

Aggressiv und gesetzeswidrig:

Ein Bericht über Aktivitäten der Deutsche Post 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

Seit mehr als einem Jahr versuchen Beschäftigte bei DHL Logistics in der Türkei, eine Gewerkschaft zu gründen. In Reaktion darauf hat das Management Beschäftigte offenbar wegen ihrer Gewerkschaftsaktivitäten entlassen und diverse andere aggressive und illegale gewerkschaftsfeindliche Maßnahmen ergriffen.

Zu gewerkschaftsfeindlichen Taktiken von DHL gehört Folgendes:

1. Mindestens 21 Kündigungen – offenbar wegen Gewerkschaftsmitgliedschaft, aber unter dem Vorwand von „unbefriedigenden Leistungen“, Sicherheitsverstößen oder anderen vagen Verletzungen der Unternehmensrichtlinien.
2. Ausübung von Druck auf Beschäftigte (entweder durch Entlassungsdrohungen oder finanzielle Anreize), notariell beglaubigte Erklärungen ihres Gewerkschaftsaustritts zu unterschreiben.
3. Direkte Warnungen an Beschäftigte durch das Management, dass die gewerkschaftliche Organisierung dem Unternehmen und auch ihren eigenen Karrieren bei DHL schaden würde.
4. Eindeutige gewerkschaftsfeindliche Drohungen seitens des Managements, die darauf abzielen, am Arbeitsplatz eine Atmosphäre der Angst und Einschüchterung zu schaffen.
5. Abwertende Äußerungen über die Gewerkschaft direkt vor den Beschäftigten, darunter auch Andeutungen, dass die Gewerkschaft Verbindungen zu einer bekannten terroristischen Organisation habe.
6. Fälle, in denen das Management Beschäftigte von DHL Logistics daran gehindert hat, in Arbeitspausen und außerhalb des Betriebsgeländes mit Gewerkschaftsvertreter/innen zu sprechen.
7. Management-Diskriminierung von Beschäftigten aufgrund ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft.
8. Vom Management geleitete „Fortbildungsveranstaltungen“, bei denen Beschäftigte vor dem Eintritt in die Gewerkschaft gewarnt werden.
9. Überwachung der Streikposten und Diskriminierung von Beschäftigten, die Streikposten besucht haben.
10. Änderungen des Arbeitsumfelds, die Beschäftigte davon abhalten sollten, mit Gewerkschaftsvertreter/innen zu kommunizieren und untereinander über die Gewerkschaft zu sprechen.

Diese gewerkschaftsfeindlichen Aktivitäten sind nicht einfach das „vereinzelte Fehlverhalten“ einiger weniger übereifriger Manager vor Ort, sondern vielmehr Teil einer anhaltenden und systematischen Strategie, die darauf abzielt, die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten zu beschränken. Und statt aufrichtige Bemühungen zur Korrektur dieses Fehlverhaltens zu unternehmen, hat die Deutsche Post DHL versucht, Vorwürfe von Arbeitsrechtsverletzungen zu diskreditieren – trotz überzeugender Beweise aus verschiedenen Quellen.

Inhalt

Seite

7	Einleitung
8	Überblick über gewerkschaftsfeindliche Handlungen der Deutsche Post DHL in der Türkei
10	Die Kosten der Geschäftstätigkeit (und der Gewerkschaftsunterdrückung) in der Türkei
12	Gewerkschaftsfeindlichkeit bei Deutsche Post DHL kommt von oben
13	Deutsche Post DHL und der Global Compact der Vereinten Nationen
15	Bericht zur Unternehmensverantwortung der Deutsche Post DHL: „Eine Kultur des konstruktiven Dialogs“?
16	DHL und die Verstöße gegen das Arbeitsrecht in der Türkei
18	Interviews mit DHL-Beschäftigten
26	Reaktion der Deutsche Post DHL auf Verstöße gegen das Arbeitsrecht in der Türkei
27	Beschränkung der Vereinigungsfreiheit: Es gibt einen anderen Weg

Kapitel 1: Einleitung

Die Deutsche Post DHL ist eines der größten Unternehmen der Welt mit mehr als 400.000 Beschäftigten rund um den Globus. Die Deutsche Post DHL hat ihren Hauptsitz in Bonn, betreibt ein umfangreiches Briefpostgeschäft in Deutschland und steht zu 25 % im Besitz der staatseigenen KfW Bankengruppe. Außerhalb Deutschlands ist der Konzern besser unter dem Namen DHL bekannt und operiert über Hunderte von Tochtergesellschaften, Joint-Ventures und angeschlossenen Firmen. Er ist der weltweite Marktführer für Express-Paketzustellung, internationale Beförderung und ausgelagerte Logistikleistungen, die vom Unternehmensbereich „Supply Chain“ abgedeckt werden. Ende 2011 wies der Konzern einen Umsatz von mehr als 52 Mrd. Euro und ein Konzernjahresergebnis von 1,163 Mrd. Euro aus. Im Jahr 2012 ist der Konzern in einer Branche, die allgemein schwer von der weltweiten Wirtschaftskrise getroffen wurde, weiter gewachsen.

In der Republik Türkei ist die Deutsche Post DHL über ihre drei hundertprozentigen Tochtergesellschaften aktiv: DHL Worldwide Express, DHL Global Forwarding und DHL Logistics (Supply Chain).

Seit mehr als einem Jahr versuchen fast 1.500 Beschäftigte und rund 1.000 Leiharbeiter/innen im Supply-Chain-Bereich von DHL Türkei eine Gewerkschaft zu gründen¹. In Reaktion darauf hat das Unternehmen mehrere Beschäftigte offenbar wegen ihrer Gewerkschaftsaktivitäten entlassen und diverse andere aggressive und gesetzeswidrige gewerkschaftsfeindliche Maßnahmen ergriffen. In diesem Bericht wird untersucht, was genau bei DHL Türkei geschehen ist und ob die Maßnahmen des Unternehmens mit den Prinzipien in seinem Kodex für Unternehmensverantwortung, seinem Verhaltenskodex und den externen Arbeitsstandards, zu denen es sich bekennt, vereinbar ist.

Die in diesem Bericht angeführten Nachweise beruhen zum Großteil auf ausführlichen Interviews mit Beschäftigten von DHL Logistics in Istanbul und Ankara. Zwischen dem 10. und 17. September habe ich zahlreiche Interviews mit aktuellen und ehemaligen DHL-Beschäftigten (d. h. den angeblich wegen Gewerkschaftsaktivitäten entlassenen Personen) und Leiharbeiter/innen bei DHL Logistics sowie mit Vertretern der türkischen Verkehrsgewerkschaft TÜMTIS, Vertretern der größten türkischen Arbeitnehmerverbände, auf Arbeitsrecht spezialisierten Anwälten, Journalisten, Akademikern, türkischen Parlamentsabgeordneten und anderen geführt. Diese Gespräche verdeutlichen die Ereignisse rund um die fortdauernden Bemühungen von Beschäftigten bei DHL Türkei, eine Gewerkschaft zu gründen. In diesem Zusammenhang sind seit April 2011 inzwischen mehr als 21 Beschäftigte entlassen worden.

Die Interviews mit Beschäftigten bei DHL Logistics haben viele Beispiele für gewerkschaftsfeindliche Aktivitäten seitens des Managements aufgedeckt. Jede/r einzelne Befragte beschreibt Fälle von gewerkschaftsfeindlichem Verhalten – einiges legal nach türkischem Gesetz, anderes eindeutig illegal –, das sie oder er entweder direkt erlebt oder selbst beobachtet hat. Man kann dies jedoch nicht als „kleines örtliches Problem“ verharmlosen. Diese Aktivitäten sind nicht einfach das Fehlverhalten einiger weniger übereifriger Manager vor Ort, sondern vielmehr Teil einer anhaltenden und systematischen Strategie, die darauf abzielt, die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten zu beschränken.

Die Bandbreite und Intensität der gewerkschaftsfeindlichen Kampagne von Deutsche Post DHL in der Türkei ist überdies vergleichbar mit der Handlungsweise bei den aggressivsten gewerkschaftsfeindlichen Unternehmen im Land. Es handelt sich hierbei nicht um eine subtile Strategie basierend auf „weichen“ personalwirtschaftlichen Richtlinien oder verhaltenswissenschaftlichen Methoden, um die Beschäftigten davon zu überzeugen, dass das Management wirkungsvoller für ihr Wohlergehen sorgen kann. Dies ist kein Versuch, Gewerkschaften überflüssig zu machen, indem DHL-Beschäftigten in der Türkei die bestmöglichen Löhne und Arbeitsbedingungen geboten werden. Im Gegenteil: Berichten zufolge haben sich die Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren deutlich verschlechtert. Vielmehr ist dies eine aggressive Kampagne mit kaum verhüllter Nötigung und Einschüchterung, die darauf abzielt, die Gewerkschaft um jeden Preis aus dem Unternehmen herauszuhalten – selbst wenn dies bedeutet, Gewerkschaftsmitglieder zu entlassen, sie zum Austritt aus der Gewerkschaft zu drängen, sie daran zu hindern, mit Gewerkschaftsvertreter/innen und untereinander über die potenziellen Vorteile einer gewerkschaftlichen Organisierung zu sprechen, am Arbeitsplatz eine Atmosphäre der Angst zu schaffen und Beschäftigten zu erzählen, dass die Gewerkschaft das Unternehmen in den

¹ DHL Türkei hat insgesamt rund 3.000 direkt angestellte Beschäftigte in drei separaten Sparten sowie über 1.000 Leiharbeiter/innen.

Ruin treiben würde und mit einer bekannten terroristischen Organisation in Verbindung stehe. Bei der Umsetzung dieser aggressiven gewerkschaftsfeindlichen Kampagne hat das Management von DHL wiederholt die grundlegenden Arbeitsrechte der Beschäftigten verletzt. Statt aufrichtige Bemühungen zur Korrektur dieses Fehlverhaltens zu unternehmen und die Rechte der türkischen Beschäftigten zu respektieren, hat Deutsche Post DHL in Bonn vielmehr versucht, Vorwürfe von Arbeitsrechtsverletzungen zu diskreditieren – trotz überzeugender Beweise aus verschiedenen Quellen. Die Konzernleitung hält lieber weiter an dem inzwischen widerlegten Vorwand der „unbefriedigenden Leistung“ als Grund für die diskriminierenden Entlassungen fest.

Kapitel 2: Überblick über gewerkschaftsfeindliche Handlungen der Deutsche Post DHL in der Türkei

Hier einige von zahlreichen Beispielen für gewerkschaftsfeindliche Praktiken, die von ehemaligen und aktuellen Beschäftigten und Gewerkschaftsvertreter/innen beschrieben wurden:

- Mindestens 21 Kündigungen, offenbar wegen Gewerkschaftsmitgliedschaft und -aktivismus, unter dem Vorwand von „unbefriedigenden Leistungen“, Sicherheitsverstößen, störendem Verhalten, Verweigerung von notwendiger Mehrarbeit oder anderen vagen Verletzungen der Unternehmensrichtlinien. Das DHL-Management hat keine glaubwürdigen Beweise dafür vorgelegt, dass diese Entlassungen aus triftigen Gründen stattfanden, und es gibt zahlreiche Beweise, die die Begründung des Unternehmens für seine Handlungsweise widerlegen. In den ersten acht Klagen gegen die ungerechtfertigten Kündigungen im März 2012 wiesen die Arbeitsgerichte Uskudar 2 und 1 die Rechtfertigungen des Unternehmens für die Entlassungen ab und entschieden in allen Fällen zugunsten der Beschäftigten. Die Gewerkschaft betrachtet diese Urteile – mit denen die Fälle beendet sind – als eine offizielle Bestätigung ihres Standpunkts, dass die Beschäftigten wegen ihrer Gewerkschaftsaktivitäten entlassen wurden. Diskriminierende Kündigungen wie diese verstoßen eindeutig gegen das türkische Recht und die türkische Verfassung.
- Ausübung von Druck durch das Management auf Beschäftigte (entweder durch Entlassungsdrohungen oder finanzielle Anreize), notariell beglaubigte Erklärungen ihres Gewerkschafts Austritts zu unterschreiben – eine gewerkschaftsfeindliche Taktik, die genau wie illegale Entlassungen in den türkischen Arbeitsbeziehungen leider gängig ist. Der Eintritt in eine Gewerkschaft ist in der Türkei kompliziert und kostspielig – Beschäftigte müssen zu einem Notar gehen, ein umfangreiches Formular in fünffacher Ausführung ausfüllen und eine Gebühr zahlen, die oft mehreren Tageslöhnen entspricht. Eine Kopie des Antragsformulars geht an das Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit und ein weiteres letztendlich an den Arbeitgeber, was zweifellos viele Beschäftigte von einer Gewerkschaftsmitgliedschaft abhält. Folglich treten Beschäftigte nur einer Gewerkschaft bei, wenn sie wirklich davon überzeugt sind, und wenige würden austreten – was ebenfalls einen Besuch bei einem Notar, das Ausfüllen eines Formulars und das Zahlen einer nicht unbedeutenden Gebühr erfordert –, wenn sie nicht unter Druck von außen gesetzt würden. Unter dem türkischen Gesetz ist es Arbeitgebern ganz klar untersagt, Druck auf Beschäftigte auszuüben oder ihnen finanzielle Anreize zu bieten, um sie zum Austritt aus einer Gewerkschaft zu bewegen.
- In einigen Fällen wurden Nicht-Gewerkschaftsmitglieder vom Management unter Druck gesetzt, Austrittserklärungen zu unterschreiben, was ein klarer Beleg für gesetzeswidrige Nötigung ist: Welchen logischen Grund – abgesehen von Einschüchterung durch das Management – hätten Nicht-Gewerkschaftsmitglieder, Austrittserklärungen aus einer Organisation zu unterschreiben, der sie gar nicht angehören? Zusätzlich zu mindestens 37 notariell beglaubigten Erklärungen von ehemaligen Gewerkschaftsmitgliedern hat die Gewerkschaft TÜMTIS mindestens eine Erklärung in ihrem Besitz, die von einem Nicht-Gewerkschaftsmitglied unterzeichnet wurde.
- Direkte Warnungen an Beschäftigte durch Betriebsleiter, Personalfachkräfte und andere Vorgesetzte, dass die gewerkschaftliche Organisation dem Unternehmen und auch ihren eigenen Karrieren bei DHL schaden würde. Nach Aussagen einiger Beschäftigter wurde ihnen vom Management mitgeteilt, dass ihre Arbeitsleistung zwar gut sei, dass sie aber keine Beförderungen oder andere Vorteile erwarten könnten, solange sie Mitglieder der Gewerkschaft blieben. Diskriminierung aufgrund von Gewerkschaftsmitgliedschaft verstößt gegen das türkische Gesetz.

- Eindeutige gewerkschaftsfeindliche Drohungen seitens Betriebsleitern und Personalfachkräften, die darauf abzielen, am Arbeitsplatz eine Atmosphäre der Angst und Einschüchterung zu schaffen. Dies umfasste Aussagen an Beschäftigte wie: „Wenn Sie Ihren Job verlieren, wie werden Sie dann Ihre Familie unterstützen?“ und „Wie könnten Sie eine neue Arbeit finden, wenn Sie hier entlassen werden?“. Drohungen durch das Management, die Beschäftigte davon abhalten sollen, einer Gewerkschaft beizutreten oder an gewerkschaftlichen Aktivitäten teilzunehmen, verstoßen gegen das türkische Gesetz.
- Abwertende Äußerungen seitens des Managements über die Gewerkschaft direkt vor den Beschäftigten, darunter auch Andeutungen, dass die Gewerkschaft Verbindungen zu einer bekannten terroristischen Organisation habe (die Arbeiterpartei Kurdistans oder PKK, die seit Jahren einen bewaffneten Kampf gegen den türkischen Staat führt), sowie Aussagen, dass sie gezielt versuche, DHL Türkei in den Ruin zu treiben, da sie den größten Konkurrenten der Deutsche Post DHL, United Parcel Service, bevorzuge (ein Unternehmen, das bereits gewerkschaftlich organisiert ist). Diese Art von gewerkschaftsfeindlichen Aussagen stellt nach türkischem Recht gesetzeswidrige Nötigung dar.
- Aussagen eines regionalen Managers in Ankara bei einer DHL-Niederlassung in einer IKEA-Filiale, dass DHL-Kunden in der Türkei (darunter IKEA) keine Gewerkschaft beim Unternehmen sehen wollten. Im Falle einer gewerkschaftlichen Organisation, so der Manager vor Beschäftigten und Leiharbeiter/innen von DHL, würde das Unternehmen seinen Vertrag mit IKEA verlieren und folglich die Beschäftigten ihre Jobs. Aussagen des Managements, dass Beschäftigte ihre Jobs verlieren würden, falls sie eine Gewerkschaft wählen, verstoßen mit hoher Wahrscheinlichkeit gegen das türkische Gesetz.
- Fälle der physischen Ausgrenzung von gewerkschaftsfreundlichen Beschäftigten durch das Management bei DHL Logistics (indem sie z. B. alle dem gleichen Lagerteam zugewiesen werden) und andere konkrete Änderungen am Arbeitsplatz, die darauf abzielen, den Kontakt zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und nicht gewerkschaftlich organisierten Kolleg/innen zu begrenzen und Gespräche über gewerkschaftliche Organisation zu unterdrücken.
- Fälle in Istanbul und Ankara, in denen das Management Beschäftigte von DHL Logistics daran gehindert hat, in Arbeitspausen und außerhalb des Betriebsgeländes mit Gewerkschaftsvertreter/innen zu sprechen. Vor der jüngsten Gewerkschaftsaktivität in Istanbul fanden Gespräche zwischen TÜMTIS-Vertreter/innen und Beschäftigten in Ankara statt. DHL entließ jedoch mehrere Gewerkschaftsaktivisten in Istanbul und das Management der Lager in Ankara hat Beschäftigte wiederholt von Kontakten mit TÜMTIS-Vertreter/innen abgehalten. Die Unterbindung von Gesprächen der Beschäftigten untereinander und mit TÜMTIS-Vertreter/innen über gewerkschaftliche Organisation stehen eindeutig im Widerspruch zu der Position des Komitees für Vereinigungsfreiheit der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), die die Gewährung von Gewerkschaftszugang vorsieht, um Beschäftigte über die Vorteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zu informieren².
- Management-Diskriminierung von Beschäftigten bei DHL Logistics aufgrund ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft. So bat beispielsweise ein langjähriger, sehr fähiger Arbeitnehmer seinen langjährigen Betriebsleiter um finanzielle Unterstützung für dringende medizinische Behandlungskosten, kurz nachdem er der Gewerkschaft beigetreten war. Nach fast zehnjähriger Zusammenarbeit betrachtete er den Manager als einen engen Freund, und derartige Ersuche anderer Beschäftigter – selbst jener ohne seine lange Dienstzeit und vorbildliche Leistungsbilanz – wurden routinemäßig bewilligt. Der Manager teilte ihm mit, dass DHL ihn durchaus finanziell unterstützen könnte – jedoch nicht, solange er der Gewerkschaft angehöre. Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung während der Beschäftigung verstößt gegen Artikel 31/6 des Gewerkschaftsgesetzes, und diskriminierte Beschäftigte haben Anspruch auf sogenannte Gewerkschaftsabfindung, „deren Mindestbetrag dem jährlichen Grundlohn des Arbeitnehmers entspricht“³.
- Warnungen durch das Management (oft im Vorfeld von Entlassungen), dass die Arbeitsleistung einer Person zwar gut sei, eine Gewerkschaftsmitgliedschaft ihr jedoch „Schwierigkeiten“ bei der Arbeit bereiten werde. In einigen Fällen wurden Beschäftigte vom Management direkt gewarnt, dass eine Gewerkschaftsmitgliedschaft zur Entlassung führen könnte. Derartige Aussagen stellen mit hoher Wahrscheinlichkeit gesetzes-

² 2006 IAO-Ausschuss für Vereinigungsfreiheit, Digest, Abs. 1103: „Regierungen sollten den Zugang von Gewerkschaftsvertreter/innen zu Arbeitsstätten gewährleisten, unter gebührender Berücksichtigung der Eigentumsrechte sowie der Rechte des Managements, sodass Gewerkschaften mit Beschäftigten kommunizieren und sie über die potenziellen Vorteile einer gewerkschaftlichen Organisation aufklären können.“ Englischer Originaltext erhältlich unter http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_090632.pdf

³ Nurhan Sural: „Anti-Discrimination Rule and Policies in Turkey“, Comparative Labor Law and Policy Journal, 13. Januar 2009, S. 269.

widrige Nötigung und Einschüchterung von gewerkschaftsfreundlichen Beschäftigten dar.

- In einem Versuch, sich gegen Vorwürfe gesetzeswidrigen Verhaltens zu wappnen, hat das DHL-Management eine umständliche Ausdrucksweise entwickelt, um Gewerkschaftsmitgliedschaft zu unterdrücken, ohne die TÜMTIS ausdrücklich zu erwähnen. Das Management warnt Beschäftigte, sie stünden „auf der falschen Seite“, seien „zur dunklen Seite übergegangen“ oder seien „Fans von Fenerbahce“ (einem Istanbuler Fußball- und Sportverein im asiatischen Teil der Stadt). Die Beschäftigten verstehen, dass dies verhüllte Hinweise auf die Gewerkschaft sind – das Management sagt praktisch „Wir wissen, dass du ein Mitglied der TÜMTIS bist“ – und dass sie als Warnungen gegen Gewerkschaftsmitgliedschaft verstanden werden sollten.
- Sogenannte „Fortbildungsveranstaltungen“ unter der Leitung von Betriebsmanagern und anderen Vorgesetzten, bei denen Beschäftigte vor dem Eintritt in die Gewerkschaft gewarnt werden. Beschäftigte berichten, dass das Management Mobiltelefone vor Teilnahme an diesen Veranstaltungen regelmäßig konfisziert hat, um sicherzustellen, dass sie nicht aufnehmen können, was vom Management dabei gesagt wird. DHL ist sich bewusst, dass Aufnahmen von gewerkschaftsfeindlichen Aussagen und Drohungen als Beweis für gesetzeswidrige Nötigung durch das Management dienen könnten.
- Überwachung von Streikposten – die inzwischen seit mehr als 100 Tagen vor Lagern von DHL Türkei gegen die Entlassung von Gewerkschaftsmitgliedern protestieren – durch Wachpersonal. Nachdem sie beobachtet wurden, wie sie entlassene Kolleg/innen in Streikpostenketten besuchten, wurden mehrere Beschäftigte vom Management vor dem Eintritt in die Gewerkschaft gewarnt. Einige Beschäftigte, die anschließend der TÜMTIS beitraten, wurden offenbar deswegen entlassen, was eindeutig gegen das türkische Arbeitsgesetz verstößt.
- Änderungen des Arbeitsumfelds durch das Management, die Lagerbeschäftigte davon abhalten sollten, mit Gewerkschaftsvertreter/innen zu kommunizieren und untereinander über die Gewerkschaft zu sprechen. Dazu gehört beispielsweise die Abgrenzung gewisser Lagerbereiche und die Zuweisung aller Gewerkschaftsmitglieder zum gleichen Arbeitsteam.
- Das DHL-Management hat zudem diverse andere gewerkschaftsfeindliche Taktiken eingesetzt – einige davon an der Grenze des türkischen Gesetzes, anderes eindeutig illegal –, die darauf abzielen, das Recht der Beschäftigten auf Gründung einer Gewerkschaft einzuschränken. Diese Taktiken sind in den Interviews mit einzelnen Beschäftigten weiter unten in diesem Bericht beschrieben.

Kapitel 3: Die Kosten der Geschäftstätigkeit (und der Gewerkschaftsunterdrückung): DHL-Management beutet schwaches Arbeitsrecht in der Türkei aus

Zum Stand Oktober 2012 hat DHL Türkei rund 21 Beschäftigte vermutlich wegen ihrer gewerkschaftlichen Aktivitäten entlassen. In all diesen Fällen hat das Unternehmen „unbefriedigende Leistungen“, Sicherheitsverstöße, Verweigerung von Mehrarbeit oder andere, oft vage leistungsbezogene Probleme als Kündigungsgründe angeführt. Es scheint jedoch klar, dass dies lediglich fadenscheinige Vorwände für die Entlassung jener Beschäftigten sind, die am stärksten mit den gewerkschaftlichen Organisierungsbemühungen in Verbindung gebracht wurden.

Was wissen wir über die entlassenen Beschäftigten? Viele der entlassenen Beschäftigten waren befördert worden (einige zu Teamleitern) bzw. hatten Auszeichnungen oder andere Ehrungen für hervorragende Leistungen erhalten – oft nur wenige Wochen vor ihrer Entlassung aufgrund „unbefriedigender Leistung“. Mehrere von ihnen wurden vom Management als vorbildliche Mitarbeiter/innen hochgehalten, dann aber kurz nach ihrem Gewerkschaftsbeitritt entlassen. Andere Begründungen für die Entlassungen scheinen ebenso unglaublich. Alle Beschäftigten, die wegen angeblicher Verweigerung von (freiwilliger) Mehrarbeit entlassen wurden, sind z. B. im Besitz von Lohnabrechnungen und anderen Schriftstücken, die beweisen, dass sie viele Überstunden geleistet hatten – oft zwischen 50 und 100 Stunden pro Monat in den sechs Monaten vor ihrer Kündigung.

In einigen Fällen waren die Betroffenen von freundlich gesinnten Vorgesetzten zuvor gewarnt worden, dass dies wahrscheinlich passieren würde. In zwei Fällen gaben Vorgesetzte gegenüber einem Beschäftigten zu, dass die Gewerkschaftsaktivitäten der Person der wahre Kündigungsgrund sei, und erklärte, wenn er den Beschäftigten nicht unter dem Vorwand unbefriedigender Arbeitsleistung entlasse, drohe ihm schnell selbst die Kündigung.

Warum können die Gerichte keinen effektiven Schutz der Vereinigungsfreiheit gewährleisten? Das türkische Gerichtswesen bietet begrenzten Rechtsbehelf für individuelle Arbeitnehmer/innen, die ungerecht und gesetzeswidrig entlassen wurden – wenn man eine Abfindung von mehreren Monatslöhnen als angemessene Entschädigung für eine Entlassung aufgrund gewerkschaftlicher Aktivitäten betrachtet. Der Prozess ist jedoch oft kompliziert und langwierig, und von der ursprünglichen Klage bis zum Urteil können viele Monate vergehen. Entlassene Arbeitnehmer/innen müssen zunächst einen Antrag auf „individuellen Arbeitsdisput“ beim Regionaldirektorat des Ministeriums für Arbeit und soziale Sicherheit einreichen. Entscheidungen des Regionaldirektorats können mehrere Monate dauern. Wenn das Direktorat jedoch feststellt, dass die Person tatsächlich zu Unrecht entlassen wurde, kann diese Entscheidung als Beweis bei Wiedereinstellungsklagen vor Gericht verwendet werden. Arbeitnehmer/innen müssen dann ihre Klage gegen Kündigung beim erstinstanzlichen Gericht vorbringen, das wiederum nach mehreren Monaten möglicherweise zugunsten des Klägers entscheidet und die Wiedereinstellung anordnet. Der Rechtsweg gegen ungerechtfertigte Entlassungen bietet also viele Möglichkeiten für mächtige Konzerne wie DHL, Zeitverzögerungen für ihre eigenen gewerkschaftsfeindlichen Zwecke auszunutzen.

Vor allem aber sind die Gerichte vollkommen unfähig, das Kollektivrecht von Beschäftigten auf Gründung einer Gewerkschaft zu verteidigen. Die meisten Beschäftigten, die unrechtmäßig entlassen werden, erhalten von ihrem Arbeitgeber lediglich einige Monatslöhne Entschädigung – die sogenannte „Gewerkschaftsabfindung“ oder „Arbeitsplatzsicherheitsabfindung“ für Beschäftigte mit höherer Arbeitsplatzsicherheit⁴. Bedauerlicherweise – wie das Management von DHL sehr wohl weiß – sind vom Gerichtssystem keine angemessenen Sanktionen gegen rechtswidrige gewerkschaftsfeindliche Entlassungen zu erwarten. Das Recht auf Beitritt zu einer Gewerkschaft ist nach dem türkischen Gesetz sowie der neuen Verfassung eindeutig geschützt, und Diskriminierung von Beschäftigten aufgrund ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft ist ebenfalls gesetzeswidrig, doch die geringen Strafen für illegale Praktiken der Unternehmensleistung sind keine wirksame Abschreckung gegen derartiges Verhalten.

Gericht lehnt DHL-Rechtfertigung für unrechtmäßige Entlassungen ab: Im April 2012 sprach das erstinstanzliche Gericht seine Urteile zu acht Klagen gegen ungerechtfertigte Kündigung bei DHL Türkei aus. In jedem dieser Fälle hat das Gericht die offiziellen Entlassungsgründe des Managements abgelehnt und das Unternehmen hat akzeptiert, dass seine Begründungen in der Tat nicht zulässig waren. Doch obwohl das Gericht die Wiedereinstellung der entlassenen Beschäftigten angeordnet hat – und dies wohl auch bei den restlichen Klagen tun dürfte –, weigert sich DHL bislang, die Beschäftigten wieder einzustellen, und hat statt dessen lieber die Alternative gewählt, eine Entschädigung zu zahlen. Angesichts der niedrigen Löhne von DHL-Lagerarbeiter/innen – die meisten erhalten kaum mehr als den gesetzlichen Mindestlohn bzw. rund 800 türkische Lira pro Monat⁵, vor Überstunden – kann sich ein mächtiges Unternehmen wie DHL einen derartigen Betrag problemlos leisten. Die finanzielle Strafe für unrechtmäßige Entlassungen hat also keinerlei abschreckende Wirkung, um künftiges rechtswidriges Verhalten beim Unternehmen zu unterbinden. Für ein Unternehmen mit beträchtlichen Ressourcen wie DHL gehört eine derart geringe Summe ganz einfach zu den Kosten seiner Geschäftstätigkeit in der Türkei – ein kleiner Preis dafür, die gewerkschaftliche Organisation der Beschäftigten zu verhindern.

Sind gewerkschaftsfeindliche Entlassungen in der Türkei üblich? Unrechtmäßige Entlassungen für gewerkschaftliche Aktivitäten sind in der Türkei leider ein chronisches Problem. Eine Studie unter Metallern schätzt, dass drei von fünf Beschäftigten, die versuchen einer Gewerkschaft beizutreten, von Entlassung bedroht sind⁶. Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) berichtet, dass es in der Türkei mehr Fälle von diskriminierenden Entlassungen gibt als in jedem anderen Land Europas. Wie seine „Jährliche Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten“ von 2012 feststellt, wurden 2011 „allein aufgrund ihrer Mitgliedschaft in einer

⁴ Wenn ein nicht leitender Arbeitnehmer im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrags mehr als sechs Monate bei einem Arbeitgeber mit mindestens 30 Beschäftigten (bzw. 50 Beschäftigten in der Landwirtschaft) angestellt ist, genießt er oder sie „höhere Arbeitsplatzsicherheit“. Solche Arbeitnehmer/innen genießen u. a. einen erhöhten gesetzlichen Kündigungsschutz.

⁵ Im Dezember 2011 hat die türkische Regierung einen neuen Mindestlohn für Arbeitnehmer/innen über 16 Jahre festgelegt: 701,1 TL netto im ersten Halbjahr 2012 und 739,8 TL netto im zweiten Halbjahr.

⁶ Erdinc Iskur, Iskur Law Office: „A Brief on the Obstacles to Unionization in Turkey“ (2012). Kopie im Besitz des Autors.

Gewerkschaft zahlreiche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlassen“. Angesichts der Tatsache, dass türkische Arbeitgeber ihre Beschäftigten praktisch ungestraft aufgrund von Gewerkschaftsangehörigkeit entlassen können, sagte der ehemalige Präsident eines der größten türkischen Gewerkschaftsverbände: „Wenn man in der Türkei Gewerkschaftsmitglied wird, bedeutet es praktisch, arbeitslos zu sein, und arbeitslos zu sein bedeutet, arm zu sein.“⁷

Es ist kein Geheimnis, warum türkische Arbeitgeber das Gesetz mit solcher Regelmäßigkeit brechen: Im türkischen System für Arbeitsbeziehungen macht sich Kriminalität gut bezahlt, und die meisten Arbeitgeber betrachten die dürftigen gerichtlichen Sanktionen als kleinen Preis, wenn es darum geht, gewerkschaftliche Organisation zu verhindern. Für Konzerne wie DHL sind die von den erstinstanzlichen Gerichten verhängten Geldstrafen lächerliche Summen und gewerkschaftsfeindliche Unternehmen haben deshalb keine Angst vor dem Gesetz und den Gerichten. Genau wie andere große gewerkschaftsfeindliche Konzerne scheint DHL Türkei darauf bedacht zu sein, die Schwäche des Arbeitsbeziehungssystems auszubeuten und den Beschäftigten ihr Grundrecht auf die Bildung einer Gewerkschaft vorzuenthalten.

Kapitel 4: Gewerkschaftsfeindlichkeit bei Deutsche Post DHL kommt von oben

Die Opposition von Seiten des Managements bei DHL folgt dem klassischen Verhaltensmuster bei gewerkschaftsfeindlichen Kampagnen in der Türkei: Zuerst entlässt das Unternehmen offenbar Beschäftigte, die der Gewerkschaftskampagne nahe stehen – in der Gewissheit, dass man schlimmstenfalls einige Monatsgehälter Entschädigung zahlen und die Beschäftigten nicht wieder einstellen muss. Dies eliminiert nicht nur Gewerkschaftsaktivisten am Arbeitsplatz, sondern dient auch als einschüchternde Botschaft an die restlichen Beschäftigten, die vielleicht mit der Gewerkschaft sympathisieren. Das Management sagt den Arbeitnehmer/innen praktisch: „Wir haben diese Kolleginnen und Kollegen entlassen, ohne nennenswerte Strafen zu erhalten, und wir können euch das Gleiche antun.“ Unternehmen wie DHL haben keine Angst vor den Geldstrafen, die bei ungerechtfertigten Entlassungen vom Gericht verhängt werden.

Zweitens übt das Management Druck auf Beschäftigte aus (entweder durch Entlassungsdrohungen oder finanzielle Anreize), notariell beglaubigte Erklärungen ihres Gewerkschafts Austritts zu unterschreiben. Bei DHL Türkei haben fast 40 Arbeitnehmer/innen infolge dieses Drucks ihren Austritt aus der Gewerkschaft erklärt, darunter mindestens ein Nicht-Gewerkschaftsmitglied, was einen klaren Beweis für Nötigung durch das Management liefert. Beschäftigte haben berichtet, dass der nationale Personaldirektor von DHL Türkei, Riza Balta, einigen Arbeitnehmer/innen Anreize für einen Gewerkschafts Austritt geboten habe. Beschäftigten wurden zudem Anreize dafür geboten, andere zu einem Austritt zu überreden.

Als Nächstes warnt das Management die Arbeitnehmer/innen vor den angeblich katastrophalen Folgen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft. Ihnen wird gesagt, die gewerkschaftliche Organisation könne negative Folgen haben, und zwar sowohl für das Unternehmen (das Aufträge verlieren oder sogar ganz untergehen könne) als auch für ihre eigene Karriere: Sie könnten infolge ihrer Beziehungen zur Gewerkschaft bei Beförderungen übergangen werden bzw. nicht mehr für ihre Familien sorgen, wenn sie ihren Arbeitsplatz verlieren. Das Management greift die Gewerkschaft zudem direkt an und sagt Beschäftigten beispielsweise, dass die Gewerkschaft das Unternehmen ruinieren wolle, mit unseriösen (oder gar terroristischen) Organisationen in Verbindung stehe usw.

Gewerkschaftsfeindlichkeit bei DHL Türkei kommt von oben: Alle diese gewerkschaftsfeindlichen Taktiken und mehr wurden vom Management von DHL Türkei eingesetzt. Derartige Aktivitäten bei DHL in Istanbul und Ankara sind aber nicht einfach das Ergebnis isolierter, illegaler Handlungen einiger weniger Manager vor Ort. Man kann dies nicht als „kleines örtliches Problem“ verharmlosen. Vielmehr ist das gewerkschaftsfeindliche Verhalten von DHL vermutlich Teil einer anhaltenden, systematischen und ausgereiften Kampagne, an der das Management auf höchster Ebene beteiligt ist. Bei einzelnen Lagern sind Betriebsleiter, Personalfachkräfte, Lagerleiter, regionale Manager und sogar der nationale Personaldirektor von DHL Türkei alle an diesen gewerkschaftsfeindlichen Aktivitäten des Unternehmens beteiligt.

⁷ Erdinc Iskur, Iskur Law Office: „A Brief on the Obstacles to Unionization in Turkey“ (2012).

Die Mitwirkung des Managements an gewerkschaftsfeindlichen Aktivitäten geht jedoch über die regionalen und nationalen Manager hinaus. Nationale Manager haben in Gesprächen mit TÜMTIS-Vertreter/innen erklärt, dass sie auf direkte Weisung von Führungskräften bei Deutsche Post DHL in Bonn handeln.

Bei Gesprächen im Juli und August 2012 zwischen dem Präsidenten der Gewerkschaft TÜMTIS, Kenan Öztürk, und dem Personaldirektor von DHL Türkei, Riza Balta, erfuhr Öztürk, dass Deutsche Post DHL in Bonn keine Gewerkschaft bei DHL Türkei sehen wolle und dass Balta entschlossen sei, diese Politik umzusetzen. Deutsche Post DHL vertrat die Ansicht, dass die globalen Gewerkschaftsverbände ITF und UNI in mehreren Ländern – Indien, Indonesien, Kolumbien, Südafrika, Bahrain u. a. – in andauernden Arbeitskämpfen mit dem Unternehmen stünden und Türkei einfach ein weiteres Land auf dieser Liste sei.

Ferner erklärte Balta gegenüber Öztürk, DHL Türkei könne sich keine Gewerkschaft leisten, da seine Lager alle gemietet seien und daher hohe laufende Kosten verursachen; die höheren Personalkosten, die mit einer gewerkschaftlichen Organisation verbunden seien, könnten das Unternehmen ruinieren. Balta wies Öztürks Zusicherungen zurück, dass die Parteien am Verhandlungstisch angemessene Lohnniveaus ausarbeiten könnten, die das Wohlergehen sowohl des Unternehmens als auch seiner Beschäftigten gewährleisten würden – wie die Gewerkschaft dies mit UPS getan habe. TÜMTIS wolle, dass es DHL Türkei und seinen Arbeitnehmer/innen gut gehe. Auch war Balta nicht daran interessiert zu hören, dass die Gewerkschaft eine produktive und kooperative Beziehung mit DHL aufbauen möchte. Es sei nicht nur seine persönliche Entscheidung, DHL Türkei gewerkschaftsfrei zu halten, sondern auch Konzernpolitik. Es sei also unerheblich, dass Beschäftigte in die TÜMTIS eintreten, und es sei unerheblich, ob die Gewerkschaft internationale Unterstützung für die Kampagne der Beschäftigten erbitten würde. Deutsche Post DHL sei bereit, einer solchen Kampagne nötigenfalls die Stirn zu bieten.

Angesichts dieser unbeugsamen Opposition gegen eine gewerkschaftliche Organisation auf den höchsten Ebenen des Konzerns, so Balta gegenüber Öztürk, werde DHL Türkei jeden weiteren Dialog mit TÜMTIS ablehnen. In der Tat gab es seitdem keine weiteren Diskussionen zwischen der Gewerkschaft und dem türkischen Management von DHL. Diese Gespräche lassen keinen Zweifel daran, dass die aggressiven und gesetzeswidrigen gewerkschaftsfeindlichen Maßnahmen des DHL-Managements in Lagern in Istanbul und Ankara keine Anomalien oder unerlaubte, übereifrige Handlungen einiger weniger Manager vor Ort sind – vielmehr sind sie Teil einer zentralisierten, systematischen Strategie, die darauf abzielt, die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten zu beschränken.

Ist das Verhalten des DHL-Managements vereinbar mit seinen Verpflichtungen nach türkischem Arbeitsrecht und internationalen Arbeitsstandards? Es besteht kaum ein Zweifel daran, dass das Management von DHL Türkei gegen das türkische Recht verstößt, die Werte des Berichts zur Unternehmensverantwortung und des Verhaltenskodex der Deutsche Post DHL missachtet, die Grundsätze des Global Compact der Vereinten Nationen verletzt sowie die Kernarbeitsnormen der IAO, die OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die Global Reporting Initiative der UN und eine Vielzahl anderer internationaler Arbeitsstandards nicht einhält. Bei seinen Bemühungen, den Beschäftigten ihr grundlegendes Recht auf Gründung einer Gewerkschaft vorzuenthalten, hat Deutsche Post DHL eine Vielzahl von Praktiken angewendet, die gegen ihre internen Kodizes, internationale Standards sowie die nationalen Arbeitsrechte und die neue Verfassung der Türkei verstoßen.

Kapitel 5: Deutsche Post DHL und der Global Compact der Vereinten Nationen

Der im Jahr 2000 gestartete Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) ist eine internationale Initiative, die Unternehmen dazu bewegen soll, sich zu sozialverantwortlichen Prinzipien zu verpflichten und über deren Umsetzung Bericht zu erstatten. Die Einschränkungen des UNGC sind bekannt: Es handelt sich um ein freiwilliges System der Selbstüberwachung, Selbstauskunft und Selbstkorrektur. Darüber hinaus ist Prinzip 3 des UNGC – über Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen – eindeutig

⁸ Global Compact der Vereinten Nationen, Prinzip 3: „Was bedeutet Vereinigungsfreiheit“?

⁹ Deutsche Post DHL: Bericht zur Unternehmensverantwortung (2011), S. 38. Erhältlich unter http://www.dp-dhl.com/content/dam/Investoren/Publikationen/Weitere_Publikationen/2012/DPDHL_Bericht_Unternehmensverantwortung_2011.pdf

das am wenigsten beachtete und am häufigsten verletzte Prinzip von allen. Prinzip 3 lautet: „Arbeitgeber sollten nicht in die Entscheidung von Arbeitern eingreifen, sich zusammenzuschließen [d. h. auch eine Gewerkschaft zu organisieren oder dieser beizutreten], oder den Arbeiter bzw. seinen Vertreter diskriminieren.“⁸ Deutsche Post DHL unterzeichnete den Global Compact im Juli 2006 und bekräftigt auch im Bericht zur Unternehmensverantwortung ihre Verpflichtung zu den Prinzipien des UNGC. Im Bericht 2011 heißt es: „Wir orientieren uns an den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen.“⁹ (Der Bericht erklärt jedoch nicht, was mit der recht vagen Formulierung „orientieren uns an den Prinzipien“ genau gemeint ist.)

DHL hat im Jahr 2011 zuletzt eine Fortschrittsmitteilung („Communication on Progress“) beim UNGC eingereicht.¹⁰ Zu Arbeitsfragen hat das Unternehmen mehrmals unvollständige Berichte abgegeben. Jüngste Ereignisse in der Türkei stehen in direktem Widerspruch zu den bereitgestellten Informationen, was die Einhaltung von Prinzip 3 des UNGC betrifft. Bisher hat das Unternehmen zudem noch keinen Mechanismus eingerichtet, über den externe Stakeholder die in den Mitteilungen an den UNGC enthaltenen Behauptungen und Verpflichtungen überwachen können.

Dies ist nicht das erste Mal, dass DHL vage Informationen an den UNGC geliefert hat. Im Juni 2011 reichten die globalen Gewerkschaftsverbände UNI und ITF gemäß den Verfahren des Global Compact eine Beschwerde gegen DHL ein, die Verstöße gegen Prinzipien 1 und 2 zu Menschenrechten, Prinzip 3 zur Vereinigungsfreiheit und dem Recht auf Kollektivverhandlungen sowie Prinzip 6 zur Beseitigung von Diskriminierung aufführte.¹¹ Von den Verstößen gegen den UNGC waren DHL-Beschäftigte in mehreren Ländern betroffen: Panama, Costa Rica, Kolumbien, Südafrika, El Salvador, Indien und den USA. Das Unternehmen hat argumentiert, dass viele der Verstöße veraltet und bereits beseitigt sind oder dass die Darstellung der Fakten in der Beschwerde nicht der tatsächlichen Sachlage entspricht. Doch die Verletzungen der Vereinigungsfreiheit in der Türkei sind schwerwiegend, fortdauernd, von den Aussagen vieler DHL-Beschäftigter untermauert und durch Gerichtsurteile belegt. In der Türkei scheint das Unternehmen sich zurückzubewegen, statt Fortschritte zu machen, was die Einhaltung von Prinzip 3 des UNGC betrifft. In anderen Bereichen – wie z. B. Prinzip 10 des UNGC zu Korruption – unternimmt DHL offenbar beträchtliche Anstrengungen, um die Prinzipien einzuhalten, und hat Mechanismen für die Überwachung und Untersuchung vermuteter Verstöße eingerichtet. Verletzungen des Vereinigungsrechts von Beschäftigten scheint es jedoch viel weniger Bedeutung beizumessen. Im Widerspruch zu Prinzip 3 hat das DHL-Management eindeutig versucht, in die Entscheidung seiner Beschäftigten zur Gründung einer Gewerkschaft in der Türkei einzugreifen, und es diskriminiert zweifellos Beschäftigte, die einer Gewerkschaft beitreten.

Hinsichtlich der internen Überwachung und Untersuchung von Verstößen gegen das Arbeitsrecht bei DHL scheint es klar, dass dieses System dem Unternehmen keine guten Dienste leistet. Als Unterzeichner der UNGC muss DHL Fehlverhalten, das zu Verstößen gegen die Prinzipien des Global Compact führt, identifizieren und korrigieren. In Reaktion auf die gegen DHL eingereichte Beschwerde beim UNGC erklärte das Unternehmen: „Deutsche Post DHL respektiert die Rechte ihrer Beschäftigten und insbesondere das Recht auf Vereinigungsfreiheit... Wir tolerieren keine Verstöße gegen diese Prinzipien. Wenn wir Kenntnis von Verstößen erhalten, untersuchen wir jeden einzelnen Fall. In einer Organisation mit mehr als 470.000 Beschäftigten *lässt sich individuelles Fehlverhalten nie ganz ausschließen*.“¹² Das Unternehmen erfuhr von den Vorwürfen zu Arbeitsrechtsverletzungen in der Türkei nicht über seine eigenen internen Überwachungs- und Berichtsmechanismen, sondern von den globalen Gewerkschaftsverbänden, der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) und UNI Global Union (UNI). Wie lange noch wird sich DHL darauf verlassen, dass ITF und UNI die Arbeitspraktiken im Unternehmen überwachen und schwerwiegende Verstöße melden? Nachdem das Unternehmen über die Verletzungen grundlegender Arbeitsrechte informiert wurde, vertritt es nun zudem den unhaltbaren und diskreditierten Standpunkt, die diskriminierenden Entlassungen seien aufgrund unbefriedigender Arbeitsleistung erfolgt – eine Behauptung, die von den Gerichten zurückgewiesen wurde. Umfassende Beweise für viele andere Formen aggressiver und illegaler gewerkschaftsfeindlicher Handlungen werden ignoriert.

Das Management der Deutsche Post DHL hat erklärt, es sehe gegenwärtig keine Notwendigkeit für eine internationale Rahmenvereinbarung mit ITF und UNI. Die in diesem Bericht dargelegten Beweise deuten jedoch darauf hin, dass eine solche Vereinbarung dringend notwendig ist, um die grundlegenden Arbeitsrechte bei DHLs Betriebsstätten in der Türkei und im Rest der Welt zu schützen. DHL scheint eindeutig gegen UNGC-Prin-

¹⁰ DHL-Mitteilungen an den UNGC erhältlich unter <http://www.unglobalcompact.org/COPs/detail/16473>

¹¹ David Cockcroft, Generalsekretär der ITF, und Philip Jennings, Generalsekretär der UNI Global Union: Schreiben an George Kell, Executive Director, United National Global Compact, 29. Juni 2011.

¹² Zitiert in Market Flash, Ausgabe 432, 26. Juli 2011, S. 12 (Hervorhebung durch die Berichtsautoren). Erhältlich unter <http://www.ipc.be/~media/Documents/PUBLIC/Market%20Flash/401-500/MF432.aspx>

zip 3 zur Vereinigungsfreiheit zu verstoßen. Im Gegensatz zur gegenwärtigen Untätigkeit von DHL würde eine Rahmenvereinbarung eine effektive Überwachung ermöglichen und die Einhaltung des UNGC gewährleisten.

Kapitel 6: Bericht zur Unternehmensverantwortung der Deutsche Post DHL: „Eine Kultur des konstruktiven Dialogs“?

DHL veröffentlicht jedes Jahr einen detaillierten Bericht zur Unternehmensverantwortung (BUV). Im Bereich Beschäftigtenvertretung beschreibt DHL sich selbst als „vorbildlicher Arbeitgeber“, doch sein Verhalten in der Türkei und andernorts steht im Widerspruch zu dieser Behauptung. Das Unternehmen scheint anderen Bereichen seines Verhaltenskodex, wie z. B. dem Katastrophenmanagement, mehr Gewicht beizumessen als dem Schutz der Versammlungsfreiheit, der sich weitgehend auf vage, bedeutungslose Aussagen über DHLs Einhaltung diverser internationaler Standards beschränkt.¹³ Der BUV betont die „Kultur des konstruktiven Dialogs ... zwischen Geschäftsleitung und Beschäftigtenvertreter/innen“. Außerdem heißt es, DHL respektiere „die Grundsätze der 1998 verabschiedeten Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die grundlegenden Rechte und Prinzipien bei der Arbeit entsprechend den nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten (hier insbesondere die IAO-Kernarbeitsnormen Nr. 87 ‚Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes‘ und Nr. 98 ‚Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen‘).“¹⁴

Der Bericht geht im Detail auf die Zusammenarbeit von DHL mit Betriebsräten und Kollektivverhandlungen mit der bundesdeutschen Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) ein. Er liefert jedoch keine konkreten Beweise dafür, dass das Unternehmen die Vereinigungsfreiheit oder die effektive Anerkennung von Kollektivverhandlungen außerhalb Deutschlands gewährleistet. In der Türkei, wo diese „Kultur des konstruktiven Dialogs“ eindeutig fehlt und die Vereinigungsfreiheit ständigen Angriffen ausgesetzt ist, scheint Deutsche Post DHL eher ein beträchtliches Hindernis für konstruktive Dialoge und die Einhaltung grundlegender Arbeitsrechte zu sein.

DHLs Verhaltenskodex unterstreicht auch seine Achtung internationaler Arbeitsstandards. Im Kodex heißt es: „Deutsche Post DHL orientiert sich an den Grundsätzen des ‚Global Compact‘ der Vereinten Nationen... Wir respektieren die Grundsätze der 1998 verabschiedeten Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (‚Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work‘) in Übereinstimmung mit nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten.“¹⁵ Das Unternehmen hat erklärt, sein Kodex gelte für „jede/n Mitarbeiter/in in unserem Konzern und seinen Tochtergesellschaften rund um die Welt. Wir erwarten und verlangen von unseren Managern, dass sie unseren Verhaltenskodex aktiv unterstützen.“¹⁶ In der Türkei ist dies jedoch eindeutig nicht der Fall.

Auf Fragen zu seinen Beziehungen mit Arbeitnehmervertretern hat DHL auf seine „Kontakte“ mit UNI und ITF verwiesen. Im Bericht zur Unternehmensverantwortung 2011 heißt es: „[Wir haben...] Gespräche mit den globalen Gewerkschaftsbündnissen UNI Global Union und Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF) geführt... So wurden u. a. die unterschiedlichen Auffassungen zum Thema ‚Internationale Rahmenvereinbarung‘ ausgetauscht.“ DHL brüstet sich also mit einer konstruktiven Beziehung zu ITF und UNI – man führe „regelmäßig Gespräche mit Vertreter/innen der globalen Gewerkschaftsverbände“. Gleichzeitig stiftet Deutsche Post DHL in Bonn jedoch die Unternehmensleitung in der Türkei dazu an, einen Dialog mit der Verkehrsgewerkschaft TÜMTIS zu verweigern und alles Notwendige zu tun, um die Belegschaft von der Wahl einer Gewerkschaft abzuhalten. Und während DHL in Bonn das Management in der Türkei anweist, nicht mit der Gewerkschaft zu kooperieren, hat DHL Türkei Beschäftigte daran gehindert, mit TÜMTIS-Vertreter/innen über die Gewerkschaft zu sprechen. Die DHL-Führungsteams in Bonn und in der Türkei scheinen also darauf bedacht, jeglichen Dialog zur gewerkschaftlichen Organisation in der Türkei zu unterbinden. Statt zu einer Lösung dieses destruktiven Disputs beizutragen und die grundlegenden Rechte seiner türkischen Beschäftigten zu wahren, scheint Deutsche Post DHL als ein Hindernis zu fungieren.

¹³ Bericht zur Unternehmensverantwortung 2011, S. 38.

¹⁴ Bericht zur Unternehmensverantwortung 2011, S. 38.

¹⁵ DHL: Code of Conduct: Das Wie, das unser Handeln bestimmt (2006). In englischer Fassung erhältlich unter http://www.dp-dhl.com/content/dam/dpdhl/verantwortung/organisation_und_strategie/DPDHL_Verantwortung_Organisation_Code_of_Conduct_en.pdf

¹⁶ Im englischen Original zitiert in Market Flash, Ausgabe 432, 26. Juli 2011, S. 12. Erhältlich unter <http://www.ipc.be/~media/Documents/PUBLIC/Market%20Flash/401-500/MF432.ashx>

Kapitel 7: DHL und die Verstöße gegen das Arbeitsrecht in der Türkei

Das türkische Arbeitsrecht schützt eindeutig das Recht, einer Gewerkschaft beizutreten, und Diskriminierung aufgrund von Gewerkschaftsmitgliedschaft ist eindeutig gesetzeswidrig. Auch verstößt es gegen das Gesetz, Druck auf Beschäftigte auszuüben, aus der Gewerkschaft auszutreten oder ihr gar nicht erst beizutreten, sowie Beschäftigte aufgrund ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft oder -aktivitäten anders zu behandeln. Laut den Interviews mit Beschäftigten in diesem Bericht hat das DHL-Management all dies getan und diverse andere gewerkschaftsfeindliche Maßnahmen ergriffen, die mit hoher Sicherheit ebenfalls gegen das türkische Recht verstoßen.¹⁷

Welche Gewerkschaftsaktivitäten stehen unter dem Schutz des türkischen Rechts? Laut türkischem Recht ist die Diskriminierung im Beschäftigungsbereich ein Verstoß gegen das „grundlegende Recht auf Gleichbehandlung“. Das Arbeitsgesetz von 2003 (Gesetzesnummer 4857) und andere Gesetze verbieten Diskriminierung aufgrund von Gewerkschaftsmitgliedschaft oder Beteiligung an gewerkschaftlichen Aktivitäten. Nach Artikel 31 des Gewerkschaftsgesetzes wird gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung als ein Verstoß gegen die Vereinigungsfreiheit betrachtet. Arbeitgebern ist es untersagt, bei der Einstellung, während des Beschäftigungsverhältnisses oder bei Kündigung aufgrund von Gewerkschaftsmitgliedschaft oder -aktivitäten zu diskriminieren.

Zusätzlich zu diesen Arbeitsgesetzen verbietet das Strafrecht der Türkei Arbeitgebern die Behinderung von Beschäftigten, die von ihrem Recht auf Gründung einer Gewerkschaft Gebrauch machen wollen. Arbeitgeber dürfen keine Gewalt oder Drohungen einsetzen, um Beschäftigte zum Austritt aus einer Gewerkschaft zu zwingen bzw. vom Gewerkschaftsbeitritt oder von gewerkschaftlichen Aktivitäten abzuhalten. Nach Artikel 118/1 des Strafgesetzbuchs wird der Einsatz von Gewalt oder Drohungen durch Arbeitgeber mit sechs Monaten bis zu zwei Jahren Gefängnis geahndet. Nach Artikel 118/2 des Strafgesetzbuchs wird der Einsatz von Drohungen oder Gewalt durch Arbeitgeber zur Behinderung gewerkschaftlicher Aktivitäten mit ein bis drei Jahren Gefängnis geahndet.¹⁸

Gesetzeswidriger Zwang zum Gewerkschafts Austritt: Artikel 31 des Gewerkschaftsgesetzes besagt, dass niemand zum Rücktritt von einer Gewerkschaftsmitgliedschaft gezwungen werden darf. Wie in den unten angeführten Interviews beschrieben, hat das Management im klaren Widerspruch zum Gesetz wiederholt Druck auf Beschäftigte ausgeübt, aus der Gewerkschaft auszutreten. Infolge dieses gesetzeswidrigen Drucks sind mindestens 37 DHL-Beschäftigte aus der TÜMTIS ausgetreten und auch mindestens ein Nichtmitglied hat ebenfalls eine notariell beglaubigte Rücktrittserklärung unterzeichnet.

Diskriminierung aufgrund der Gewerkschaftsmitgliedschaft: Arbeitgebern ist es untersagt, Gewerkschaftsmitglieder und -Nichtmitglieder während ihres Beschäftigungsverhältnisses unterschiedlich zu behandeln. Wie in den Interviews unten beschrieben, haben mehrere Beschäftigte bei DHL Türkei aufgrund ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit unter Diskriminierung gelitten. Gewerkschaftsmitgliedern wurden arbeitsbezogene Anträge verweigert, während ähnliche Anträge anderer, nicht gewerkschaftlich organisierter Kolleg/innen bewilligt wurden. Zudem wurden Beschäftigte gewarnt, dass sie keine Beförderungen oder andere berufliche Aufstiegschancen erhalten würden, solange sie der Gewerkschaft angehören. Nach türkischem Recht ist eine solche Behandlung eindeutig nicht zulässig.

Diskriminierende Entlassungen aufgrund von Gewerkschaftsmitgliedschaft oder -aktivitäten: Es verstößt eindeutig gegen das Gesetz, Beschäftigte aufgrund von Gewerkschaftsmitgliedschaft oder Beteiligung an gewerkschaftlichen Aktivitäten zu entlassen. Dies gilt als diskriminierende Entlassung und ungerechtfertigte Entlassung. In solchen Fällen müssen Arbeitgeber beweisen, dass es einen plausiblen Grund für die Entlassung gab und das diese nicht durch Gewerkschaftsmitgliedschaft oder -aktivitäten motiviert war. Wie in den Interviews beschrieben, hat DHL Türkei mehrere Beschäftigte offenbar aufgrund von Gewerkschaftsmitgliedschaft oder -aktivitäten entlassen, was eindeutig gegen das türkische Gesetz verstößt.

Im Falle von diskriminierenden Entlassungen verweisen Arbeitgeber fast immer auf Artikel 25(2) des Arbeitsgesetzes, der es ihnen gestattet, Arbeitnehmer/innen fristlos zu entlassen, wenn sie sich „unmoralischen,

¹⁷ Zum Antidiskriminierungsgesetz in der Türkei siehe Nurhan Sural: „Anti-Discrimination Rule and Policies in Turkey“, Comparative Labor Law and Policy Journal, 13. 01 (2009). Zur Entwicklung des türkischen Arbeitsrechts siehe Melda Sur: „General Framework and Historical Development of Labor Law in Turkey“, 13. Januar 2009, Comparative Labor Law and Policy Journal.

¹⁸ Nurhan Sural: „Anti-Discrimination Rule and Policies in Turkey“, Comparative Labor Law and Policy Journal, 13. 01 (2009).

unehrlichen oder böswilligen“ Verhaltens schuldig machen. Bei DHL Türkei hat das Management jedoch in keinem einzigen Fall Beweise für stichhaltige Entlassungsgründe vorgelegt. Zum Zeitpunkt der Kündigung wurde den Beschäftigten mitgeteilt, sie würden wegen „unbefriedigender Arbeitsleistung“ entlassen, obwohl viele von ihnen zuvor Ehrungen für gute Leistungen erhalten hatten, manchmal nur wenige Wochen vor ihrem Gewerkschaftsbeitritt und ihrer Entlassung. Der Leiter eines der größten türkischen Gewerkschaftsverbände sagte dazu: „Wenn türkische Arbeitgeber Beschäftigte wegen ihrer Gewerkschaftsaktivitäten entlassen, rechtfertigen sie dies immer mit ‚unbefriedigender Arbeitsleistung‘.“¹⁹

Wiederholte Verstöße gegen türkisches Arbeits- und Strafrecht: Das DHL-Management scheint gegen jedes in der Türkei gesetzlich geschützte Recht in Bezug auf Gewerkschaften verstoßen zu haben – den Schutz vor diskriminierender Entlassung, diskriminierender Behandlung, erzwungenem Austritt aus einer Gewerkschaft oder Einschüchterung mit dem Ziel, einen Gewerkschaftsbeitritt zu verhindern. Die Interviews liefern zahlreiche klare Beweise für gesetzeswidriges Verhalten.

Die Türkei bietet nicht nur Schutz unter den nationalen Gesetzen und der Verfassung, sondern ist auch Unterzeichnerstaat aller grundlegenden Übereinkommen der IAO. Die Türkei hat die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, den internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte, den internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, IAO-Übereinkommen 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes sowie IAO-Übereinkommen 98 über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen unterzeichnet.²⁰ Darüber hinaus besagt die türkische Verfassung: „Die verfahrensgemäß in Kraft gesetzten völkerrechtlichen Verträge haben Gesetzeskraft ... Soweit Grundrechte und -freiheiten regelnde Vorschriften verfahrensmäßig in Kraft gesetzter völkerrechtlicher Verträge mit nationalen Bestimmungen mit gleichem Regelungsgehalt nicht übereinstimmen, finden die Bestimmungen der völkerrechtlichen Verträge vorrangig Anwendung.“²¹ DHLs Bestrebungen, die Vereinigungsfreiheit von Beschäftigten zu beschränken, verstoßen also nicht nur gegen das nationale Recht der Türkei, sondern auch gegen internationale Standards, die von der Türkei ratifiziert wurden.

In der Praxis bietet der türkische Staat nur schwachen Schutz für die kollektiven Rechte von Arbeitnehmer/innen: Es muss darauf hingewiesen werden, dass der türkische Staat in der Praxis – anstatt auf dem Papier – nur begrenzten Schutz für die kollektiven Rechte von Arbeitnehmer/innen bietet. Seit Anfang 2012 hat das Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit keine neuen „Bescheinigungen der Befähigung“ ausgestellt – eine notwendige Voraussetzung für Gewerkschaften, um anerkannt zu werden und an Kollektivverhandlungen teilzunehmen. Infolgedessen warten jetzt 300.000 – 350.000 türkische Arbeitnehmer/innen an mehr als 950 Arbeitsstätten darauf, ihr Recht auf Kollektivverhandlungen ausüben zu können. Diese unterbliebene Ausstellung neuer Bescheinigungen verstößt gegen IAO-Übereinkommen 98 über das Recht zu Kollektivverhandlungen, die türkische Verfassung und das Gesetz über Kollektivverträge, Streiks und Aussperrungen. In Reaktion auf diese Rechtsverletzungen hat der internationale Gewerkschaftsverband IndustriALL 2012 bei der Internationalen Arbeitsorganisation eine Beschwerde gegen die Türkei wegen faktischer Suspendierung der Kollektivverhandlungsrechte eingereicht.

Der Sachverständigenausschuss der IAO, die Europäische Union, der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) und der IGB haben alle wiederholt den mangelnden Schutz grundlegender Arbeitsrechte durch das türkische Arbeitsgesetz kritisiert. Die IAO hat immer wieder ihre Besorgnis in Bezug auf das Vereinigungsrecht in der Türkei zum Ausdruck gebracht. Auf seiner 99. Sitzung im Jahr 2009 erklärte der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen seine Beunruhigung über „Gesetzgebung und Praxis“ in der Türkei einerseits und IAO-Übereinkommen 87 andererseits. Im Juni 2011 auf seiner 100. Sitzung erklärte der Ausschuss „Unruhe über die neuen Vorwürfe zur Beschränkung der Vereinigungsfreiheit und der Versammlung von Gewerkschafter/innen.“ In ihrem Fortschrittsbericht zum türkischen EU-Beitritt vom Oktober 2011 kritisierte die Europäische Kommission den „begrenzten Fortschritt im Bereich des sozialen Dialogs“ und rief die Regierung auf „sicherzustellen, dass umfassende Gewerkschaftsrechte gemäß EU-Standards gewahrt werden“, bevor das Land der EU beitrifft. Der EGB warnt vor „ernsthaften Bedenken bezüglich der Anwendung existierender Gesetze“.²² Der IGB hat kontinuierlich darauf hingewiesen, dass diskriminierende Entlassungen in der Türkei ein schwerwiegendes Problem darstellen. Seine jährliche Übersicht über die Verletzungen von

¹⁹ Interview mit Faruk Büyükkucak, TÜRK-İS, 12. September 2012.

²⁰ Nurhan Sural: „Anti-Discrimination Rule and Policies in Turkey“, Comparative Labor Law and Policy Journal, 13. Januar 2009, S. 269.

²¹ Verfassung der Republik Türkei, Zustimmung zu völkerrechtlichen Verträgen, Artikel 90, 1982.

²² European Trade Union Confederation: „Turkish Trade Unions and Industrial Relations“, 2011. Erhältlich in englischer Sprache unter http://www.etuc.org/IMG/pdf_TURKISH_3.pdf

Gewerkschaftsrechten 2012 zieht folgendes Fazit: „Gewerkschaftsrechte sind gesetzlich nicht ausreichend abgesichert.“

In ihren Bemühungen um ausländische Investitionen legt die Partei für Gerechtigkeit und Entwicklung unter Ministerpräsident Recep Tayyip Erdogan sehr viel mehr Gewicht auf „Wettbewerbsfähigkeit“ und „Flexibilität“ (oft zu Lasten der Kollektivrechte von Arbeitnehmer/innen) als auf die Durchsetzung der türkischen Arbeits- und Beschäftigungsgesetze. Die Regierung erwägt zur Zeit Reformen des Arbeitsrechts, die grundlegende Arbeitsrechte und fundamentalen Rechtsschutz deutlich abschwächen würden. Das neue Recht – das „Gesetz zu kollektiven Arbeitsbeziehungen“ – wird gegenwärtig im türkischen Parlament debattiert und würde das Gewerkschaftsgesetz sowie das Gesetz über Kollektivverträge, Streiks und Aussperrungen ersetzen. Doch selbst ohne diese Veränderungen ist der aktuelle Rechtsschutz sehr beschränkt, und vorhandene Verfahren bieten nur begrenzten Schutz. Infolgedessen ist es für Beschäftigte enorm schwierig, ihre Rechte auf gewerkschaftliche Organisation und Kollektivverhandlungen wahrzunehmen, und die Organisationsdichte ist nach drei rückläufigen Jahrzehnten inzwischen sehr niedrig – unter 6 % der Erwerbstätigen, unter 4 % im privaten Sektor.²³

Versicherungen der Deutsche Post DHL sind nicht glaubwürdig: DHLs Versicherungen, man erfülle das Gesetz in der Türkei und untersuche angebliche Verletzungen, kann keinesfalls als glaubwürdig betrachtet werden. Erstens gibt es überzeugende Beweise dafür, dass das Unternehmen in mehrfacher Hinsicht gegen das Gesetz verstößt – indem es Gewerkschaftsaktivisten entlässt, Beschäftigte unter Druck setzt, nicht in die Gewerkschaft einzutreten bzw. wieder auszutreten, und Gewerkschaftsmitglieder am Arbeitsplatz diskriminiert. Zweitens ist es selbst in Fällen, in denen klare und eindeutige Beweise für gesetzeswidriges Verhalten vorliegen – wie dies bei DHL der Fall zu sein scheint –, für türkische Beschäftigte enorm schwierig, Verstöße gegen grundlegende Rechte abzustellen. Zudem hat das Unternehmen im Rahmen seiner Untersuchung von Verstößen nicht einen einzigen Beschäftigten kontaktiert, der nach eigenen Angaben wegen Gewerkschaftsaktivitäten entlassen wurde, sondern scheint einzig und allein darauf abzuzielen, Beweise für die gesetzeswidrigen Aktivitäten des Unternehmens in der Türkei in Misskredit zu bringen.

Kapitel 8: Interviews mit DHL-Lagerbeschäftigten

Es wurden Interviews mit ehemaligen und aktuellen Beschäftigten bei 8 DHL-Lagern in Istanbul geführt: Kirac, Esenyurt, Esenyurt-2, Gebze, Gebze-2, Gebze-3, Gebze-6 and Gebze-7. Bei den befragten Personen handelte es sich um sowohl DHL-Arbeitnehmer/innen als auch Leiharbeitnehmer/innen. Die Interviews fanden außerhalb der Lager in den europäischen und asiatischen Teilen von Istanbul und an nahegelegenen Orten statt. Aktuelle DHL-Beschäftigte wollten aus Angst vor Vergeltungsmaßnahmen des Managements nicht bei Interviews vor dem Lagergebäude beobachtet werden. Die Interviews wurden aus Platzgründen gekürzt, aber ansonsten genau wie in den Aufnahmen wiedergegeben. Zusätzlich zu den zehn unten aufgeführten Interviews wurden mehrere andere Beschäftigte befragt. In diesen zusätzlichen Interviews werden die gleichen allgemeinen Themen angesprochen: diskriminierende Entlassungen, gewerkschaftsfeindliche Drohungen, Druck, aus der Gewerkschaft auszutreten, und sich verschlechternde Arbeitsbedingungen.

²³ Auszug aus OECD-Statistik, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=UN_DEN; Molly McGrath und Demet Dinler: „Strategic Campaigning in Multinational Companies: The Case of UPS in Turkey“ (2011).

1. Interview mit Vural Erkol, Lager Kirac, Istanbul, 10. September 2012

„Löhne haben nicht mit der Inflation Schritt gehalten, Bonuszahlungen wurden abgeschafft und das Arbeitstempo im Lager ist intensiver geworden.“

Erkol wurde am 15. Juni 2012 entlassen. Er wurde zu einem Treffen mit regionalen Personalmanagern im asiatischen Teil der Stadt gebeten (er arbeitet im europäischen Teil) und informiert, man habe ihm wegen Verweigerung der notwendigen Mehrarbeit gekündigt. Erkol hatte jedoch in den vorangegangenen fünf Monaten sehr viel Mehrarbeit geleistet – über 480 Stunden – und konnte dies auf seinen Lohnabrechnungen vorweisen. Ein regionaler Personalmanager, Samet Yesildag, forderte ihn auf, das Kündigungsschreiben zu unterzeichnen, doch er weigerte sich, da er die Begründung des Unternehmens ablehnte. In den vier Jahren seiner Beschäftigung bei DHL hatte Erkol niemals Warnungen für unbefriedigende Arbeitsleistung erhalten und jährlich über 1.000 Stunden Mehrarbeit geleistet.

In seinem Lager wusste jeder, dass Erkol ein Gewerkschaftsaktivist ist. Tatsächlich war er bereits am 7. Mai 2012 wegen seines Eintretens für die Rechte der Lagerbeschäftigten – im Zusammenhang mit geringem Lohn und zu viel Mehrarbeit – entlassen worden, doch man hatte ihn nach Protesten seiner Kolleginnen und Kollegen am gleichen Tag wieder eingestellt. Wie alle anderen befragten Beschäftigten sagt Erkol, dass sich die Arbeitsbedingungen in den DHL-Lagern während der letzten Jahre deutlich verschlechtert hat. Er erklärt: „Löhne haben nicht mit der Inflation Schritt gehalten, Bonuszahlungen wurden abgeschafft und das Arbeitstempo im Lager ist intensiver geworden.“ Diese schlechten Arbeitsbedingungen waren ein Hauptgrund dafür, dass er und andere Beschäftigte sich an die Gewerkschaft gewendet hatten und sich für Verbesserungen einsetzen wollten.

Seit seiner Entlassung ist Erkol für seinen Unterhalt auf die finanzielle Unterstützung der TÜMTIS angewiesen. So wie die anderen Entlassenen verlangt Erkol seinen Job zurück und die Wahrung seines Rechts auf Gewerkschaftsmitgliedschaft, nicht finanzielle Entschädigung für seine ungerechte und diskriminierende Entlassung.

2. Interview mit Burhan Ervan, Lager Esenyurt, 10. September 2012

„Wenn DHL das Recht von Beschäftigten auf Organisierung einer Gewerkschaft in Deutschland respektiert, warum respektieren sie nicht das gleiche Recht für ihre türkischen Beschäftigten?“

Genau wie sein Bruder Dogan wurde Ervan am 15. Juni 2012 entlassen, angeblich wegen Verweigerung der notwendigen Mehrarbeit und Verstößen gegen nicht spezifisch genannte Sicherheitsverfahren des Unternehmens. Er und sein Bruder wurden informiert, man bringe sie zu einer sogenannten „Fortbildungsveranstaltung“ im asiatischen Teil der Stadt. Genauso wie Dogan hatte er allerdings viel Mehrarbeit geleistet, darunter 51 Stunden allein im Juni 2012 und rund 50 bis 60 Stunden pro Monat während der vorangegangenen sechs Monate. Ervan war seit sieben Jahren bei DHL beschäftigt – zunächst zwei Jahre und dann nach einjähriger Abwesenheit für seinen Wehrdienst weitere fünf Jahre – und hatte in all dieser Zeit kein einziges Mal eine schriftliche oder mündliche Warnung für unbefriedigende Arbeitsleistung erhalten. Während seiner Zeit im Lager hatte er nie erlebt, dass ein fest angestellter Beschäftigter von DHL aufgrund „unbefriedigender Arbeitsleistung“ entlassen wurde. Wenn überhaupt jemand aus diesem Grund seinen Job verlor, dann wahrscheinlich eine Leiharbeitskraft. Obwohl sie die gleichen Tätigkeiten verrichten und den gleichen Lohn erhalten, gelten Leiharbeiter/innen grundsätzlich als schutzloser, wenn es zu willkürlichen Kündigungen kommt. Ervan dagegen wurde häufig für seine gute Arbeitsleistung gelobt und war im April 2012 zum Teamleiter befördert worden – nur zwei Monate vor seiner Entlassung. In seiner Rolle als Teamleiter stand er in direktem beruflichem Kontakt mit Unternehmenskunden.

Ervan trat der Gewerkschaft im Mai 2012 aufgrund niedriger Löhne und eines sich verschlechternden Arbeitsumfelds bei. Im Lager wusste jeder, dass er ein aktives Gewerkschaftsmitglied war, da er auch mehrere Kolleg/innen für die Gewerkschaft rekrutiert hatte. Auch das Management wusste von seinem gewerkschaftlichen Engagement. Tatsächlich wurde er nach seinem Eintritt in die Gewerkschaft von Betriebsleitern gewarnt, er sei an (nicht näher genannten) Dingen beteiligt, die „Teamleiter nicht tun sollten“. Er verstand diese Kommentare als klare Warnung, dass er nicht in der Gewerkschaft aktiv sein und weitere Beschäftigte für die Gewerkschaft rekrutieren sollte. Nachdem mehrere Kolleginnen und Kollegen aufgrund ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit entlassen wurden, so Ervan, habe die Angst unter den Lagerbeschäftigten zugenommen. Viele von ihnen hätten nun sogar Angst, mit ihm über die Gewerkschaft zu sprechen, weil sie befürchteten, als Befürworter der Gewerkschaft genauso entlassen zu werden.

Wie sein Bruder will Burhan Ervan die Wiedereinstellung in seinen Job per Gerichtsurteil, keine Abfindungszahlung, und den gesetzlichen Schutz seines Rechts auf Gründung einer Gewerkschaft. Und er will Respekt seitens des Unternehmens: „Wenn DHL das Recht von Beschäftigten auf Organisierung einer Gewerkschaft in Deutschland respektiert“, so fragt er, „warum respektieren sie nicht das gleiche Recht für ihre türkischen Beschäftigten?“

3. Interview mit Dogan Ervan, Lager Esenyurt-2, 10. September 2012

„Der Betriebsleiter sagte mir: ‚Weil Sie ein Teamleader sind, werden andere ihnen folgen, und deshalb sollten Sie nichts mit der Gewerkschaft zu tun haben.‘“

Ervan wurde am 15. Juni 2012 entlassen, ebenfalls wegen angeblicher Verweigerung von Mehrarbeit und Verstößen gegen Sicherheitsverfahren des Unternehmens. Genau wie bei den anderen, die am gleichen Tag ihre Kündigung erhielten, lieferte DHL ihm keine Beweise für seine angeblichen Verstöße. Er kann nachweisen, dass er 80 bis 100 Überstunden pro Monat geleistet hatte, und sagt, dass seine Teammitglieder oft ihre Pausen durcharbeiteten und nach Schichtende länger blieben, um dringende Aufträge zu erledigen. Als Teamleiter war Ervan genau über die Sicherheitsvorschriften des Unternehmens informiert und hatte alle Anweisungen von den Lagermanagern stets genauestens befolgt.

Ervan fing 2006 bei DHL an und wurde vier Jahre später zum Teamleiter befördert. Sein Team bestand aus acht Beschäftigten und zu seinen Aufgaben gehörte auch der direkte Kontakt mit Unternehmenskunden – wie Johnson & Johnson – und DHL-Managern. In seinen sechs Jahren bei DHL gab es für Ervan kein einziges Mal irgendeine Warnung für unbefriedigende Arbeitsleistung, im Gegenteil: Er hatte durchgehend positive Leistungsbewertungen vom Management erhalten. Auch waren ihm keine Entlassungen von DHL-Beschäftigten wegen „unbefriedigender Leistung“ bekannt, bevor in den Istanbuler Lagern die gewerkschaftlichen Aktivitäten begannen.

Ervan berichtet, dass Arbeitsbedingungen im Laufe der letzten Jahre deutlich schlechter geworden waren. Das Management hatte die meisten sozialen Zusatzleistungen gestrichen, die Beschäftigte über ihren Grundlohn hinaus erhielten, und in den letzten Jahren hatte sich DHL zunehmend auf Leiharbeitskräfte verlassen. Alle Lagerarbeiter/innen beschwerten sich über niedrige Löhne. Selbst als Teamleiter lag Ervans Monatslohn nur knapp über 800 türkischen Lira. Nach den Standards von 2012 ist dies nur wenig mehr als der nationale Mindestlohn²⁴ und deutlich unterhalb dessen, was als angemessener „existenzsichernder Lohn“ angesehen wird. Mit zusätzlichen 100 bis 120 Überstunden können Beschäftigte 300 bis 400 TL pro Monat dazuverdienen. Doch selbst mit Überstunden ist dies ein extrem geringes Einkommen. Laut Untersuchungen des Gewerkschaftsverbands TÜRK-IS – dem weitaus größten der drei türkischen Gewerkschaftsbündnisse, mit mehr als 2,25 Millionen Mitgliedern in 33 angeschlossenen Gewerkschaften – von August 2012 liegt die sogenannte „Hungerschwelle“ für eine vierköpfige Familie in der Türkei bei 935 TL im Monat und die „Armutsschwelle“ bei 3.048 TL im Monat.²⁵ Angesichts niedriger Löhne und schlechter Bedingungen trat Ervan im April 2012 der Gewerkschaft bei und setzte sich offen für andere Beschäftigte ein. Also wussten sowohl seine Kolleg/innen als auch das Management, dass er in der TÜMTIS aktiv war.

Wie Ervan berichtet, begannen die Lager-Betriebsleiter ab April 2012, Treffen mit Gruppen von Beschäftigten zu halten und mit ihnen über die Gewerkschaft zu sprechen. Bei einem dieser Treffen wurde Ervan erklärt, dass die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft ein „Nachteil“ sei, „nicht gut für das Unternehmen und nicht gut für Sie“. Man sagte ihm: „Weil Sie ein Teamleader sind, werden andere ihnen folgen, und deshalb sollten Sie nichts mit der Gewerkschaft zu tun haben.“ Nach ihrer Teilnahme an diesen Treffen hatten viele seiner Kolleginnen und Kollegen Angst, über die Gewerkschaft zu sprechen, weil sie befürchteten, dass man ihnen dann kündigen würde. Ervan berichtet, dass das Management Druck auf mehrere Beschäftigte (darunter mehrere, mit denen er direkt zusammenarbeitete) ausübte, um sie zur Unterzeichnung notarieller Erklärungen ihres Gewerkschafts Austritts zu bewegen. Einige beugten sich diesem Druck (obwohl manche anschließend wieder in die Gewerkschaft eintraten). In ihrem Bemühen, die Unterzeichnung dieser Formulare sicherzustellen, fuhrten Mitglieder des Managements die Beschäftigten in einem Firmenwagen oder Funktaxi zum mehrere Kilometer entfernten Notar.

²⁴ Der Mindestlohn beträgt derzeit 739,8 TL netto pro Monat für Arbeitnehmer/innen über 16 Jahre.

²⁵ Die „Hungerschwelle“ (935 TL) beinhaltet Lebensmittelkosten für die angemessene und ausgewogene Ernährung einer vierköpfigen Familie; die „Armutsschwelle“ (3.048 TL) beinhaltet Kosten für Lebensmittel, Kleidung, Wohnung, Transport, Bildung, Gesundheit und andere grundlegende Ausgaben. Untersuchung der TÜRK-IS im Besitz des Autors.

Ervan verlangt eine Wiedereinstellung per Gerichtsurteil sowie den gesetzlichen Schutz seines Rechts auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft. Er befürchtet, dass er selbst bei einer Wiedereinstellung ohne den Schutz einer Gewerkschaft jederzeit aus willkürlichen Gründen vom DHL-Management entlassen werden könnte, wie schon zuvor.

4. Interview mit Burcu Sonbahar, Leiharbeiterin, Lager Kirac, Istanbul, 10. September 2012

„Nach meinem Gewerkschaftsbeitritt bestellte mich der Personalfachmann zu einem Gespräch und sagte mir: ‚Sie gehen zur dunklen Seite über‘ und ‚Sie gehen zur anderen Seite über‘. Ich wusste, dass das eine Warnung war.“

Sonbahar wurde zusammen mit drei anderen Leiharbeitskräften am 6. Juli 2012 entlassen. Alle Leiharbeiter/innen sind für die Platin Group tätig. Gemäß zahlreichen internationalen Standards – darunter die Ruggie-Leitlinien zur Verantwortung der Wirtschaft für die Menschenrechte und die OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen – muss DHL seiner Sorgfaltspflicht nachkommen und gewährleisten, dass auch im Falle seiner Leiharbeitskräfte deren grundlegenden Rechte gewahrt werden. Manager der Agentur, die sie nie zuvor getroffen hatten, teilten den Beschäftigten mit, dass sie nicht die notwendige Mehrarbeit geleistet hätten und Kundenbeschwerden über ihre unbefriedigende Arbeitsleistung eingegangen seien. Keine der entlassenen Leiharbeitskräfte erhielten irgendetwelche Beweise oder spezifischen Beispiele für ihre angeblich unbefriedigende Leistung.

Sonbahar erhielt eine Vorwarnung vor ihrer möglichen Kündigung. Eine Woche zuvor sprachen ein Betriebsleiter und ein Personalfachmann mit ihr. Sie sagten, sie seien mit ihrer Arbeit zufrieden, hätten jedoch gehört, dass sie „zur dunklen Seite übergeht“ und „zur anderen Seite übergeht“, dies würde ihr bei DHL Türkei Probleme bereiten. Sie verstand diese Bemerkungen als klaren Hinweis auf ihre Mitgliedschaft in der Gewerkschaft, der sie im Mai 2012 beigetreten war.

Sonbahar hatte mehrere Ehrungen für ihre herausragenden Leistungen bei der Arbeit erhalten. Sie wurde ursprünglich im August 2009 als Lagerarbeiterin eingestellt und dann 2011 zu einer Position im Informationssystem-Bereich befördert. Im gleichen Jahr erhielt sie auch eine Auszeichnung als „Zweitbeste Arbeitskraft des Jahres“ und eine Beförderung. Wie viele andere Beschäftigte in DHL-Lagern war sie TÜMTIS im Mai 2012 beigetreten, weil sie über die niedrigen Löhne und fehlenden Lohnerhöhungen trotz ihrer ausgezeichneten Leistungsbilanz frustriert war.

Das Management wusste von ihrer Zugehörigkeit zur Gewerkschaft, da sie Beschäftigte in der Streikpostenkette besucht hatte, die wegen ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft entlassen worden waren. Wachkräfte führen Listen darüber, wer die Streikposten besucht. Nach ihrem Gewerkschaftsbeitritt, so Sonbahar, hielt das Management ein Treffen mit ihr und mehreren anderen Beschäftigten ab und verkündete: „Wir wissen, dass ihr Fans von Fenerbahce seid“, was jeder als Warnung vor einem Eintritt in die Gewerkschaft verstand. Sie berichtet, dass das Management Leiharbeitskräfte unter Druck gesetzt oder ihnen finanzielle Anreize geboten hat, um sie zur Unterzeichnung notarieller Erklärungen ihres Gewerkschafts Austritts zu bewegen. Leiharbeitskräfte befürchten noch mehr als fest angestellte DHL-Beschäftigte, mit der Gewerkschaft in Verbindung gebracht zu werden, da sie Angst haben, eher entlassen zu werden und in diesem Fall nicht ihren Lohn für die bereits geleisteten Arbeitsstunden zu erhalten. Sie wissen ganz genau, dass das Management andere DHL-Beschäftigte wegen ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft entlassen hat und nur wenige Monatsgehälter Entschädigung dafür zahlen musste.

Nach ihrer Kündigung wurde Sonbahar vom Management informiert, man werde mehrere Monatsgehälter als Abfindung auf ihr Konto überweisen, doch würde sie diese Summe nur erhalten, wenn sie sich bereit erklärt, das Unternehmen nicht zu verklagen. Sie hat diese Erklärung nicht unterzeichnet und sagt, sie wolle eine Wiedereinstellung in ihrer alten Position, keine finanzielle Entschädigung.

5. Interview mit Ali Yilmaz, Leiharbeiter, Lager Kirac, Istanbul, 10. September 2012

„Als ich einwand, dass ich eine gute Leistungsbilanz hätte, sagte der Betriebsleiter: ‚Darüber können wir sprechen bis morgen früh, aber das Ergebnis wird das gleiche sein. Akzeptieren wir einfach [die Kündigung] und lassen wir es hinter uns.‘“

Yilmaz war seit 2010 im DHL-Lager beschäftigt, nachdem er ein Jahr in der Druckabteilung Produkte etikettiert hatte. Er gehört zu der Gruppe von Leiharbeitskräften, die wie im vorigen Interview beschrieben bei dem Treffen am 6. Juli entlassen wurden. Ihm wurde gesagt, er habe nicht genügend Mehrarbeit geleistet und sich mit Managern und Kolleg/innen gestritten. Als er einwand, er habe im vorigen Monat 110 Überstunden gearbeitet – was er mit Dokumenten belegen kann – und nie Probleme mit Vorgesetzten oder anderen Beschäftigten gehabt, sagte ihm ein Betriebsleiter: „Darüber können wir sprechen bis morgen früh, aber das Ergebnis wird das gleiche sein. Akzeptieren wir einfach [die Kündigung] und lassen wir es hinter uns.“

In seinen drei Jahren beim Unternehmen hatte das Management ihn kein einziges Mal im Zusammenhang mit Leistungsproblemen verwarnt. Vielmehr wurde seine Versetzung vom Produktetikettierer zum Lagerarbeiter als Beförderung für gute Arbeitsleistung angesehen. Yilmaz mochte seine Arbeit und hatte eine gute Beziehung zu seinen Vorgesetzten, aber wie die anderen Beschäftigten machte er sich Sorgen um niedrige Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen. Infolgedessen trat er im Mai 2012 der Gewerkschaft bei. Seine Kolleg/innen und Manager wussten von seinen Gewerkschaftsaktivitäten, da er andere für einen Gewerkschaftsbeitritt geworben hatte. Oft brachte er ihre Ausweisunterlagen zu Sonbahar, die sie kopierte. Kurz vor seiner Entlassung erfuhr Yilmaz, dass Kolleginnen und Kollegen unter Druck gesetzt oder ihnen finanzielle Anreize geboten wurden, um aus der Gewerkschaft auszutreten. Einige traten aus, erhielten aber nicht die finanziellen Anreize, die das Management ihnen versprochen hatte.

Nach mehreren Entlassungen wegen Gewerkschaftsmitgliedschaft, so Yilmaz, sagten ihm einige Leiharbeitskräfte, sie hätten zu viel Angst vor einer Kündigung, um mit ihm über die Gewerkschaft zu sprechen, obwohl sie die Gewerkschaft nach wie vor unterstützten. Und die Gefahr einer Entlassung ist sehr real: Yilmaz' eigener Bruder wurde ebenfalls entlassen, allein wegen seiner Verwandtschaft zu Yilmaz, obwohl er als Student nur an Wochenenden bei DHL arbeitete und ihm daher die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft gar nicht offen stand. Yilmaz berichtete darüber hinaus von mehreren anderen gewerkschaftsfeindlichen Maßnahmen. Kurz vor seiner Entlassung hatte das Management beispielsweise einen Pausenbereich abgegrenzt, um es den Beschäftigten zu erschweren, miteinander zu kommunizieren, und Gespräche über eine gewerkschaftliche Organisation einzuschränken.

6. Aktueller DHL-Beschäftigter, Kirac, Istanbul, 10. September 2012

„Das Management sagte bei den Treffen: ‚Ihr seid entweder für uns oder gegen uns, und wenn ihr gegen uns seid, werdet ihr gefeuert.‘“

Der Befragte ist seit neun Jahren bei DHL beschäftigt. In den letzten Jahren haben sich die Arbeitsbedingungen seiner Aussage nach von Tag zu Tag verschlechtert, während Gehälter für Lagerbeschäftigte kaum gestiegen sind. Er trat der Gewerkschaft im Jahr 2012 aufgrund der stetigen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bei. Dies war aber nicht das erste Mal, dass er sich für die Rechte von Lagerbeschäftigten eingesetzt hatte.

Nach seinem Eintritt in die Gewerkschaft begann das Management Treffen mit Beschäftigten zu organisieren, in denen diese gewarnt wurden: „Ihr seid entweder für uns oder gegen uns, und wenn ihr gegen uns seid, werdet ihr gefeuert.“ Ein Personalfachmann warf ihm vor, andere Beschäftigte zum Eintritt in die Gewerkschaft zu drängen – was er kategorisch verneint –, und verlangte von ihm, in einer notariell beglaubigten Erklärung von solchen Aktivitäten Abstand zu nehmen.

Laut seinen Aussagen begann das DHL-Management im Mai 2012, Beschäftigte zu Problemen am Arbeitsplatz und ihren Beziehungen zu Vorgesetzten zu befragen. In seinen neun Jahren beim Unternehmen hatte er Treffen wie diese noch nie zuvor erlebt. Mehrere seiner Kolleg/innen wurden finanzielle Anreize in Aussicht gestellt, um aus der Gewerkschaft auszutreten, und in mindestens einem Fall hatte Riza Balta, der nationale Personaldirektor von DHL Türkei, einem Beschäftigten persönlich einen finanziellen Anreiz geboten.

Nachdem sein Antrag auf finanzielle Unterstützung in einer persönlichen Angelegenheit abgelehnt worden war, erklärte ihm ein Manager, dass DHL ihm diese Unterstützung durchaus gewähren könnte – jedoch nicht,

solange er der Gewerkschaft angehöre. Nach mehrjähriger Zusammenarbeit betrachtete er den Manager als einen Freund, und gab an, dass solche Ersuche anderer Beschäftigter – selbst jener ohne seine lange Dienstzeit und vorbildliche Leistungsbilanz – routinemäßig bewilligt wurden. Tatsächlich hatte ein Kollege kurz zuvor finanzielle Unterstützung für seine Hochzeitsausgaben erhalten.

Er vermutet, dass die meisten Betriebsleiter der Gewerkschaft feindlich gegenüberstehen, weil sie wissen, dass es ihren eigenen beruflichen Aussichten schadet, wenn die ihnen unterstellten Beschäftigten einer Gewerkschaft beitreten. Widersetzen sie sich dagegen erfolgreich einer gewerkschaftlichen Organisierung, ist das gut für ihre Karriere. Trotz dieser Feindseligkeit von Managementseite schätzt er, dass 90 % der Beschäftigten in seinem Betrieb und dem benachbarten Lager die Gewerkschaft unterstützen.

7. Interview mit XX, aktueller DHL-Beschäftigter, Istanbul, 10. September 2012

„Uns wird gesagt, die Gewerkschaft sei ‚nicht zu Ihrem eigenen Wohl‘ und werde unserer ‚Zukunft beim Unternehmen schaden.‘“

XX ist seit Juni 2008 als Anlagenbediener bei DHL beschäftigt und trat der Gewerkschaft aufgrund niedriger Löhne und sich verschlechternder Arbeitsbedingungen im Jahr 2012 bei. Nachdem einige gewerkschaftsfreundliche Beschäftigte entlassen wurden, nahm er an einem Gewerkschaftstreffen außerhalb der Arbeit teil und beschloss, sich für bessere Bedingungen einzusetzen. Wie andere befragte Beschäftigte berichtet er, dass das Management wiederholt Drohungen ausgesprochen und gewerkschaftsfeindliche Kommentare geäußert hat. So begannen Betriebsleiter beispielsweise nach den Entlassungen, Treffen mit Beschäftigten zu halten, bei denen sie ankündigten, dass der Eintritt in die Gewerkschaft „nicht zu Ihrem Wohl“ sei und ihrer „Zukunft beim Unternehmen“ schaden würde.

Mehrere Beschäftigte – alles Gewerkschaftsmitglieder, einschließlich des Teamleiters – wurden seinem Arbeitsteam zugeteilt. Sie waren überzeugt, dass diese Neueinteilung dazu dienen sollte, mehrere Gewerkschaftsmitglieder in einem einzigen Arbeitsteam abzugrenzen und dadurch ihren Kontakt mit Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern im Lager zu beschränken.

Einigen Kolleg/innen von XX wurden finanzielle Anreize in Aussicht gestellt, um aus der Gewerkschaft auszutreten, und mindestens einem Beschäftigten wurde ein solcher Anreiz von Riza Balta, dem nationalen Personaldirektor von DHL Türkei, persönlich geboten. Diesem Beschäftigten wurden auch finanzielle Anreize geboten, andere zu einem Austritt zu überreden. Im August 2012 versuchte er, mehrere Kolleginnen und Kollegen von XX zu einem Rücktritt von ihrer Mitgliedschaft zu bewegen, um seine Belohnung zu kassieren.

8. Interview mit Cengiz Sahinci, Lager Gebze 2, Ankara, 10. September 2012

„Er [der Betriebsleiter] sagte: ‚Wie werden Sie Ihre Kinder ernähren? DHL diskutiert nicht über die Gewerkschaft, sondern wird Sie einfach feuern. Als Ihr Freund bitte ich Sie, sich das [den Eintritt in die Gewerkschaft] noch einmal zu überlegen.‘“

Sahinci war seit zehn Jahren bei DHL beschäftigt, acht davon als Teamleiter, bevor er am 11. Juli 2012 entlassen wurde. Vor DHL hatte er beim Logistikanbieter Exel gearbeitet. Er trat im Juni 2012 aufgrund niedriger Löhne und sich verschlechternder Arbeitsbedingungen im Lager der Gewerkschaft bei. Ab Ende Juni 2012, wenige Wochen nach seinem Eintritt in die TÜMTIS, wurde Sahinci zu Treffen beordert, in denen Betriebsleiter und Personalfachkräfte fragten: „Was werden Sie tun, wenn Sie gefeuert werden? Wie werden Sie Ihren Lebensunterhalt verdienen? Wie werden Sie Ihre Familie ernähren?“ Bei zwei solchen Gesprächen informierte ihn das Management (fälschlicherweise), dass die Gewerkschaft TÜMTIS mit der PKK oder Arbeiterpartei Kurdistans in Verbindung stehe – einer terroristischen Gruppe, die seit Jahren einen bewaffneten Kampf gegen den türkischen Staat führt. Man fragte ihn: „Wissen Sie überhaupt, was für einer Organisation Sie angehören?“. Im Rahmen des dritten Treffens versprach man ihm eine Beförderung und Gehaltserhöhung, wenn er aus der Gewerkschaft austreten würde. Beim letzten Gespräch wurde Sahinci mitgeteilt, dass man ihn kündige – angeblich, weil er sich mit Managern gestritten und das Arbeitsumfeld gestört habe.

Während seiner zehnjährigen Tätigkeit bei DHL hatte das Management Sahinci wiederholt für seine gute Arbeitsleistung gelobt. Beispielsweise erhielt eines seiner Arbeitsprojekte 2011 eine Auszeichnung für das „beste Projekt des Jahres“. Nicht nur legte das DHL-Management keinerlei Beweise für seine angeblich störenden Aktivitäten vor, sondern ein Manager gab auch zu, dass man ihn wegen seiner Gewerkschaftsaktivitäten entlasse.

Im Rahmen des Treffens, bei dem man ihn über seine Kündigung informierte, sagte der Betriebsleiter Serkan Yardima: „Was kann ich tun? Ich kann nicht aufschreiben, dass Sie wegen Gewerkschaftsaktivitäten entlassen werden. Wenn ich dies nicht tue, wird morgen jemand mit mir über die Kündigung meines Vertrags sprechen.“ Yardima gab zu, dass der wahre Grund für Sahincis Kündigung seine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft sei, dass er dies jedoch nicht offiziell anerkennen könne. Der Betriebsleiter, den Sahinci als einen Freund betrachtete, hatte sich zuvor vier Mal mit ihm getroffen, um ihn vor einem Eintritt in die Gewerkschaft zu warnen, und dabei gesagt: „Wie werden Sie Ihre Kinder ernähren? DHL diskutiert nicht über die Gewerkschaft, sondern wird Sie einfach feuern. Als Ihr Freund bitte ich Sie, sich das [den Eintritt in die Gewerkschaft] noch einmal zu überlegen.“

Kurz vor seiner Entlassung traten vier seiner Freunde – zwei davon Mitglieder seines Teams – aus der Gewerkschaft aus, da sie Angst hatten, ihren Job zu verlieren. Nachdem er die größte Zeit seines Berufslebens bei DHL verbracht hatte, war Sahinci tief erschüttert, so plötzlich wegen Gewerkschaftsmitgliedschaft entlassen zu werden. Er ist jedoch zuversichtlich, dass er letztendlich eine Wiedereinstellung erwirken und seine grundlegenden Arbeitsrechte behaupten wird. Er sagt: „Ich weiß, dass ich im Recht bin. Ich vertraue der Gewerkschaft und warte darauf, meine Rechte auszuüben.“

9. Interview mit Israfil Cavdar, Lager Gebze 2, 12. September 2012

„Er [der Betriebsleiter] sagte mir: ‚Sie kennen den wahren Grund [für Ihre Entlassung]‘. Damit meinte er, es lag daran, dass ich in der Gewerkschaft aktiv war.“

Cavdar wurde am 22. Dezember 2011 entlassen, nachdem er über fünfeinhalb Jahre als Gabelstaplerfahrer bei DHL gearbeitet hatte. Kurz nach seinem Eintritt in die Gewerkschaft wurde Cavdar zu einem Treffen mit zwei Personalmanagern gebeten und aufgefordert, sein Handy auszuschalten. Sie befragten ihn darüber, warum er der Gewerkschaft beigetreten sei und mit wem er über die Gewerkschaft gesprochen habe. Er weigerte sich, Fragen über die Gewerkschaft zu beantworten. Rund eine Woche später legte ein Betriebsleiter, Bora Bozdenir, ihm sein Kündigungsschreiben vor. Laut Cavdar stand darin, er habe durch sein (nicht näher beschriebenes) Verhalten dem Unternehmen geschadet. Bozdenir, den er als einen Freund betrachtete, bestätigte jedoch, dass es keine Aufzeichnungen über sein störendes Verhalten gab, und erklärte: „Sie kennen den wahren Grund [für Ihre Kündigung]“, womit er andeutete, dass es an seiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und -aktivität lag. Tatsächlich gab Bozdenir in seiner Aussage vor Gericht zu, dass DHL keinerlei Hinweise auf unbefriedigende Arbeitsleistung oder irgendwelches anderes Fehlverhalten von Cavdar besaß.

Es überraschte Cavdar nicht, wegen seiner Gewerkschaftsmitgliedschaft entlassen zu werden. Zwei Wochen vorher hatte sein Lagermanager Ahenby Demircioglu ihn gewarnt, dass man ihn wohl entlassen werde, wenn er nicht aus der Gewerkschaft austrete. Wie andere Lagerbeschäftigte wusste Cavdar von der unbeugsamen Opposition des DHL-Managements gegen die Gewerkschaft. Personalmanager hatten Treffen abgehalten, die es vor der Gewerkschaftsaktivität nie gab und in denen Beschäftigte vor den Gefahren einer Gewerkschaftsmitgliedschaft gewarnt wurden. Nachdem das DHL-Management Beschäftigte wegen ihrer Gewerkschaftsaktivitäten entlassen hatte, herrschte unter Cavdars Kolleg/innen Angst, in irgendeiner Form mit der Gewerkschaft in Verbindung gebracht zu werden, wozu auch gehörte, mit ihm darüber zu sprechen. Ein Lagerarbeiter sagte ihm offen, dass er frisch verheiratet sei und ein Baby habe, weshalb er es sich aus Sorge um seinen Job nicht leisten könne, irgendwelche Verbindungen mit der Gewerkschaft zu haben. Diese Art von Angst und Einschüchterung ist laut Cavdar jetzt im Lager weit verbreitet.

10. Interview mit Sener Yucel, Lager Gebze 2, 12. September 2012

„Manager warnten meine Kolleginnen und Kollegen: ‚Zu eurem eigenen Wohl solltet ihr euch von ihm fernhalten – er hat mit der Gewerkschaft zu tun.‘ [Danach] hatten sie Angst, mit mir gesehen zu werden.“

Vor seiner Kündigung am 24. Juli 2012 war Yucel acht Jahre lang bei DHL Logistics beschäftigt, davon sechs Jahre als Teamleiter. Yucel wurde zu einem Treffen mit einem Personalfachmann und einem Betriebsleiter – Serkan Yardimci und Samet Yesildag – geladen und informiert, man werde ihn wegen unbefriedigender Arbeitsleistung und Streiten mit Managern entlassen. Er bestritt diese Anschuldigungen und verlangte Einzelheiten seiner „unbefriedigenden Arbeitsleistung“, aber das Management gab ihm keine weiteren Informationen.

In seiner achtjährigen Tätigkeit bei DHL Logistics hatte Yucel nie ein Problem mit seinen Vorgesetzten gehabt und wurde oft für seine gute Arbeitsleistung gelobt. Sein Arbeitsteam arbeitete häufig die Nacht durch, um dringende Aufträge zu erledigen, und auf Anweisung der Lagerleitung führte das Team seine Arbeit gelegentlich auf eine Weise aus, die gegen Sicherheitsvorschriften verstieß. Die Beschäftigten wussten nicht, dass sie etwas Falsches taten, und wollten nur ihre Arbeit termingerecht erledigen.

Sowohl seine Kolleg/innen als auch Manager wussten, dass Yucel in der Gewerkschaft aktiv war. Eine Woche vor seiner Kündigung hatte ein Betriebsleiter ihn gewarnt, Yucel könnte seinen Job verlieren, wenn er seine Gewerkschaftsaktivitäten nicht aufgäbe. Das Management warnte auch einige seiner Kolleginnen und Kollegen, sich „zu ihrem eigenen Wohl“ von ihm fernzuhalten, da er mit der Gewerkschaft zu tun habe. Infolgedessen hatten mehrere Beschäftigte – selbst Kolleg/innen, die er seit Jahren kannte – zu viel Angst, um in Anwesenheit des Managements mit ihm zu sprechen.

Kapitel 9: Reaktion der Deutsche Post DHL auf Verstöße gegen das Arbeitsrecht in der Türkei

Die Reaktion von DHL Türkei und Deutsche Post DHL auf diese Beweise für Verstöße gegen grundlegende Arbeitsrechte in der Türkei scheint zwei Formen anzunehmen. Zum einen hat das Unternehmen bestritten, dass sein Management das türkische Recht verletzt. Zum anderen hat Deutsche Post DHL in Bonn erklärt, das Unternehmen werde die Vorwürfe hinsichtlich ungerechtfertigter Kündigungen untersuchen und „intern“ handhaben. In Bezug auf den ersten Punkt scheint eindeutig festzustehen, dass das Management von DHL Türkei entgegen den Behauptungen des Unternehmens – wie z. B. in DHLs Bericht zur Unternehmensverantwortung: „International arbeiten wir in den jeweiligen Ländern vor Ort mit den Beschäftigtenvertreter/innen und Gewerkschaften entsprechend den nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten zusammen.“²⁶ – die Gesetze des Landes nicht einhält. Das Gericht hat gegen das Unternehmen entschieden und die Aussagen der Beschäftigten liefern überzeugende Beweise für zahlreiche gewerkschaftsfeindliche Maßnahmen, auch wenn diese angesichts des begrenzten Schutzes der Vereinigungsfreiheit nach dem türkischen Arbeitsgesetz oft nicht leicht zu korrigieren sind.

Wenn das Unternehmen schlicht auf seinem Standpunkt beharrt, man richte sich nach nationalen Gesetzen und mehr nicht, dann wirft dies die Frage auf, warum es überhaupt einen Bericht zur Unternehmensverantwortung erstellt oder den Global Compact der Vereinten Nationen unterzeichnet hat. Mit diesen freiwilligen internen und externen Standards soll schließlich gegenüber wichtigen Stakeholdern demonstriert werden, dass das Unternehmen in seinem Verhalten einen höheren Maßstab anlegt als die begrenzten staatlichen Rechtsbehelfe in Ländern wie der Türkei, und nicht einfach nur sagt: „Wir halten das Gesetz ein.“

Beschränkung der Vereinigungsfreiheit ist Unternehmenspolitik: DHLs Verletzung der grundlegenden Arbeitsrechte in der Türkei ist nicht die unvorhergesehene Folge einer mangelhaft formulierten unternehmenseigenen Politik. Die Verletzung der Arbeitsrechte ist in diesem Fall die Politik. Die Beispiele aggressiven und gewerkschaftsfeindlichen Verhaltens, die in den Interviews beschrieben werden, sind keine isolierten Einzelfälle, sondern Teil einer systematischen und zentralisierten Strategie, gewerkschaftsfrei zu bleiben. In Fällen, in denen Unternehmen z. B. als Nebenprodukt ihrer Herstellungsprozesse Umweltverschmutzung verursachen oder in ihrer globalen Lieferkette Kinderarbeit einsetzen, sind Verstöße normalerweise auf schlecht gestaltete oder umgesetzte Richtlinien zurückzuführen. Es ist nicht die Absicht des Unternehmens, die Umwelt zu verschmutzen oder Kinder in Zulieferbetrieben zu beschäftigen. Bei DHL Türkei dagegen ist die Verletzung grundlegender Arbeitsrechte kein Nebenprodukt einer unzureichenden Richtlinie oder willkürlich handelnder Manager – „individuelles Fehlverhalten“,²⁷ wie die Deutsche Post DHL es in einer Antwort auf Beweise von Verstößen ausdrückte –, sondern das Ergebnis systematischer Bemühungen, die Vereinigungsfreiheit seiner Beschäftigten zu beschränken.

DHLs Entschlossenheit, um jeden Preis gewerkschaftsfrei zu bleiben – und dafür offenbar Gewerkschaftsaktivisten zu entlassen, Beschäftigte durch Druck zum Austritt aus der Gewerkschaft zu drängen, ihnen Entlassung bei Eintritt in die Gewerkschaft anzudrohen und diverse andere gewerkschaftsfeindliche Druckmittel anzuwenden –, ist die Unternehmenspolitik und keine unvorhergesehene Folge einer mangelhaft formulierten und umgesetzten Politik, die darauf abzielt, Verstöße gegen das Arbeitsrecht zu verhindern. Dies bedeutet, dass das Unternehmen in der Lage ist, seine Politik zu ändern und die Arbeitsrechtsverletzungen abzustellen. Dazu muss es jedoch die entlassenen Beschäftigten wieder einstellen, die Einschüchterung von Beschäftigten, die Gewerkschaftsmitglieder sind oder werden möchten, unterlassen und einen Dialog mit der Gewerkschaft aufnehmen, die ihre Beschäftigten vertritt.

²⁶ Deutsche Post DHL: Bericht zur Unternehmensverantwortung (2011), S. 38. Erhältlich unter http://www.dp-dhl.com/content/dam/Investoren/Publikationen/Weitere_Publikationen/2012/DPDHL_Bericht_Unternehmensverantwortung_2011.pdf

²⁷ Quoted in Market Flash, Issue 432, July 26, 2011, p. 12. Available at <http://www.ipc.be/~media/Documents/PUBLIC/Market%20Flash/401-500/MF432.ashx>

Kapitel 10: Beschränkung der Vereinigungsfreiheit: Es gibt einen anderen Weg

„Das DHL-Management hat festgestellt, dass das türkische Gesetz die Rechte von Beschäftigten nicht schützt. Wenn Demokratie gewahrt werden soll, muss DHL die Beschäftigten nach den gleichen Regeln behandeln wie seine Beschäftigten in Deutschland.“

Izzet Cetin, Parlamentsabgeordneter für Ankara der CHP (Republikanische Volkspartei), 14. September 2012

Der Weg der aggressiven und gesetzeswidrigen Gewerkschaftsfeindlichkeit, den DHL eingeschlagen hat, ist nicht irreversibel. Das Unternehmen hat die Wahl, ihre Strategie der Verletzung von Arbeitnehmer/innenrechten und der Beschränkung der Vereinigungsfreiheit aufzugeben. Das Beispiel eines anderen in der Türkei tätigen Unternehmens zeigt, dass Arbeitgeber ihren Kurs ändern und Kooperation statt Konflikt wählen können. Wie DHL wählte auch ein anderer großer Expressdienst in der Türkei, United Parcel Service (UPS), zunächst den Weg einer gesetzeswidrigen Gewerkschaftsfeindlichkeit. Das UPS-Management entließ mehr als 150 Arbeitnehmer/innen, die der TÜMTIS beigetreten waren, und widersetzte sich aggressiv jeglichen Versuchen seiner Beschäftigten, eine unabhängige Vertretung zu organisieren. Genau wie DHL behauptete das UPS-Management anfänglich, man habe die Beschäftigten aufgrund ihrer „unbefriedigenden Arbeitsleistung“ entlassen, konnte jedoch keine glaubwürdigen Beweise für diese Begründung der Entlassungen vorlegen, die sich zudem eindeutig gegen Gewerkschaftsmitglieder und -aktivisten richteten. Das Regionaldirektorat des Ministeriums für Arbeit und soziale Sicherheit entschied infolgedessen, dass die Entlassungen bei UPS unbegründet waren.²⁸

In Reaktion auf eine internationale, über die ITF und UNI koordinierte Kampagne im Jahr 2012 gab das Unternehmen UPS – das im Gegensatz zu DHL den UNGC nicht unterzeichnet hat – seine Strategie der Konfrontation und Feindseligkeit auf. Das Management stellte die entlassenen Beschäftigten wieder ein und mischte sich nicht mehr in die freie Wahl seiner Arbeitnehmer/innen ein. Mit freier Wahl und ohne Einschüchterung entschieden diese sich für die gewerkschaftliche Organisation und Kollektivverhandlungen durch die TÜMTIS. Unternehmen und Gewerkschaft haben seitdem einen Kollektivvertrag ausgehandelt, der die Arbeitsbedingungen regelt und sowohl UPS als auch den Beschäftigten zugute kommt. Die Beschäftigten profitieren von besserer Bezahlung und Arbeitsbedingungen, und das Unternehmen profitiert von einer kooperativen und produktiven Belegschaft ohne die destruktiven und gestörten Arbeitsbeziehungen, die zuvor dort herrschten.

DHL könnte einen ähnlichen Weg einschlagen. Würde das Unternehmen die Prinzipien des „konstruktiven Dialogs“ einhalten, die es in seinem Bericht zur Unternehmensverantwortung beschreibt, und die Kernübereinkommen der IAO sowie die Prinzipien des UNGC respektieren, könnte es diesen Disput beilegen und die Rechte seiner Arbeitnehmer/innen in der Türkei schützen. Jüngste Ereignisse in DHL-Lagern – wo Beschäftigte Angst haben, der Gewerkschaft beizutreten oder gar über sie zu sprechen – scheinen jedoch darauf hinzudeuten, dass das Unternehmen nicht in der Lage ist, die Prinzipien seines eigenen Verhaltenskodex zu implementieren und zu überwachen. Trotz überzeugender Beweise des Gegenteils bleibt das Unternehmen bei seiner Behauptung, man habe die Gewerkschaftsaktivisten und -mitglieder wegen unbefriedigender Arbeitsleistung entlassen, und erklärt, dass man es sich nicht leisten könne, in der Türkei eine Gewerkschaft zu haben. Statt von Eingriffen Abstand zu nehmen, schüchtert es Beschäftigte ein, um sie von einem Gewerkschaftsbeitritt abzuhalten, und diskriminiert Gewerkschaftsmitglieder bei der Arbeit. Er sieht so aus, als ob Deutsche Post DHL weiterhin entschlossen ist, die Vereinigungsfreiheit seiner Beschäftigten in der Türkei zu beschränken.

²⁸ Molly McGrath und Demet Dinler: „Strategic Campaigning in Multinational Companies: The Case of UPS in Turkey“ (2011); International Transport Federation: „UPS ordered to reinstate workers in Turkey“, 12. November 2010.