

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

**Gewerkschaften
in der Türkei**

Historische Entwicklung,
Organisationsstrukturen und
rechtliche Rahmenbedingungen

Oya Baydar

Die von der Autorin geäußerten Meinungen geben nicht notwendigerweise die Auffassung der Friedrich-Ebert-Stiftung Istanbul wieder. Das Werk einschließlich aller Abbildungen ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verfassers unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen und die Einspeicherung und Bearbeitung in elektronischen Systemen.

©FES Istanbul

Printed by **çözüm** Publication
Türkiye

Istanbul, Juli 1999

Vorwort

Die Erforschung und Diskussion von Entwicklungen und Strukturen der Gewerkschaftsbewegung bilden einen zentralen Bestandteil der Arbeit der Friedrich-Ebert-Stiftung auch in der Türkei. Dies gilt sowohl für den Bereich unserer - in Eigenregie oder gemeinsam mit türkischen Partnern durchgeführten - Seminarveranstaltungen (insbesondere für unsere Reihe „Gewerkschaftliche Gesprächskreise“), als auch für unsere Informationsprogramme und Forschungsvorhaben. Einen wichtigen Schritt stellte in diesem Kontext unsere 1996 erstmals veröffentlichte Studie „*Trade Unions in Turkey*“ dar, die aufgrund großer Nachfrage bereits nach wenigen Monaten vergriffen war und nun in zweiter, überarbeiteter Auflage vorliegt.

Während „*Trade Unions in Turkey*“ als erste Studie überhaupt eine umfassende, aktuelle und detaillierte Darstellung von Struktur und Arbeitsweise der türkischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände leistete, hat die nun vorgelegte Darstellung einen anderen Anspruch: Sie soll eine Übersicht über die Genese der türkischen Gewerkschaftsbewegung(en) geben und deren Handeln vor dem Hintergrund der politischen, sozialen und rechtlichen Bedingungen verständlich machen. Die Darstellung umfaßt daher auch Kapitel zur Entwicklung der Industriebeziehungen/Arbeitsbeziehungen, wirft einen kurzen Blick auf die innere Verfassung insbesondere der Dachverbände, skizziert knapp die Entstehung von Arbeitgeberverbänden und erläutert das System der Interessenvertretung, der Tarifverhandlungen und des Streikrechts. Die Darstellung endet mit einem Ausblick auf die Herausforderungen, denen sich die türkischen Gewerkschaften angesichts einer sich öffnenden und immer schneller modernisierenden Volkswirtschaft am Ende des Jahrhunderts gegenüber sehen.

Mit der Publikation dieser kleinen Studie möchte die Friedrich-Ebert-Stiftung einen Beitrag zum besseren Verständnis gewerkschaftlicher Entwicklungen in der Türkei leisten. Unser besonderer Dank gilt dabei der Autorin, Oya Baydar, einer seit vielen Jahren mit der Erforschung der türkischen Arbeiterbewegung beschäftigten Wissenschaftlerin, die bereits das Forschungsteam des erwähnten Projektes „*Trade Unions in Turkey*“ leitete und die eine der renommiertesten Forscherinnen in diesem Bereich ist. Ebenfalls danke ich Nilay Güleser, die für die Übersetzung des türkischen Manuskriptes in ein gut verständliches Deutsch verantwortlich zeichnet.

Istanbul, im Juli 1999

Jörg Lange
(Vertreter der Friedrich-Ebert-Stiftung in der Türkei)

INHALTSÜBERSICHT

	Seite
VORWORT	3
1. GRUNDLAGEN DER ARBEITERBEWEGUNG IN DER TÜRKEI	5
2. HISTORISCHE ENTWICKLUNG	8
3. ENTWICKLUNG UND STRUKTUREN DER GEWERKSCHAFTEN	13
3.1 Struktur der Gewerkschaften und der Gewerkschaftsbünde	14
3.2 Türk-İş (Bund der Türkischen Arbeitergewerkschaften)	15
3.3 DİSK (Bund Revolutionärer Arbeitergewerkschaften)	16
3.4 Hak-İş (islamisch orientierter Gewerkschaftsbund)	17
3.5 MİSK (Bund Nationalistischer Arbeitergewerkschaften)	18
3.6 Gewerkschaftsbünde im Öffentlichen Dienst	19
3.6.1 KESK (Bund der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst)	20
3.6.2 MEMUR-SEN (Bund der Beamtengewerkschaften)	20
3.6.3 TÜRKİYE KAMU-SEN (Bund der Beamtengewerkschaften der Türkei)	20
3.7 Unabhängige Gewerkschaften	21
3.8 Mitgliedschaft in Gewerkschaften	21
4. ARBEITGEBERVERBÄNDE	23
5. STRUKTUR DER INTERESSENVERTRETUNG	24
6. SYSTEM DER TARIFVERHANDLUNGEN	27
6.1 Tarifvertragsarten	30
6.2 Persönlicher Geltungsbereich der Tarifverträge	30
6.3 Gegenstand der Tarifverträge	31
6.4 Die Schwachstelle des Systems: Erfordernis eines Mandats zum Abschluß eines Tarifvertrages	32
6.5 Kernpunkt der Tarifverträge: Löhne und Gehälter	32
6.6 Streiks	34
7. NEUE STRATEGIEN DER GEWERKSCHAFTEN	35

1. GRUNDLAGEN DER ARBEITERBEWEGUNG IN DER TÜRKEI

Die Geschichte der Arbeiterbewegung in der Türkei geht bis auf das Jahr 1870 zurück; in den 70er Jahren des vergangenen Jahrhunderts gab es erste Ansätze von gemeinsamer Meinungsbildung und -kundgebung von Arbeitern. 1908 gab es in der Industrie erste organisierte Zusammenschlüsse der Arbeiter untereinander. Die Institutionalisierung dieser Beziehungen erfolgte allerdings erst in den 60er Jahren dieses Jahrhunderts.

Die relativ spät einsetzende Industrialisierung im Osmanischen Reich war vor allem im Bereich der Herstellung von Militärgütern spürbar. Hier ereigneten sich 1872 erste, spontan organisierte Streiks, die sich in den folgenden Jahren auf die Schiffswerften und Eisenbahnbaubetriebe, die Post- und Telegrafämter sowie auf die tabakverarbeitenden Betriebe in Rumelien (den europäischen Provinzen des Osmanischen Reiches) ausbreiteten. Die 1880 einsetzende absolute Palastherrschaft des Osmanischen Reiches beendete die vorangegangene Periode einer konstitutionellen Regierungsreform (Tanzimat). Damit wurden auch sämtliche Arbeiterorganisationen zwischen 1880 und 1908 unter der autokratischen Herrschaft des Sultans erstickt.

Mit der Wiederherstellung der Verfassung im Jahr 1908 kam es in vielen Teilen des Reiches zu einer neuen Streikwelle, auf die der Staat 1909 mit dem Erlass des ersten Streikgesetzes reagierte. Das Streikgesetz hatte - wie auch das 1909 erlassene Verbandsgesetz - zum Ziel, die Arbeiterorganisationen zu unterbinden.

In der Zeit als Istanbul zwischen 1919 und 1922 unter ausländischer Besatzungshoheit stand, bildeten sich erneut Arbeiterbewegungen. Die ersten gesetzlich legitimierten Arbeiterorganisationen, die in diesem Zeitraum gegründet wurden, waren teils politischer, teils gewerkschaftlicher Natur. Sie trugen zwar nicht den Titel "Gewerkschaft", nahmen aber gewerkschaftliche Funktionen wahr.

Mit der Gründung der Republik im Jahr 1923 und insbesondere nach 1925 verloren die Arbeiterbewegung und ihre Verbände an Zulauf. Die Ideologie der Republikgründer und das von ihnen befürwortete Gesellschaftskonzept lehnte soziale Klassen ab: Der Leitspruch "Wir sind ein Volk ohne Privilegien und ohne Klassen" verdeutlichte diese Haltung.

Im Zeitraum von 1925 bis zum Ausbruch des Zweiten Weltkrieges gab es keinen gesetzlichen Rahmen für die Regelung von Arbeitsverhältnissen und Arbeitnehmerrechten. Statt dessen galten die Bestimmungen des Strafrechts und des Verbandsrechts. Die Gründung von Gewerkschaften und das Organisieren von Streiks waren verboten. Die

Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern wurden vom Zivilrecht und Schuldrecht geregelt.

Die Verabschiedung eines eigenen Arbeitsgesetzes war seit Gründung der Republik 1923 mehrmals in Angriff genommen worden. Das erste allgemeine Arbeitsgesetz (Nr. 3008) wurde jedoch erst im Jahr 1936 erlassen. Dieses Gesetz sah zwar Bestimmungen zur Regelung der Arbeitsbedingungen sowie der Arbeitsverhältnisse selbst vor, die Organisation von Streiks und die Gründung von Gewerkschaften blieben jedoch verboten. Auch das Gesetz über das Verbandsrecht von 1938 untersagte die Gründung von "Vereinen und Verbänden auf der Grundlage von sozialen Klassen".

Nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges und dem Übergang zum Mehrparteiensystem 1946, zu einem Zeitpunkt also, als sich die Türkei als ein Teil des sogenannten "Westblocks" an neue nationale und internationale Entwicklungen anpaßte, fand eine Liberalisierung des Verbandsrechts statt. Es wurde jene Bestimmung im Verbandsrecht aufgehoben, die die Gründung von "Vereinen und Verbänden auf der Grundlage von sozialen Klassen" untersagte. Die Folge war eine rasche Organisierung der Arbeitnehmer in Gewerkschaften mit zunehmendem Aktionsradius. Dies wiederum stieß in der Staatsführung auf Widerstand und neu gegründete Gewerkschaften wurden geschlossen. Um die Gewerkschaftsbewegung darüber hinaus besser kontrollieren zu können, wurde 1947 ein äußerst rigides Gewerkschaftsgesetz ohne Streikrecht verabschiedet.

Die staatliche Politik zwischen 1947 und 1961 verfolgte sehr bewußt das Ziel, die Gewerkschaften und ihre Dachverbände, die in Anlehnung an das Gesetz von 1947 gegründet worden waren, genauestens zu kontrollieren und zu steuern. Insbesondere in den Staatsbetrieben, der treibenden Kraft der türkischen Industrie, entwickelte sich die Gewerkschaftsbewegung von Anfang an unter staatlicher Aufsicht. Auf diese Weise entstanden im öffentlichen Sektor des Landes Gewerkschaftskader und eine Arbeitnehmerschaft, die unter relativ günstigen Bedingungen arbeitete, ohne jedoch die Rechte und Freiheiten von Gewerkschaften im eigentlichen Sinne zu genießen. Das heißt, sie besaßen weder Streik- noch Tarifrecht. Diese Verhältnisse hielten bis in die 60er Jahre an. Die 60er Jahre waren von tiefgreifenden ökonomischen, politischen und sozialen Änderungen geprägt waren und ab Mitte der 60er Jahre gab es einen markanten Trend zu einer starken und unabhängigen Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsbewegung.

Die neue, nach der Militärintervention von 1960 erlassene Verfassung von 1961 war Ausdruck einer demokratischen Geisteshaltung. Sie sah das Recht auf Arbeit, das Recht auf Tarifverhandlungen und den Abschluß von Tarifverträgen, sowie das Streikrecht vor. In Anlehnung an diese Verfassung wurde 1963 das Gewerkschaftsgesetz Nr. 274 sowie das Gesetz über Tarifverträge, Streiks und Aussperrung unter der Nummer 275 verabschiedet. Auf diese Weise wurde in der Türkei erstmals ein gesetzlicher Rahmen für die Entwicklung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern geschaffen.

Die zweite Hälfte der 60er Jahre war durch die Entwicklung einer kämpferischen, militanten und unabhängigen Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung geprägt. Versuche von Seiten der Regierung, die bestehenden Gewerkschafts- und Arbeitsgesetze zu ändern, um die militanter werdende Gewerkschaftsbewegung einzudämmen, stießen auf heftige Opposition seitens der Arbeiter. Der Militärputsch vom 12. März 1971 setzte militante Führungskräfte der Arbeiterbewegung, der Gewerkschaften sowie einiger sozialistischer Organisationen außer Gefecht. Erst mit der Rückkehr zu demokratischen Verhältnissen und einer verstärkten Linksorientierung großer Teile der Bevölkerung nach 1974 erreichte die Arbeiterbewegung wieder ihren Stand von vor 1971.

Der Zeitraum zwischen 1975 und 1980 spielt in der türkischen Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung eine ganz besondere Rolle. In diesen fünf Jahren wurde eine Vielzahl von Gewerkschaftsrechten erkämpft, die Gewerkschaftsbewegung wurde politisiert und zunehmend militant.

Die Militärintervention vom 12. September 1980 hatte u.a. zum Ziel, die Arbeiterbewegung und die Linke drastisch "zurückzustutzen". Unmittelbar nach der Intervention erließen die Militärs ein Streikverbot und schlossen die meisten Gewerkschaften. Die 1983 erlassenen Gesetze zu Gewerkschaften, Tarifverträgen, Streiks und Aussperrung sowie das Arbeitsgesetz waren allesamt sehr restriktiv: Die Rechte und Freiheiten der Gewerkschaften und der Arbeitnehmer wurden drastisch eingeschränkt und die Arbeiterbewegung insgesamt unter starken Druck gesetzt. Alle neuen Gesetze standen im Geist der Verfassung von 1982.

In den 80er Jahren verlor die türkische Gewerkschaftsbewegung sehr stark an Einfluß; allerdings waren auch im internationalen Vergleich die Bedingungen für die Entwicklung der Gewerkschaften ungünstig. In den 90er Jahren schließlich wurden auch in der Türkei die Folgen der Globalisierung und der zunehmende Druck zur Privatisierung immer deutlicher spürbar. Die reaktionäre Haltung der Arbeitgeber gegenüber den Gewerkschaften führte zu weiteren schwerwiegenden Problemen: Die Mitgliederzahlen der Gewerkschaften gingen im Vergleich zum Zeitraum vor 1980 drastisch zurück, ebenso ihr gesellschaftlicher Stellenwert. Insbesondere die Staatsbediensteten, die vor 1980 noch ein eingeschränktes Recht zur Bildung von Gewerkschaften (ohne Streikrecht) genossen, durften sich nach 1980 nicht mehr gewerkschaftlich organisieren. Erst seit 1996 haben Beamte wieder das Recht erhalten, Gewerkschaften zu gründen – allerdings noch immer ohne Streik- und Tarifrecht.

Neben den Gewerkschaften und ihren Dachverbänden gibt es in der Türkei auch Arbeitgeberverbände des öffentlichen und privaten Sektors. Ähnlich den Gewerkschaften gewannen die Arbeitgeberverbände in den 70er Jahren an Einfluß. Nach der Militärintervention von 1980, als die Gewerkschaften und die Linke stark unterdrückt

wurden, beeinflussten die Arbeitgeberverbände die Politik gegenüber der Arbeitnehmerschaft maßgeblich. Insbesondere wurden im Sinn und Interesse der Arbeitgeberverbände Gesetze zur Regelung der Arbeitsbeziehungen erlassen.

2. HISTORISCHE ENTWICKLUNG

Die Istanbuler Streikwelle von 1908, die auf die europäischen Provinzen des Osmanischen Reiches übergriff, wurde ebenso wie die zur Organisierung der Streiks gegründeten Arbeitervereine durch das Streikgesetz (*Tatil-i Eşgal Kanunu*) und das Vereinsgesetz (*Cemiyetler Kanunu*) von 1909 in ihre Schranken verwiesen. Die Istanbuler Arbeiterbewegung von 1920 bis 1925 stärkte die Organisationsstrukturen der Arbeiterschaft. Zwei Jahre nach der Gründung der Republik erließ die türkische Regierung 1925 Notstandsgesetze, die insbesondere dazu dienten den kurdischen Aufstand in den Ostprovinzen des Landes zu bekämpfen. Später fanden diese Gesetze auch Anwendung auf die Arbeiterbewegung und ihre gewerkschaftlichen Organisationsformen.

Im Zeitraum von 1920 bis 1925 entstanden eine Vielzahl von Verbänden und Solidaritätsvereinen mit quasi-gewerkschaftlichen Funktionen, insbesondere in den Verkehrs- und Transportbetrieben, dem Eisenbahnbau und in den Druckereien; eine Industrie im modernen Sinne gab es zu der damaligen Zeit noch nicht. Ein großer Teil dieser Verbände und Solidaritätsvereine stand unter sozialistischem Einfluß, einige führten die Bezeichnung "international" in ihrem Vereinsnamen. Zwischen 1923 und 1925 mehrten sich die Bemühungen, die verschiedenen Verbände aus den unterschiedlichen Branchen und Regionen unter einem Dach zu organisieren, jedoch ohne Erfolg.

Den Arbeitnehmern wurde zwischen 1925 und 1946 durch Änderungen im Arbeits-, Verbands- und Strafgesetz sowohl die politische als auch die gewerkschaftliche Organisation verboten. Lediglich Solidaritätsvereine und soziale Wohltätigkeitsverbände genossen Organisationsfreiheit. Als im Juni 1946 das Verbot zur Gründung von "Vereinen und Verbänden auf der Grundlage von sozialen Klassen" aufgehoben wurde, wurden innerhalb weniger Monate in verschiedenen Regionen des Landes hunderte von Gewerkschaften gegründet. Im Dezember des gleichen Jahres verkündete die Regierung jedoch den Ausnahmezustand und ließ alle Gewerkschaften auflösen. Um die politischen Entwicklungen besser kontrollieren zu können, verabschiedete die Regierung Anfang 1947 ein Gewerkschaftsgesetz ohne Streikrecht. Das neue Gesetz enthielt darüber hinaus Bestimmungen, die den Gewerkschaften politische Aktivitäten und solche, die sich gegen das nationale Interesse richteten, untersagten. Die Einheitspartei CHP (Republikanische Volkspartei) versuchte zu jener Zeit, parteinahe Gewerkschaften einzurichten, indem sie Arbeitnehmerbüros eröffnete und diese mit beträchtlichen finanziellen Mitteln ausstattete. Einflußreiche Gewerkschafter, die in späteren Jahren der Regierungspartei nahestanden, haben in jener Zeit ihre gewerkschaftliche Arbeit begonnen. Die CHP förderte gezielt die

gewerkschaftliche Organisation der Arbeitnehmer in den Staatsbetrieben, in denen höhere Löhne bezahlt wurden als in privaten Betrieben und die Arbeitsbedingungen besser waren. Weitere Faktoren, die eine Abhängigkeit der Gewerkschaften vom Staat begünstigten, waren die große Zahl der Arbeiter aus ländlichen Regionen, die kein ausgeprägtes Klassenbewußtsein besaßen, und schwache Gewerkschaften, die auf staatliche Fördermittel angewiesen waren.

1948 gab es in der Türkei nach offiziellen Angaben 70 Gewerkschaften und Gewerkschaftsverbände. Von Bedeutung war insbesondere der Gewerkschaftsverband Istanbul, dem eine Vielzahl von Gewerkschaften in Istanbul angehörten. Diese stellten später den Kern des Bundes der türkischen Arbeitergewerkschaften Türk-İş dar.

Entscheidend war für die türkische Gewerkschaftsbewegung der letzten 50 Jahre, daß sie sich unter staatlicher Aufsicht entwickelt hat und von ihm stark protegiert wurde. Wiederholte Versuche der organisierten Arbeitnehmerschaft, ihren engen Handlungsspielraum auszudehnen, scheiterten und die Gewerkschaften sahen sich nach jedem Versuch neuen Restriktionen ausgesetzt.

Nach dem Übergang zum Mehrparteiensystem 1946 konkurrierten die CHP, die zwischen 1923 und 1946 Regierungspartei war, und die junge, nach der Macht strebende Demokratische Partei (DP) miteinander um politischen Einfluß auf die neu gegründeten Gewerkschaften. In dieser politischen Konstellation wurde der erste Gewerkschaftsdachverband Türk-İş 1952 gegründet. Die Arbeitnehmer und Gewerkschaften im öffentlichen Dienst bildeten den Kern des neuen Dachverbandes; der Privatsektor war zu jener Zeit noch sehr unterentwickelt. Aus dieser Konstellation entwickelte sich später eine Gewerkschaftsbewegung, die in hohem Maße staatlicher Aufsicht und Steuerung unterworfen war.

Einen Wendepunkt in der Geschichte der türkischen Gewerkschaftsbewegung stellte das Jahr 1960 und insbesondere die Verabschiedung des Gewerkschaftsgesetzes und des Gesetzes für Tarifverträge, Streik und Aussperrung im Jahr 1963 dar. Das Streik- und Organisationsrecht wurden erstmals verfassungsrechtlich verankert. Die sozialen und politischen Verhältnisse begünstigten die Bildung vieler Gewerkschaften innerhalb eines relativ kurzen Zeitraums. Im September 1963 gab es in der Türkei bereits 611 Gewerkschaften, davon 101 in Istanbul, 76 in Izmir sowie weitere in Adana, Ankara, Zonguldak und Eskişehir.

1965 und in den folgenden Jahren machten die Arbeiter von ihrem Streikrecht immer häufiger Gebrauch. In diesen Jahren erlebte der Privatsektor des Landes einen starken Aufschwung. Parallel zur Industrialisierung stieg der Organisationsgrad der Arbeitnehmer in den privaten Unternehmen, in denen Streiks immer häufiger auf der Tagesordnung standen. Die neue Arbeiterbewegung lehnte die überparteiliche und von US-

amerikanischen Gewerkschaften beeinflusste Gewerkschaftspolitik von Türk-İş grundsätzlich ab. Schließlich traten 1967 eine Reihe von Gewerkschaften aus dem Dachverband aus und gründeten einen eigenen Dachverband: Der Bund Revolutionärer Arbeitergewerkschaften (DİSK) entstand.

Die Gründung des DİSK verschärfte sowohl die Konkurrenz zwischen den einzelnen Gewerkschaften als auch zwischen den Dachverbänden Türk-İş und DİSK. Dies war ein Grund für die zunehmende Anzahl der Streiks nach 1967. DİSK zeigte einen bis dato unbekanntem kämpferischen, fast militanten Aktivismus und handelte damit gute Lohnabschlüsse und bessere Rechte für seine Arbeitnehmer aus. Dies wiederum veranlaßte den überwiegend in Staatsbetrieben organisierten Dachverband Türk-İş, eine aktivere Gewerkschaftspolitik zu betreiben. Zwischen 1967 und 1970 wurden die Aktionen der Gewerkschaften immer radikaler, neben Streiks wurden auch andere Arbeitskämpfmaßnahmen ergriffen, wie zum Beispiel Betriebsbesetzungen. Der DİSK gewann immer größeren Rückhalt unter der Arbeiterschaft. Um diese Entwicklungen kontrollieren zu können, zog die Regierung Änderungen des Gewerkschaftsgesetzes von 1963 in Erwägung. Große Protestkundgebungen waren die Folge. Am 15. und 16. Juni 1970 gingen in Istanbul, und später auch in anderen Städten der Türkei, hunderttausende Arbeitnehmer auf die Straßen. Diese Kundgebungen zählen zu den größten und wichtigsten in der Geschichte der türkischen Arbeiterbewegung. Bei den Auseinandersetzungen zwischen den Arbeitnehmern und den Sicherheitskräften wurden mehrere Hundert Demonstranten festgenommen, Tausende verloren später ihren Arbeitsplatz. Der Ausnahmezustand wurde ausgerufen, dem schließlich das Memorandum der Militärs vom 12. März 1971 folgte.

Das Militär schränkte von 1971 bis 1974 das Streikrecht und die Gewerkschaftsbewegung insgesamt ein. Besonders betroffen war der Dachverband DİSK. Nach 1974 normalisierten sich die Verhältnisse wieder. Zwischen 1974 und 1980 erlebte der DİSK einen großen Anstieg seiner Mitgliederzahlen. Unabhängige Gewerkschaften ebenso wie Gewerkschaften des Dachverbandes Türk-İş schlossen sich ihm mehrheitlich an. Es wurde immer öfter und länger gestreikt und die Zahl der Arbeitnehmer, die sich den immer ausgefalleneren Kampfmaßnahmen anschlossen, stieg. Als ein ideologisches Gegenstück zum DİSK wurde der "Bund nationalistischer Arbeitergewerkschaften" MİSK gegründet, der der rechtsradikalen Nationalistischen Aktionspartei (MHP) nahestand. Es kam zu teilweise blutigen Auseinandersetzungen zwischen MİSK- und DİSK-Mitgliedern, und in einigen Fällen sogar Mitgliedern von Türk-İş. Die politische Linke wurde in dieser Zeit immer stärker und radikaler, das politische Klima immer gespannter. Die rechten Parteien versuchten, durch Koalitionsregierungen der sogenannten "Nationalistischen Front" die Linke zu bekämpfen. Der zunehmend politisierte DİSK setzte sich nachdrücklich für seine politischen Forderungen ein, beispielsweise die Bildung einer "nationalen demokratischen Front" bestehend aus den linken Parteien.

Die Jahre zwischen 1974 und der militärischen Intervention im September 1980 waren durch blutige Auseinandersetzungen zwischen linken und rechten Militanten gekennzeichnet. Eine Vielzahl von Intellektuellen fielen politischen Anschlägen zum Opfer, unter ihnen auch der legendäre DİSK-Vorsitzende Kemal Türkler. Oftmals blieben gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen nicht auf Betriebe beschränkt, sondern wurden in den Straßen, ja sogar in ganzen Stadtvierteln ausgetragen. Die Ereignisse, die 1980 in der landwirtschaftlichen Zentralabsatzgenossenschaft TARIŞ in Izmir begannen und sich mit Straßensperren und Straßenschlachten auf ein ganzes Stadtviertel von Izmir ausweiteten, sind nur ein Beispiel dafür. Diese anarchischen Zustände waren allerdings nicht der einzige Grund für die Militärintervention vom 12. September 1980: Ende der 70er Jahre war der Anteil der Löhne und Gehälter am Nationaleinkommen deutlich gestiegen, nicht zuletzt aufgrund der militanten Lohnpolitik der Gewerkschaften. Hohe Preissteigerungen, Engpässe in der Produktion und ein steigendes Zahlungsbilanzdefizit kennzeichneten die Wirtschaftskrise, die eine politische und soziale Krise nach sich zog. Die Notwendigkeit eines strukturellen Wandels wurde immer offenkundiger. Das Anfang 1980 erlassene Austeritätsprogramm, das den Forderungen und dem strategischen Wirtschaftsdenken des Großkapitals Rechnung trug, stieß auf heftige Opposition der Gewerkschaften und der Linken. Seine Umsetzung war in einer Zeit, in der die Arbeiterbewegung und die linke Opposition sehr stark waren und die Linke große Unterstützung durch das Volk genoß, mehr als gefährdet. Die Intervention vom 12. September 1980 ebnete den Weg für die Umsetzung des wirtschaftspolitischen Kurswechsels mit dem die militante Arbeiterbewegung gestoppt werden sollte.

Nach offiziellen Angaben, die unmittelbar nach dem 12. September 1980 veröffentlicht wurden, gab es damals in der Türkei 828 Gewerkschaften, davon waren 468 unabhängig. Nach der Machtübernahme durch die Militärs wurden der DİSK und alle Mitgliedsgewerkschaften aufgelöst, Tausende von Arbeitern und Gewerkschaftern wurden verhaftet und sämtliche Streiks beendet. Die 1983 erlassenen reaktionären Gesetze zu Gewerkschaften (Nr. 2821) sowie zu Tarifverträgen, Streik und Aussperrung (Nr. 2822) hatten das Ziel, den Einfluß, den die Gewerkschaften und Arbeiterorganisationen vor 1980 besessen hatten, ein für alle Mal zu unterbinden.

Der Gewerkschaftsdachverband Türk-İş verfolgte, anderes als der DİSK, einen Anpassungskurs. Die Führung von Türk-İş sicherte den Militärs nach ihrer Machtübernahme in mehreren Telegrammen ihre Unterstützung zu. Deren Vorsitzenden beriefen die Militärs sogar in die Regierung. Aufgrund seiner Haltung gegenüber den Militärs wurde der Türk-İş seitens jener internationalen Organisationen, in denen er Mitglied war, heftig kritisiert. Diese setzten die Mitgliedschaft von Türk-İş für einige Jahre aus. Innerhalb der Türkei versuchte Türk-İş jedoch seine Position auszubauen und zu festigen. Der DİSK blieb bis 1991 verboten und der 1976 gegründete dritte Dachverband Hak-İş, ein islamisch orientierter Gewerkschaftsbund, war zwar aktiv, verfügte aber nur über eine schwache Organisationsstruktur. Auch bei Türk-İş vollzog sich ein innerer

Wandel. Nach der Auflösung des DİSK traten viele Mitglieder zur Türk-İş über, die oppositionellen Stimmen innerhalb des Dachverbandes wurden lauter, und die offizielle Linie von Türk-İş löste zunehmend Kritik in den eigenen Reihen aus. Einige Mitgliedsgewerkschaften entwickelten ein stärkeres Klassenbewußtsein und vertraten nicht mehr die kompromißorientierte Linie der Türk-İş-Führung.

Die Zeit nach dem 12. September hatte erhebliche Auswirkungen auf die Zusammensetzung der Arbeiterschaft selbst. Ein großer Teil der ehemaligen Gewerkschaftsfunktionäre, die Anführer der Arbeiterbewegung und militante Gewerkschaftsmitglieder wurden aus ihren Arbeitsverhältnissen entlassen, verhaftet, mußten ins Ausland fliehen oder gingen in den Ruhestand. Eine große Fluktuation in der Arbeitnehmerschaft setzte ein, insbesondere in der verarbeitenden Industrie. Mit der zunehmenden Binnenmigration nach 1980 kamen Arbeiter aus ländlichen Regionen in die Städte, die ihre traditionellen Bindungen zu ihren Heimatdörfern aufrechterhielten und weitgehend unpolitisch waren. Beeinflußt von internationalen Entwicklungen, entstand in der Türkei der 80er Jahre eine neue Arbeiterklasse, die andere Forderungen und Erwartungen hatte, als diejenige der Zeit vor 1980.

Die Arbeitnehmer in den Staatsbetrieben, die vor 1980 vergleichsweise ruhig gewesen waren, wurden Ende der 80er und Anfang der 90er Jahre aktiver. Sie veranlaßten ihre Gewerkschaften, eine aktivere Interessenpolitik zu betreiben. Nach jahrelangen Auseinandersetzungen bekamen die Beamten im öffentlichen Dienst, denen nach 1980 alle gewerkschaftlichen Rechte entzogen worden waren, das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren, jedoch ohne Streikrecht und Tarifautonomie.

Nach 1983 ging die Zahl der Einzelgewerkschaften zurück, eine durchaus beabsichtigte und mit den restriktiven Gesetzen von 1983 angestrebte Entwicklung. Ein Schlagwort aus dieser Zeit lautete "Ende mit der Gewerkschaftsinflation". Die neuen Gewerkschaftsgesetze von 1983 sahen nur noch die Zulassung von Einheitsgewerkschaften vor. Um Tarifverträge aushandeln zu können, mußte eine Gewerkschaft mindestens 10 % der Arbeitnehmer des Sektors, in dem sie tätig war, vertreten. Nach Angaben des Ministeriums für Arbeit und Soziale Sicherheit gab es 1997 vier Gewerkschaftsdachverbände. Türk-İş hat 33 Mitgliedsgewerkschaften, DİSK 26, Hak-İş acht und MİSK sieben (davon sind nur vier rechtmäßig zugelassen; andere sind nicht aktiv) Mitgliedsgewerkschaften. Es gibt 38 unabhängige Gewerkschaften und 110 Arbeitnehmerverbände. Die Zahl der Gewerkschaften im Öffentlichen Dienst ist seit 1983 ebenfalls gestiegen, sie gründeten drei Dachverbände. Eine unabhängige Beamten-gewerkschaft befindet sich zur Zeit (Anfang 1999) in der Gründungsphase.

3. ENTWICKLUNG UND STRUKTUREN DER GEWERKSCHAFTEN

Das Gewerkschaftsgesetz von 1947 begünstigte die Gründung von Gewerkschaften. Die meisten von ihnen wurden mit staatlichen Förderungsmitteln gegründet und waren daher einer starken staatlichen Aufsicht unterworfen. Unter den Gründungsmitgliedern und Funktionären der ersten Gewerkschaften waren Arbeitnehmer, die später zu den Anführern der unabhängigen Gewerkschaftsbewegung wurden. Eine kleine Gruppe der in dieser Zeit gegründeten Gewerkschaften betrachtete sich von Beginn an als Vertreterin einer links orientierten, oppositionellen Haltung innerhalb der Gewerkschaftsbewegung. Sie besaßen jedoch keinen großen Einfluß. Erst nach 1963 entwickelte sich eine starke und einflußreiche Gewerkschaftsbewegung, die in den 70er Jahren zeitweilig sogar die tagespolitische Agenda bestimmte. Diese Entwicklung ging mit der Stärkung der linken Bewegung in der Türkei einher. Der Wendepunkt kam mit der Abspaltung mehrerer Türk-İş-Mitgliedsgewerkschaften von ihrem Dachverband und der Neugründung des DİSK. Zwischen 1970 und 1980 wurden hunderte von neuen Gewerkschaften gegründet, einige mitgliederstarke Türk-İş Gewerkschaften wechselten zu DİSK. Die Arbeitnehmer führten in ihren Betrieben oftmals harte Auseinandersetzungen, um Mitglied bei einer DİSK-Gewerkschaft zu werden. Betriebsbesetzungen und Arbeitskampfmaßnahmen, die zu blutigen Ausschreitungen führten, waren keine Seltenheit.

Anfang der 70er Jahre wurde der MİSK (Bund nationalistischer Arbeitergewerkschaften) mit Unterstützung und Rückendeckung der Regierung gegründet. Er hatte zwar keine Basis in der Arbeiterschaft, wurde aber durch schlagkräftige, militante Gruppen gestützt, die vor Waffengebrauch nicht zurückschreckten. 1976 wurde Hak-İş als Gewerkschaftsdachverband der islamisch orientierten Gewerkschaften gegründet. Außerhalb dieser vier Dachverbände (Türk-İş, DİSK, MİSK und Hak-İş) gab es über einhundert unabhängige Gewerkschaften im Land, die zu einer weiteren Zersplitterung der Gewerkschaftsbewegung beitrugen.

Die nach 1980 erlassenen Gesetze haben einen Großteil der gewerkschaftlichen Rechte und Freiheiten entscheidend eingeschränkt. Von 1980 bis Anfang der 90er Jahre war Türk-İş der einzige Gewerkschaftsbund. Der DİSK konnte seine Aktivitäten erst 1992 wieder aufnehmen. Der nach 1980 vorübergehend geschlossene Hak-İş war in den 80er Jahren überwiegend mit internen Strukturproblemen beschäftigt, entwickelte sich jedoch Anfang der 90er Jahre zum zweitgrößten Dachverband des Landes. Der nationalistische MİSK versuchte, sich unter verschiedenen Namen zu organisieren, konnte aber niemals eine breite Basis in der Arbeitnehmerschaft gewinnen.

3.1 Struktur der Gewerkschaften und der Gewerkschaftsbünde

In der Türkei ist im Industrie- und Dienstleistungssektor gesetzlich die begrenzte Anzahl von 28 Wirtschaftszweigen festgelegt. Dies bedeutet, daß Gewerkschaften sich nur innerhalb dieser Wirtschaftszweige organisieren und gewerkschaftlich betätigen können. Die Definition und die Abgrenzung einzelner Wirtschaftszweige ist oft Gegenstand heftiger Diskussionen innerhalb der Gewerkschaftsbewegung, da es unterschiedliche gesetzliche Regelungen in den einzelnen Branchen gibt. In manchen Branchen sind Streiks verboten oder es gelten sonstige Restriktionen im Hinblick auf gewerkschaftliche Organisationsformen.

Vor 1980 konnten sich Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene organisieren. Die heute noch rechtskräftigen Gesetze von 1983 schreiben jedoch eine Organisation auf nationaler Ebene in Einheitsgewerkschaften vor. Wenn es auf nationaler Ebene in einem Wirtschaftszweig mehr als eine organisierte Gewerkschaft gibt, so wird sie nur dann als tariffähig anerkannt, wenn mehr als die Hälfte der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer Gewerkschaftsmitglieder sind. Außerdem müssen mehr als 10 % der in diesem Sektor Beschäftigten Mitglied in der betreffenden Gewerkschaft sein (10%-Klausel). Diese Bestimmungen der nach 1980 erlassenen Gewerkschafts- und Tarifgesetze wurden am meisten kritisiert. Da eine Gewerkschaft ohne Tarifrecht in einem Betrieb bzw. Wirtschaftszweig keine nennenswerten Einflußmöglichkeiten hat, schränken diese Klauseln die gewerkschaftlichen Rechte und Freiheiten entscheidend ein. Sie stoßen nach wie vor auf heftige Kritik in nationalen und internationalen Gewerkschaftskreisen und in der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Vor 1980 konnten sich mehrere Gewerkschaften eines Wirtschaftszweiges zu einem Verband zusammenschließen. Dies ist seit 1980 nicht mehr möglich. Heute sind die Einheitsgewerkschaften entweder unabhängig oder sie sind Mitglied in einem der Dachverbände.

Gesetzlich sind sowohl für die Gewerkschaften als auch für deren Dachverbände folgende Organe zwingend vorgeschrieben: die Mitgliederversammlung (sog. ordentlicher Kongreß), der Vorstand, der Aufsichtsrat und der Disziplinarausschuß. Darüber hinaus können weitere Organe fakultativ eingerichtet werden. Die Beraterkommission und die Kommission der Gewerkschaftspräsidenten sind die am häufigsten vorkommenden fakultativen Organe.

Der ordentliche Kongreß ist das oberste Organ der Gewerkschaften und der Gewerkschaftsverbände. Er besteht aus allen Mitgliedern einer Gewerkschaft bzw. aus deren Delegierten, die von den Mitgliedern der Ortsverbänden gewählt werden. Die Satzung legt fest, in welchen Zeitabständen der ordentliche Kongreß tagt. Neben dem ordentlichen Kongreß kann ein außerordentlicher Kongreß einberufen werden.

Die Aufgabe des Vorstandes besteht darin, die Beschlüsse des ordentlichen Kongresses umzusetzen und die Aktivitäten der Gewerkschaft zu leiten. Der Vorstand wird vom ordentlichen Kongreß gewählt. Der Vorstand der örtlichen und überörtlichen Verbände setzt sich aus mindestens drei und höchstens neun Mitgliedern zusammen, der Vorstand des Dachverbandes aus mindestens fünf und höchstens 29 Mitgliedern. Die Vorstandsmitglieder wählen aus ihrer Mitte den Vorsitzenden und den Geschäftsführer sowie die stellvertretenden Vorsitzenden.

Gewerkschaften können am Ort ihrer Wahl und in beliebiger Zahl Ortsverbände gründen. Diese unterstehen dem überörtlichen Verband. Bei Bedarf können mehrere Ortsverbände zu einem "Regionalverbund" zusammengefaßt werden.

1998 gab es vier Dachverbände der Arbeitnehmergewerkschaften: Türk-İş (Bund der Türkischen Arbeitergewerkschaften, *Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu*); DİSK (Bund Revolutionärer Arbeitergewerkschaften, *Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu*); Hak-İş (muslimisch orientierter Gewerkschaftsbund, *Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu*); MİSK (Bund Nationalistischer Arbeitergewerkschaften; *Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu*). Darüber hinaus gibt es drei Beamtengewerkschaften: KESK (Bund der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, *Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu*); Memur-Sen (Bund der Beamtengewerkschaften, *Memur Sendikaları Konfederasyonu*) und Türkiye Kamu-Sen (Bund der Türkischen Beamten, *Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu*). Die TİSK (*Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu*) ist die Arbeitgebervereinigung der Türkei. Ihr gehören Arbeitgeber des öffentlichen als auch des privaten Sektors an. Außerdem gibt es eine Reihe unabhängiger Arbeitergewerkschaften und Arbeitgeberverbände.

3.2 Türk-İş (Bund der Türkischen Arbeitergewerkschaften)

Mit 33 Mitgliedsgewerkschaften ist Türk-İş gegenwärtig der größte Gewerkschaftsbund der Türkei. 1997 hatte er rund 2 Millionen Mitglieder. Allerdings waren 1998 nur 800 000 seiner Mitglieder durch Tarifverträge erfaßt.

Türk-İş ist Mitglied im Internationalen Bund Freier Gewerkschaften, IBFG, (*International Confederation of Free Trade Unions, ICFTU*) und im Europäischen Gewerkschaftsbund, EGB (*European Trade Union Confederation, ETUC*).

Türk-İş wurde 1952 gegründet. US-amerikanische Gewerkschaften haben ihn in der Gründungsphase in materieller und organisatorischer Hinsicht unterstützt, beraten und mit Know-how ausgestattet. Türk-İş ahmte das amerikanische Gewerkschaftsmodell nach und verstand sich als überparteilicher Gewerkschaftsbund. Er organisierte sich von Anfang an

überwiegend im öffentlichen Sektor und war bis in die Mitte der 80er Jahre staatlicher Aufsicht unterworfen. Aufgrund zunehmender Kritik aus den eigenen Reihen versuchte Türk-İş ab Mitte der 80er Jahre, eine unabhängigere Linie zu vertreten.

Von Beginn an war Türk-İş derjenige Gewerkschaftsbund, der die Entwicklung der türkischen Gewerkschaftsbewegung am nachhaltigsten beeinflusst hat. Dies gelang ihm trotz innergewerkschaftlicher Opposition, der Abspaltung der späteren DİSK-Gewerkschaften und der Gründung von weiteren Dachverbänden. Die Gewerkschaftsbewegung stand in der Türkei von Anfang an unter dem starken Einfluß des *Korporatismusmodells*. Bis in die 90er Jahre war Türk-İş der Gewerkschaftsbund im öffentlichen Sektor. Während der Militärintervention vom 12.9.1980 stand er sogar auf Seiten der Militärs, die sich die Zerschlagung der Arbeiterbewegung zum Ziel gesetzt hatten. Der damalige Präsident des Bundes wurde Arbeitsminister im Kabinett der Militärregierung. Daraufhin suspendierte der IBFG die Mitgliedschaft von Türk-İş. Türk-İş befürwortete unter der Militärregierung die Schließung der DİSK und anderer Verbände. Obwohl diese Positionen grundsätzlich der Ideologie und der Gewerkschaftspolitik von Türk-İş entsprachen, nahmen ab 1986 kritische Stimmen aus den eigenen Reihen zu, und Türk-İş sah sich zu einer Neuorientierung gezwungen.

Die alte Gewerkschaftsführung wurde auf dem 16. ordentlichen Gewerkschaftskongreß 1992 abgewählt. Der neugewählte Vorstand wurde vom Kongreß 1995 für weitere drei Jahre bestätigt und war 1998 noch im Amt. Ende 1998 fand der nächste ordentliche Kongreß statt. Das größte Problem, dem der Bund zur Zeit gegenübersteht, sind die sinkenden Mitgliederzahlen in den öffentlichen Betrieben infolge Privatisierung. Einige Gewerkschaften, die durch die Privatisierungen direkt betroffen sind, entwickeln Strategien gegen die Privatisierungspolitik der Regierung und kritisieren ihren Dachverband, keine aktive Politik gegen den Privatisierungsdruck zu betreiben.

Hauptsitz der Türk-İş ist Ankara. Die mitgliederstärksten Türk-İş-Gewerkschaften sind Belediye-İş (städtische Arbeitnehmer), Petrol-İş (erdölverarbeitende Industrie), Tek Gıda-İş (Lebensmittelindustrie), TEKSİF (Textilindustrie), Tes-İş (Büroangestellte) und Türk-Metal (Metallverarbeitende Industrie). Der amtierende Türk-İş-Präsident, Bayram Meral, kommt aus der Gewerkschaft für Straßenbauarbeiter (Türkiye Yol-İş).

3.3 DİSK (Bund Revolutionärer Arbeitergewerkschaften)

Der 1967 nach dem Austritt von Türk-İş-Gewerkschaften gegründete DİSK war immer ein ernster Konkurrent und eine echte Alternative zur Türk-İş. Sämtliche Gründungsmitglieder von DİSK waren gleichzeitig Mitglieder der (sozialistischen) Arbeiterpartei der Türkei (*Türkiye İşçi Partisi, TİP*). DİSK lehnte das US-amerikanische Gewerkschaftssystem und die überparteiliche Haltung von Türk-İş grundsätzlich ab und strebte eine

Massenbewegung im Sinne des Klassenkampfes an. Bis zur seiner Schließung nach der Militärintervention von 1980 hatte DİSK seine gewerkschaftlichen Positionen immer mit politischen Forderungen verknüpft. Teilweise überwogen die politischen Aktionen sogar die gewerkschaftliche Tätigkeit.

Die von Türk-İş abgelehnten und bis 1967 verbotenen Begriffe "soziale Klassen" oder "Klassenkampf" gingen mit DİSK in die Gewerkschaftsterminologie ein. Es gelang dem Gewerkschaftsbund, sich innerhalb kurzer Zeit zu organisieren. Die Arbeiterbewegung der 70er Jahre wurde durch die DİSK und ihre Mitgliedsgewerkschaften mit ihren 500.000 Mitgliedern entscheidend geprägt. Unmittelbar nach der Machtübernahme des Militärs 1980 wurde der DİSK geschlossen und Strafverfahren, z.T. mit dem Antrag zur Verhängung der Todesstrafe, gegen seine Funktionäre eingeleitet. Alle Verfahren wurden Ende 1991 eingestellt und DİSK konnte 1992 seine Tätigkeit wieder aufnehmen. Der Wiedergründung des DİSK waren anfängliche Diskussionen über Sinn und Zweck eines zweiten Dachverbandes neben Türk-İş vorausgegangen. Letztendlich überwogen aber die Argumente zugunsten des DİSK.

Die wirtschafts- und sozialpolitischen Verhältnisse der 90er Jahre in der Türkei einerseits und die restriktiven Gewerkschaftsgesetze andererseits, stellten sicher, daß der DİSK seinen Einfluß von vor 1980 nicht wieder erreichen würde. Angaben von 1997 zufolge, hatte DİSK 300.000 Mitglieder und war in 26 Wirtschaftszweigen organisiert. Birleşik Metal-İş (metallverarbeitende Industrie), Genel-İş (allgemeine Dienstleistungen) und Oleyis (Hotel, Gastronomie) sind die mitgliederstärksten Gewerkschaften im Bund. DİSK hat 11 Regionalvertretungen, davon eine in Belgien. Sitz des Dachverbandes ist Istanbul.

3.4 Hak-İş (islamisch orientierter Gewerkschaftsbund)

Hak-İş wurde 1976 zu einer Zeit gegründet, als der Einfluß der Gewerkschaften auf die Politik deutlich zunahm. Er ist ein Zusammenschluß der islamischen Bewegungen in der Arbeitnehmerschaft. Dies kam auch in seinem Gewerkschaftsblem zum Ausdruck: Ein Fabrikschornstein und ein Minarett. In seiner Satzung sprach Hak-İş von Solidarität zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern und sagte dem Kommunismus, Zionismus und Faschismus den Kampf an. Bis in die 80er Jahre spielte Hak-İş eine eher unbedeutende Rolle in der Gewerkschaftsbewegung.

Nach der Militärintervention von 1980 wurde Hak-İş vorübergehend aufgelöst. 1981 konnte er seine Aktivitäten aber wieder aufnehmen und konzentrierte sich in den folgenden Jahren auf eine bessere Organisation seiner Mitglieder. In der Zeit während des DİSK-Verbots waren viele ehemalige DİSK-Gewerkschafter unter dem Dach der Hak-İş weiterhin gewerkschaftlich tätig. Ein Grund hierfür war die Enttäuschung über die regierungskonforme, passive Haltung des Türk-İş. Zudem kam die neue Wirtschaftspolitik,

die eine drastische Senkung der Löhne und Gehälter nach 1980 zur Folge hatte. Die Rechtsstellung der Arbeiter wurde unter der Militärregierung stark eingeschränkt. In Anbetracht dieser Umstände gelang es Hak-İş, sich auf breiter Basis zu organisieren und seine stark islamistisch geprägte Politik zu intensivieren. Diese neue Linie wurde 1989 bestärkt, als Hak-İş sein Emblem änderte: Statt Fabrikschornstein und Minarett zieren nunmehr Zahnrad, Olivenzweig und Halbmond das Hak-İş Emblem.

Der Gewerkschaftsbund Hak-İş stand der Anfang 1998 geschlossenen Wohlfahrtspartei (*Refah Partisi, RP*) nahe. Der 1989 gewählte Hak-İş-Präsident, Necati Çelik, wurde bei den Parlamentswahlen von 1995 auf der Liste der Wohlfahrtspartei in die Große Türkische Nationalversammlung gewählt und war während der Koalitionsregierung der Wohlfahrtspartei mit der Partei des Rechten Weges (DYP) Minister für Arbeit und Soziale Sicherheit.

1993 stellte Hak-İş Anträge auf Mitgliedschaft beim IBFG und EGB, die damals zurückgewiesen wurden. Im Dezember 1997 wurde Hak-İş in beide internationale Verbände aufgenommen.

Nach Angaben vom Januar 1998 hat der Dachverband acht Mitgliedsgewerkschaften und eine Mitgliederzahl von 340.000. Sitz der Hak-İş ist Ankara.

3.5. MİSK (Bund Nationalistischer Arbeitergewerkschaften)

Die Gründung von MİSK im Juni 1970 geht auf die großen Arbeiterunruhen vom 15. - 16. Juni 1970 zurück. MİSK rekrutierte seine Mitglieder aus den militanten Jugendorganisationen der MHP (Nationalistische Aktionspartei) und bekämpfte die Arbeiterbewegung im Umfeld des DİSK und die gesamte Linke. Sowohl die Gründungsgewerkschaften als auch die späteren Mitglieder im Bund waren zumeist Betriebsverbände aus jenen Regionen Anatoliens, in denen die faschistische Bewegung sehr stark war. Der MİSK war für die harten Auseinandersetzungen seiner Anhänger mit DİSK-Mitgliedern in den Betrieben bekannt. Insbesondere zwischen 1976-1978, als die MHP an der Koalitionsregierung beteiligt war, gelang es MİSK, in den Betrieben an Einfluß zu gewinnen. Wie die anderen Dachverbände auch, wurde MİSK nach September 1980 geschlossen, konnte jedoch seine Aktivitäten 1984 wieder aufnehmen. Es wurde bekannt, daß MİSK mit gefälschten Mitgliederlisten arbeitete und es auch im übrigen mit gesetzlichen Vorschriften nicht so genau nahm. Als Verfahren wegen verschiedener Unregelmäßigkeiten gegen MİSK eröffnet wurden, beschloß er, sich selbst aufzulösen, um sich sogleich wieder unter neuem Namen zu formieren. Unter der Bezeichnung Yurt-İş nahm er Ende 1987 seine Aktivitäten wieder auf. Der Dachverband hatte nur einige wenige Mitgliedsgewerkschaften in İzmir, darüber hinaus jedoch keine Basis. Er beschloß daher, 1993 seinen Namen erneut zu ändern und organisierte sich fortan unter dem Kürzel BİSK

(Bund der Vereinten Arbeitergewerkschaften, *Birleşik İşçi Sendikaları Konfederasyonu*). Aber auch diese Umbenennung brachte nicht den erhofften Mitgliederwachs und der Dachverband beschloß auf dem Kongreß 1994, wieder den alten Namen MİSK anzunehmen.

Nach Angaben vom Januar 1998 hat MİSK sieben Mitgliedsgewerkschaften. Keine dieser Gewerkschaften hat jedoch das Recht, sich in einem Wirtschaftszweig zu organisieren. Lediglich zwei Mitgliedsgewerkschaften haben ihre Mitgliederzahlen angegeben, die sich auf insgesamt 7.000 belaufen. Weder der Dachverband noch die Mitgliedsgewerkschaften haben Berichte über ihre Aktivitäten veröffentlicht.

3.6. Gewerkschaftsbünde im Öffentlichen Dienst

Die Differenzierung zwischen Arbeitnehmern und Beamten (Staatsbediensteten) hat in der Türkei von jeher zu Meinungsverschiedenheiten und Mißverständnissen geführt. Dies ist von Bedeutung, da Beamte in den 80er Jahren keine Koalitionsfreiheit genossen. Heute besteht für sie zwar Koalitionsfreiheit, allerdings ohne Streik- und Tarifrecht. Nachdem die Arbeiterbewegung in den 70er Jahren wesentliche Rechte erkämpft hatte und insgesamt an Einfluß gewann, schränkte der Staat zwischen 1976 und 1978 den Kreis der im öffentlichen Dienst tätigen Arbeitnehmer ein. Dies geschah, indem ein Teil der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst in den Beamtenstatus versetzt wurde. Lehrer, Arbeiter in Staatsbetrieben und Stadtverwaltungen sowie ein Teil der Mitarbeiter des Gesundheitsministeriums und der staatlichen Gesundheitsbehörden hatten als Beamte weder das Recht, Tarifverträge abzuschließen und zu streiken, noch durften sie Gewerkschaften gründen. Vor 1980 hatten Lehrer und das Personal im Gesundheitswesen (einschließlich des technischen Personals) das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Sie besaßen jedoch kein Streikrecht. Nach 1980 verloren diese Berufsgruppen das Recht auf Koalitionsfreiheit. In der ersten Hälfte der 90er Jahre gingen mehr und mehr Staatsbedienstete auf die Straßen und forderten das Recht auf Bildung von Gewerkschaften ein. Schließlich ermöglichte die Verfassungsänderung von 1995 die Gründung von Beamtengewerkschaften. Seit 1995 sind zahlreiche Beamtengewerkschaften gegründet worden, aber auch heute haben sie kein Streikrecht und sind nicht tariffähig.

Gegenwärtig gibt es in der Türkei drei Dachverbände der Beamtengewerkschaften. Der Grund für diese Zersplitterung ist zum einen eine inhaltlich unterschiedliche Gewerkschaftspolitik und zum anderen das Beamtentum mit seiner sehr engen Bindung an verschiedene politische Strömungen. Die Zersplitterung der politischen Landschaft überträgt sich letztendlich auf die Gewerkschaftsbewegung.

3.6.1. KESK (Bund der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst)

Nach einem langen Kampf, der seit 1988 andauerte und von Lehrerinnen und Lehrern angeführt (der Organisationsgrad der Lehrer war in der Vergangenheit überdurchschnittlich hoch) und von weiteren gewerkschaftlich aktiven Beamten getragen wurde, wurde im Dezember 1995 KESK (Bund der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst) gegründet. Der Bund der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst besteht aus 28 Beamten-gewerkschaften.

Der KESK setzt im wesentlichen die Gewerkschaftspolitik des DİSK aus der Zeit vor 1980 fort. Seine Hauptaktivitäten konzentrieren sich auf die Aushandlung von Tarifabschlüssen, den Kampf um die Durchsetzung des Streikrechts und auf Anhebung der niedrigen Löhne und Gehälter. Die im KESK organisierten Gewerkschaften verfügen gegenwärtig über 400.000 Mitglieder. Seit Ende 1997 ist KESK Mitglied im IBFG und EGB, sein Hauptsitz ist Istanbul. Die größte und einflußreichste Gewerkschaft im Dachverband ist Eğitim-Sen (Beamten-gewerkschaft für Erziehung, Wissenschaft und Kultur; *Eğitim, Bilim ve Kültür Emekçileri Sendikası*) mit 97 Ortssektionen und 348 Vertretungen. Es folgen die Beamten-gewerkschaft für Gesundheit und Soziale Dienstleistungen (*SES, Sağlık ve Sosyal Hizmetler Emekçileri Sendikası*) und die Gewerkschaft für Energie, Bauwesen und Kataster (*Enerji-Yapı-Yol-Sen*).

3.6.2 MEMUR-SEN (Bund der Beamten-gewerkschaften)

Der 1995 in Ankara gegründete Bund der Beamten-gewerkschaften, MEMUR-SEN, ist der lange Arm des Dachverbandes Hak-İş im öffentlichen Sektor. 1997 hatte MEMUR-SEN 140.000 Mitglieder und neun Mitgliedsgewerkschaften. Die größte Gewerkschaft im Bund ist Eğitim-Bir (Union der Lehrgewerkschaft, *Eğitimciler Birliği Sendikası*) mit 60 000 Mitgliedern.

3.6.3 TÜRKİYE KAMU-SEN (Bund der Türkischen Beamten)

Türkiye Kamu-Sen hat seit seiner Gründung 1992 in Ankara und insbesondere nach 1995 die Linie der "staatlichen Gewerkschaft" vertreten. Seine Gründungsmitglieder sowie alle Funktionäre stammen ausschließlich aus dem rechten Parteienspektrum. Die ideologische Nähe zur nationalistischen MHP-Bewegung ist unverkennbar. Der Bund hat gegenwärtig 11 Mitgliedsgewerkschaften. Die größten Gewerkschaften sind Türk Eğitim-Sen (Bildungswesen) mit 190.000 Mitgliedern und Türk Sağlık-Sen (Gesundheitswesen) mit 80.000 Mitgliedern.

3.7 Unabhängige Gewerkschaften

Vor 1980 war ein Großteil der Gewerkschaften in der Türkei unabhängig, d.h. sie gehörten keinem Dachverband an. Die nach 1980 erlassenen Gewerkschaftsgesetze haben die Gründung unabhängiger Gewerkschaften entscheidend erschwert. Auch können sie wegen der 10%-Klausel nur unter erschwerten Bedingungen Tarifverträge abschließen.

Die Motive für die Gründung unabhängiger Gewerkschaften waren zum einen die Unzufriedenheit mit den bestehenden Gewerkschaften und ihren Dachverbänden, zum anderen eine Erschöpfung der innergewerkschaftlichen Oppositionsmöglichkeiten. Arbeitnehmer, die sich gewerkschaftlich organisieren wollen, aber die bestehenden Gewerkschaften aus ideologischen oder politischen Gründen nicht als ihre Interessenvertretung anerkennen wollen, können unabhängige Gewerkschaften gründen. Die politische Spaltung innerhalb der Linken und der Rechten mag ein weiterer Grund für die Gründung unabhängiger Gewerkschaften sein. Nicht zuletzt dienen Gewerkschaften als Instrumente für die Durchsetzung persönlicher Interessen. Gewerkschaften, die in Absprache mit dem Arbeitgeber gegründet werden, sind daher fast ausnahmslos unabhängige Gewerkschaften

1997 gab es in der Türkei insgesamt 40 unabhängige Arbeitergewerkschaften, die in unterschiedlichen Branchen organisiert waren. Unter ihnen waren neun Gewerkschaften der öffentlich Bediensteten.

3.8 Mitgliedschaft in Gewerkschaften

Gemäß Gewerkschaftsgesetz, kann jeder türkische Arbeitnehmer mit Vollendung des 16. Lebensjahres Gewerkschaftsmitglied werden. Eine Mitgliedschaft in mehreren Gewerkschaften ist nicht erlaubt. Vertreter der Militärs dürfen nicht Mitglied in Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbänden werden, ebensowenig wie die Polizei und privates Sicherheitspersonal.

Gewerkschaftsmitglieder zahlen einen Mitgliedsbeitrag, der direkt von ihren Löhnen und Gehältern abgezogen wird ("Check-off"-System). Mitgliederbeiträge steuern einen wichtigen Teil zur Finanzierung der Gewerkschaften bei. Mit der Pensionierung oder im Falle der Erwerbsunfähigkeit erlischt die Mitgliedschaft.

Eines der größten gegenwärtigen Probleme der Gewerkschaften und ihrer Dachverbände sind abnehmende Mitgliederzahlen und die Schwierigkeit, neue Mitglieder anzuwerben. Die offiziellen Mitgliederzahlen der Gewerkschaften, die das Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit herausgibt, stützen sich auf Zahlenangaben der Gewerkschaften und sind daher nur bedingt verlässlich. Fest steht, daß der durchschnittliche Organisationsgrad in den letzten Jahren rückläufig ist. Um Tarifverhandlungen durchführen und Tarifverträge

abschließen zu können, müssen gemäß dem Gewerkschaftsgesetz von 1983 mindestens 10% der Arbeitnehmer eines Wirtschaftszweiges in der betreffenden Gewerkschaft organisiert sein. Ein weiteres Kriterium für die Tariffähigkeit einer Gewerkschaft ist ihre Mitgliederzahl in den Betrieben, die über 50 % betragen muß. Nur die Gewerkschaft eines Wirtschaftszweiges mit der höchsten Mitgliederzahl ist zum Abschluß von Tarifverträgen berechtigt. Aus diesem Grund versuchen die Gewerkschaften ihre Mitgliederzahlen so großzügig wie möglich anzusetzen, die meisten Angaben bezüglich der Mitgliederzahlen sind daher überhöht. Um die tatsächlichen Mitgliederzahlen und Organisationsgrad der Gewerkschaften zu berechnen, empfiehlt es sich, neben den offiziellen Angaben des Ministeriums, auch die durch Tarifverträge erfaßten Arbeitnehmer, die SSK-Beitragszahler (SSK: Sozial-Versicherungsanstalt) sowie die eingetragenen Gewerkschaftsmitglieder zu berücksichtigen.

Offiziellen Angaben des Arbeitsministeriums (die auf Gewerkschaftsinformationen beruhen) zufolge, gab es 1984 in der Türkei 1.400.000 gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer. 1987 stieg diese Zahl auf 2.400.000, fiel 1990 auf ca. 2.000.000, stieg 1994 auf über 2.600.000 und erreichte 1997 den Stand von 2.700.000 Gewerkschaftsmitgliedern.

Diesen Angaben entsprechend beträgt der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Arbeitnehmer 1984 55,7%, 1987 62,5%, 1990 56% und 1994 69% und 1997 68%. Einer wahrscheinlicheren Berechnung zufolge gab es 1984 1.300.000 gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer, 1987 1.500.000, 1990 1.460.000 und 1997 900.000. Entsprechend liegt der gewerkschaftliche Organisationsgrad, optimistischen Schätzungen zufolge, in diesen Jahren der Reihe nach bei 22%, 21,5%, 20%, 15,5% und 11,2%.

Es gibt darüber hinaus einen deutlichen Unterschied zwischen dem Privatsektor und dem öffentlichen Dienst in Bezug auf Arbeitnehmerzahlen und gewerkschaftlichen Organisationsgrad. In der Privatwirtschaft ist eine illegale Beschäftigung weitaus häufiger anzutreffen als in den Staatsbetrieben. Im öffentlichen Dienst ist daher der gewerkschaftliche Organisationsgrad um ein Mehrfaches größer als in der Privatwirtschaft.

Ein wichtiger Faktor, der die Mitgliederzahlen der Gewerkschaften beeinträchtigt, ist die Praxis des Staates, Arbeitnehmern im öffentlichen Sektor Beamtenstatus ohne Koalitionsfreiheit zu verleihen; d.h. Arbeitnehmer, die ursprünglich ein Recht auf gewerkschaftliche Organisation haben, werden durch eine Änderung in ihrem arbeitsrechtlichen Status zu Beamten ohne Recht auf Koalitionsfreiheit. Ein weiterer Grund für sinkende Mitgliederzahlen der Gewerkschaften ist das Subunternehmertum. Bei den Subunternehmern handelt es sich überwiegend um kleine Betriebe ohne Gewerkschaften. Ein großer Teil der Arbeiterschaft wechselt von einem staatlichen zu einem privaten Arbeitgeber. Außerdem gehen eine Reihe von Staatsbetrieben infolge von Privatisierungen in private Hände über und die Tätigkeiten der Gewerkschaften werden eingestellt. Im Privatsektor ist die illegale, bzw. bei den Steuerbehörden und der SSK nicht gemeldete

Einstellung von Arbeitern weit verbreitet. Eine der Grundvoraussetzungen für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft ist es, bei der Sozialversicherungsanstalt SSK gemeldet zu sein. Ein weiterer Faktor, der zum Bedeutungsverlust der Gewerkschaften beiträgt, ist das Streikverbot in den Einrichtungen des Verteidigungsministeriums sowie in Betrieben mit strategischer oder militärischer Bedeutung. Nicht zuletzt ist es angesichts der hohen Arbeitslosenquote, besonders im Privatsektor, nicht verwunderlich, daß die Arbeitnehmer ihrerseits den Gewerkschaften kein großes Interesse entgegenbringen.

Nach offiziellen Angaben besteht in folgenden Branchen der höchste Organisationsgrad: Allgemeine Dienstleistungen, Kommunikations- und Nachrichtenwesen, Verteidigungsindustrie, Zuckerindustrie, Lebensmittelindustrie, Landwirtschaft und Forstwesen. In den Sektoren Öffentlicher Verkehr, Lederindustrie, Holzverarbeitung und Bauwesen ist der Organisationsgrad am niedrigsten. Aber diese Angaben können täuschen, da der Organisationsgrad in den verschiedenen Wirtschaftszweigen im Verhältnis zu den registrierten Arbeitnehmern errechnet worden ist. Insbesondere in der Landwirtschaft und im Forstwesen jedoch, beträgt der Anteil der registrierten Arbeitnehmer höchstens ein Zehntel der in diesem Sektor tätigen Lohnabhängigen. Das gleiche gilt auch für den allgemeinen Dienstleistungssektor. Tatsächlich ist der relativ hoch erscheinende offizielle Organisationsgrad in den Bereichen wie Bergbau, Webereien sowie Lebensmittelindustrie im Vergleich zu der in diesem Sektor tätigen Gesamtzahl der Arbeitnehmer (registrierte und illegal Beschäftigte) insgesamt sehr niedrig.

4. ARBEITGEBERVERBÄNDE

Wie die ersten Arbeitergewerkschaften, wurden auch die ersten Arbeitgeberverbände gemäß den Gesetzen von 1947 gegründet. Der erste Arbeitgeberverband wurde 1949 im Textilsektor gegründet. Bis in die 60er Jahre hinein waren die Arbeitgeberverbände relativ unbedeutend, da der Privatsektor noch in den Kinderschuhen steckte und die Gewerkschaften noch zu schwach organisiert waren, als daß sie eine Herausforderung für die Arbeitgeber dargestellt hätten. Mit dem Bedeutungszuwachs der Arbeiterbewegung und der Gewerkschaften nach 1963 wurden neue Arbeitgeberverbände gegründet und bestehende schlossen sich in Vereinigungen zusammen. 1961 schlossen sich der MESS (Arbeitgeberverband der Metallhersteller, *Madeni Eşya İşverenleri Sendikası*), der Istanbuler Arbeitgeberverband der Druckereibetriebe und der Istanbuler Arbeitgeberverband der Glasindustrie mit Unterstützung der Istanbuler Industriekammer zusammen und gründeten die Union der Istanbuler Arbeitgeberverbände. Als Ende 1962 weitere Arbeitgeberverbände aufgenommen wurden, entstand die Arbeitgebervereinigung der Türkei, TİSK.

Nach 1980 nahm der Einfluß der TİSK deutlich zu. Sie hat die Militärintervention vom 12. September 1980 unterstützt und zur Schaffung der Gewerkschaftsgesetze von 1983 beigetragen, die die gewerkschaftlichen Rechte und Freiheiten entscheidend einschränkten.

Die TİSK ist gegenwärtig die einzige Arbeitgebervereinigung der Türkei. Sie ist in der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) vertreten und ist Mitglied des Internationalen Verbands der Arbeitgeber (*International Organization of Employers, IOE*) und der Union der Verbände der Industrie und der Arbeitgeber, UNICE.

TİSK hat zur Zeit 20 Mitgliedsverbände. Die größten und aktivsten Arbeitgeberverbände sind der im metallverarbeitenden Sektor tätige MESS und der in der petrochemischen Industrie organisierte KİPLAS.

Zwei Verbände sind in den Staatsbetrieben organisiert: TÜHİS ist die Arbeitgebervereinigung der türkischen Schwerindustrie und des Dienstleistungssektors. Der zweite Verband ist die Arbeitgebervereinigung Kamu-İş. Beide Verbände sind Mitglied der TİSK.

Darüber hinaus gibt es 34 Arbeitgeberverbände, die in verschiedenen Wirtschaftszweigen organisiert sind und nicht der TİSK angehören. Die meisten der unabhängigen Arbeitgeberverbände sind Interessenvertretungen der Klein- und Mittelbetriebe, die es vorziehen, ihre im Vergleich zum Großkapital unterschiedlichen Interessen unabhängig zu vertreten.

5. STRUKTUR DER INTERESSENVERTRETUNG

In der Türkei kann eine wirksame Interessenvertretung und die Erkämpfung von neuen Rechten und Freiheiten nur über Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände erfolgen. In den Betrieben gibt es keine Mitbestimmungsmechanismen. Auf nationaler Ebene sind es die Einheitsgewerkschaften und auf Betriebsebene die Gewerkschaftsvertreter, die sich für die Rechte der Arbeitnehmer einsetzen. Die Errichtung von Betriebsräten ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Betriebsräte sind nur in einigen wenigen Betrieben anzutreffen. Die wichtigste Verbindungsstelle zwischen Gewerkschaften und Arbeitnehmern einerseits und dem Arbeitgeber andererseits ist die Gewerkschaftsvertretung im Betrieb.

Die auf betrieblicher Ebene organisierten Gewerkschaften haben in der Regel ein Vertretungsbüro im Betrieb. Aufgabe der Gewerkschaftsvertreter ist es, Probleme am Arbeitsplatz im Sinne der Arbeitnehmerinteressen zu lösen und als Bindeglied zwischen Betrieb und Gewerkschaft zu fungieren. Die Gewerkschaftsvertreter im Betrieb werden von den Gewerkschaften für die Dauer einer Amtsperiode (in der Regel drei Jahre) ernannt. Die Einzelheiten sind im Gewerkschaftsgesetz geregelt. Dementsprechend ernennt die tariffähige Gewerkschaft für Betriebe mit bis zu 50 Mitarbeitern einen Gewerkschaftsvertreter, für Betriebe mit 50 bis 100 Mitarbeitern zwei, für Betriebe mit 100 bis 500 Mitarbeitern drei, für Betriebe mit 500 bis 1000 Mitarbeitern vier. Bei Betrieben mit bis zu 2000 Mitarbeitern erhöht sich die Zahl der Vertreter auf sechs und bei Betrieben mit über 2000 Mitarbeitern auch höchstens acht Gewerkschaftsvertreter. Die Vertreter werden aus der Reihe der Gewerkschaftsmitglieder eines Betriebes ernannt und wählen aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden. Einige Gewerkschaften, die Wert auf innergewerkschaftliche Demokratie legen, ernennen denjenigen zum Gewerkschaftsvertreter, den die Arbeiterschaft gewählt hat. Im Gewerkschaftsgesetz sind die erforderlichen Qualifikationen für die Übernahme dieses Amtes sowie die Art der Tätigkeit eines Gewerkschaftsvertreters detailliert festgelegt. Aufgaben und Zuständigkeiten der Vertreter sind jedoch nicht näher definiert. Die Gewerkschaften regeln daher in ihren Satzungen die Zuständigkeitsbereiche der Vertreter.

Aufgabe der Gewerkschaftsvertreter ist, zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu schlichten. Daher sehen sich Gewerkschaftsvertreter oftmals einer Konfrontation mit dem Arbeitgeber ausgesetzt. Aus diesem Grund ist es sehr wichtig, daß ein wirksamer Kündigungsschutz für sie besteht. Das Arbeitsgesetz sieht vor, daß der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nur aus "berechtigtem Anlaß" kündigen kann. Welche Umstände jedoch einen "berechtigten Anlaß" darstellen, unterliegt einer subjektiven Wertung und kann auf verschiedene Weise interpretiert werden. Von einem umfassenden Kündigungsschutz kann daher nicht die Rede sein.

Die Gewerkschaftsvertreter und ihre Vorsitzenden haben verschiedene Aufgaben: Sie erklären den Mitgliedern die Grundsätze und Ziele ihrer Gewerkschaft. Sie stellen sicher, daß die Gewerkschaftsdisziplin eingehalten wird, daß die tarifvertraglich geregelten Rechte und Freiheiten den Mitgliedern bekannt sind und durchgesetzt werden. Sie versuchen Lösungen für Probleme am Arbeitsplatz herbeizuführen, indem sie mit der Arbeitgeberseite sprechen. Außerdem vertreten sie die Interessen der Gewerkschaft in verschiedenen Organen oder Räten des Arbeitgebers. Weiterhin können Gewerkschaftsvertreter

Lösungsvorschläge in die Tarifrunden einbringen, informieren ihre Mitglieder über den Stand und den Verlauf der Tarifverhandlungen und werben neue Mitglieder an.

Die Satzungen vieler Gewerkschaften sehen neben den Pflichtorganen fakultativ auch die Einrichtung von Organen mit beratender Funktion vor, wie beispielsweise den Rat der Gewerkschaftsvertreter. Hier können die einzelnen Gewerkschaftsvertreter und ihre Vorsitzenden über die verschiedenen Probleme in den Betrieben diskutieren und Lösungsmöglichkeiten erörtern. Für eine erfolgreiche und effiziente Gewerkschaftspolitik in den Betrieben sind Fortbildungsmaßnahmen für Gewerkschaftsvertreter unerlässlich. Sie sind aus diesem Grund oftmals auch Bestandteil von Tarifverträgen.

Auf Betriebsebene können "Betriebsräte" oder "Arbeiter-Betriebskomitees" gegründet werden. Während die Betriebsräte in manchen Fällen harmonisch mit den Gewerkschaften am Arbeitsplatz kooperieren, widersetzen sich die Betriebsräte in anderen Fällen der Politik der Gewerkschaften am Arbeitsplatz. Die Arbeiter-Betriebskomitees gewannen in den 70er Jahren mit der militanter werdenden Arbeiterbewegung an Bedeutung. Nach 1980 ging ihr Einfluß jedoch stark zurück. Heute sind sie in fast keinem Betrieb mehr anzutreffen.

Um Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu schlichten und die beiderseitigen Interessen zu wahren, gab es außerdem Betriebsausschüsse, in denen Vertreter der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber saßen. Diese Ausschüsse waren besonders in den 60er Jahren, als der gewerkschaftliche Organisationsgrad zunahm, weit verbreitet. Sie hatten u.a. die Aufgabe, für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Betrieb zu sorgen, Maßnahmen für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zu ergreifen sowie ggf. einseitige Beschlüsse der Arbeitgeber auf ihre Richtigkeit zu überprüfen. Diese Betriebsausschüsse stimmten ihre Arbeit mit den Gewerkschaften oder ihren Ortsverbänden ab und waren nur in diesem engen Rahmen aktiv. Ausschüsse für "Arbeitnehmer-Gesundheit" und "Sicherheit am Arbeitsplatz" sind typische Beispiele aus der Betriebspraxis. Ein sehr weit verbreiteter Ausschuß war der "Ausschuß für innerbetriebliche Disziplin". Die Einrichtung solcher Betriebsausschüsse ist nicht Pflicht. Insbesondere nach 1990 ist es schwieriger geworden, die Errichtung von Betriebsausschüssen tarifrechtlich einzufordern.

Eine neue Form der Betriebsausschüsse sind die sogenannten "Ausschüsse für Arbeitsbeziehungen". Die Ziele dieser Ausschüsse, die Bestandteil von Tarifverträgen von einigen Hak-İş-Gewerkschaften geworden sind, werden wie folgt definiert: "Der Dialog

zwischen der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite soll sowohl auf Mikro- als auch Makroebene initiiert und gefördert werden, mit dem Ziel, neue Perspektiven für die türkische Wirtschaft zu eröffnen". "Die Ausschüsse für Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen sind ein modernes Instrument, um die Produktivität der Wirtschaft zu erhöhen. Hierzu bedarf es eines Dialogs zwischen den Vertretern des Staates, den Arbeitgebern, den Gewerkschaften und den Arbeitnehmern, der auf betrieblicher Ebene anfängt und auf verschiedenen Ebenen bis zu einem nationalen Dialog ausgebaut wird." Diese Betriebsausschüsse werden zunehmend in Großunternehmen eingerichtet, die mit modernster Technologie arbeiten.

Die Kontrolle der Gesundheit der Arbeitnehmer sowie Sicherheit am Arbeitsplatz sind weitere wichtige Tätigkeitsbereiche für Gewerkschaftsvertretungen. Vor 1980 wurden Überlegungen angestellt, einen nationalen Ausschuß für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu errichten. Sie blieben jedoch ohne Konsequenz.

Ein weiteres Merkmal der Interessenvertretung in der Türkei ist die Tatsache, daß es keine Betriebsausschüsse gibt, die sich aus Vertretern von unterschiedlichen Dachverbänden und Gewerkschaften zusammensetzen, wie es in einigen europäischen Ländern der Fall ist. Dies ist auch Ausdruck der entspannteren Beziehungen zwischen den einzelnen Dachverbänden insbesondere nach 1990. In der Praxis bilden aber verschiedene Gewerkschaften und ihre Dachverbände vorübergehend Komitees, um beispielsweise gemeinsame Kundgebungen während des 1. Mai-Feiertages zu organisieren.

6. SYSTEM DER TARIFVERHANDLUNGEN

Bis 1963 gab es in der Türkei keine gesetzlichen Regelungen für die Durchführung von Tarifverhandlungen. Der Rahmen hierfür wurde erst mit dem Gesetz für Tarifverhandlungen, Streik und Aussperrung (Nr. 275) von 1963 geschaffen. Es dauerte bis 1970 bis sich das System der Tarifverhandlungen mehr oder weniger etabliert hatte. Die meisten Tarifabschlüsse wurden zwischen 1963 und 1970 in der Lebensmittelindustrie, der metallverarbeitenden Industrie, im Textilsektor und im allgemeinen Dienstleistungssektor erzielt. 70% aller Tarifverträge wurden in der Privatwirtschaft und 30% im öffentlichen Sektor abgeschlossen.

Im Verlauf der Wirtschaftskrise der 70er Jahre nahmen auch die Probleme der türkischen Wirtschaft zu. Die Auseinandersetzungen zwischen den Arbeitern und dem Großkapital

wurden härter. Dies kam auch in den Tarifverhandlungen zum Ausdruck. Die Tarifrunden wurden länger und endeten oftmals mit Streiks.

Die Machtübernahme des Militärs 1980 hat das System der Tarifverhandlungen entscheidend beeinflusst. Gleich nach der Intervention des Militärs beendete es alle Streiks und suspendierte die laufenden Tarifverhandlungen. Die Regierung richtete einen Hohen Schiedsausschuß ein, der die abgelaufenen Tarifverträge nach eigenem Ermessen erneuerte. Bis November 1983 waren über 2 Millionen Arbeitnehmer von diesen Maßnahmen betroffen. Zwischen 1980 und 1983 wurden die sozialen Rechte der Arbeitnehmer und insbesondere ihre Löhne und Gehälter maßgeblich beschnitten. Das 1983 erlassene Gesetz für Tarifverhandlungen, Streik und Aussperrung (Nr. 2822) ist im Vergleich zum Gesetz, das vor 1980 gültig war, ein offenkundiger Rückschritt. Das Gesetz sieht vor, daß Tarifverträge auf betrieblicher Ebene abgeschlossen werden. Es sieht weiterhin vor, daß Gewerkschaften nur dann Tarifverhandlungen führen und Tarifverträge abschließen dürfen, wenn die Mehrheit der in einem Betrieb tätigen Arbeitnehmer Gewerkschaftsmitglieder und über 10% der Arbeitnehmer des Wirtschaftszweiges Mitglied in der betreffenden Gewerkschaft sind. In der Praxis werden vor allem nach 1986 branchenspezifische Gruppen-Tarifverträge ausgehandelt.

Auch vor 1980 konnten branchenspezifische Tarifverträge abgeschlossen werden. Dies gelang jedoch den wenigsten Gewerkschaften. Grund dafür war, daß es in einem Wirtschaftszweig mehrere miteinander konkurrierende Gewerkschaften gab. Die Gesetzeslage seit 1983 verbietet den Abschluß von branchenspezifischen Tarifverträgen. Durch Gruppen-Tarifverträge wird dennoch versucht, den Geltungsbereich der Tarifverträge auszudehnen.

Ein weiterer Unterschied zwischen den Tarifverträgen vor 1980 und nach 1980 ist ihr Inhalt. Während vor 1980 abgeschlossene Tarifverträge auch Bestimmungen über soziale Rechte, Verbesserung der Arbeitsbedingungen, demokratische sowie gewerkschaftliche Rechte im Sinne einer betrieblichen Mitbestimmung beinhalteten, enthalten die nach 1980 und 1990 abgeschlossenen Tarifverträge fast nur noch Bestimmungen, die sich auf die Anpassung der Löhne und Gehälter beziehen.

TABELLE 1: Verhältnis der SSK-Versicherten Arbeitnehmer zu der Zahl der in Tarifverträgen erfaßten Arbeitnehmer (AN)(%)

	Zahl der SSK-versicherten AN	Zahl der in Tarifverträgen erfaßten AN	Verhältnis der SSK-versicherten AN zu AN mit Tarifverträgen (%)
1963	710.820	9.462	1,3
1964	765.317	436.762	57,1
1965	921.458	171.859	18,7
1966	991.510	334.388	33,7
1967	1.069.387	188.765	17,7
1968	1.206.175	418.297	34,7
1969	1.261.856	234.486	18,6
1970	1.313.500	550.951	41,9
1971	1.404.816	342.255	24,4
1972	1.525.012	408.237	26,8
1973	1.649.079	443.210	26,9
1974	1.799.998	601.779	33,4
1975	1.823.338	300.518	16,4
1976	2.017.875	413.773	20,5
1977	2.191.251	590.098	26,9
1978	2.206.056	385.877	17,5
1979	2.152.411	371.337	17,3
1980	2.204.802	279.327	12,7
1981	2.228.439	483.453	21,7
1982	2.264.788	1.169.804	51,7
1983	2.327.245	261.804	11,2
1984	2.439.016	340.095	13,9
1985	2.607.865	919.810	35,3
1986	2.815.230	707.230	25,1
1987	2.878.925	923.093	32,1
1988	3.140.071	629.304	20,0
1989	3.271.013	829.341	25,4
1990	3.446.502	483.852	14,0
1991	3.598.502	1.089.549	30,3
1992	3.796.702	450.906	11,9
1993	3.976.202	1.068.289	26,9
1994	4.202.616	227.880	5,4
1995	4.410.744	765.928	17,4
1996	4.600.000	515.840	11,2

Quelle: Ministerium für Arbeit und Soziales

6.1 Tarifvertragsarten

Das geltende Tarifvertragsgesetz sieht drei Arten von Tarifverträgen vor:

Ein "betrieblicher Tarifvertrag" wird mit einem Arbeitgeber in einem Betrieb abgeschlossen.

Ein "gesamtbetrieblicher Tarifvertrag" gilt für alle Arbeitnehmer in einem Wirtschaftszweig, die für den gleichen Arbeitgeber (privat oder staatlich) in unterschiedlichen Betrieben tätig sind.

"Gruppen-Tarifverträge" erfassen alle Arbeitnehmer, die in einem Wirtschaftszweig in unterschiedlichen Betrieben für unterschiedliche Arbeitgeber tätig sind.

Branchenspezifische Tarifverträge können nach den Gesetzen von 1983 nicht mehr abgeschlossen werden.

In einem Betrieb gilt für eine Tarifrunde jeweils nur ein Tarifvertrag. Um rechtskräftig zu sein, müssen Tarifverträge jeweils schriftlich verfaßt und von den Tarifparteien unterschrieben werden. Tarifverträge gelten für mindestens ein Jahr und höchstens drei Jahre.

6.2 Persönlicher Geltungsbereich der Tarifverträge

Tarifverträge gelten für Arbeitnehmer, die der tarifschließenden Gewerkschaft angehören. Nicht organisierte Arbeitnehmer können durch Zahlung eines Solidaritätsbeitrages ebenfalls die tarifvertraglichen Rechte in Anspruch nehmen. Darüber hinaus kann der Ministerrat einen Tarifvertrag, den die mitgliederstärkste Gewerkschaft eines Wirtschaftszweigs abgeschlossen hat, allgemein verbindlich (ggf. mit einigen Änderungen) erklären ("Ausdehnungserlaß").

Beamte haben das Recht zur gewerkschaftlichen Organisation 1995 erhalten. Die Beamten-gewerkschaften sind jedoch nicht tariffähig. Zählt man zu diesen Beamten noch diejenigen Gewerkschaftsmitglieder hinzu, deren Gewerkschaften nicht tariffähig sind weil sie die 10%-Klausel nicht erfüllen, ergibt sich eine große Gruppe von Arbeitnehmern und Beamten, die durch Tarifverträge nicht erfaßt sind.

6.3 Gegenstand der Tarifverträge

Die Tarifvertragsbestimmungen, die direkt die Arbeitnehmer betreffen und die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern regeln, sind in verschiedene Abschnitte untergliedert.

Der Abschnitt "allgemeine Bestimmungen" definiert die Tarifparteien sowie den räumlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages, einschließlich einer genauen Auflistung der Arbeitnehmergruppen die durch den Tarifvertrag erfaßt sind.

Der Abschnitt "Lohnerhöhung und andere finanzielle Zulagen" enthält die wichtigsten Bestimmungen eines Tarifvertrages.

Unter "Finanzielle Zulagen für Bedürftige" fallen Naturalleistungen wie Mahlzeiten, Milch, Joghurt, unentgeltliche Nutzung der im Betrieb hergestellten Produkte oder Zuschüsse für Strom, Fahrtkosten, Mietzins, Wohnungsumzüge, Sanitäranlagen, Kohle- bzw. Heizgeld, Bekleidung einschließlich Schuhe, Bildung, Kindergeld, Krankenhilfe u.ä.

Der Abschnitt "Arbeitszeitregelungen" enthält Bestimmungen bezüglich Urlaub, Überstunden, Arbeitszeit, Arbeitspausen, innerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen sowie Teilnahme an gewerkschaftlichen Aktivitäten.

Außerdem werden im Tarifvertrag Zahlungen aufgeführt, die der Arbeitgeber an Fonds und Versicherungen abzuführen hat, sowie anteilig zu zahlende Beträge für gemeinschaftliche Anschaffungen.

Bestimmungen in Bezug auf Leistungsprämien, Sonderzuschläge auf Löhne und Gehälter sowie andere bewilligte Gelder und Entschädigungen sind ebenfalls Bestandteil der Tarifverträge.

Der Abschnitt "Kündigungsschutz" legt die Voraussetzungen für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses fest, z.B. die Erforderlichkeit der Zustimmung des Disziplinarausschusses. Dieser Abschnitt enthält außerdem Bestimmungen über Kündigungsfristen, die Wiedereinstellung junger Arbeitnehmer nach abgeleiteter Wehrpflicht und die bevorzugte Wiedereinstellung von Saisonarbeitern in der nächsten Saison. Im Falle der Arbeitsunfähigkeit hat ein Arbeitnehmer die Möglichkeit, an einen Arbeitsplatz versetzt zu werden, der ihm eine weitere Mitarbeit im Betrieb gestattet.

6.4 Die Schwachstelle des Systems: Erfordernis eines Mandats zum Abschluß eines Tarifvertrages

Die Frage, welche Gewerkschaften tariffähig sind, ist seit 1963 ein umstrittenes Thema. Das Tarifvertragsgesetz von 1983 hat den Konkurrenzkampf der Gewerkschaften um den Erhalt des Mandats zum Tarifabschluß noch verschärft. Es gilt, diejenige Gewerkschaft zu bestimmen, die die gesetzlichen Bestimmungen erfüllt um tariffähig zu sein.

Gemäß Gesetz Nr. 2822 ist eine Gewerkschaft unter zwei Bedingungen zum Abschluß eines Tarifvertrages berechtigt: Erstens, die Gewerkschaft muß in dem Wirtschaftszweig, in dem sie tätig ist, mindestens 10% der in diesem Wirtschaftszweig tätigen Arbeitnehmer als Mitglieder der Gewerkschaft führen (10%-Klausel). Die Sektoren Landwirtschaft, Forstwesen, Jagd und Fischerei sind von dieser 10%-Klausel ausgenommen. Zweitens, müssen mindestens 50% der Arbeitnehmer des Betriebs Gewerkschaftsmitglieder sein.

Die Anträge für die Erteilung des Ermächtigungsmandats werden vom Generaldirektorat für Arbeit im Arbeitsministerium bearbeitet. Da die Tariffähigkeit lebenswichtig für Gewerkschaften ist, ist dieses Thema auch heute noch ein wichtiger Streitpunkt zwischen Gewerkschaften und dem Arbeitsministerium. Die Gewerkschaften suchen daher oftmals nach Wegen und Möglichkeiten, ihre Mitgliederzahlen künstlich zu erhöhen.

6.5 Kernpunkt der Tarifverträge: Löhne und Gehälter

Angesichts der hohen Inflation und einem ständigen Realeinkommensverlust sind Löhne und Gehälter das zentrale Thema der Gewerkschaftsbewegung und der Tarifrunden.

Schätzungen zufolge erhielten 1997 ca. 4 Millionen Beschäftigte lediglich den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn. Das Arbeitsgesetz sieht vor, daß die Kommission für Mindestlohn, bestehend aus Vertretern der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der Regierung, einmal im Jahr zusammentritt und die Höhe des Mindestlohnes festsetzt. Der Generaldirektor für Arbeit führt den Vorsitz dieser Kommission.

Für das Jahr 1998 wurde der Mindestlohn für einen Beschäftigten, der mindestens 16 Jahre alt ist, bei monatlich netto 150 US-Dollar angesetzt. Tätigkeiten in der Landwirtschaft sind von dieser Regelung ausgenommen.

Zwischen 1963 und 1977 gab es reelle Lohnsteigerungen. Zeitgleich wurde mit dem wirtschaftlichen Aufschwung in der Türkei auch die Arbeiterbewegung insgesamt stärker. Mit der Zunahme der Inflationsrate nach 1977 sanken die Reallöhne. Das Anfang 1980 in Kraft getretene Wirtschaftsreformpaket sowie der Militärputsch, der die Umsetzung dieses Programms sicherte und die Arbeiterbewegung zerschlug, trugen zu einer weiteren erheblichen Senkung der Reallöhne und Gehälter bei. Erst 1989 und 1990 konnten die Löhne und Gehälter wieder den Stand von Ende der 70er Jahre erreichen. Aufgrund der hohen Inflationsrate ab 1992 waren die Realeinkommen jedoch wieder rückläufig. 1996 und 1997 gab es besonders drastische Realeinkommensverluste (s. Tabelle 2).

Unter diesen Umständen ist es verständlich, daß die Löhne und Gehälter im Zentrum der Tarifverhandlungen stehen.

TABELLE 2: **Reallohnindex (1979 - 1996)**

	Öffentl. Sektor	Privatwirtschaft	Gesamt
1979	100,0	100,0	100,0
1980	82,9	77,5	79,9
1981	88,1	94,3	90,6
1982	84,2	109,7	98,6
1983	83,4	132,6	106,8
1984	72,2	107,1	89,8
1985	62,3	94,9	78,1
1986	54,9	84,7	69,4
1987	58,4	85,1	72,0
1988	49,7	83,9	65,8
1989	68,6	91,6	81,3
1990	88,5	121,1	106,1
1991	131,2	163,9	150,9
1992	143,4	171,3	161,8
1993	154,3	172,3	168,2
1994	138,6	147,3	147,7
1995	89,7	107,9	100,1
1996	64,9	78,1	72,4

Quelle: Ministerium für Arbeit und Soziales

6.6 Streiks

Die Arbeitnehmer erhielten in der Türkei erst 1963 das Streikrecht. Streiks fanden zwischen 1963 und 1971 überwiegend in der Privatwirtschaft statt, insbesondere in der Lebensmittel- und Textilindustrie. Im Zeitraum zwischen 1972 und 1980 stieg die Zahl der Streiks und der streikenden Arbeitnehmer. Neben ordentlichen Streiks nahm die Zahl der illegalen Arbeitskämpfmaßnahmen zu. In dieser Zeit wurden über 1.000 Streiks registriert, 80% davon in der Privatwirtschaft. Allein 1980 fanden 227 legale Streiks statt, an denen mehr als 100.000 Arbeitnehmer teilgenommen haben. Seit 1963 wurden in keinem Jahr mehr Streiks verzeichnet als 1980. Zum Zeitpunkt der Militärintervention am 12. September befanden sich in der metallverarbeitenden Industrie mehr als 10.000 Beschäftigte in Streik.

Das nach 1980 erlassene Gesetz für Tarifverträge, Streik und Aussperrung sah schwerwiegende Einschränkungen für die Ausrufung und Durchführung von Streiks vor. Mit Aufhebung des Streikrechts 1984 hat sich die Arbeiterbewegung erneut organisiert. Obwohl die Arbeiterbewegung vor 1980 sehr viel militanter und die Gewerkschaften einflußreicher waren, fällt auf, daß insbesondere nach 1990 die Zahl der streikenden Arbeitnehmer und die Dauer der Streiks deutlich gestiegen sind. Im Unterschied zur Zeit vor 1980, streiken heute fast ausschließlich die Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors. Besonders Mitgliedsgewerkschaften des Dachverbandes Türk-İş (und einige wenige Hak-İş-Gewerkschaften) waren in der jüngsten Vergangenheit bei Streiks von öffentlich Bediensteten sehr aktiv. 1995 haben 200.000 größtenteils im öffentlichen Sektor beschäftigte Arbeitnehmer gestreikt. Das führte zu einem Verlust von ungefähr 5 Millionen Arbeitstagen. Die Arbeitgeber griffen seit 1990 zunehmend zu Gegenmaßnahmen wie Aussperrung. Fast alle Streiks nach 1980 und besonders nach 1990 waren mit Lohn- und Gehaltsforderungen verbunden. Im Gegensatz zu der Zeit vor 1980 gibt es heute keine politisch motivierten Streiks mehr. Aufgrund der hohen Inflationsrate und der zunehmenden wirtschaftspolitischen Instabilität ist es kein Zufall, daß Lohn- und Gehaltsforderungen im Zentrum der Tarifverhandlungen stehen (s. Tabelle 3).

TABELLE 3: Streiks, Beteiligte Arbeitnehmer und Verlorene Arbeitstage

	Zahl der Streiks	Beteiligte Arbeitnehmer	Verlorene Arbeitstage
1963	8	1.514	19.739
1964	83	6.640	238.261
1965	46	6.593	336.836
1966	42	11.414	430.104
1967	101	9.499	350.037
1968	54	5.289	174.905
1969	77	12.601	235.134
1970	72	21.156	220.189
1971	78	10.916	476.116
1972	48	14.879	659.362
1973	55	12.286	671.135
1974	110	25.546	1.109.401
1975	116	13.708	668.797
1976	58	7.240	325.830
1977	59	15.682	1.397.124
1978	87	9.748	426.127
1979	126	21.011	1.147.721
1980	220	84832	1.303.253
1981	-	-	-
1982	-	-	-
1983	-	-	-
1984	4	561	4.947
1985	21	2.410	194.296
1986	21	7.926	234.940
1987	307	29.734	1961.940
1988	156	30.057	1.892.655
1989	171	39.435	2.911.407
1990	458	166.306	3.466.550
1991	368	164.968	3.809.354
1992	98	62.189	1.153.578
1993	49	6.908	574.741
1994	36	4.782	242.589
1995	120	199.867	4.838.241
1996	38	5.461	274.322

Quelle: Ministerium für Arbeit und Soziales

7. NEUE STRATEGIEN DER GEWERKSCHAFTEN

Die Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung in der Türkei ist im Vergleich zu anderen Ländern sehr viel stärker durch politische Einflüsse und Schwankungen gekennzeichnet. Eine relativ späte Industrialisierung, die bis in die 70er Jahre durch den öffentlichen Sektor getragen wurde, und ein schwieriger Demokratisierungsprozeß trugen dazu bei, daß sich

die Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen unter staatlicher Dominanz entwickelten. Erst in den 70er Jahren wurde der Einfluß des Staates zurückgedrängt und die Arbeiterbewegung suchte nach eigenen Wegen. Die Gründung des DİSK war ein erster Schritt in diese Richtung. Da aber die gesellschaftspolitische Entwicklung des Landes beinahe alle 10 Jahre durch Interventionen des Militärs unterbrochen wurde, konnten sich auch die Gewerkschaften nur schwer etablieren. Insbesondere die nach 1980 auftretenden Probleme im Arbeitsleben und in der Gewerkschaftsbewegung sind auf die Unterbrechung der gesellschaftlichen Entwicklung zurückzuführen.

Das Jahr 1980 war ein Wendepunkt in den Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen. Die Strategien der Gewerkschaften vor 1980 besaßen nach 1980 keine Gültigkeit mehr. Dieses hängt nicht nur mit den innenpolitischen Entwicklungen zusammen. Der Umbruch Ende der 80er Jahre im internationalen System und der Zusammenbruch der Sowjetunion einerseits sowie technologische Entwicklungen und die großen Auswirkungen der Globalisierung auf die Arbeiterbewegung andererseits, führten dazu, daß die Gewerkschaften in allen kapitalistischen Ländern nach neuen Strategien suchen mußten, um die neuen Probleme zu bewältigen. Die türkische Gewerkschaftsbewegung ist von diesen Entwicklungen nicht unberührt geblieben. Darüber hinaus wurde es erforderlich, den wirtschafts- und sozialpolitischen Herausforderungen der Gegenwart mit neuen Strategien und neuen Konzepten zu begegnen.

Die Gewerkschaftsbewegung zwischen 1963 und 1980 war vor allem durch eine "Konfliktstrategie" gekennzeichnet. Das Verhältnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern wurde in erster Linie auf der Grundlage eines klassenkämpferischen Konfliktes ausgetragen. Kompromisse wurden abgelehnt. Gleichzeitig war die Gewerkschaftslandschaft so zersplittert, daß die Beziehungen zwischen den einzelnen Gewerkschaften und ihren Dachverbänden ebenfalls von Konkurrenzkämpfen geprägt waren. Dies ging sogar teilweise soweit, daß Gewerkschaften mit dem Großkapital kooperierten mit dem Ziel, eine gegnerische Gewerkschaft zu schwächen oder gar auszuschalten. Die Gewerkschaftsbewegung war stets auch von politisch-ideologischen Auseinandersetzungen geprägt.

Die Militärintervention vom 12. September 1980 hat die Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung radikal zerschlagen. Die Entpolitisierung der Arbeiter nach 1980, die wirtschaftspolitischen Änderungen in den 80er und besonders den 90er Jahren sowie der starke Zustrom von neuen Arbeitern aus den ländlichen Regionen der Türkei in die

Großstädte, haben dazu beigetragen, daß der militante, klassenkämpferische Geist der Gewerkschaften vor 1980 sich weitgehend aufgelöst hat.

Ende der 90er Jahre erlebt die Türkei einen tiefgreifenden gesellschaftlichen Wandel, dessen Auswirkungen auch im Industrie- und Dienstleistungssektor des Landes deutlich spürbar sind. Wirtschaftliche Engpässe, eine chronische Inflation sowie ein hohes Wirtschaftswachstum kennzeichnen die Lage der Türkei. Einige Industriezweige sind derweil auf den Weltmärkten konkurrenzfähig. Insbesondere Großunternehmen übernehmen rasch die neuesten Technologien und setzen sie in der eigenen Produktion ein. Die Gewerkschaften sind gezwungen, ihre Strategien den neuen Herausforderungen anzupassen.

Die Arbeitsbeziehungen Ende der 90er Jahre sind daher in zunehmendem Maße von einer Kompromißstrategie geprägt. Die Gewerkschaften verfolgen diese Strategie allerdings nicht aus freien Stücken, sondern gezwungenermaßen, weil ihnen angesichts der Probleme keine andere Wahl bleibt. Sie können in der Regel nicht viel ausrichten gegen Entwicklungen wie Privatisierung, Subunternehmertum, anti-gewerkschaftspolitische Maßnahmen der Unternehmen oder gegen den zunehmenden Mitgliederschwund. Aus diesem Grund erscheint die neue konsensorientierte Politik der Gewerkschaften nicht als ein neues Konzept, sondern vielmehr Ausdruck ständiger Rückschläge und Verluste. Es ist kein Zufall, daß bei Bildungsseminaren von großen und einflußreichen Gewerkschaften das Thema "Neue Strategien - Neue Konzepte" ganz oben auf der Beliebtheitskala steht.