungsforschung

College of Business,
San Francisco State University

sowie Forschungsstipendiat,
Institute for Research on
Labor and Employment

University of California-Berkeley

Zusammenfassung

Anhand von ausführlichen Interviews mit Dutzenden von DHL-Beschäftigten beschrieb das Dokument *Aggressiv und gesetzeswidrig: Ein Bericht über Aktivitäten der Deutsche Post DHL in der Türkei* im Jahre 2012 eine Palette gewerkschaftsfeindlicher Taktiken: die Entlassung von gewerkschaftsfreundlichen Beschäftigten, Druck seitens des Managements auf Gewerkschaftsmitglieder, aus der Gewerkschaft TÜMTIS auszutreten, Repressalien gegen TÜMTIS-Mitglieder am Arbeitsplatz und Nötigung von Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern, um ihren Eintritt in die TÜMTIS zu verhindern. Nachfolgende Interviews im März 2013 in Istanbul zeigen, dass das DHL-Management trotz der weltweiten Aufmerksamkeit nicht nur diese bestehenden gewerkschaftsfeindlichen Taktiken fortsetzt und sogar verstärkt, sondern auch neue (und gesetzeswidrige) gewerkschaftsfeindliche Praktiken einführt.

1. Intensivierung der bestehenden gewerkschaftsfeindlichen Taktiken: diskriminierende Entlassungen, Druck zum Austritt aus der Gewerkschaft und Repressalien gegen Gewerkschaftsmitglieder

Das DHL-Management hat viele der gewerkschaftsfeindlichen Praktiken, die im Bericht von 2012 aufgezeigt wurden, fortgesetzt und sogar intensiviert.

- Inzwischen wurden mindestens 36 Beschäftigte vermutlich wegen ihrer gewerkschaftlichen Aktivitäten entlassen.
- In vier dieser Fälle, die bisher vor Gericht kamen, entschied das türkische Arbeitsgericht im Januar und Februar 2013, dass die Beschäftigten aufgrund ihres Gewerkschaftsaktivismus entlassen wurden. Derart eindeutige Urteile, die nachweisliche gewerkschaftsfeindliche Motive anführen, sind in der Türkei relativ selten.
- Nach den Aussagen der im März 2013 befragten Beschäftigten übt das DHL-Management nach wie vor Druck auf Arbeitnehmer/innen aus, um sie zum Austritt aus der TÜMTIS zu bewegen, und drangsaliert weiterhin TÜMTIS-Mitglieder am Arbeitsplatz.
- Trotz klarer Beweise für aggressive und gesetzeswidrige gewerkschaftsfeindliche Aktivitäten streitet DP-DHL immer noch ab, dass das türkische Management an solchen Handlungen beteiligt ist.

2. Einführung neuer gewerkschaftsfeindlicher Praktiken: Unterstützung einer gelben Gewerkschaft, Tasima-Is, und Unterzeichnung eines gesetzeswidrigen "Gruppenvertrags" mit dieser vom Unternehmen geförderten Gewerkschaft

Das DHL-Management hat neue gewerkschaftsfeindliche Taktiken eingeführt. Im Dezember 2012 begann es damit, die gelbe Gewerkschaft Tasima-Is zu unterstützen. Offenbar ist dies ganz einfach ein zynischer Versuch, den Umgang mit der wirklich unabhängigen Gewerkschaft TÜMTIS zu vermeiden. Nach Aussagen von DHL-Beschäftigten hat das Management Arbeitnehmer/innen bestochen und unter Druck gesetzt, der Tasima-Is beizutreten. Sie beschreiben die folgenden Praktiken:

- Fälle von Management-Absprachen mit der Tasima-Is
- Fälle, in denen Beschäftigten unabhängig vom Gehalt Zahlungen von bis zu 100 türkische Lira angeboten werden, wenn sie dem Eintritt in die Tasima-Is zustimmen
- Fälle, in denen das Management Beschäftigte zu einem Notar fährt und die Notarsgebühr für den Eintritt in die Tasima-Is bezahlt
- Fälle, in denen Druck auf Beschäftigte ausgeübt wird, um sie zu einem Gewerkschaftswechsel von der TÜMTIS zur Tasima-Is zu zwingen
- Fälle, in denen Beschäftigten mit Entlassung gedroht wird, falls sie sich weigern, der Tasima-Is beizutreten
- Fälle, in denen beim Subunternehmen Platin beschäftigten Leiharbeiter/innen eine Anstellung bei DHL angeboten wurde – was ihnen mehr Arbeitsplatzsicherheit geben würde –, falls sie der Tasima-Is beitreten

- Fälle, in denen das DHL-Management die Facebook-Konten von Lagerarbeiter/innen missbraucht, um Aussagen zu posten, dass sie die Tasima-Is unterstützen, obwohl diese Personen in Wirklichkeit Mitglieder der TÜMTIS sind
- Fälle, in denen das Management erklärt, Mitglieder der TÜMTIS würden keine Gehaltserhöhung bekommen, im Gegensatz zu Mitgliedern der Tasima-Is.

Darüber hinaus verteilte das DHL-Management im Februar 2013 eine Mitteilung an Beschäftigte, in der es hieß, Tasima-Is vertrete die Mehrheit der Belegschaft und das Unternehmen werde deshalb Arbeitsbeziehungen zu dieser Gewerkschaft aufnehmen. Tatsache ist jedoch, dass es dieser Gewerkschaft an Unterstützung im Logistiksektor mangelt, die erforderlich wäre, um als rechtmäßiger Partner in Kollektivverhandlungen agieren zu können. Es besteht kaum ein Zweifel daran, dass diese Mitteilung Beschäftigte dazu bewegen sollte, die Tasima-Is zu unterstützen. Im April 2013 gab das Management bekannt, man habe einen sogenannten "Gruppenvertrag" mit der Tasima-Is abgeschlossen, obwohl es Unternehmen per Gesetz nicht erlaubt ist, solche Abkommen mit Gewerkschaften auszuhandeln.

Genau wie bei den Taktiken, die im Bericht vom vergangenen Jahr beschrieben wurden, verstoßen die meisten der in diesem Papier aufgedeckten gewerkschaftsfeindlichen Aktivitäten gegen das türkische Arbeitsrecht. Sie sind darüber hinaus ein Verstoß gegen führende internationale Arbeitsnormen, darunter die IAO-Übereinkommen 87 and 98, OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen und der Global Compact der Vereinten Nationen, den DP-DHL im Jahr 2006 unterzeichnet hat. Außerdem widersprechen sie dem eigenen Verhaltenskodex von DP-DHL.

Einleitung

Der Bericht *Aggressiv und gesetzeswidrig* aus dem Jahre 2012 beschrieb diverse gewerkschaftsfeindliche Taktiken, die von DHL Türkei gegen ihre Logistikbeschäftigten in Istanbul und Ankara eingesetzt wurden, darunter: diskriminierende Entlassungen aufgrund von Gewerkschaftsmitgliedschaft oder -aktivismus, Druck seitens des Managements auf Gewerkschaftsmitglieder, aus der TÜMTIS auszutreten, Repressalien gegen TÜMTIS-Mitglieder und -Aktivisten am Arbeitsplatz sowie Warnungen an Nicht-Mitglieder und Leiharbeitskräfte beim DHL-Subunternehmen Platin, dass ein Eintritt in die TÜMTIS ihren beruflichen Perspektiven bei DHL schaden würde. Dieser frühere Bericht beruhte auf ausführlichen Interviews mit Dutzenden von Lager- und Bürokräften bei DHL, Leiharbeiter/innen bei Platin, TÜMTIS-Vertretern, auf Arbeitsrecht spezialisierten Anwälten, Politikern und Akademikern in Istanbul und Ankara.

Im März 2013 führte ich nachfolgende Interviews mit rund zwei Dutzend DHL-Beschäftigten in Istanbul sowie mit Gewerkschaftsvertretern, Akademikern und Anwälten durch. Aus diesen Gesprächen geht hervor, dass DHL Türkei seine aggressive und gesetzeswidrige gewerkschaftsfeindliche Kampagne nicht eingestellt hat. Das DHL-Management hat weitere Beschäftigte entlassen, die gewerkschaftlich aktiv waren (36 zum Zeitpunkt der Niederschrift dieses Berichts), weitere Beschäftigte zum Austritt aus der TÜMTIS gedrängt und Repressalien gegen weitere TÜMTIS-Mitglieder bei DHL und Leiharbeitskräfte bei Platin durchgeführt. In vier dieser Fälle von diskriminierender Entlassung, die bisher vor Gericht kamen, entschied das Arbeitsgericht im Januar und Februar 2013, dass das Management die Beschäftigten aufgrund ihres Gewerkschaftsaktivismus entlassen hatte – ein Urteil, das in der Türkei ungewöhnlich ist und das die aggressive Natur der gewerkschaftsfeindlichen Kampagne bei DHL belegt.

Neben der Fortsetzung dieser bestehenden gewerkschaftsfeindlichen Taktiken hat das DHL-Management seit Dezember 2012 eine weitere Strategie gegen die Gewerkschaft begonnen – die Unterstützung einer "gelben Gewerkschaft", Tasima-Is. Nach Aussagen von DHL-Beschäftigten hat das Management Arbeitnehmer/innen bedroht oder bestochen, damit sie in diese Organisation eintreten. Im Februar 2013 teilte das DHL-Management den Beschäftigten mit, die Tasima-Is vertrete die Mehrheit der Belegschaft. Inzwischen hat das Unternehmen einen gesetzeswidrigen "Gruppenvertrag" mit dieser Scheingewerkschaft abgeschlossen. Offenbar ist dies ganz einfach eine zynische Taktik des Managements, um Verhandlungen mit der TÜMTIS – die echte Unterstützung unter den Beschäftigten genießt – zu umgehen.

1. Unrechtmäßige Entlassungen beruhen auf der gewerkschaftsfeindlichen Haltung von DHL

Wie im Bericht *Aggressiv und gesetzeswidrig* vom November 2012 beschrieben, wurden mehrere Beschäftigte von DHL Türkei wegen ihrer Gewerkschaftsaktivitäten entlassen. Mit Stand vom Mai 2013 sind 36 Gewerkschaftsmitglieder vermutlich aufgrund ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit entlassen worden. Dies ist eine deutlich höhere Zahl als die 21 Entlassenen im September 2012 und scheint darauf hinzuweisen, dass das Management seine gewerkschaftsfeindliche Kampagne gegen Mitglieder der TÜMTIS noch intensiviert. In jedem Fall von ungerechtfertigter Entlassung behauptete DHL Türkei, die Beschäftigten seien aufgrund ihrer "unbefriedigenden Leistung" oder wegen Verletzungen der Unternehmensrichtlinien, wie z. B. Sicherheitsvorschriften, entlassen worden – doch in jedem Fall, der vor Gericht kam, war das Management nicht in der Lage, glaubwürdige Beweise für solche Behauptungen vorzulegen.

Im Rahmen des türkischen Systems für Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen – das Beschäftigte, die Gewerkschaften bilden wollen, oft benachteiligt – kommen die Arbeitsgerichte relativ selten zu dem Urteil, dass Arbeitnehmer/innen aufgrund ihrer Gewerkschaftsaktivitäten entlassen wurden. In der überwiegenden Mehrheit der Fälle, bei denen es um den Vorwurf diskriminierender Entlassungen geht, entscheiden die Gerichte, dass eine Kündigung zwar unrechtmäßig war, sagen aber nicht, dass Gewerkschaftsaktivitäten der Grund dafür waren – selbst angesichts überzeugender Beweise, dass das Management speziell gegen Gewerkschaftsaktivisten vorging. Nun hat jedoch das türkische Arbeitsgericht in vier separaten Fällen festgestellt, dass das DHL-Management Beschäftigte aufgrund ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeiten entlassen hat.

Diese Urteile sind außergewöhnlich und deshalb wert, hier zitiert zu werden. Das Gericht stellt klar fest, dass das DHL-Management aus gewerkschaftsfeindlichen Motiven heraus gehandelt hat. Im Fall der diskriminierenden Entlassung von Burhan Ervan entschied das Gericht in seinem Urteil am 13. Februar:

“Es wurde [vom Gericht] Folgendes akzeptiert: TÜM-TİS hat Organisationsarbeit am Arbeitsplatz des Angeklagten betrieben; der Kläger war dieser Gewerkschaft beigetreten und nahm an den Gewerkschaftsaktivitäten am Arbeitsplatz teil; die Gewerkschaft hatte zum betreffenden Zeitpunkt nicht die Mehrheit der Beschäftigten rekrutiert und war daher nicht in der Lage, eine Anerkennung dieser Mehrheit zu beantragen; der Angeklagte entließ, als er von diesen gewerkschaftlichen Organisationsaktivitäten erfuhr, jene Beschäftigten, die er für die Anführer dieser Aktivitäten hielt; der Kläger war einer dieser entlassenen Beschäftigten; der Angeklagte hat die Tatsache anerkannt, dass das Beschäftigungsverhältnis des Klägers ohne gültigen Grund beendet wurde; der Angeklagte hat angesichts dieser Anerkennung indirekt akzeptiert, dass die im Kündigungsschreiben angegebenen Gründe ebenfalls falsch waren; die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses muss folglich aufgrund der Gewerkschaftsaktivitäten vorgenommen worden sein.”¹

Somit hat das Management nach Aussage des Arbeitsgerichts jene Beschäftigten entlassen, die es "für die Anführer" von Gewerkschaftsaktivitäten hielt, und die Kündigungen müssen "folglich aufgrund der Gewerkschaftsaktivitäten vorgenommen worden sein". In einem Urteil zu einem zweiten Fall vom 13. Februar 2013, bei dem es um die Entlassung von Vural Erkol ging, entschied das Gericht ebenfalls, dass die Kündigung "aufgrund der Gewerkschaftsaktivitäten" erfolgt sein müsse.²

In einem weiteren der vier Fälle, bei dem die unrechtmäßige Entlassung von Korcan Yilmaz untersucht wurde, kam das Gericht am 17. Januar zu einem ähnlichen Urteil. Als das Management von den Gewerkschaftsaktivitäten bei DHL erfuhr:

“hatte der angeklagte Arbeitgeber einige der Beschäftigten entlassen, die er für die Anführer dieser [gewerkschaftlichen] Aktivitäten hielt; der Kläger war einer dieser Beschäftigten; der Angeklagte hat die Tatsache anerkannt, dass das Beschäftigungsverhältnis des Klägers ohne gültigen Grund unrechtmäßig beendet wurde, und hat angesichts dieser Anerkennung auch indirekt akzeptiert, dass die im Kündigungsschreiben angegebenen Gründe ungerechtfertigt waren; die Entlassung muss aufgrund der Beteiligung des Klägers an Gewerkschaftsaktivitäten erfolgt sein und daher wird dem Gesuch des Klägers stattgegeben.”³

¹ Republik Türkei, Bakirköy, Arbeitsgericht Nr. 13, Aktenzeichen: 2012/371 Akte, Urteilsnummer: 2013/94

² Republik Türkei, Bakirköy, Arbeitsgericht Nr. 13, Aktenzeichen: 2012/369 Akte, Urteilsnummer: 2013/93

³ Republik Türkei, Bakirköy, Arbeitsgericht Nr. 13, Aktenzeichen: 2012/372 Akte, Urteilsnummer: 2013/17

In einem zweiten Fall, über den ebenfalls am 17. Januar 2013 entschieden wurde und bei dem es um die unrechtmäßige Entlassung des Lagerarbeiters Dogan Ervan ging, kam das Gericht zu dem gleichen Urteil: DHL Türkei hat den Mitarbeiter wegen seiner Beteiligung an Gewerkschaftsaktivitäten entlassen.⁴

"Entlassung wegen Gewerkschaftstätigkeit" ist ein seltenes Urteil

In der Türkei werden gewerkschaftlich aktive Beschäftigte oft entlassen, aber Gerichtsurteile, die bestätigen, dass die Kündigungen von den Gewerkschaftsaktivitäten bedingt waren, sind selten. Gemäß türkischer Rechtsprechung sind unanfechtbare Beweise erforderlich, damit das Gericht feststellen kann, dass eine Entlassung auf den Gewerkschaftsaktivitäten eines Beschäftigten beruht. Falls eine Person behauptet, dass sie wegen Gewerkschaftsaktivitäten entlassen wurde, muss sie dies beweisen können. In den meisten Fällen spricht das Gericht den Beschäftigten Entschädigungen für diskriminierende Entlassungen zu; es stellt fest, dass diese gesetzeswidrig waren, aber nicht, dass sie auf Gewerkschaftsaktivitäten zurückzuführen sind. Im Fall von unrechtmäßigen Entlassungen müssen Arbeitgeber der entlassenen Person eine Entschädigung von 4 bis 8 Monatsgehältern zahlen, wogegen bei unrechtmäßiger Entlassung wegen Gewerkschaftsaktivität mindestens 12 Monatsgehälter zahlbar sind. Es gibt zwar keine offiziellen Daten zu der Anzahl von Klagen wegen diskriminierender Entlassung, die zu dem Urteil geführt haben, dass Beschäftigte aufgrund ihrer Gewerkschaftsaktivitäten entlassen wurden, doch Akademiker schätzen den Anteil auf unter 10 Prozent. In den restlichen über 90 Prozent der Fälle befindet das Gericht entweder, dass die Entlassungen zwar unrechtmäßig waren, aber nichts mit Gewerkschaftsaktivitäten zu tun hatten, oder dass sie rechtmäßig waren.

DHLs Reaktion auf die Gerichtsurteile

Wie hat DHL auf diese offensichtlich klaren Beweise seines illegalen gewerkschaftsfeindlichen Verhaltens reagiert? Statt die Urteile des Arbeitsgerichts zu akzeptieren, hat DHL Türkei Einspruch beim Obersten Gericht eingelegt und hofft scheinbar darauf, die Verfahren noch länger hinzuziehen als bisher. Diese lange Verzögerung ist der Grund dafür, dass die meisten unrechtmäßig entlassenen Beschäftigten von DHL Türkei entschieden haben, eine finanzielle Entschädigung zu akzeptieren, statt weiter auf Wiedereinstellung zu klagen und Urteile zu erwirken, dass ihre Entlassungen von gewerkschaftsfeindlichen Einstellungen motiviert wurden. Laut einem führenden türkischen Wissenschaftler im Bereich der Arbeitsbeziehungen bietet das türkische Recht keinen wirksamen Schutz für Beschäftigte, die an Gewerkschaftsaktivitäten teilnehmen, und keinen wirklichen Abschreckungsmaßnahmen gegen gesetzeswidrige Praktiken des Managements:

“Das türkische Arbeitsrecht bietet keinen wirksamen Schutz oder Arbeitsplatzsicherheit vor Entlassungen aufgrund von Gewerkschaftsmitgliedschaft. Prozesse ziehen sich meistens lange hin und das Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber nicht dazu, entlassene Arbeitnehmer/innen wieder einzustellen. Außerdem ist die finanzielle Entschädigung bei Kündigung wegen Gewerkschaftsmitgliedschaft alles andere als eine Abschreckung. In anderen Worten: Ein Arbeitgeber, der die gewerkschaftliche Organisation unterbinden will, kann sich durchsetzen, indem er einfach bezahlt.”⁵

Prozesse wegen diskriminierender Entlassung, wie die bei DHL, ziehen sich oft Monate oder sogar Jahre hin. Sind die entlassenen DHL-Beschäftigten während dieser Zeit arbeitslos, haben sie keinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung. Sie stehen deshalb unter enormem Druck, Entlassungsklagen so schnell wie möglich beizulegen.

Dazu kommt, dass Deutsche Post DHL scheinbar immer noch den wahren Grund für die Klagen auf unrechtmäßige Entlassung verleugnet. Nachdem das Unternehmen zunächst fälschlich behauptete, dass keine der Entlassungen durch eine gewerkschaftsfeindliche Haltung motiviert waren, sagt es jetzt, dass diese vier Entlassungen, selbst wenn sie auf gewerkschaftsfeindliches Verhalten zurückzuführen sind, lediglich das vereinzelte Fehlverhalten übereifriger Manager seien. Die Fakten in diesen vier Entlassungen sind jedoch die gleichen wie bei den anderen 32 diskriminierenden Entlassungen bei DHL Türkei.

In den 36 Fällen von diskriminierender Entlassung hatte das Management seine Entscheidung mit "unbefriedigenden Leistungen", Verletzungen der Unternehmensrichtlinien oder anderen Verstößen gerechtfertigt, konnte aber in keinem Fall glaubwürdige Beweise für diese Vorwürfe vorlegen. Bei den Entlassungen, die letztes

⁴ Republik Türkei, Bakirköy, Arbeitsgericht Nr. 13, Aktenzeichen: 2012/370 Akte, Urteilsnummer: 2013/16

⁵ Aziz Çelik, "Trade unions and deunionization during ten years of AKP rule" (Heinrich-Böll-Stiftung, 2013)

Jahr im Bericht *Aggressiv und gesetzeswidrig* beschrieben wurden, hatten die Beschäftigten eine gute Leistungsbilanz und gute Beziehungen zu ihren Vorgesetzten, bevor sie der Gewerkschaft beitraten. Schon bald nach ihrem Beitritt wurden sie dann vom DHL-Management ins Visier genommen. In mehreren Fällen wurden Beschäftigte von Vorgesetzten oder Managern deutlich gewarnt, dass ihre Mitgliedschaft in der TÜMTIS ihrer Karriere bei DHL schaden und sogar zu ihrer Entlassung führen könnte.

Offenbar hat sich diesbezüglich nichts geändert. In den Interviews vom März 2013 beschrieben mehrere Beschäftigte, die seit September 2012 entlassen wurden, eine ähnliche Abfolge von Ereignissen. Der einzige Unterschied zwischen den oben beschriebenen vier Fällen und früheren Fällen besteht darin, dass die anderen entlassenen Beschäftigten eine Abfindung akzeptiert hatten. Dagegen waren in diesen vier Fällen die Beschäftigten entschlossen, ihre Wiedereinstellung durchzusetzen und ein Urteil zu erwirken, in dem klar bestätigt wird, dass das DHL-Management sie aus gewerkschaftsfeindlichen Gründen entlassen hatte.

Trotz der Gerichtsurteile sagt DP-DHL seinen Kunden weiterhin, dass sein türkisches Management nichts Unrechtes getan habe. In Korrespondenz mit Kunden hat DP-DHL abgestritten, es gebe diskriminierende Entlassungen, gewerkschaftsfeindlichen Druck und Repressalien sowie andere ungesetzliche Taktiken. Trotz Behauptungen, man habe die Angelegenheit untersucht, hat DP-DHL keine Beweise für seine Behauptungen vorgelegt. Das Unternehmen schreibt:

“Wir haben all diese und andere Vorwürfe genau untersucht... Keine der detaillierten internen und externen Prüfungsberichte enthielten irgendwelche Beweise dafür, dass diese Vorwürfe begründet sind. Wir bitten um Ihr Verständnis dafür, dass wir Ihnen diese Berichte nicht bereitstellen können, da dies unsere Rechtsposition gefährden würde.”

Allerdings scheint es, dass DP-DHL in seiner offiziellen "Untersuchung" der Vorwürfe gewerkschaftsfeindlicher Aktivitäten keine der 36 Beschäftigten gefragt hat, die offenbar aufgrund ihrer Gewerkschaftsaktivitäten entlassen wurden – darunter die vier, bei denen dies laut Gerichtsurteil tatsächlich der Fall war. Auch sprach man nicht mit den Beschäftigten bei DHL und Platin, die angeben, dass sie unrechtmäßigen gewerkschaftsfeindlichen Druck- und Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt waren. Folglich ist unklar, welche Beweise DHL herangezogen hat, um die Vorwürfe dieser Beschäftigten bezüglich gesetzeswidriger Aktivitäten zu widerlegen.

Andere Formen der Druckausübung durch das Management wurden fortgesetzt

Nach Aussage der Beschäftigten in den Interviews vom März 2013 in Istanbul sind diskriminierende Entlassungen nicht die einzige aggressive und gesetzeswidrige gewerkschaftsfeindliche Taktik, die vom Management bei DHL Türkei in den letzten Monaten fortgesetzt wurde. Mehrere Beschäftigte berichteten, dass das DHL-Management zudem nach wie vor Druck auf Arbeitnehmer/innen ausübt, aus der TÜMTIS auszutreten. Wie im Bericht *Aggressiv und gesetzeswidrig* erklärt, ist der Eintritt in eine Gewerkschaft genau wie der Austritt eine komplexe und kostspielige Angelegenheit. Dies macht es unwahrscheinlich, dass Beschäftigte der Gewerkschaft beitreten und anschließend ohne einen außergewöhnlichen Beweggrund einfach wieder austreten würden.⁶ Im März befragte Beschäftigte erzählten, dass sie und ihre Kolleg/innen intensivem Druck seitens des Managements ausgesetzt waren oder ihnen Zahlungen zusätzlich zum Gehalt angeboten wurden, um sie zu einem Austritt aus der TÜMTIS zu bewegen. Mehrere Beschäftigte berichteten, dass das Management TÜMTIS-Mitglieder zum Notar gefahren und die Notarsgebühr bezahlt hat, um sie zu "überzeugen", aus der Gewerkschaft auszutreten. Laut der Gewerkschaft "gibt es sogar Beschäftigte, die der Gewerkschaft mehrmals beigetreten sind und jedes Mal gezwungen wurden, wieder auszutreten."⁷ Auf Druck des Managements sind einige Arbeitnehmer/innen aus der TÜMTIS ausgetreten und dann wieder eingetreten, aber es gibt keinen Zweifel daran, dass dieser anscheinende gewerkschaftsfeindliche Druck eine nachteilige Auswirkung auf die Organisierungskampagne der TÜMTIS unter DHL-Beschäftigten hat. Darüber hinaus berichten mehrere Beschäftigte von anhaltenden Repressalien gegen Gewerkschaftsmitglieder, darunter Warnungen und Drohungen, dass man ihnen Beförderungen oder Sozialleistungen verweigern oder sie an weniger günstige Stellen versetzen werde, wenn sie Mitglieder der TÜMTIS bleiben. Diese gewerkschaftsfeindlichen Taktiken verstoßen nicht nur gegen das türkische Arbeitsrecht – und zum Teil möglicherweise auch gegen das türkische Strafgesetzbuch –, sie sind zudem ein Verstoß gegen Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und andere internationale Standards zur Vereinigungsfreiheit.

⁶ Im neuen Arbeitsgesetz wird nicht länger eine notarielle Beurkundung des Gewerkschaftsbeitritts und -austritts verlangt.

⁷ An die Generalstaatsanwaltschaft Büyükkçekmece, zur Weiterleitung an die Generalstaatsanwaltschaft Bakirköy

2. Das DHL-Management unterstützt eine "gelbe Gewerkschaft", Tasima-Is

Die Unterstützung gelber Gewerkschaften ist in der Türkei eine weit verbreitete gewerkschaftsfeindliche Taktik

Arbeitgeber und Kommunen in der Türkei haben seit vielen Jahren sogenannte "gelbe Gewerkschaften" (d. h. Gewerkschaften, die Übereinkommen mit der Geschäftsführung aushandeln, obwohl diese nicht von der Mehrheit der Belegschaft unterstützt werden oder in deren Interesse sind) gefördert und versucht mit ihnen zu verhandeln, um so den Umgang mit echten, unabhängigen Gewerkschaften zu vermeiden, die von der Belegschaft wirklich unterstützt werden. Dies ist und bleibt eine weit verbreitete und höchst wirkungsvolle gewerkschaftsfeindliche Taktik im privaten und öffentlichen Sektor. Bei einer der gängigsten gewerkschaftsfeindlichen Taktiken, schreibt ein Akademiker, drängen Arbeitgeber ihre Beschäftigten, "aus ihrer gegenwärtigen Gewerkschaft auszutreten und Mitglieder von arbeitgebernahen Gewerkschaften zu werden".⁸

Das DHL-Management wendet diese Taktik jetzt im Rahmen ihrer gewerkschaftsfeindlichen Kampagne in der Türkei an. Nach Aussagen von Beschäftigten hat das Management Arbeitnehmer/innen gedrängt, aus der TÜMTIS auszutreten und einer vom Management gesteuerten Gewerkschaft beizutreten. Beschäftigte und Gewerkschafter/innen berichten, dass das Management von DHL Türkei am 5. Dezember 2012 begann, die gelbe Gewerkschaft Tasima-Is zu fördern. Am 26. Februar 2013 verkündete das DHL-Management, die Tasima-Is genieße die mehrheitliche Unterstützung der Belegschaft und man werde deshalb ein Abkommen mit ihr aushandeln. Laut türkischem Recht dürfen Beschäftigte nicht unter Druck gesetzt werden, einer gelben Gewerkschaft beizutreten. Genauso gesetzeswidrig wäre die Aushandlung eines Abkommens zwischen DHL und der Tasima-Is, da die Gewerkschaft nicht die gesetzlichen Anforderungen für eine Anerkennung als offizieller Partner in Kollektivverhandlungen erfüllt. In einem offensichtlichen Versuch, diese Anforderung zu umgehen, gab das DHL-Management jedoch im April 2013 bekannt, dass es einen sogenannten "Gruppenvertrag" mit der Tasima-Is abgeschlossen hat. Anscheinend ist dieser Vertrag aber laut dem Arbeitsgesetz nicht rechtsgültig und kann nicht von einem Arbeitgeber mit Gewerkschaften ausgehandelt werden.

Das Management bedroht oder besticht Beschäftigte, damit sie in die Tasima-Is eintreten

Im März 2013 durchgeführte Interviews mit DHL-Beschäftigten in Istanbul lassen ernsthafte Zweifel an der Behauptung von DHL aufkommen, die Tasima-Is genieße echte Unterstützung unter den Logistikarbeiter/innen. Beschäftigte berichteten, dass sie direktem Druck von Managementseite ausgesetzt waren oder dass ihnen finanzielle Anreize zusätzlich zum Gehalt angeboten wurden, wenn sie der Tasima-Is beitreten. Auch haben sie von Kolleg/innen über Druck oder Anreize des Managements gehört. Einige erzählten, dass entweder ihnen selbst oder ihren Kolleg/innen eine gehaltsunabhängige Zahlung von 100 türkischen Lira angeboten wurde, um sie zum Eintritt in die vom Unternehmen geförderte Gewerkschaft zu bewegen. Andere Beschäftigte berichteten, DHL-Betriebsleiter und -Personalfachkräfte hätten Mitarbeiter/innen in ihren Abteilungen mit Vergeltungsmaßnahmen oder Entlassung gedroht, wenn sie sich weigern, der Konkurrenzgewerkschaft beizutreten. In einigen Fällen, so die Beschäftigten, hätten Manager und Personalfachkräfte Beschäftigte zum Notar gefahren und ihre Gebühr für den Eintritt in die neue Gewerkschaft bezahlt. Beschäftigte sagten außerdem, dass Manager Leiharbeiter/innen bei Platin angeboten hätte, sie zu fest angestellten DHL-Beschäftigten zu machen, wenn sie einwilligen, der Tasima-Is beizutreten. Bestimmte Manager haben darüber hinaus angeblich unerlaubterweise die Facebook-Konten von Beschäftigten genutzt, um für die Konkurrenzgewerkschaft zu werben. Die betroffenen Beschäftigten waren Mitglieder der TÜMTIS, doch ihnen zufolge hat das Management in ihren Facebook-Konten Aussagen gepostet, die Unterstützung für die Tasima-Is erklären.

Beschäftigte erzählten, dass einige ihrer Kolleg/innen – zumeist Bürokräfte mit engen Beziehungen zum DHL-Management – freiwillig in die arbeitgebernahe Gewerkschaft eingetreten seien und als Gegenleistung Gehaltserhöhungen und andere Vorteile erwarteten. Die meisten seien jedoch aufgrund von Drohungen oder Bestechung durch das Management in die Tasima-Is eingetreten. Sie gaben an, dass Druck und die Zusicherung von Vorteilen weit verbreitet seien und die Unternehmensleitung, darunter der türkische Personaldirektor

⁸ Aziz Çelik, "Trade unions and deunionization during ten years of AKP rule" (Heinrich-Böll-Stiftung, 2013)

Riza Balta und sein Assistent Samet Yesildag, sowie Lagermanager an diesen ungesetzlichen Maßnahmen beteiligt gewesen seien.

Fast alle diese gewerkschaftsfeindlichen Aktionen – darunter die Bedrängung und Bestechung von Beschäftigten, um sie zum Eintritt in eine gelbe Gewerkschaft zu bewegen – verstoßen gegen das türkische Arbeitsrecht. Das Verhindern der gewerkschaftlichen Organisierung von Beschäftigten durch Drohungen und Gewalt ist zudem ein Verstoß gegen Artikel 118 des türkischen Strafgesetzbuchs. Diese Maßnahmen verletzen eindeutig mehrere führende internationale Arbeitsnormen, darunter die IAO-Übereinkommen 87 und 98, OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen und der Global Compact der Vereinten Nationen, den DP-DHL unterzeichnet hat.

Angesichts der gesetzeswidrigen Aktionen von DHL Türkei zur Förderung der Tasima-Is ergreift TÜMTIS jetzt rechtliche Schritte. Ihre Beschwerde beim Generaldirektorat für Arbeit des Ministeriums für Arbeit und soziale Sicherheit beschreibt viele der gleichen Taktiken, die von Beschäftigten in den Interviews vom März in Istanbul vorgebracht wurden. In der Beschwerde heißt es, das DHL-Management habe "[Leih-] Arbeitnehmer/innen versprochen, sie könnten Teil der fest angestellten Belegschaft des Unternehmens werden, wenn sie der Gewerkschaft Oz-Tasima-Is beitreten". Gleichzeitig wurden langfristigen Leiharbeitskräften bei Platin, die nicht zum Gewerkschaftseintritt bereit waren, keine festen Anstellungen angeboten. Diese Diskriminierung von Arbeitskräften aufgrund ihrer gewerkschaftlichen Orientierung ist ein Verstoß gegen das türkische Arbeitsrecht.⁹ In der Beschwerde heißt es weiter, dass ein DHL-Manager, Hayri Güner, Mitarbeiter/innen offen gedroht habe, wenn sie nicht in die Tasima-Is eintreten. Demnach sagte Güner gegenüber DHL-Beschäftigten in Bayrampasa, Istanbul: "Wenn ihr nicht in die Tasima-Is eintretet, braucht ihr morgen gar nicht zur Arbeit kommen."¹⁰

Wie unter solchen Umständen zu erwarten ist, sind mehrere DHL-Beschäftigte aus der gelben Gewerkschaft ausgetreten, der sie unter Zwang beigetreten waren, und später in die TÜMTIS eingetreten – die einzige Gewerkschaft, die wirkliche Organisationsarbeit unter DHL-Beschäftigten betreibt. Bis April 2013 hatten mehrere Dutzend Beschäftigte ihre Mitgliedschaft in der Tasima-Is niederlegt und sind der TÜMTIS beigetreten.

DHLs gesetzeswidriger "Gruppenvertrag" mit Tasima-Is

Am 26. Februar 2013 verteilte DHL Logistics eine Mitteilung an die Beschäftigten, in der es hieß, die Tasima-Is habe jetzt die Unterstützung der Mehrheit der Belegschaft und das Management habe beschlossen, eine "produktive Beziehung" zwischen dem Unternehmen und der Gewerkschaft "zum Vorteil" von sowohl DHL Logistics als auch Tasima-Is einzugehen. DHL erklärte, man sei der "festen Überzeugung", dass die Beziehung mit der Tasima-Is "eine harmonische Beziehung basierend auf gegenseitigem Vertrauen und Respekt sein wird". Diese "produktive Beziehung" hat keine Gültigkeit nach türkischen Arbeitsrecht, doch durch die Verkündung ihrer Existenz an die DHL-Belegschaft hat das Management den eindeutigen – und gesetzeswidrigen – Versuch unternommen, die Entscheidung der Beschäftigten zu beeinflussen.

Im April 2013 verkündete DHL Türkei, man habe einen sogenannten "Gruppenvertrag" mit der Tasima-Is abgeschlossen. Nach türkischem Recht hat das Management durch Unterzeichnung dieser Vereinbarung eine rechtswidrige Handlung begangen.¹¹ Das Gesetz des Landes erlaubt Unternehmen, einen "Gruppenvertrag" mit "einem der Beschäftigten in dessen Funktion als Gruppenführer" abzuschließen, nicht jedoch mit einer Gewerkschaft.¹² Selbst wenn der Gruppenvertrag rechtmäßig wäre, müsste das Management alle Beschäftigten gleich behandeln. Beschäftigten und TÜMTIS-Vertreter/innen zufolge droht jedoch das Management damit, dass Mitglieder der TÜMTIS keine der vom Vertrag bereitgestellten Vorteile erhalten würden. Durch die öffentliche Bekanntgabe unter Beschäftigten, dass dieser Vertrag mit Tasima-Is abgeschlossen wurde, versucht das Unternehmen eindeutig (und gesetzeswidrig), deren Wahl einer Gewerkschaft zu beeinflussen: Das Unternehmen sagt seinen Arbeitnehmer/innen praktisch, dass sie entweder einer Gewerkschaft beitreten können, mit der das Unternehmen ein Abkommen geschlossen hat (wenn auch gesetzeswidrig), und dann Gehaltserhöhungen und bessere Arbeitsbedingungen zu erwarten haben, oder dass sie der unabhängigen Gewerkschaft TÜMTIS beitreten können, was bedeutet, dass sie keine Gehaltserhöhung bekommen und darüber hinaus weiter Diskriminierung, Repressalien und möglicherweise sogar Entlassung befürchten müssen.

⁹ Artikel 25 des Gesetzes über Gewerkschaften und Kollektivverhandlungen und Artikel 5 des Arbeitsgesetzes

¹⁰ An die Generalstaatsanwaltschaft Büyükkçekmece, zur Weiterleitung an die Generalstaatsanwaltschaft Bakirköy

¹¹ "Gruppenvertrag zwischen DHL Lojistik Hizmetleri AS und der Belegschaft über Arbeitsbedingungen" (kein Datum)

¹² Artikel 16 des Arbeitsgesetzes, Nr. 4857

Hat Tasima-Is echte Unterstützung unter DHL-Beschäftigten?

Aussagen von Beschäftigten bei den Interviews im März lassen schwere Zweifel an der Behauptung von DHL aufkommen, die Konkurrenzgewerkschaft werde von nahezu 50 Prozent der Belegschaft im Supply-Chain-Bereich unterstützt. Keine der befragten Beschäftigten hatten glaubwürdige Organisationsarbeit durch Vertreter/innen oder Befürworter/innen der Tasima-Is am Arbeitsplatz erlebt. Sie hatten keine Gewerkschaftsvertreter/innen getroffen oder gar irgendwelche Beweise für ihre Existenz als echte Organisation gesehen. Niemand in ihrem Freundes- oder Kollegenkreis unterstützte diese Gewerkschaft oder hatte Organisationsaktivitäten erlebt. In der Tat hatte keiner von ihnen überhaupt je von dieser Gewerkschaft gehört, bis DHL am 5. Dezember 2012 begann, sie zu fördern und zu behaupten, sie werde von der Belegschaft unterstützt. Beschäftigte waren sicher, dass sie von einer Konkurrenzgewerkschaft im Logistiksektor gehört hätten, wenn sie wirklich eine legitime Gewerkschaft wäre. Dies steht in deutlichem Kontrast zu den Erfahrungen der Beschäftigten mit TÜMTIS. Sie sehen regelmäßig TÜMTIS-Organisationsbeauftragte außerhalb des Arbeitsplatzes, sie kennen TÜMTIS-Gewerkschafter/innen persönlich und sie sind überzeugt, dass TÜMTIS erhebliche Unterstützung unter ihren Kolleg/innen genießt.

Trotz dieser offensichtlich fehlenden Organisationsarbeit seitens Tasima-Is teilte das Management Ende Dezember 2012 mit, "alle anderen Mitarbeiter/innen" würden der neuen Gewerkschaft beitreten und sie sollten das Gleiche tun. Die Beschäftigten sind der Meinung, dass sie Kontakt mit den Organisationsbeauftragten und Vertreter/innen von Tasima-Is oder mit echten Befürworter/innen unter ihren Kolleg/innen gehabt hätten, wenn diese Gewerkschaft wirklich von der Mehrheit der Belegschaft unterstützt werden würde. Doch zwischen Dezember 2012 und März 2013 stellten sie nichts davon fest.

Tasima-Is ist keine gesetzlich zugelassene Verhandlungspartei

Selbst wenn Tasima-Is mehrheitlich von der Belegschaft unterstützt würde, hätte sie nach türkischem Recht keine gesetzliche Zulassung, um mit DHL zu verhandeln. Laut Artikel 42 des Gesetzes über Gewerkschaften und Kollektivverhandlungen, Nr. 6356, hat das Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit die alleinige Entscheidungsbefugnis über die Zulassung einer Gewerkschaft zur Verhandlungsführung mit Arbeitgebern. Artikel 41 des Gesetzes über Gewerkschaften und Kollektivverhandlungen besagt, dass eine Gewerkschaft zwei Schwellenwerte erreichen muss, um einen Kollektivvertrag aushandeln und abschließen zu dürfen: Unterstützung im Sektor und Unterstützung am Arbeitsplatz (bzw. bei dem Unternehmen). Eine Gewerkschaft darf keine Verhandlungen führen oder anderen offiziellen Maßnahmen durchführen, wenn sie lediglich die Bedingungen für Unterstützung bei dem Arbeitgeber erfüllt. Tasima-Is muss nicht nur mindestens 40 Prozent Unterstützung bei DHL vorweisen können, sondern auch 3 Prozent Unterstützung auf Sektorebene (bzw. 1 Prozent bei Mitgliedschaft im Gewerkschaftsbund Hak-ış).¹³

Gewerkschaften haben keine Möglichkeit, diese Anforderung auf Sektorebene zu umgehen. In der Türkei gibt es kein freiwilliges Anerkennungs- und Verhandlungsverfahren, das es DHL und der Tasima-Is erlauben würde, diese Vorschrift zu umgehen. Die gesetzliche Anforderung für Gewerkschaften ist eindeutig: Ohne Erfüllung des Sektor-Schwellenwerts ist der Unternehmens-Schwellenwert bedeutungslos. Mit landesweit nur 26 Mitgliedern (Stand Januar 2013) hat Tasima-Is diesen Sektor-Schwellenwert eindeutig nicht erfüllt. Ihr Mitgliederanteil im Logistiksektor beträgt 0,00 Prozent. Da sie weder die 3-prozentige noch die 1-prozentige Schwelle für den Sektor erreicht, besitzt die Tasima-Is nicht die gesetzliche Zulassung, um einen Kollektivvertrag mit DHL einzugehen.

Selbst wenn Tasima-Is also die 50-prozentige Schwelle am Arbeitsplatz bzw. die 40-prozentige Schwelle an allen Arbeitsstätten von DHL Türkei erreicht hätte, hat sie nur wenige Mitglieder außerhalb von DHL, wenn überhaupt, und erfüllt damit nicht den Sektor-Schwellenwert, der sie zu einer rechtmäßigen Kollektivverhandlungspartei machen würde.

¹³ Gesetz Nr. 6356 ersetzt Gesetz Nr. 2821 über Gewerkschaften und Gesetz Nr. 2822 über Kollektivverträge. Nach dem früheren Gesetz mussten Gewerkschaften eine Unterstützung von mindestens 10 Prozent nachweisen. Obwohl das neue Gesetz einige Gewerkschaften des Hak-ış begünstigt, kann es für neue Gewerkschaften wie Tasima-Is aufgrund veränderter Kalkulation der Sektoren sogar schwieriger sein, eine offizielle Zulassung als Kollektivverhandlungspartei zu erwirken.

Ist Tasima-Is überhaupt eine "echte Gewerkschaft"?

Wie bereits erwähnt, fördern sowohl Arbeitgeber als auch Kommunen in der Türkei oft gelbe Gewerkschaften, um durch diese gewerkschaftsfeindliche Strategie nicht mit unabhängigen Gewerkschaften verhandeln zu müssen.¹⁴ Überzeugende Beweise deuten darauf hin, dass Tasima-Is keine echte Gewerkschaft ist. Sie wurde erst vor sieben Monaten, im November 2012, gegründet und ist in ihren ersten Monaten extrem langsam gewachsen. Laut offiziellen Mitgliederstatistiken, die im Januar 2013 vom türkischen Ministerium für Arbeit veröffentlicht wurden – eine gute Weile nach der Behauptung des DHL-Managements, viele Beschäftigte würden ihr beitreten – hatte Tasima-Is lediglich 26 Mitglieder im ganzen Land.¹⁵ Im Vergleich dazu hatte TÜMTIS zum Stand Januar 2013 landesweit 6.775 Mitglieder. Dies lässt nicht nur darauf schließen, dass das DHL-Management Tasima-Is im Widerspruch zum Gesetz fördert, sondern zeigt auch, dass die Gewerkschaft sehr viel weniger Unterstützung genießt als vom Unternehmen behauptet.

Welche Art von Arbeitnehmerorganisation ist Tasima-Is also? Laut türkischen Akademiker/innen und Gewerkschafter/innen scheint sie eine ausgesprochen arbeitgebernahe Gewerkschaft zu sein, die als Gegengewicht gegen die Organisierungskampagne der TÜMTIS bei DHL Türkei gegründet wurde – eine gelbe Gewerkschaft, die die Interessen des Managements bei den Beschäftigten vertritt, nicht die Interessen der Beschäftigten beim Management. Ihr einziger Existenzgrund scheint darin zu bestehen, dass das DHL-Management nun von sich behaupten kann, man verhandle mit einer Gewerkschaft, und nicht mit einer echten Gewerkschaft sprechen muss, die beträchtliche Unterstützung bei der Belegschaft genießt.

Anscheinend gehört Tasima-Is dem Gewerkschaftsbund Hak-ış an bzw. wird sich ihm bald anschließen. Die Webseite des Hak-ış enthält Links zu einer Pressemitteilung, die besagt, dass Tasima-Is bald dem Hak-ış beitreten werde, sowie eine Erklärung des Präsidenten der Tasima-Is, in der er die TÜMTIS-Kampagne bei DHL Türkei kritisiert.¹⁶ Der Gewerkschaftsbund Hak-ış ist in türkischen Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen umstritten; unter Wissenschaftlern und Gewerkschaftern wird allgemein akzeptiert, dass viele Gewerkschaften im öffentlichen und privaten Sektor, die dem Hak-ış angehören, gelbe Gewerkschaften sind. Der Hak-ış ist ein islamisch orientierter und konservativer Bund von Gewerkschaften; er genießt starke Unterstützung seitens der türkischen Regierung, die nicht-regierungstreuen und von Beschäftigten geleiteten Gewerkschaften generell feindlich gegenüber steht. Die aktuelle Regierung hat Gewerkschaften des Hak-ış häufig unterstützt – besonders im öffentlichen Sektor – und aggressive gewerkschaftsfeindliche Methoden gegen konkurrierende und unabhängige Gewerkschaften eingesetzt, die den Gewerkschaftsbünden Türk-İş and DISK angehören.

Obwohl der Hak-ış eine gewisse Rolle als Vertretungsorgan erfüllt, zeigen Berichte von globalen Gewerkschaftsverbänden in vielen Sektoren eindeutig, dass ein Schlüsselement seiner Strategie darin besteht, Organisationen zu schaffen, deren einziger Daseinszweck ist, wirklich unabhängige Gewerkschaften der Bünde Türk-İş and DISK zu ersetzen. Es kann kaum Zweifel daran geben, dass die Tasima-Is, die im November 2012 in Reaktion auf die Organisierungskampagne der TÜMTIS bei DHL gegründet wurde, keine echte Gewerkschaft ist, die wirkliche Unterstützung bei der Belegschaft von DHL oder anderen Unternehmen genießt.

¹⁴ Siehe beispielsweise Aziz Çelik: "Trade unions and deunionization during ten years of AKP rule"

¹⁵ "Amtliche Verlautbarung zu den Statistiken vom Januar 2013 über die Beschäftigtenzahlen in verschiedenen Branchen und Mitgliederzahlen von Gewerkschaften"

¹⁶ Siehe Website des Hak-ış unter: http://www.hakis.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=469:taima-sendkasindan-kamuoyuna-duyuru&catid=9:basn-acklamas&Itemid=21

Fazit

Aus Interviews mit Beschäftigten im September 2012 ging deutlich hervor, dass das Management von DHL Türkei aggressiv und gesetzeswidrig gegen die Versuche seiner Logistikbeschäftigten vorzugehen, sich mit der unabhängigen Gewerkschaft TÜMTIS zu organisieren. Die Interviews mit Beschäftigten, Gewerkschaftsvertretern, Akademikern und auf Arbeitsrecht spezialisierten Anwälten, die im März 2013 in Istanbul stattfanden, lassen darauf schließen, dass DHL Türkei seine gewerkschaftsfeindliche Kampagne nicht nur fortsetzt, sondern sogar intensiviert. Das DHL-Management hat noch mehr aktive Gewerkschaftsmitglieder entlassen (inzwischen haben 36 Beschäftigte aufgrund ihrer Gewerkschaftsaktivitäten ihre Arbeit verloren), es hat Beschäftigte weiter unter Druck gesetzt und bestochen, um sie zum Austritt aus der TÜMTIS zu bewegen, es führt nach wie vor Repressalien gegen TÜMTIS-Mitglieder am Arbeitsplatz durch und warnt Nichtmitglieder vor einem Eintritt in diese Gewerkschaft.

Das DHL-Management hat zudem neue gewerkschaftsfeindliche Taktiken eingeführt. Ab Dezember 2012 begann es mit Nachdruck damit, eine gelbe Gewerkschaft – Tasima-Is – zu unterstützen. Im Februar 2013 behauptete das Management, diese Konkurrenzgewerkschaft werde von der Mehrheit der DHL-Beschäftigten unterstützt. Seitdem wurde der Abschluss eines gesetzeswidrigen Gruppenvertrags mit der Gewerkschaft bekannt gegeben, die keine gesetzlich zugelassene Kollektivverhandlungspartei ist. Die in Istanbul befragten Beschäftigten bezweifelten dagegen die Echtheit der Unterstützung für die Tasima-Is und berichteten, das Management habe Arbeitnehmer/innen bedrängt und bestochen, um sie zum Eintritt in die Organisation zu bewegen. Leider scheint das Management von DHL Türkei weiterhin nicht bereit zu sein, die freie Wahl seiner Beschäftigten in Bezug auf gewerkschaftliche Organisation und Kollektivverhandlungen zu respektieren.

Notizen

