



Gewerkschaften in Zypern

Geschichte der Teilung, gemeinsame Herausforderungen in der Zukunft

GREGORIS IOANNOU & SERTAC SONAN

Dezember 2014

- Seit den 1950er Jahren agieren Gewerkschaften auf Zypern aufgrund der fortdauernden ethnischen und territorialen Teilung unter unterschiedlichen Bedingungen. Die griechisch-zypriotischen Gewerkschaften im Süden sind wesentlich größer und repräsentieren Beschäftigte im öffentlichen und privaten Sektor, während die türkisch-zypriotischen Gewerkschaften klein und ausschließlich im relativ großen öffentlichen Sektor des Nordens organisiert sind. Auf beiden Seiten der Grenzlinie ist die Gewerkschaftsdichte seit mehr als zwei Jahrzehnten kontinuierlich gesunken.
- Die Gewerkschaften sind auf beiden Seiten der Grenze stark politisiert: Im Süden sind sie direkt mit politischen Parteien und ihren Ideologien verbunden, während die politische Zuordnung im Norden weniger direkt ist und die politische Identität vor allen Dingen von der Position im Zypern-Konflikt abhängt.
- Die zyprischen Arbeitsbeziehungen entstanden im letzten Jahrzehnt der britischen Kolonialherrschaft nach dem Vorbild des britischen Modells, d. h. der Staat hat eine eingeschränkte Rolle bei der Vermittlung und greift nicht direkt durch gesetzliche Regelungen oder politische Interventionen in den Arbeitsmarkt ein.
- Tarifverhandlungen im griechischen Teil finden sowohl auf Branchen- als auch auf Unternehmensebene statt, allerdings wächst der Anteil der betrieblichen Tarifvereinbarungen zu Lasten der sektoralen. Im türkischen Teil Zyperns finden Tarifverhandlungen vor allem im öffentlichen und halb-öffentlichen Sektor statt und beschränken sich hier auf die betriebliche Ebene.
- In den letzten Jahren wurde aufgrund des Drucks aus der Türkei bzw. der Troika in beiden Teilen eine strikte Sparpolitik betrieben. Während der Wirtschaftskrise und in Folge neoliberaler Krisenpolitik ist der soziale Dialog in beiden Teilen der Insel geschwächt worden und Gewerkschaften haben zunehmend größere Schwierigkeiten, ihre Mitglieder – ganz zu schweigen von der gesamten Arbeitnehmerschaft – zu schützen.



Inhalt

1. Einführung und geschichtlicher Hintergrund	3
1.1 Geschichte der Gewerkschaften in Zypern	3
1.2 Repräsentativität und Dynamik	6
1.2.1 Der Süden	6
1.2.2 Der Norden	8
2. Das System der Arbeitsbeziehungen sowie Rahmen und Umfang der Gewerkschaftsarbeit	11
2.1 Der Süden	11
2.2 Der Norden	13
3. Allgemeine wirtschaftliche Bedingungen und Tarifverhandlungen	14
3.1 Der Süden	14
3.2 Der Norden	18
4. Gewerkschaften und Politik	20
4.1 Der Süden	20
4.2 Der Norden	21
5. Ausblick auf die kommenden Jahre und Resümee	21
5.1 Der Süden	21
5.2 Der Norden	23
Abkürzungen	25
Literatur	26

1. Einführung und geschichtlicher Hintergrund

Zypern ist eine kleine Insel im südöstlichen Mittelmeerraum. Sie wird von etwa einer Million Menschen bewohnt und Griechisch und Türkisch sind die Hauptsprachen. Zypern kam 1878 unter britische Herrschaft und wurde 1925 zu einer britischen Kronkolonie. Die Unabhängigkeit erreichte die Insel 1960. Der politische Konflikt zwischen den beiden größten Bevölkerungsteilen der Insel, den griechischen Zyprioten mit 77 Prozent und den türkischen Zyprioten mit 18 Prozent Bevölkerungsanteil (1960), führte zu gewalttätigen Auseinandersetzungen zwischen den Bevölkerungsgruppen und 1964 zum Rückzug der türkischen Zyprioten aus den staatlichen Institutionen. 1974 enden Interventionen Griechenlands und der Türkei schließlich mit der faktischen territorialen Teilung der Insel. Die vollständige Trennung der beiden Bevölkerungsteile beendete so einen Prozess, der Ende der 1950er Jahre begonnen hatte. Ungefähr 37 Prozent des nördlichen Teils der Insel kamen unter türkische Kontrolle.

Die Insel ist bis heute geteilt, da alle Versuche einer Einigung bisher gescheitert sind. Während die Wirtschaft im Süden der Insel, dem griechischen Teil der Republik Zypern, in den 1980er und 1990er Jahren gewachsen ist und die Republik 2004 der Europäischen Union und 2008 der Eurozone beitrug, konnte der türkische Teil dieser Entwicklung nicht folgen, vor allem weil die internationale Gemeinschaft den separatistischen Weg und die Gründung der Türkischen Republik Nordzypern (*Kuzey Kıbrıs, Turk Cumhuriyeti*, TRNC) 1983 nicht anerkannte. Die TRNC wird nur von der Türkei anerkannt und auch von ihr finanziert. Tatsächlich aber bestand schon immer eine wirtschaftliche Spaltung der Insel. Seit der ottomanischen Zeit haben die türkischen Zyprioten vor allem in der öffentlichen Verwaltung und in der Landwirtschaft gearbeitet, während die griechischen Zyprioten den Handel übernommen haben. 1961 lag das durchschnittliche Einkommen der türkischen Zyprioten um 20 Prozent unter dem der griechischen Zyprioten (Nötel, zitiert in Kedourie, 2005: 653). Dieser Abstand vergrößerte sich drastisch nach der ersten geografischen Teilung infolge der Auseinandersetzungen zwischen den Bevölkerungsgruppen 1963. 1971 lag das türkisch zypriotischen Einkommen pro Einwohner um 50 Prozent niedriger (ebd.) Die Kluft wuchs nach 1974 weiter und 2000 lag das griechisch-zypriotischen Einkommen pro Einwohner

bei 13.155 US-Dollar, während das der türkischen Zyprioten nur 5.966 US-Dollar betrug (Economist Intelligence Unit, zitiert in Ayres, 2003). Die aktuellsten Zahlen deuten auf eine geringfügige Annäherung: 2012 lag das türkisch-zypriotische Einkommen pro Einwohner bei 58 Prozent des griechisch-zypriotischen (Mullen, Apostolides und Besim, 2014: 7). Um schließlich noch ein Bild von der gesamten Größe der beiden Volkswirtschaften zu geben, sollte erwähnt werden, dass das griechisch-zypriotische BNP im gleichen Jahr bei 17,7 Milliarden Euro lag und das des türkischen Zypern 2,6 Milliarden Euro betrug (ebd.).

Der folgende Bericht beginnt mit einem gemeinsamen Abschnitt (1.1) über die Geschichte der Gewerkschaften in Zypern, der die auseinanderlaufenden Entwicklungen der griechisch- und türkisch-zypriotischen Gewerkschaften zeigt. In den darauf folgenden Teilen werden Süd- und Nordteil getrennt voneinander analysiert. In Abschnitt 1.2 folgt eine Darstellung der Repräsentativität und Dynamik der Gewerkschaften. Kapitel 2 beschäftigt sich mit den Arbeitsbeziehungen und dem Kontext und Umfang der Gewerkschaftsarbeit. In Kapitel 3 geht es um den Arbeitsmarkt in beiden Teilen Zyperns und die wichtigsten Aufgaben der Gewerkschaften mit Hinblick auf die derzeitigen allgemeinen ökonomischen Bedingungen und die Formen der Tarifverhandlungen, während Kapitel 4 die politische Dimension der Gewerkschaften in Zypern beschreibt. Das abschließende Kapitel 5 blickt auf die Herausforderungen der kommenden Jahre, die sowohl für die griechisch- als auch für die türkisch-zypriotischen Gewerkschaften von der alles dominierenden Sparpolitik bestimmt werden.

1.1 Geschichte der Gewerkschaften in Zypern

Gewerkschaften bildeten sich in Zypern in den 1920er und 1930er Jahren aus Komitees heraus, die bei spontanen Minen- und Bauarbeiterstreiks gegründet wurden, und aus den Arbeiterzentren, die in den wichtigsten Städten entstanden. Kommunistische Aktivisten spielten eine Hauptrolle bei dieser Entwicklung und hatten sich als Gewerkschaftsführer etabliert, als die Gewerkschaften in den 1940er Jahren ihre Mitgliederzahlen exponentiell steigern konnten. Bei den anfänglichen Kämpfen waren sowohl die griechischen als auch die türkischen Arbeiter Zyperns beteiligt, die in ethnisch gemischten Gewerkschaften organisiert waren. Aller-

dings führte der ethnische Konflikt an der Basis und die politische Polarisierung zwischen Links und Rechts, die zu Beginn des Kalten Krieges ihren Höhepunkt erreicht hatte, zu einer Spaltung der Arbeiterbewegung entlang ideologischer und ethnischer Unterschiede. Zusätzlich zu den »alten Gewerkschaften« unter der Führung des Panzyprischen Gewerkschaftskomitees (PSE) (nach 1945 Panzyprische Arbeitergewerkschaft, PEO), die mit der ehemaligen kommunistischen Partei Zyperns, der Fortschrittspartei des werktätigen Volkes (AKEL) verbunden war, entstanden 1944 neue Gewerkschaften, die sich national (griechisch und türkisch) und anti-kommunistisch definierten.

Obwohl türkische Zyprioten schon 1943 begannen ihre eigenen Gewerkschaften zu gründen und nach und nach eine Dachorganisation, die Vereinigung der türkisch-zypriotischen Arbeitergewerkschaften (*Kıbrıs Türk İsci Birlikleri Kurumu*, KTIBK), schufen, die 1945 unter der Kontrolle der türkischen Nationalisten stand, führte das nicht gleich zur Beendigung der Kooperation zwischen den Gewerkschaften der beiden Bevölkerungsgruppen. Denn die »Forderungen der türkischen Arbeiter konnten nicht umgesetzt werden, wenn sie nicht Teil der größeren Gewerkschaftsbewegung blieben« (Ktoris, 2013: 24). Aufgrund ihres Erfolges, »Arbeiterrechte für alle zyprischen Arbeiter in einer Zeit zu sichern, (...) als [vor allem türkische Zyprioten] zermürbenden wirtschaftlichen Bedingungen ausgesetzt waren« (ebd.: 24-5), gelang es PEO weiterhin auch die türkisch-zypriotischen Arbeitskräfte für sich gewinnen. Der endgültige Bruch in der zyprischen Arbeiterbewegung geschah nach dem Beginn des Aufstands der nationalen Organisation zypriotischer Kämpfer (EOKA), um *enosis* (die Vereinigung) zu erreichen, und der Gründung der türkisch-zypriotischen Gegen-*enosis*, der Türkischen Widerstandsbewegung (*Türk Mukavemet Teskilati*, TMT). Nach dem EOKA-Aufstand wuchs die Zahl der KTIBK-Mitglieder von 470 (1953) auf 2.214 (1955) (ebd.: 35). Auch wenn die Zahl bis 1958 wieder auf 1.137 gesunken ist, stieg sie nach der Terror-Kampagne der TMT gegen die türkisch-zypriotischen Arbeitskräfte, die noch Mitglied in griechisch-zypriotischen Gewerkschaften waren, 1959 auf 4.829 an (zu den Zahlen, vgl. Dedecay, 1981: 29; ausführlicher über den Wandel von der klassenbasierten zur ethnischen Gewerkschaftsbewegung in der türkisch-zypriotischen Bevölkerung, vgl. An, 2005). Dies markierte die Teilung der zyprischen Arbeiterbewegung, die bis heute anhält.

In den 1950er Jahren wurden die Gewerkschaften zu fest etablierten sozialen und politischen Kräften in der zyprischen Gesellschaft. Die Anzahl der insgesamt in Gewerkschaften organisierten Zyprioten wuchs 1956 auf 42.928 (Slocum, 1972). Darüber hinaus konnten die Gewerkschaften für ihre Mitglieder und die Beschäftigten insgesamt einige Grundrechte und Ansprüche sichern, die in Tarifverträgen festgelegt wurden und zu einer allgemeinen Verbesserung des Lebensstandards beitrugen. Bei der Überführung in eine unabhängige Republik erkannten die kolonialen Institutionen die Gewerkschaften als wichtigen Einflussfaktor in der Arbeits- und Sozialpolitik an und die Gewerkschaftsführer wurden eingeladen, das neue Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit bei der Anpassung und dem Ausbau der Arbeitsgesetzgebung, der Sozialversicherungen und der Sozialpartnerschaft zu beraten. Die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) wurden ratifiziert, eine Grundvereinbarung setzte den Rahmen für die Streitschlichtung fest und das Gewerkschaftsgesetz wurde in den ersten Jahren der Unabhängigkeit liberalisiert. Die Verfassung der Republik garantierte die schon früher erzielten Erfolge der Gewerkschaftsbewegung wie die Festschreibung der Rechte auf friedliche Versammlung, Vereinigung mit anderen und Streik in den Artikeln 21, 26 und 27. Das Arbeitsministerium übernahm die Aufgabe, die Arbeitsbeziehungen und das System der Sozialversicherungen zu beaufsichtigen.

Die Atmosphäre der Stabilität und des Friedens, die nach der Vereinbarung über die Gründung der Republik 1960 einsetzte, hielt nicht lange. 1963 brachen Konflikte zwischen den Bevölkerungsgruppen aus. Die türkisch-zypriotische Bevölkerung lebte daraufhin in ghettoähnlichen Gebieten unter militärischer Kontrolle. »Diese Gebiete waren im Grunde abgeschlossene Enklaven, die sich über die ganze Insel verteilten« (Sonan, 2014: 60). Unter diesen Umständen wurden die Aktivitäten der Gewerkschaften stark beschnitten. Im CIVICUS-Bericht von 2005 wird beschrieben, dass »die Zivilgesellschaft quasi verschwand und die Behörden fast alle sozialen Aktivitäten durchdrangen. Die Forderungen und Aktionen der sozialen Organisationen wurden zu dieser Zeit von nationalistischen Doktrinen bestimmt« (2005: 113). 1968 entspannte sich der Konflikt zwischen den Bevölkerungsgruppen, sodass 10.000 türkische Zyprioten außerhalb der türkisch-zypriotischen Enklaven arbeiten konnten (Sonan, 2014: 84), weswegen wenigstens einige von ihnen von den oben beschriebenen, verbes-

serten Arbeitsbedingungen profitieren konnten. Die relativ gute Atmosphäre führte auch zur Gründung der Türkisch-zypriotische Gewerkschaft der Grundschullehrer (*Kıbrıs Türk Öğretmenler Sendikası*, KTOS), einer Dissidenten-Organisation, die heute eine der stärksten Gewerkschaften ist, ebenso wie die Türkisch-zypriotische Gewerkschaft der Sekundarschullehrer (*Kıbrıs Türk Orta Eğitim Öğretmenler Sendikası*, KTOEOS). Das erste Gewerkschaftsgesetz wurde 1971 verabschiedet. Allerdings begünstigten die allgemein schlechten wirtschaftlichen Bedingungen und die autoritären Tendenzen der Behörden in dieser Zeit nicht gerade die Bedingungen für bedeutungsvolle Aktivitäten der Gewerkschaften (vgl. z. B. Surec, 2015: 26–30).

Unter den Krisenbedingungen, die nach dem Krieg 1974 im griechisch-zypriotischen Bevölkerungsteil herrschten, wurde das dreigliedrige System – institutionalisierte Beratungen zwischen Arbeiter- und Arbeitgebervertretern unter der Federführung des Staates – das in einfacher Form schon seit der späten Kolonialzeit und während der Konsolidierung in den ersten Jahren der Republik bestand, weiter ausgebaut, gestärkt und formalisiert. Die Gewerkschaften akzeptierten Lohnkürzungen und das zeitweise Einfrieren einiger Vergünstigungen zu Gunsten der ausgedehnten Bemühungen um eine nationale Rekonstruktion. 1977 wurde ein Kodex über die Arbeitsbeziehungen vereinbart, der von den wichtigsten Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen unter der Schirmherrschaft des Staates verhandelt und beschlossen wurde und die Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern für mehr als drei Jahrzehnte in Wort und Geist regelte.

Während die tragische Entwicklung von 1974 und die geographische Teilung der Insel im Süden eine große Krise einleitete, kennzeichnet es im Norden den Beginn einer neuen Ära. Unter den relativ demokratischen Bedingungen nach 1974 konnte die türkisch-zypriotische Gewerkschaftsbewegung an Boden gewinnen, sodass neue Gewerkschaften entstanden, die eine nach der anderen die Regierungspolitik herausforderten. Der öffentliche Dienst war aufgrund der Abwesenheit eines privaten Sektors zu der Zeit der größte Arbeitgeber im Norden. Damals überwogen sozialdemokratische Werte in der Türkei und der politische Kurs von Bülent Ecevit, dem Vorsitzenden der Republikanischen Volkspartei, links vom Zentrum hatte den Höhepunkt ihrer Beliebtheit erreicht. Für die türkischen Zyprioten, die von 1963–

1974 unter den ghettoartigen Lebensumständen eine weitgehend egalitäre Zeit erlebten, war dieser Kurs besonders anziehend. Tatsächlich vertraten alle Parteien im ersten Mehrparteien-Parlament überwiegend sozialdemokratische/sozialistische Ideen, auch die herrschende Nationale Einheitspartei (*Ulusal Birlik Partisi*, UBP) (Sonan, 2014: 124). Aufgrund dieser positiven Atmosphäre und dank des Einsatzes der Gewerkschaften verabschiedete das Parlament viele arbeiterfreundliche Gesetze, die die Gewerkschaften stärkten. 1975 wurde zum Beispiel ein Mindestlohngesetz verabschiedet. Auf ähnliche Weise gewannen Urabstimmungen und Tariffrechte in der ersten Zeit nach 1974 an Bedeutung, obwohl sie erst 1996 gesetzlich festgeschrieben wurden.

Im griechisch-zypriotischen Landesteil konnten die Gewerkschaften durch die Teilnahme an eine Reihe von dreigliedrigen Komitees in den 1980er und 1990er Jahren (Sparsis, 1998) bei vielen politischen Themen mitreden. Sie wurden dadurch aber auch in eine überwiegend versöhnliche Position gedrängt. Die Beteiligung der Gewerkschaften in der Politik erstreckte sich allerdings zu keinem Zeitpunkt auf staatliche Wirtschaftspolitik. Nachdem sich die politische Situation in den 1980er Jahren wieder stabilisiert und sich ein Vier-Parteien-System herausgebildet hatte, wuchsen die Gewerkschaften und erweiterten ihre Mitgliederbasis, ihre finanzielle Ausstattung und ihre Organisation erheblich, während sie politisch im Schatten derjenigen Parteien blieben, deren »Transmissionsriemen« sie waren. Zusätzlich zur Panzyprischen Arbeitergewerkschaft (PEO), die zur AKEL gehörte, und dem Zyprischen Arbeiterbund (SEK), der in Verbindung zu DISY und DIKO stand, gründete sich (als Abspaltung von SEK) eine weitere kleine Gewerkschaft, der Demokratische Arbeiterbund Zyperns (DEOK), der mit der sozialdemokratischen Partei EDEK verbunden war.

Der schrittweise aber erhebliche Ausbau des erweiterten öffentlichen Sektors ermöglichte es der rechten SEK hinsichtlich ihrer Mitgliederzahlen mit der PEO gleichzuziehen, da sie die überwiegende Mehrheit der im öffentlichen Sektor und in den Gemeinden Beschäftigten organisierten. Auch die Panzyprische Beamtengewerkschaft (PASIDI), die die Beamten vertrat, wurde gestärkt und konnte die Anzahl ihrer Mitglieder erhöhen. Sie konnte mehrere Lohnerhöhungen und Vergünstigungen für ihre Mitglieder durchsetzen. PASIDI ist formell neutral und an keine Partei gebunden, allerdings ist die

Mehrheit ihrer Mitglieder Anhänger von DIKO und DISY, sodass die Gewerkschaft eher dem rechten Flügel zuzurechnen ist. Einige ihrer Parteimitglieder und Offizielle arbeiten im öffentlichen Dienst und engagieren sich bei PASIDI, allerdings äußert sich das nicht in formalisierten internen Fraktionen, wie bei den Lehrgewerkschaften des öffentlichen Sektors POED, OELMEK und OLTEK, die Lehrer der Grund- und Sekundarschulen sowie der technischen Schulen vertreten. Die Gewerkschaft des Bankensektors ETYK ist wie PASIDI formal an keine politische Partei gebunden. Sie konnte stark von dem erheblichen Ausbau des Bankensystems profitieren und hat eine starke Position auf dem Arbeitsmarkt, sodass sie für ihre Mitglieder in den 1980er, 1990er und 2000er Jahren beträchtliche Lohnerhöhungen, Zulagen und Privilegien aushandeln konnte.

Im Norden Zyperns ist der Tripartismus dafür auffallend abwesend. Der private Sektor ist praktisch nicht gewerkschaftlich organisiert. Die Beschäftigten des privaten Sektors sind in hohem Maße vom Wohlwollen ihrer Arbeitgeber abhängig, weil auch das Arbeitsgesetz im Prinzip nicht wirksam umgesetzt wird. Grundsätzlich »besitzen Gewerkschaften im öffentlichen Dienst keine große Stärke«, wie es ein Kommentator in den 1990er Jahren beschrieb: »Die Demonstrationen, die sie einfach organisieren können, haben eine gewisse politische Wirkung (...) aber keine dauernden Auswirkungen« (Dodd, 1993: 178). Mit Hinblick auf ihre Beziehungen zu politischen Parteien konnten die Gewerkschaften Nordzyperns im Vergleich zu ihren Pendanten im Süden unabhängiger Positionen entwickeln. Auch wenn die politischen Haltungen der Gewerkschaften kein Geheimnis sind und ihre Anführer immer wieder für die eine oder andere politische Partei zu Parlamentswahlen antreten, kann man nicht von organischen Verbindungen sprechen (vgl. CIVICUS 2005: 115). Die einzige bemerkenswerte Ausnahme war die Rolle, die KTOS 1976 bei der Gründung der Gemeinschaftlichen Befreiungspartei (*Toplumcu Kurtulus Partisi*, TKP) gespielt hat, die bei Wahlen im gleichen Jahr zur größten Oppositionspartei wurde. Ende der 1980er Jahre war diese Verbindung zwischen Partei und Gewerkschaft aber schon wieder getrennt. Die Gewerkschaften des linken Flügels sind der Revolutionäre Gewerkschaftsbund (*Devrimci Isci Sendikalari Federasyonu*, Dev-Is), die Türkisch-zypriotische Gewerkschaft der Staatsangestellten (*Kıbrıs Turk Amme Memurlari Sendikasi*, KTAMS), KTOS, seit Mitte der 1980er Jahre der Türkisch-zypriotische Gewerkschaftsbund

(*Kıbrıs Turk Isci Sendikalari Federasyonu*, Turk-Sen) und seit 1993 KTOEOS, während der Bund der Freien Gewerkschaften (*Hur Isci Sendikalari Federasyonu*, Hur-Is) und die Beamten-Gewerkschaft der TRNC (*KKTC Kamu Gorevlileri Sendikasi*, Kamu-Sen) zum rechten Flügel gezählt werden. Dazu muss erwähnt werden, dass die linken Gewerkschaften sich aktiv in der Wiedervereinigungs-Bewegung engagiert haben. Im nördlichen Teil Zyperns definiert sich die Links-rechts-Unterscheidung durch diese Tatsache. »Die türkischen Nationalisten, die die Teilung bzw. den Status quo befürworten, gelten als rechts, während [diejenigen], die für die Wiedervereinigung der Insel in Form einer Föderation eintreten, zum linken Flügel gehören« (Sonan, 2014: 1).

1.2 Repräsentativität und Dynamik

1.2.1 Der Süden

Die Repräsentativität der Gewerkschaften ist je nach Wirtschaftssektor und Unternehmensgröße sehr unterschiedlich. Im öffentlichen, halb-öffentlichen und im Bankensektor liegt die Gewerkschaftsdichte bei 100 Prozent, da die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft traditionell quasi automatisch an den Arbeitsplatz gebunden ist. Es gibt natürlich einige Ausnahmen von der Regel – bei gehobenen Verwaltungs- und Managerpositionen, bei einigen projektbasierten Angestellten, die zu festen Bedingungen beschäftigt sind, und bei einigen Teilzeit- und/oder Zeitarbeitern, die eher jung sind und/oder in Randbereichen dieser Branchen gerade neu eingestellt wurden. Dies gilt ebenso für Mitarbeiter in den Kommunen und Genossenschaften.

Im privaten Sektor sind die Gewerkschaften vor allen Dingen in den größeren Unternehmen vertreten, während die kleineren Unternehmen meist keine Gewerkschaftsvertreter haben. Dies gilt für Hotels und Restaurants und das Baugewerbe, wo die Gewerkschaften relativ stark vertreten sind und branchenbezogene Tarifverträge aushandeln. In diesen beiden Branchen, die zusammen mit den Banken die wichtigsten Antriebskräfte der Wirtschaft sind, waren die Gewerkschaften immer ziemlich groß und dynamisch. In den letzten zehn Jahren wurden sie allerdings mit wachsenden Schwierigkeiten konfrontiert. Im Transportwesen und in der verarbeitenden Industrie gibt es eine moderate Gewerkschaftsdichte und eine Mischung von Branchen- und Unternehmenstarif-



Tabelle 1: Gewerkschaftsdichte

Jahr	1981	1991	2001	2011
Gewerkschaftsmitglieder	124.299	154.049	174.577	204.475
Gewerkschaftsdichte	80,8	77	63,4	50

Quelle: Trade Union Registrar und EIRO

verträgen, die nur für einen kleinen Teil der Mitarbeiter gelten, aber von einigen nicht gewerkschaftlich organisierte Unternehmen als Referenz herangezogen werden. Im Handel und Dienstleistungssektor sind die Gewerkschaften kaum vertreten. Tarifverträge sind eher selten und wenn sie vorhanden sind, haben sie keine Gültigkeit über den Betrieb hinaus. Wenn es keine Tarifverträge gibt, können die Gewerkschaften nur die Mittel des Arbeitsrechts und des Mindestlohns einsetzen.

Es gibt keinen gesetzlich garantierten und allgemein anwendbaren Mindestlohn, aber eine Verordnung, die regelmäßig vom Arbeitsministerium erlassen wird und die Mindestlohnhöhe bei Einstellung und den Lohn nach einer sechs Monate dauernden Beschäftigung für neun spezifische Berufe festlegt – für Verkäufer, Büroangestellte, Hilfspflegerkräfte, Hilfskräfte in Pflegeschulen, Krippen und Schulen, Sicherheitskräfte, Hausmeister und Reinigungskräfte. Obwohl der Mindestlohn nur beschränkt gilt und die direkter Wirkung auf die Wirt-

schaft damit eingeschränkt ist, hat er eine entscheidende indirekte Wirkung auf den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft, da er als Richtwert für die Löhne in vielen Branchen gilt, unabhängig davon ob sie tarifvertraglich oder ohne Tarifverträge geregelt werden. Das erklärt die große Ablehnung dieser Mindestlohnregelung durch die Arbeitgeberorganisationen (OEB und CCCI) und ihre regelmäßige ausdrückliche Forderung, sie abzuschaffen oder zumindest um 20 Prozent zu verringern. Seit 2012 beträgt der Mindestlohn 870 Euro im Monat und 924 Euro nach sechs Monaten andauernder Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber und 4,90 bzw. 5,20 Euro pro Stunde für Sicherheitskräfte.

Tabelle 1 zeigt die Tendenz zur schrumpfenden Gewerkschaftsdichte und verdeutlicht die kontinuierliche Schwächung des Gewerkschaftseinflusses. Der Zuwachs bei den Gewerkschaftsmitgliedschaften lag in den letzten zwei Jahrzehnten weit unterhalb des Zuwachses der Beschäftigtenzahlen. In den letzten Jahren ist auch die

Tabelle 2: Wichtigste Gewerkschaften

Name	PEO	SEK	PASIDI
Gegründet	1941	1944	1947
Vorsitzender und Stellvertreter	Pampis Kiritsis, Soteris Fellas	Nikos Moyseos, Andreas Matsas	Glafkos Chatzipetrou, Kiriakos Tsolakis
Anzahl der Mitgliedsgewerkschaften	8	7	–
Gesamtmitgliedszahl und Trend	83.132*	70.322*	19.962*
Finanzierung / Finanzquellen	Mitglieder, eigene Investitionen	Mitglieder, eigene Investitionen	Mitglieder, eigene Investitionen
Art der Gewerkschaft und Branche mit beträchtlicher Stärke	Verband – allgemein Bau- und Hotelgewerbe	Bündnis – allgemein halb-öffentlicher Sektor, Hotelgewerbe	Öffentlicher Dienst – exklusiv, nur eigentlicher öffentlicher Sektor
Politische Position / Zugehörigkeit	AKEL	DISI and DIKO	Formell unabhängig, aber DISI und DIKO zugeneigt
Internationale Mitgliedschaft	WUFTU	ETUC	ETUC

* Zahlen von EIRO (Länderprofil) auf Grundlage der aktuellsten verfügbaren Daten des Trade Union Registrar (Letzte Aktualisierung 2013)

Beschäftigtenzahl gesunken und mit ihr die Zahl der aktiven Gewerkschaftsmitglieder, da viele ihren Arbeitsplatz verloren haben. Die Kooperation der wichtigsten Gewerkschaften auf dem Arbeitsmarkt bleibt stabil, aber im Zusammenhang mit der Krise und dem Memorandum of Understanding zwischen der Republik Zypern und der Troika haben sich die Konturen des Arbeitsmarktes und der Arbeitsbeziehungen verschoben, sodass die alten Mechanismen des Sozialdialogs und der konsensorientierten Entscheidungsfindung nicht länger angewendet werden. Immer mehr Entscheidungen werden einseitig auf der politischen und technokratischen Ebene getroffen, wodurch die Gewerkschaften kaum noch in der Lage sind, ihre Kooperationen in die politische Sphäre auszudehnen und gemeinsame Aktionen zu organisieren. Dies schwächt ihre Position zusätzlich und macht es noch schwieriger, ihren Mitgliedern zumindest ein Mindestmaß an Schutz zu bieten.

Tabelle 2 zeigt, dass die Gewerkschaften PEO und SEK allgemeine Dachorganisationen sind, unter denen sich acht bzw. sieben Branchen- und Mehrbranchengewerkschaften zusammengeschlossen haben. Beide haben stark zentralisierte Strukturen; ihre Mitgliedsgewerkschaften verfügen nur über eine begrenzte Autonomie, d. h. alle politischen Entscheidungen werden auf der zentralen Ebene getroffen. Der Apparat wird zentral von professionellen Gewerkschaftsfunktionären geleitet, die mit der Zeit von einer Branche zur anderen wandern. Selbst Branchentarifverträge sowie Strategien, Taktiken und manchmal auch Verhandlungen werden von oder unter der Leitung von zentralen Gewerkschaftsführern ausgehandelt bzw. vollzogen.

Gewerkschaften fingen im letzten Jahrzehnt mit erheblicher Verzögerung an, sich um die besser abgestimmte und beständige Organisation derjenigen Arbeitergruppen zu bemühen, die immer größer werden und den veränderten Arbeitsbedingungen des 21. Jahrhunderts ausgesetzt sind. Sie richteten ihre Aufmerksamkeit auf Angestellte in Hotels und im Einzelhandel, auf Arbeitsmigranten und EU-Arbeiter sowie auf türkische Zyprioten, die die grüne Grenze überquerten, um im wachsenden Baugewerbe des Südens zu arbeiten, allerdings mit allenfalls gemischten Ergebnissen. Im Hotelgewerbe ist es zum Beispiel üblich, dass nicht-zypriotische Arbeitskräfte – auch wenn sie nur saisonal beschäftigt sind – Gewerkschaftsmitglied werden, allerdings ohne dass die Branchentarifverträge für sie gelten.

1.2.2 Der Norden

Im nördlichen Teil Zyperns waren 2008 28 Prozent der Gesamtbeschäftigten Mitglied in einer Gewerkschaft.¹ Die Gewerkschaften sind besonders stark im öffentlichen Sektor vertreten. Insbesondere werden von den Gehältern der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung automatisch ein Beitrag für einen »Solidarfonds« abgezogen und um von den Tarifvereinbarungen zu profitieren, müssen sie Gewerkschaftsmitglied sein. Deshalb kann von einer Repräsentativität von 100 Prozent gesprochen werden. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist auch im halb-öffentlichen Sektor sehr hoch, auch wenn es hier schwierig ist, genaue Zahlen zu ermitteln. Mit 73 Prozent Gewerkschaftsdichte kann auch bei den Beamten von einem starken Organisationsgrad gesprochen werden.² Im Gegensatz zum Süden der Insel ist die Gewerkschaftsdichte im privaten Sektor allerdings äußerst niedrig. Nach Angaben einer aktuellen Studie sind 95 Prozent der privatwirtschaftlichen Arbeitsplätze nicht gewerkschaftlich organisiert (PGlobal Report, 2014: 52). Offensichtlich haben nur wenige privatwirtschaftliche Unternehmen die gewerkschaftliche Organisation ihrer Belegschaft toleriert. Ausnahmen sind zum Beispiel ein multinationaler Konzern und ein kürzlich privatisiertes öffentliches Unternehmen, das in einem so spezialisierten Bereich arbeitet, dass eine besondere Ausbildung nötig ist. Als das Unternehmen privatisiert wurde, war die Belegschaft schon gewerkschaftlich organisiert und ihre Entlassung war für den Geschäftsführer keine Option. Es gibt also – ganz im Gegensatz zum Süden – quasi keine gewerkschaftliche Präsenz in Branchen wie Tourismus, Bau, Handel und Landwirtschaft.

Der geringfügige Grad der gewerkschaftlichen Organisation im privaten Sektor kann auf zwei umfassende Faktoren zurückgeführt werden. Erstens, die Größe der Unternehmen im privaten Sektor, bei denen es sich in der Regel um kleine Familienbetriebe handelt. Den Statistiken des Sozialministeriums zufolge gibt es nur zwei private Unternehmen, die mehr als 500 Angestellte haben und nur zehn mit mehr als 250 Mitarbeitern (zitiert in PGlobal 2014: 34). Diese Unternehmen sind alle im Bil-

1. Vom Autor ermittelte Zahl auf der Grundlage von zwei verschiedenen Datensätzen der staatlichen Planungsorganisation (Zur Gesamtbeschäftigung: Ekim 2008 Hanehalkı İşgücü Anketi, DPO, 2009: 1; Zur Zahl der Gewerkschaftsmitglieder: 2008 Yılı Makroekonomik ve Sektörel Gelişmeler, 2010: 202).

2. Vom Autor ermittelte Zahl auf der Grundlage von Daten des Finanzministeriums und KTOS.

dungs- oder Tourismussektor tätig. Vor allem in der Tourismusbranche arbeiten überwiegend Arbeitsmigranten, deren Situation so prekär ist, dass es für sie unmöglich ist, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Bedeutend ist auch, dass es in der verarbeitenden Industrie keine Unternehmen mit mehr als 250 Arbeitern gibt (ebd.). Darüber hinaus sind die Mitarbeiter in diesen Unternehmen auf verschiedene Arbeitsstätten verstreut. Diese strukturellen Faktoren erschweren die gewerkschaftliche Organisation im privaten Sektor natürlich zusätzlich.

Die zweite Erklärung ist historisch. Vor 1963 gab es türkisch-zypriotische Gewerkschaften, die allerdings vor allem aus politischen Motiven gegründet wurden, um »nationale« Interessen zu vertreten und weniger die Interessen der Arbeiter. Mit anderen Worten: Es kann nicht von einer klassenbasierten Gewerkschaftsbewegung gesprochen werden. Außerdem waren nach den Zusammenstößen der Bevölkerungsgruppen 1963 die Bedingungen unter militärischer Verwaltung nicht förderlich, um unabhängige Gewerkschaften zu bilden. Ganz abgesehen von den geringen wirtschaftlichen Aktivitäten außerhalb der öffentlichen Verwaltung des türkisch-zypriotischen Staates.

Es gibt nur drei Dachorganisationen, die alle im öffentlichen und halb-öffentlichen Sektor aktiv sind und vor allem Arbeiter und handwerklich Tätige organisieren. Der Grund für die dreiteilige Struktur bzw. Unterteilung liegt vor allem in den Unterschieden bei den politischen Positionen. Etwas vereinfacht könnte man sagen, Dev-Is ist die Gewerkschaft am linken Rand des Spektrums, Turk-Sen steht in der Mitte-links und Hur-Is in der Mitte rechts. So wurde Hur-Is gegründet, nachdem linke Gewerkschafter die Leitung von Turk-Sen von Nationalisten übernommen hatten. Aktuell gibt es keine Dachorganisation der Beamtengewerkschaften, allerdings gab es einen kurzlebigen Versuch von KTAMS und KTOS, eine zu gründen – der Bund der Fortschrittlichen Gewerkschaften (*İlkerici Sendikalar Federasyonu*, ISEF) war nur für kurze Zeit zwischen 1979 und 1984 aktiv. Das Bündnis war im Prinzip eine Totgeburt, da einige einflussreiche Mitglieder von KTOS von Anfang an gegen seine Gründung waren (Surex, 2014: 110-3).

Auch wenn es nicht möglich war, eine bleibende Dachorganisation zu gründen, muss darauf hingewiesen werden, dass die Gewerkschaften der Beamten und der Lehrer sich gelegentlich mit anderen Gewerkschaften und politischen Parteien zu ad hoc-Plattformen zusam-

menfinden, um gemeinsame Themen voranzubringen. Besonders wichtig war die »Dies ist unser Land«-Plattform (*Bu Memleket Bizim Platformu*), die zusammen mit politischen Parteien und später auch mit Arbeitgeberorganisationen Bewegungen zur Lösung des Zypernkonflikts (»Pro-Solution«) und zum Beitritt zur Europäischen Union Anfang der 2000er Jahre anführten.

Anders als im Süden gibt es im nördlichen Teil Zyperns einen allgemein gültigen, gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn. Die Mindestlohn-Kommission, eine der wenigen funktionierenden Institutionen des sozialen Dialogs, besteht aus 15 Mitgliedern und trifft sich mindestens einmal im Jahr. Fünf der Mitglieder werden vom Ministerrat ernannt, Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften benennen auch jeweils fünf Vertreter. Am 1. November betrug der monatliche Mindestlohn 1675 TL (etwa 605 Euro). Während der ersten zehn Monate 2014 lag er bei 1560 TL. Bemerkenswert ist, dass die Beschäftigten aus dem privaten Sektor, die hauptsächlich von dem Mindestlohn profitieren, nicht in der Kommission vertreten sind.

Die Gewerkschaftslandschaft im nördlichen Teil Zyperns ist ziemlich fragmentiert. Derzeit gibt es nach Angaben des Gewerkschaftsregisters 53 aktive Gewerkschaften mit Mitgliederzahlen zwischen 36 und 3.374. Der größte Verband ist die rechtsgerichtete Hur-Is-Gewerkschaft mit 5.064 Mitgliedern, die in acht verschiedenen Mitglieds-gewerkschaften organisiert sind. Weitere nennenswerte Gewerkschaften werden in Tabelle 3 aufgeführt. Im Augenblick gibt es keine Anzeichen für die Bildung größerer Branchengewerkschaften. Falls es Veränderungen geben sollte, dann wohl eher in die Richtung weiterer Aufspaltungen, was sicherlich kein gutes Zeichen für die Zukunft der Arbeiterbewegung wäre.

Wie schon im Süden kann auch im Norden Zyperns ein Rückgang der Gewerkschaftsdichte und eine Schwächung der gewerkschaftlichen Macht beobachtet werden. Tabelle 4 zeigt, dass die Gewerkschaftsdichte zwischen 1981 und 2012 kontinuierlich zurückgegangen ist, wenn auch weniger dramatisch als im Süden. Insofern kann die Privatisierung von Unternehmen des öffentlichen Dienstes, wie von Industriegesellschaften (*Sanayi Holding*) im verarbeitenden Gewerbe und von Tourismusunternehmen (*Kıbrıs Türk Turizm İşletmeleri*), die in den 1980er und 1990er Jahren die größten Hotels im Norden führten, als wichtiger Faktor für die Schwächung der Gewerkschaften betrachtet werden.



Tabelle 3: Gewerkschaftsdichte

Jahr	1981	1991	2001	2012
Gewerkschaftsmitglieder	20.409	20.154	21.485	23.884
Gewerkschaftsdichte	37,8	28	23,78	25,54

Quellen: Trade Union Registrar; Statistisches Jahrbuch (verschiedene Jahre), Sozio-ökonomische Indikatoren; Household Labor Force Survey

Tabelle 4: Wichtigste Gewerkschaften

Name	Gegründet	Vorsitzender und Stellvertreter	Anzahl der Mitgliedsge- werkschaften	Mitglieder- zahl	Art der Ge- werkschaft	Pol. Orien- tierung	Int. Mitglied- schaft
Turk-Sen	1954	Arslan Bicakli & Erkan Birer	10	2.135	Verband	Linksgerichtet	ETUC & ITUC
Dev-Is	1976	Mehmet Seyis & Hasan Felek	3	854	Verband	Links, betrach- tet sich als Schwesterge- werkschaft der PEO	WFTU
Hur-Is	1993	Yakup Latifoglu & Sener Ozburak	8	5.064	Verband	Rechtsgerichtet	
KTOS	1968	Semen Saygun & Sener Elci	–	2.167	Grundschul- lehrer	Links	Bildungs- internationale; WFTU
KTOEOS	1968	Tahir Gokcebel & Mehmet Tasker	–	2.486	Sekundar- schullehrer	Linksgerichtet	Bildungs- internationale; ETUCE; Euro- Clio; WFTU
KTAMS	1973	Ahmet Kaptan & Guven Bengihan	–	3.374	Beamte	Linksgerichtet	
KAMU- SEN	1975	Mehmet Ozkar- das & Metin Atan	–	2.461	Beamte	Rechtsgerichtet	

Hervorgerufen durch die ernsthafte Gefahr, die die von Ankara auferlegten Sparmaßnahmen für die gewerkschaftlichen Interessen bedeuten, kann erst seit Kurzem eine Intensivierung der Kooperationen zwischen den Gewerkschaften beobachtet werden. Insbesondere das »Gesetz zur Regulierung der monatlichen Löhne, Gehälter und anderer Einkommen der Angestellten im öffentlichen Sektor« wurde von den Gewerkschaften stark kritisiert und wird nur noch das »Emigrations-Gesetz« genannt, weil dadurch die Einstiegsgehälter im öffentlichen Dienst drastisch reduziert werden sollen und damit die jungen Berufsanfänger in die Massenemigration gezwungen werden. Diese gemeinsame Kritik führte zur Gründung einer neuen Initiative unter dem Titel »Sag Nein zum Emigrations-Gesetz« (*Goc Yasasina Dur De Inisiyatifi*), an der sich die große Mehrheit der Gewerkschaften, darunter die drei Dachorganisationen sowie die einflussreichen Gewerkschaften KTAMS, Kamu-Sen, KTOS und KTOEOS, beteiligte.

Anders als ihre griechisch-zypriotischen Pendanten haben die türkisch-zypriotischen Dachorganisationen keine große Kontrolle über ihre Mitgliedsgewerkschaften. Das hat möglicherweise damit zu tun, dass es keine Tarifverhandlungen auf der Branchenebene gibt. Fast alle Tarifverträge, die im Rechenschaftsbericht des Ministeriums für Arbeit und soziale Sicherheit erwähnt werden, wurden von Einzelgewerkschaften ausgehandelt. Tatsächlich sind einige der Einzelgewerkschaften, wie z. B. die TRNC Arbeitergewerkschaft des öffentlichen Dienstes (*Kamu Iscileri Sendikasi*, Kamu-Is), viel mächtiger als die Dachorganisation, der sie angehören. Die Dachorganisationen werden nur in den Tarifverhandlungsprozess eingebunden, wenn diese auf der Stelle treten oder wenn es notwendig wird, die öffentliche Meinung zu beeinflussen.

Im Norden Zyperns kann auch nicht, wie im Süden, davon gesprochen werden, dass es gemeinsame und nachhaltige Bemühungen gibt, bisher unorganisierte Beschäftigungsgruppen, wie Arbeitsmigranten, zu organisieren. Die Gewerkschaftsbewegung ist in hohem Maße auf die Mitarbeiter im öffentlichen Sektor beschränkt, sodass Angestellte im privaten Sektor und vor allem auch Migranten größtenteils von jedem gewerkschaftlichen Schutz ausgeschlossen sind. Das bedeutet nicht, dass es keine Versuche gab, die Belegschaften im privaten Sektor zu organisieren. Diese waren allerdings nicht sehr erfolgreich, weil die Arbeitgeber ausgespro-

chen hart reagierten – in einem Fall im verarbeitenden Gewerbe ging das soweit, dass alle Mitarbeiter, die sich einer Gewerkschaft angeschlossen hatten, entlassen wurden. Das Scheitern der Gewerkschaften, im privaten Sektor eine Strategie zur Etablierung der Gewerkschaften zu entwickeln, muss kritisch betrachtet werden.

2. Das System der Arbeitsbeziehungen sowie Rahmen und Umfang der Gewerkschaftsarbeit

2.1 Der Süden

Das zypriotische System der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen basiert auf dem britischen Modell des Voluntarismus und der Tarifautonomie. Dem Staat wurde eine ausschließlich vermittelnde Rolle zugestanden, die jeden direkten gesetzlichen oder politischen Eingriff in den Arbeitsmarkt ausschloss. Das dreigliedrige System wurde schon in den letzten Jahren der Kolonialherrschaft angelegt und 1962 offiziell mit einer Grundvereinbarung eingeführt, in der die Regeln für Verhandlungen und Streitregelungen festgelegt wurden. Sie wurde als unverbindliche Absprache angelegt und nicht gesetzlich verankert. D. h. sie bestand aus der formalisierten Aussage politischer Absichten, moralischer Verpflichtungen und gegenseitiger Verständigung zwischen zwei Parteien, die die Vereinbarung respektieren und befolgen würden. Der Kodex über Arbeitsbeziehungen von 1977 war so gesehen die Fortsetzung dieser Grundvereinbarung. Auch er basierte auf den Prinzipien des Voluntarismus und der Tarifautonomie. Er benannte die Bedingungen für Verhandlungen und Streitschlichtungen aber detaillierter und spezifischer.

Der Kodex, der formal noch immer gültig ist, unterscheidet zwischen »Rechtskonflikten« und »Interessenkonflikten«. Im Fall von Interessenkonflikten legt er die Stufen und den Zeitrahmen für die Streitschlichtung durch Tarifverhandlungen und Vermittlungen fest aber auch für bindende Beschlüsse und Urabstimmungen. Der Kodex umfasst das gesamte System der zahlreichen, dreigliedrigen Komitees, in denen der soziale Dialog stattfindet (Sparsis, 1998). Der Kodex der Arbeitsbeziehungen war mit seinen regulatorischen Absichten relativ erfolgreich, da er für mehr als drei Jahrzehnte einen umfassenden Rahmen zur Sicherung des sozialen Friedens formte. Er war außerdem mehr als ein Instrument, denn

er wurde zu einem Symbol und einem Wert an sich, auf dessen Einhaltung sich die zwei Parteien für mehr als drei Jahrzehnte verlassen konnten.

Im Großen und Ganzen gibt es keine besonderen gesetzlichen Schranken gegen die gewerkschaftliche Organisation oder gegen Streikaktivitäten, mit Ausnahmen für die Sicherheitskräfte von Armee und Polizei. Es gibt kein formales Verbot von »politischen Streiks« aus Protest gegen eine Entscheidung der Regierung. Selbst wenn ein Streik spontan außerhalb des Rahmens des Kodex der Arbeitsbeziehungen stattfindet, wird dies meist nicht gerichtlich sondern am Verhandlungstisch geregelt. Wenn die Beschwerde eines Arbeiters als »Rechtskonflikt« eingeordnet wird und ein Streik deshalb formal verboten ist, kann der Kodex den Streitfall unter der Bedingung als »Interessenkonflikt« behandeln, dass es dabei um eine »eklatante Verletzung der bestehenden Vereinbarungen und Praxis« geht. Die einzige bedeutende Einschränkung des Streikrechts berührt die »wesentlichen Dienste«, um eine »Mindestleistung dieser Dienste« zu gewährleisten. Sie muss in Arbeitskämpfen respektiert werden. Diese Regelung wurde 2004 zwischen der Regierung und den wichtigsten Gewerkschaften vereinbart und dem Kodex hinzugefügt. Sie ersetzen frühere Zivilschutzvorschriften, die der Regierung das Recht gewährten, nationale Notstände zu erklären und Dienste als wesentlich zu bestimmen. Die Regierung hatte so die Möglichkeit einseitig in den Konflikt einzugreifen, um Arbeitskämpfe zu verhindern bzw. beizulegen.

Tarifverhandlungen gibt es auch im öffentlichen und im halb-öffentlichen Sektor, obwohl die Arbeitsbeziehungen im eigentlichen öffentlichen Sektor durch »Dienstpläne« reguliert werden. Dabei handelt es sich um Verträge zwischen Regierung und PASIDI, die vom Parlament bestätigt werden, und nicht um Tarifvereinbarungen, wie im privaten und halb-öffentlichen Sektor. Tarifverhandlungen gehören zu den Hauptaufgaben der Gewerkschaften – selbst wenn es mehr oder weniger gängig ist, dass sich Gewerkschaften auch bei der Verhandlung über bedeutende individuelle »Problemlösungen« engagieren (Ioannou, 2011). Darüber hinaus hat die Gründung und Entwicklung von Rentenfonds in vielen Unternehmen und Branchen den Gewerkschaften eine weitere bedeutende Aufgabe übertragen, da sie eine wichtige Rolle bei der Verwaltung dieser Fonds spielen; das gilt vor allem für die großen Branchenverbände. Und

schließlich sind auch die Krankenversorgungs- und Sozialprogramme der Gewerkschaften wichtige Aspekte für ihre Mitglieder, da sie attraktive Vorteile darstellen, die die Mitgliedschaft rechtfertigen. Die Unterstützung bei medizinischer Pflege und Medikamenten sowie Urlaubsregelungen sind zusätzliche, manchmal auch die ausschlaggebenden, Gründe für eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft.

Auch wenn es keine besonderen rechtlichen und institutionellen Restriktionen für die Mitgliedschaft in Gewerkschaften und ihre Aktivitäten gibt, ist es für Gewerkschaften keine einfache Aufgabe, sich zu organisieren und zu engagieren. Ihr Erfolg hängt nicht nur von ihren eigenen positiven und negativen Merkmalen ab, sondern auch vom Rahmen des Arbeitsmarktes, der Struktur der Wirtschaft und von den herrschenden Bedingungen am Arbeitsplatz, die manchmal ernsthafte und unüberwindbare Hindernisse für die gewerkschaftliche Organisation und ihre Aktivitäten begründen. Und in Zeiten der Wirtschaftskrise wurden diese Schwierigkeiten noch verstärkt.

Die ablehnende Haltung der Arbeitgeber, die mal mehr, mal weniger deutlich gezeigt wird, und die Angst der Arbeitnehmer vor den negativen Auswirkungen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft sind in vielen großen Unternehmen ständige, bremsende Faktoren, vor allem im Handels- und Dienstleistungssektor, aber auch in Betrieben vieler anderer Branchen. Außerdem sind viele Unternehmen in Zypern eher klein, was ein weiteres, strukturelles Hemmnis für Gewerkschaften darstellt, weil die Arbeitsbeziehungen auf der einen Seite Teil der unverhüllten persönlichen, informellen und/oder familiären Beziehungen werden, während die Gewerkschaften auf der anderen Seite eher zurückhaltend Zeit und Ressourcen in die Organisation investieren. Und schließlich ist es für Gewerkschaften immer schwieriger, Arbeitskräfte, die in prekären Positionen und unter unsicheren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden, anzusprechen und zu überzeugen, einer Gewerkschaft beizutreten. Bei Arbeitsmigranten ist dies umso schwieriger, weil ihre Situation meist noch unsicherer ist und sprachliche und kulturelle Hindernisse die Verständigung erschweren. Gewerkschaften können prekär Beschäftigte deshalb kaum beschützen und sie auch nicht davon überzeugen, dass sie ihr Bestes geben (Ioannou, 2011). Bestimmte Beschäftigungsgruppen mit hohem Migrantenanteil, wie z. B. Hausmädchen, sind völlig ungeschützt und offener Ausbeutung

ausgesetzt, nicht nur in Bezug auf Arbeitsbedingungen mit langen Arbeitszeiten und geringen Löhnen, sondern auch aufgrund der zunehmenden geschlechtlichen und rassistischen Unterdrückung.

Gewerkschaften haben Ende der 2000er Jahre die Grenzen ihrer Macht und ihrer Fähigkeiten zum Teil erkennen müssen und ihre Position verändert. PEO und SEK haben zugestimmt, eine Gesetzesreform zu unterstützen, die dem Arbeitsministerium einen größeren Einfluss in die Arbeitsbeziehungen überträgt und ihm vor allem das Recht gewährt, den Umfang der bestehenden Tarifverträge für eine ganze Branche – auch für diejenigen Unternehmen, die sie nicht befolgen – zu bestimmen. Außerdem sollte die Gesetzesreform den Gewerkschaften das Recht geben, das Gericht anzurufen, wenn sie den Status der Tarifverträge generell stärken wollten. Die Arbeitgeber lehnten die Reform 2012 ab und der Gesetzesentwurf wurde 2013 von der neuen Regierung schließlich wieder zurückgezogen.

Allerdings profitierten die Gewerkschaften 2012 von einem anderen Gesetzesentwurf, der vom Parlament verabschiedet wurde und die Regeln zur Anerkennung von Gewerkschaften reformierte. Das neue Gesetz gewährte den Gewerkschaften das Recht, sich im Gewerkschaftsregister (Trade Union Registrar) einzutragen, wenn sie mindestens 50 Prozent der Beschäftigten in einem Betrieb mit mehr als 30 Mitarbeitern repräsentierten, wodurch der Arbeitgeber gezwungen ist, die Gewerkschaft anzuerkennen. Wenn sie wenigstens 25 Prozent der Belegschaft repräsentierten, mussten die Arbeitgeber die Gewerkschaft nach einer geheimen Abstimmung im Betrieb anerkennen, wenn mehr als 50 Prozent der Stimmen die Gewerkschaftsvertreter unterstützen (Abstimmung wird vom Trade Union Registrar durchgeführt, die Wahlbeteiligung muss bei mindestens 40 Prozent liegen). Bei fortgesetzter Weigerung von Arbeitgebern, Gewerkschaften anzuerkennen, drohen Strafen. Darüber hinaus wurde das Recht der Gewerkschaften auf Zutritt zu den Arbeitsstätten, um Mitglieder zu werben, detailliert definiert (PEO, 2012).

Eine andere für Gewerkschaften negative gesetzliche Entwicklung war 2012 die Einschränkung des Streikrechts für das Zivilluftfahrtministerium. Sie wurde nach Arbeitskämpfen einer kleinen Gewerkschaft der Fluglotsen eingeführt, die zu Betriebsstörungen auf den zwei Flughäfen geführt hatten. Die Regierung und das Parla-

ment nutzten die Streiks, um die Vereinbarung über die »wesentliche Dienste« und die »Mindestleistung dieser Dienste« von 2004 durch ein zusätzliches Gesetz zu erweitern, das ausdrücklich für das Zivilluftfahrtministerium eingeführt wurde und im Prinzip (wenn auch nicht wörtlich) Streiks verbot.

2.2 Der Norden

Das Recht auf die Gründung von Gewerkschaften ist in der türkisch-zypriotischen Verfassung verankert (Artikel 53), mit dem Vorbehalt, dass »der Gesetzgeber Einschränkungen festlegen darf, um die nationale Sicherheit, die öffentliche Ordnung und Moral zu schützen«. Darüber hinaus garantiert die Verfassung »in der Beziehung zu den Arbeitgebern das Recht auf Tarifverträge und auf Streik, um ihre ökonomischen und soziale Position zu schützen und zu verbessern. Die Anwendung des Streikrechts kann nur durch Gesetz geregelt werden, wenn es um den Schutz der nationalen Sicherheit, die verfassungsrechtliche und öffentliche Ordnung oder die durch die Verfassung garantierten individuellen Rechte und Freiheiten geht.« Allerdings haben »Richter, Justizbeamte, Armeeangehörige, Polizisten und Mitarbeiter des Zivilschutzes in Schlüsselpositionen kein Recht auf Streik.« (Artikel 54)

Das TRNC Parlament hat nur eine begrenzte Anzahl (15) der IAO-Konventionen ratifiziert.³ Wenn man die Anzahl der geltenden IAO-Konventionen als Maßstab nimmt, dann hat der nördliche Teil Zyperns den ungenügendsten gesetzlichen Rahmen der Welt.⁴ Wenn man aber Aussagen von derzeitigen und ehemaligen Gewerkschaftsführern in Betracht zieht, lässt sich sagen, dass die praktischen Bedingungen gar nicht so schlecht sind, zumindest für die Beschäftigten im öffentlichen und halböffentlichen Sektor. Auch das Arbeitsgesetz aus dem Jahr 1992, das die Rechte der Arbeiter und Angestellten im privaten Sektor schützen soll, ist recht progressiv. Allerdings gibt es schwerwiegende Mängel bei der Umsetzung des Gesetzes. So ist zum Beispiel das Recht auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft gesetzlich gesichert und es ist gesetzlich festgelegt, dass die Mitglied-

3. Darunter vier grundsätzliche Konventionen (Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts (C 087); Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen (C 098); Gleichheit des Entgelts (C 100), Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf) (C 111)), eine berührt die Staatsführung (Beschäftigungspolitik (C122)) und acht technische Fragen (C002; C014; C096; C102; C119; C141; C151; C158).

4. <http://www.kibrispostasi.com/print.php?news=104795>

schaft in einer Gewerkschaft kein Kündigungsgrund sein darf. Jedoch gibt es zahlreiche Fälle von Kündigungen, nachdem Arbeitskräfte einer Gewerkschaft beigetreten waren. Noch düsterer wird das Bild, wenn man sich die Anwendung der Gesetze zur Arbeitssicherheit betrachtet. Statistiken des Ministeriums für Arbeit und soziale Sicherheit zufolge gab es zwischen dem 1. Januar 2006 und dem 20. September 2014 2.255 Unfälle am Arbeitsplatz, 55 davon mit Todesfolge. 23 Todesfälle ereigneten sich auf dem Bau. Das Ministerium gesteht, dass es aufgrund fehlenden Personals nicht ausreichend Überprüfungen durchführen kann,⁵ sodass Arbeitskräften im privaten Sektor nicht nur der Schutz durch die Gewerkschaften fehlt sondern auch der Schutz durch den Staat.

Zwar gibt es ein paar Ausnahmen im privaten Sektor, jedoch sind Tarifvereinbarungen im nördlichen Teil Zyperns vor allen Dingen eine Sache des öffentlichen und halb-öffentlichen Sektors. Kamu-Is unterzeichnet jedes Jahr eine Tarifvereinbarung mit dem Finanzministerium, die für alle Arbeiter und Handwerker in der öffentlichen Verwaltung gilt. Halb-öffentliche Institutionen, Gemeinden und Genossenschaften verhandeln ihre Tarifverträge dagegen unabhängig voneinander. Zusätzlich zu den Tarifvereinbarungen steigern auch vergünstigte Kreditangebote und Nachlässe für private Krankenhäuser und Hotels die Attraktivität der Gewerkschaften.

Von den aktuellen gesetzlichen und politischen Veränderungen, die Arbeitsbedingungen und Gewerkschaften betreffen, wurde das Gesetz mit dem Titel »Gesetz zur Regulierung der monatlichen Löhne, Gehälter und anderer Einkommen der Angestellten im öffentlichen Sektor« besonders stark von den Gewerkschaften kritisiert. Das Gesetz senkte die Einstiegsgehälter sowie andere Vergünstigungen für alle, die nach Inkrafttreten des Gesetzes im öffentlichen Sektor eingestellt wurden, und schränkte die Tarifverhandlungsposition der Gewerkschaften ein. Ähnliche Kritik zog auch das Privatisierungsgesetz von 2012 nach sich. Die Gewerkschaften ließen die Gesetze vom Verfassungsgericht prüfen, mussten aber in beiden Fällen Niederlagen einstecken.

Erwähnenswert ist außerdem ein früheres Gesetz aus dem Jahr 2008, mit dem ein gemeinsames Sozialversicherungssystem für Angestellte des öffentlichen und des

privaten Sektors geschaffen wurde, wodurch sich die Leistungen für diejenigen, die nach 2008 im öffentlichen Sektor angestellt wurden, verringert haben. Eine Änderung des maßgeblichen Gesetzes führte 2009 schließlich dazu, dass der Zuschuss zu den Lebenshaltungskosten (*Cost of Living Adjustment COLA*, s. u.) nicht wie bis dahin alle zwei Monate sondern nur noch alle sechs Monate angewandt wird, was sich für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst ungünstig auswirkte. Die Arbeitskräfte im privaten Sektor profitieren gar nicht von COLA.

In der jüngsten Geschichte griff die türkisch-zypriotische Regierung auch mehrmals auf die Einschränkung des Streikrechts zurück. 2011 beendete sie zum Beispiel nach 18 Tagen den Streik an drei Schulen. Auf gleiche Weise beeilte sich der Ministerrat einen angekündigten Streik der Fluglotsen zu beenden, als das Flugzeug des türkischen Ministerpräsidenten Erdogan auf der Insel landen sollte.⁶ Es wird kritisiert, dass das »Gesetz über Tarifverhandlungen, Streiks und Urabstimmungen« von 1996 aufgrund seiner weiten Definition des Rechts der Regierung, Streiks in »wesentlichen Diensten« auszusetzen, das Streikrecht unterminiert. Seit 1976 wurde das Gesetz von der Regierung 95 Mal angewandt, um das Streikrecht einzuschränken.

3. Allgemeine wirtschaftliche Bedingungen und Tarifverhandlungen

3.1 Der Süden

Der Beitritt Zyperns zur EU 2004 beschleunigte nicht nur die Entwicklungen im griechisch-zypriotischen Landesteil sondern löste auch neue Prozesse aus. Das Wirtschaftswachstum setzte sich ungebrochen fort und Branchen wie das Bau- und Bankgewerbe, die im Vergleich zur Gesamtwirtschaft schon viel zu groß waren, wuchsen weiter. Auch die Einwanderung günstiger Arbeitskräfte nahm außerordentlich zu, wobei das bestehende »Gastarbeiter«-Modell unterlaufen wurde, weil die Mehrheit der Arbeitskräfte aus den östlichen EU-Ländern und Griechenland automatisch ein Wohn- und Arbeitsrecht in Zypern hatten. 2009 gab es 83.387 registrierte Arbeitskräfte aus EU-Ländern, 57.460 aus Drittländern und 2323 türkische Zyprioten (IOM, 2010).

5. <http://www.havaskibris.com/Haberler/kibris/yasa-var-uygulayan-yok/40512>

6. http://brtk.com/index.php?option=com_content&view=article&id=31496:erolundan-soyere-gecm-olsun-zyaret&catid=1:kktc&Itemid=3



Tabelle 5: Beschäftigung nach Branchen (2012)

Branche	Gesamt: 388.605
Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei	11.319
Bergbau und Steinbruch	967
Verarbeitende Industrie	29.075
Versorgung mit Elektrizität, Gas, Dampf und Klimaanlage	2.040
Wasserversorgung, Abwasser, Müllmanagement und Umweltsanierungen	5.634
Bauwirtschaft	40.663
Groß- und Einzelhandel, KFZ- und Motorradreparaturen	72.685
Transport und Lagerung	14.948
Unterkunft und Lebensmittelservice	29.967
Information und Kommunikation	10.450
Finanzen und Versicherungen	23.347
Immobilien	2.202
Wissenschaft und Technik	25.043
Verwaltung und Dienstleistungen	8.050
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, obligatorische Sozialversicherung	24.970
Bildung	28.829
Gesundheit und Sozialarbeit	16.184
Künste, Unterhaltung und Freizeit	6.207
Andere Dienstleistungen	10.949
Haushalt	23.706
Internationale Organisationen und Körperschaften	1.374

Quelle: Labour Force Survey 2012

Tabelle 6: Beschäftigungsstatus (2012)

Beschäftigungsstatus / Geschlecht	Arbeitgeber	Selbstständige	Angestellte	Familienarbeiter	Gesamt
Männer	13.326	28.226	159.150	2.584	203.285
Frauen	2.619	13.450	164.945	4.306	185.320
Gesamt	15.945	41.675	324.095	6.890	388.625

Quelle: Labour Force Survey 2012



Tabelle 7: Wirtschaftsindikatoren (in %)

	2009	2011	2013
Reales BNP-Wachstum (% Veränderung zum Vorjahr)			
Zypern	-0.9	0.4	-5.4
EU27	-4.3	1.6	0.1
BNP pro Kopf			
Zypern	100	93	86
EU 27	100	100	100
Arbeitslosenquote			
Zypern	5.4	7.9	15.9
EU 27	9.0	9.7	10.6

Quelle: Eurostat

Aufgrund der enormen Größe des informellen Sektors waren die Zahlen allerdings wahrscheinlich erheblich höher. Zu Spitzenzeiten waren schätzungsweise mehr als ein Drittel der in der Republik Beschäftigten keine Zypriern. Die Zahl verringerte sich aber seit 2001 mit Beginn der Krise und dem Anstieg der Arbeitslosigkeit. Arbeitskräfte aus EU-Staaten brachten zunehmend Mobilität in den Arbeitsmarkt, wodurch es für Arbeitgeber leichter wurde, die Zahl ihrer Beschäftigten durch Kündigungen und Einstellungen entsprechend den Höhen und Tiefen des Marktes anzupassen. Die Verfügbarkeit der Arbeitskräfte und ihre Billigung niedriger Löhne führten nach und nach zu einer Segmentierung der Arbeiterschaft und drückten die Durchschnittslöhne. Darüber hinaus untergraben sie aufgrund der Ausbreitung individueller Verträge die bestehenden tariflichen Vereinbarungen.

Die Aushandlung von Gehältern und Tarifverträgen findet auf Branchenebene und in den Unternehmen statt. Bei ersteren verhandeln und unterzeichnen die wichtigsten Gewerkschaften PEO und SEK auf der einen Seite und die entsprechenden Arbeitgeberverbände unter der Leitung von OEB und CCCI auf der anderen Seite. Verhandlungen und Vereinbarungen auf der Unternehmensebene haben zu Lasten der Branchenvereinbarungen beständig zugenommen und einen Trend zur Dezentralisierung eingeleitet, der darüber hinaus durch die Deregulierung des Arbeitsmarkts, die Flexibilisierung und die Notlagen der Wirtschaftskrise noch weiter bestärkt wurde (Soumeli, 2014b).

Tarifverhandlungen in Zypern werden nicht koordiniert und es existiert keine formale Verbindung zwischen Branchen- und Unternehmensebene oder zwischen privatem und (halb-)öffentlichem Sektor. Es gibt weder auf der Branchen- noch auf der Unternehmensebene richtungsweisende Vereinbarungen, die verhandelte und abgestimmte Gehaltserhöhungen von einer Branche oder einem Unternehmen automatisch auf andere Branchen und Unternehmen übertragen (Soumeli, 2014a). Allerdings bestehen aufgrund der geringen Größe des Landes und der dichten sozialen Netzwerke einerseits und der institutionellen Traditionen und dem Wettbewerbsdruck der Wirtschaft andererseits Verbindungen und ein Zusammenspiel von Beschäftigungsformen über Branchen- und Unternehmensgrenzen hinweg. So werden zum Beispiel Einstiegsgehälter, die in Tarifvereinbarungen festgelegt wurden, auch von Unternehmen gezahlt, die sich sonst nicht an Tarifverträge halten. Tarifverträge und Gehaltserhöhungen im halb-öffentlichen Sektor regen Gehaltserhöhungen im eigentlichen öffentlichen Sektor an und der öffentliche Sektor insgesamt bildet eine generelle Achse bzw. einen Kern, um den sich der größte Teil des privaten Sektors dreht. Im Großen und Ganzen sind Gehälter im erweiterten öffentlichen Sektor höher als für gleiche Positionen im privaten Sektor, mit der Ausnahme von Führungspositionen und Managementposten in großen Unternehmen, deren Nähe zum großen Kapital und seinen Profiten zu höheren Gehältern führt als im öffentlichen Sektor.

Tarifverträge sind, wie oben erwähnt, nicht bindend. Ihre Einhaltung durch die Arbeitgeber ist in der Vergangenheit immer ein Problem gewesen und ist es heute unter den Bedingungen der Krise umso mehr. Theoretisch gelten die Verträge für die ganze Branche, wenn es Branchenverträge sind, oder für alle Mitarbeiter eines Unternehmens, wenn es Unternehmensverträge sind. In der Praxis sieht das ganz anders aus und ist abhängig von verschiedenen Faktoren wie Einfluss der Gewerkschaft, Unternehmensgröße, Branchen- und Unternehmens-traditionen, Arbeitsmobilität, Anteil eingewanderter Arbeitskräfte usw. Tarifverträge gelten in der Regel zwei oder drei Jahre und regeln alle Aspekte der Arbeitsbeziehungen, darunter Lohnstarife für verschiedene Berufe und Ausbildungsstufen, COLA,⁷ Bezahlung von Überstunden, 13. Gehalt, Urlaub, Beurlaubungen und Krankschreibungen, Vorsorge und soziale Leistungen sowie weitere Rechte, Vergünstigungen und Pflichten der Beschäftigten. Es gibt keine verlässlichen Daten für die tatsächliche Reichweite der Tarifverträge, obwohl sie unzweifelhaft ähnlich wie die Gewerkschaftsdichte abgenommen hat. EIRO (2013) erwähnt eine Abdeckung von 63 Prozent für 2002, das entspricht in etwa der Gewerkschaftsdichte zu dieser Zeit. Aber da diese Zahl den erweiterten öffentlichen Sektor einschließt, wo die Gewerkschaftsdichte und die Reichweite der Tarifverträge quasi 100 Prozent erreicht, muss die Zahl für den privaten Sektor erheblich niedriger gewesen sein. Und sie ist weiterhin gefallen, weil sich die Deregulierung der Arbeitsbeziehungen seitdem beschleunigt hat (Stavrou, 2013).

Die Deregulierung der Beschäftigungsbeziehungen in Zypern war geleitet von Prinzipien der Flexibilität und hat sich in verschiedenen Branchen unterschiedlich ausgewirkt. Im Hotelgewerbe sind individuelle Verträge und feste Löhne das wichtigste Mittel der Flexibilisierung gewesen, im Baugewerbe wurden zunehmend Subunternehmer eingesetzt und bei Dienstleistungen und in der Verwaltung wurde die Arbeit ausgegliedert. Die Aushöhlung der Tarifverträge geschieht auf zwei Wegen: durch die unverhohlene Ablehnung der Arbeit-

geber, einem Vertrag zuzustimmen bzw. sich daran zu halten, oder durch die Umgehung einzelner Regelungen und den Ausschluss eines Teils der Belegschaft aus dem Geltungsbereich der Tarifvereinbarungen (Ioannou, 2011). Ersteres kommt vor allem in Branchen mit geringer Gewerkschaftsdichte vor, wie z. B. im Einzelhandel, im IT-Bereich oder bei Reinigungs- und Sicherheitsdiensten, während der zweite, eher indirekte Weg in Branchen mit relativ hoher Gewerkschaftsdichte eine Rolle spielt, etwa im Bau- und Hotelgewerbe und in der verarbeitenden Industrie. Tarifverträge wurden in den letzten Jahrzehnten vor allem durch Neueinstellungen unterlaufen, obwohl auch von vielen Fällen berichtet worden ist, in denen Beschäftigte gebeten wurden »freiwillig« von den Bedingungen des Tarifvertrags zurückzutreten und individuelle Verträge abzuschließen. Dies hatte zur Folge, dass Tarifverträge als Regulierungsmechanismus an Bedeutung verloren, der Einfluss der Gewerkschaften sank und hybride Arbeitsplätze mit unterschiedlichen Beschäftigungsbedingungen geschaffen wurden.

Das Einsetzen der Wirtschaftskrise und der Beginn der Sparpolitik 2011, die 2012–13 noch verstärkt wurde, haben die zuvor gefeierte Institutionalisierung des »sozialen Dialogs« erheblich geschwächt. Regierung und Parlament setzten vor und nach dem Memorandum mit der Troika eine Sparpolitik durch, ohne den Menschen etwas vorzumachen. Die Maßnahmen umfassten eine Reihe von Gehalts- und Zulagenkürzungen, was vor allem diejenigen traf, die neu und zuletzt im öffentlichen Dienst eingestellt worden waren. COLA wurde eingefroren, zunächst im erweiterten öffentlichen Sektor aber 2012 wurde die Regelung auf den Großteil des privaten Sektors ausgedehnt; die Arbeitgeberanteile für die Rentenversicherungen wurden gesenkt und vieles mehr (Ioannou, 2014). Im privaten Sektor wurden diese Maßnahmen alle einseitig von den Arbeitgebern durchgesetzt, die in der Krise und der Formalisierung des Sparauftrags ihre Vorteile suchten. In einigen Fällen wurden sie sogar in Tarifverträge aufgenommen bzw. in gesonderte Vereinbarungen, die den Gewerkschaften aufgezungen wurden, während in anderen Fällen die Gewerkschaften einfach ignoriert wurden. Das gleiche Bild zeigt sich bei der Regulierung des Sozialstaats – obwohl die Gewerkschaften in dreigliedrigen Komitees teilnehmen (ohne dass die Treffen dieser Komitees allerdings mit dem Tempo der Reformen mithalten konnten) und formal die Regierung beraten, weist auch hier der Trend auf einen abnehmenden Einfluss der Gewerkschaften

7. COLA ist ein Index-System, das Gehälter automatisch an die aktuelle Inflationsrate anpasst, die nach der Schätzung eines Preisindex auf der Grundlage eines Bündels von grundlegenden Konsumprodukten errechnet wird. Das System wurde nach langen Arbeitermobilisierungen 1944 eingeführt und galt auch für Tarifvereinbarungen. Allerdings ist die Anwendung zusammen mit der Reichweite der Tarifverträge zurückgegangen und wurde 1999 schließlich völlig verwässert, als einige der Schlüsselprodukte aus dem Preisindex herausgenommen wurden. Dies war ein mächtiger Hieb im Rahmen des Memorandums und die Zukunft Systems ist ungewiss.

in der Sozialgesetzgebung. Da der Wohlfahrtsstaat insgesamt schrittweise abgebaut wird, sehen die Gewerkschaften ihre Arbeitsschwerpunkte in der Eindämmung der Arbeitslosigkeit, während die Reformen des Gesundheitssystems und der Pensionsrechte überwiegend vernachlässigt oder ignoriert werden, solange sich politische Parteien dieser Themen nicht annahmen.

3.2 Der Norden

Der türkisch-zypriotische Bevölkerungsteil hat sich dem Beitritt zur EU nicht angeschlossen, nachdem der Wiedervereinigungsplan der Vereinten Nation 2004 von der griechisch-zypriotischen Seite bei einem Referendum abgelehnt wurde. Dennoch hat die Dynamik, die der Prozess um das Referendum ausgelöst hat, ausgereicht, um grundlegende Veränderungen in der türkisch-zypriotischen Wirtschaft einzuleiten. Insbesondere die Bestimmungen des UN-Plans in Bezug auf die Eigentumsfrage schuf ein Gefühl von Sicherheit für den Immobilienmarkt und löste einen Bauboom aus. Dies übertrug sich auch auf »andere Branchen wie Transport, Handwerk, Handel und das verarbeitende Gewerbe und erhöhte die Nachfrage nach Arbeitskräften in den beschäftigungsintensiven Branchen« (Güven-Lisaniler und Ugural, 2010: 3). Die große Nachfrage wurde vor allen Dingen durch den hohen Anstieg der Arbeitsmigration aus der Türkei (ibid.) befriedigt. Auch wenn der Wirtschaftsaufschwung nicht lange anhielt, stieg der Anteil der eingewanderten Arbeitskräfte 2012 auf 42 Prozent der Gesamtbeschäftigung im nördlichen Teil Zyperns.⁸ Es ist keine Überraschung, dass trotz der gestiegenen Nachfrage nach Arbeit die Löhne niedrig blieben, wie schon im Süden der Insel. Darüber hinaus schuf die Abwesenheit einer wirksamen Kontrolle des Arbeitsmarktes Bedingungen, die die Ausbeutung dieser Arbeitskräfte förderte. Güven-Lisaniler und Ugural beschreiben dies wie folgt: »Arbeitsmigranten werden in allen Branchen und in allen möglichen Unternehmensformen beschäftigt und sie sind niedrigen Löhnen, längeren Arbeitsstunden und Arbeitswochen ausgeliefert. Sie arbeiten meist 10–12 Stunden am Tag und sechs Tage in der Woche und in einigen Branchen, verborgen vom Arbeitsamt, arbeiten sie sieben Tage in der Woche« (2010: 3).

8. Den Zahlen von HLFIS zufolge beläuft sich im Oktober 2011 die Anzahl der Gesamtbeschäftigten auf 97.100 (SPO, 28/5/2012, S. 1) und den Zahlen des Arbeitsministeriums zufolge lag die Zahl der ausgestellten Arbeitserlaubnisse in den ersten neun Monaten 2012 bei 41.373 (S. 3).

Abgesehen von den Tarifverträge zwischen Kamu-Is und dem Finanzministerium für die Beschäftigten im öffentlichen Sektor, finden Lohnsetzung und Tarifverhandlungen im nördlichen Teil, anders als im Süden, ausschließlich auf der Unternehmensebene und grundsätzlich im halb-öffentlichen Sektor, den Gemeinden und Genossenschaften statt. Von 67 Tarifverträgen, die 2012 unterzeichnet wurden und im Rechenschaftsbericht des Ministeriums für Arbeit und soziale Sicherheit aufgeführt werden, wurden nur sechs für den privaten Sektor abgeschlossen. Außerdem waren bei den Verhandlungen der meisten dieser Vereinbarungen anstelle der zwei großen Dachverbände Hur-Is und Turk-Sen einzelne Branchengewerkschaften und der kleinste Dachverband Dev-Is beteiligt. Selbst die Gemeinden verhandeln Tarifverträge unabhängig voneinander; in den 25 Gemeinden, in denen Tarifverträge vereinbart wurden, waren fünf verschiedene Gewerkschaften an den Verhandlungen beteiligt. Man kann für Nordzypern also weniger von einer Dezentralisierung als von einer Fragmentierung sprechen.

Die Geltungsdauer von Tarifverträgen darf nicht kürzer als ein Jahr und nicht länger als zwei Jahre (Artikel 7(1) des Gesetzes) sein und wie im Süden regulieren sie alle Aspekte der Beschäftigungsbeziehungen, einschließlich Lohntarife für verschiedene berufliche und fachliche Qualifikationen, COLA, Überstundenbezahlung, 13. Gehalt, Urlaub, Beurlaubungen und Krankschreibungen sowie andere Rechte, Vergünstigungen und Pflichten der Beschäftigten. Von Bedeutung ist die Tatsache, dass die Arbeitgeber des halb-öffentlichen Sektors sich häufig Zeit lassen, bevor die Vereinbarungen erneuert werden. Bei dem öffentlichen Sender BRT wurde die Vereinbarung für 2014–15 zum Beispiel erst im November unterzeichnet. Grundsätzlich gilt die Beobachtung, dass Tarifrechte unter Beschuss sind.

Die Beschäftigungsbedingungen der Beamten werden dagegen durch jährliche Protokolle geregelt, die zwischen der Regierung und den zwei größten Beamten-gewerkschaften abgestimmt werden – vorausgesetzt sie können sich einigen. Das letzte Protokoll stammt aus dem Jahr 2007, was als Zeichen dafür gedeutet werden kann, dass die Beziehungen zwischen Regierung und Gewerkschaften frostig sind und dass Tarifverhandlungen von der Regierung nicht besonders ernst genommen werden.

Die Mechanismen des sozialen Dialogs haben im nördlichen Teil Zyperns erhebliche Defizite. Nach Angaben



Tabelle 8: Beschäftigung nach Branchen (2010)

Branchen	Gesamt: 93.498
Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei	5.300
Bergbau und Steinbruch	73
Verarbeitende Industrie	8.393
Versorgung mit Elektrizität, Gas, Dampf	1.051
Bauwirtschaft	7.746
Groß- und Einzelhandel, Reparaturen	16.547
Hotels und Restaurants	7.470
Transport, Lagerung und Kommunikation	5.026
Finanzintermediation	3.498
Immobilien und Geschäftsaktivitäten	4.686
Öffentliche Verwaltung	15.669
Bildung	9.149
Gesundheit und Sozialarbeit	2.481
Andere (kommunale, soziale und individuelle) Dienste	6.408

Tabelle 9: Beschäftigungsstatus (2011)

Beschäftigungsstatus/ Geschlecht	Arbeitgeber	Selbstständige	Angestellte	Familienarbeiter	Gesamt
Männer	2.761	8.153	54.243	592	65.749
Frauen	941	2.728	27.153	533	31.354
Gesamt	3.702	10.881	81.396	1.125	97.103

Quelle: State Planning Organization, Oktober 2011, Household Labor Force Survey Results [Devlet Planlama Orgutu Ekim 2011 Hanehalki Isgucu Anketi Sonucları] veröffentlicht am 28/5/2012. Summen können nicht stimmen, weil die Prozentangaben vom Autor umgerechnet wurden.

Tabelle 10: Wirtschaftsindikatoren (in %)

	2008	2009	2010
Reales BNP-Wachstum (% Veränderung zum Vorjahr)			
Nordzypern	-2,9	-5,5	3,7
BNP pro Kopf			
Nordzypern (US-Dollar)	16.006	13.830	14.611
Arbeitslosenquote			
Nordzypern	9,8	12,4	11,9
EU 27	9,0	9,7	10,6

Quelle: Dünya ve KKTC Ekonomisine Bakış, State Planning Organization, September 2013, S. 1; 6; 18.

einer aktuellen Analyse des nordzyprischen Arbeitsmarktes bietet der gesetzliche Rahmen verschiedene Mechanismen für den sozialen Dialog, wie den Sozial- und Wirtschaftsrat, die Mindestlohnkommission, den Ausschuss für Arbeit und soziale Sicherheit, das Schiedsgericht und die Schlichtungskommission. Allerdings kommt der Bericht im Großen und Ganzen zu dem Schluss, dass die Mechanismen in der Praxis unzureichend umgesetzt werden. Es gibt zwei klare Probleme: Zunächst verhindert die mangelnde gewerkschaftliche Organisation im privaten Sektor eine wirkungsvolle Teilnahme von Vertretern der Beschäftigten im privaten Sektor an diesen Mechanismen. Und darüber hinaus werden zu den Gesetzen keine Durchführungsverordnungen erlassen, die eine Voraussetzung für die Anwendung dieser Mechanismen sind. Außerdem verweist der Bericht auf einen Mangel an Kultur und fehlendes Bewusstsein für den sozialen Dialog (PGlobal, 2014: 14). Einer der wichtigsten Mechanismen, der Sozial- und Wirtschaftsrat, ist zum Beispiel seit fast einem Jahrzehnt nicht mehr zusammengetreten (seit 2005). Die Schaffung von effektiven Mechanismen des sozialen Dialogs war eines der Ziele des Arbeitsministeriums, die es in seinem Aktionsbericht für die Zeit von Oktober 2012 und September 2013 vorgestellt hatte.

4. Gewerkschaften und Politik

4.1 Der Süden

Der Zusammenbruch des Bankensektors und die erhebliche Wirtschaftskriminalität, für die bisher niemand zur Verantwortung gezogen worden ist, in Verbindung mit der schlimmer werdenden Rezession und der Ausweitung der Sparpolitik 2013 hat alle Institutionen Zyperns erheblich in Misskredit gebracht. Offensichtlich traf Banken und Parteien die Hauptlast, aber auch die Gewerkschaften wurden auf vielfältige Weise beschädigt. Viele Gewerkschaftsmitglieder verloren ihre Arbeit, wodurch die Einkünfte der Gewerkschaften sanken und diese zu Einsparungen und einer Verkleinerung ihrer Organisation gezwungen waren. Die Unfähigkeit, ihre Mitglieder ausreichend zu beschützen und die bestehenden Verbindungen zu den politischen Parteien, die den von der Troika vorgeschlagenen Sparplan geschlossen gesetzlich verankerten, führten zu einem Vertrauensverlust (Ioannou, im Erscheinen). Tatsächlich hat die Krise die politischen Grenzen und die strukturellen Schwächen der

Gewerkschaften offenbart, die nun die Verantwortung und die politischen Kosten für die Sparpolitik mittragen müssen, da PEO und SEK trotz ihrer Polemik gegen die Sparpläne in einem entscheidenden Moment erklärten, dass »es keinen anderen Weg gibt als den des Memorandums of Understanding der Troika« (Stockwatch 2012), und PASIDI sich trotz ihrer gegenteiligen Aussagen in der Zeit von Mitte 2012 bis Mitte 2014 im Wesentlichen still verhielt.

Es gibt keine vergleichbaren, historischen und verlässlichen Daten über die öffentliche Meinung zu den Gewerkschaften, aber man muss damit rechnen, dass ihre soziale Akzeptanz und Popularität aufgrund ihrer Verbindungen zu den politischen Parteien zurückgehen wird, parallel zu den Zahlen für Parlament, Regierung und Parteien, deren Vertrauensniveau 2013 gemäß den Herbst-Eurobarometern 70 und 80 im Vergleich zu 2008 auf 45 Prozent bzw. auf 39 und 22 Prozent gesunken ist (Charalambous 2014). Nichtsdestotrotz, da keine bedeutenden neuen Akteure aufgetaucht sind, die für den Schutz der Arbeiterrechte eintreten, und sich keine anderen Repräsentanten der Beschäftigteninteressen zeigen, müssen die Gewerkschaften keine Konkurrenz fürchten.

Die zyprischen Gewerkschaften sind auf der europäischen und internationalen Ebene gut vernetzt, aber aufgrund der kleinen Größe des Landes ist ihr Mitwirken weder zentral noch von vorrangigem Interesse. Alle drei Hauptgewerkschaften haben internationale Verbindungssekretäre, beteiligen sich an gemeinsamen Aktionstagen und Kampagnen, die auf der europäischen oder internationalen Ebene gestartet werden, und berichten in ihren Medien über internationale Entwicklungen. PEO ist wahrscheinlich diejenige der drei Gewerkschaften, die sich am stärksten engagiert und am besten vernetzt ist, was in erster Linie historische Gründe hat und mit dem Zusammenbruch des Ostblocks zusammenhängt. Seit den 1990er Jahren gehört sie zu den wenigen wichtigen Gewerkschaften der EU, die Teil des WFTU sind.

Die größte politische Herausforderung, vor der die Gewerkschaften derzeit stehen, ist die wachsende Aggressivität der Arbeitgeber und der sinkende politische Einfluss bei den Parteien aufgrund der von der Troika auferlegten Beschränkungen, der protegierten Sozialtechniken und des Sparkurses. Auf der zivilgesellschaft-

lichen Ebene ist die wichtigste Herausforderung, die nun hervortretenden Schwächen und Schwierigkeiten zu bewältigen und zu zeigen, dass sie in der Lage und gewillt sind, die Interessen der Beschäftigten und insbesondere ihrer schwächsten Mitglieder zu schützen. Die selbstgesetzten Prioritäten der Gewerkschaften haben sich nicht verändert – der Schutz des bestehenden Systems der Arbeitsbeziehungen und des Instruments der Tarifverhandlungen zur Regulierung des Arbeitsmarktes.

4.2 Der Norden

Auch die türkisch-zypriotische Wirtschaft und Gesellschaft ist seit 2008 in einer Krise, wenn auch aus anderen, eher strukturellen Gründen, die ausführlich im folgenden Kapitel 5 dargestellt werden. In dieser Zeit der Krise sind die öffentlichen Meinungen über die Gewerkschaften auseinandergelassen. Für einen Teil der Gesellschaft sind Gewerkschaften nichts weiter als Hindernisse, die notwendige Schritte zur Reformierung der Wirtschaft blockieren. Für andere sind sie jedoch das einzige Bollwerk der sozialen Opposition gegen Ankara, insbesondere mit Blick auf die Unfähigkeit der verschiedenen nordzyprischen Regierungen, sich gegen die Wirtschaftsmaßnahmen der türkischen Regierung zu wehren. Die Parteien, die die Gewerkschaften in ihrem Bemühen die Sparpläne umzukehren unterstützten, solange sie in der Opposition waren, haben in den letzten fünf, sechs Jahre die Seite gewechselt, sobald sie an die Macht kamen. Die Glaubwürdigkeit der politischen Parteien hat darunter verständlicherweise stark gelitten. Anders als im Süden sind die Gewerkschaften im Norden aber eher auf Konfrontationskurs gegenüber den Parteien gegangen. Vor allem 2011 haben sie zwei Massendemonstrationen gegen die Sparpolitik organisiert, bei denen auch die türkische Regierung angegriffen wurde. Allerdings wurden diese Bemühungen nicht mit konkreten Ergebnissen belohnt. Stattdessen haben sie die türkische Regierung so aufgebracht, dass sie rundweg ablehnte nachzugeben.

Wie im Fall des Südens gibt es keine Meinungsumfragen, die die Entwicklung des öffentlichen Vertrauens in bestimmte Institutionen zeigen. Eine aktuelle Meinungsumfrage⁹ kann aber immerhin einen Eindruck vermit-

9. Die Umfrage wurde vom Finanzhilfe-Ausschuss der türkischen Botschaft zur Überwachung der türkisch-zypriotischen Staatsmechanismen durchgeführt.

eln. Nach Angaben dieser Umfrage von 2011 sagten nur 16 Prozent der Befragten, dass die Glaubwürdigkeit der Gewerkschaften hoch oder sehr hoch sei. Ein genauerer Blick auf die Umfrage zeigt, dass alle wichtigen Institutionen eher trostlose Ergebnisse erzielten, was das tiefe Misstrauen gegen sie zeigt. Die Zustimmung für politische Parteien, Politiker, Ministerien, Medien, das Justizsystem, die Gerichte und den Präsidenten lagen bei 10,9 Prozent, 13,9 Prozent, 14,8 Prozent, 19,3 Prozent, 23,9 Prozent und 26,1 Prozent. Die einzige Institution, die die 50-Prozent-Grenze überschreiten konnte war die Armee mit 52,5 Prozent (TEPAV, 2013: 41-2). Darüber hinaus sank bei den letzten Wahlen 2013 die Wahlbeteiligung auf 69,41 Prozent gegenüber 81,7 Prozent bei den Wahlen von 2009; auch das ein Zeichen für das sinkende Vertrauen gegenüber den politischen Institutionen.

Die internationalen Kontakte der türkisch-zypriotischen Gewerkschaften hängen von ihrer jeweiligen politischen Orientierung ab. Die linken Gewerkschaften sind Mitglied der internationalen Verbände wie WFTU und IFTU. Sie versuchen außerdem auf EU-Ebene ein Netzwerk aufzubauen und Lobbyarbeit zu betreiben. 2011 sind zum Beispiel zehn Gewerkschaften, die sich selbst syndikalistische Plattform nannten und Schwergewichte wie KTAMS, KTOS und KTOEOS umschloss, nach Brüssel gefahren, um ihre Bedenken wegen des türkischen Einflusses auf die Wirtschaft und die Politik im nördlichen Teil Zyperns zu äußern. Die Gewerkschaften vom rechten Flügel ziehen es dagegen vor, Verbindungen zu den Gewerkschaften in der Türkei aufzubauen und zu pflegen. Kamu-Sen ist zum Beispiel Mitglied des konservativen Bündnisses Hak-Is in der Türkei und ist Mitglied bei ITUC und ETUC.

5. Ausblick auf die kommenden Jahre und Resümee

5.1 Der Süden

Die größte Herausforderung auf der Ebene der Beschäftigungsbeziehungen in den kommenden Jahren liegt darin, die Zukunft der Tarifverträge zu sichern. Wie oben erwähnt deuten die abnehmende Reichweite der Verträge, die zunehmenden Verstöße, Verzögerungen bei der Verlängerung sowie die vereinbarten und einseitig durchgeführten negativen Veränderungen durch die Arbeitgeber während ihrer Laufzeit auf eine Verschlechter-

rung der Bedingungen. Wenn man diese Entwicklung allerdings in einem internationalen Kontext betrachtet und wenn man vor allen Dingen die Aggressivität der Arbeitgeber berücksichtigt, von denen einige nicht zögern öffentliche die Abschaffung der Tarifverträge zu fordern, ist das verlorene Terrain der Gewerkschaften nicht riesig und die Dinge sind nicht so dramatisch, wie sie sein könnten. Das gleiche gilt für den Organisationsgrad. Die Gewerkschaftsdichte nimmt zwar ab, aber dies ist ein eher schleichender Prozess, und im Vergleich liegt sie noch deutlich über dem EU-Durchschnitt. Das zeigt, dass trotz der Schwächung der Gewerkschaften die Gewerkschaftsbewegung in Zypern sich selbst trägt.

Auf gesellschaftlicher Ebene sind die Herausforderungen wahrscheinlich viel größer, vor allem mit Blick auf die Finanz- und Wirtschaftskrise. Die Löhne sind abgestürzt und das Schlimmste ist noch nicht erreicht, da die Arbeitslosigkeit weiterhin unkontrolliert auf einem hohen Niveau bleibt (INEK-PEO, 2013). Der Mindestlohn steht unter Druck nicht nur in Bezug auf seine Anwendung auf dem Arbeitsmarkt sondern auch als gesetzliche Verordnung, da der Druck wächst, ihn formal abzuschaffen oder wenigsten erheblich zu reduzieren. Die Sozialausgaben des Staates werden zu einer Zeit gekürzt, in der sie am meisten gebraucht werden, und viele Tausende werden wohl bald ihre Häuser verlieren, da sie ihre Hypotheken nicht mehr zurückzahlen können. Gewerkschaften haben nur begrenzte Möglichkeiten ihren arbeitslosen Mitgliedern ein soziales Netz zu bieten. Es ist für sie schwierig, die Verluste ihrer arbeitenden Mitglieder zu beschränken und die offene Ausbeutung der Teilzeitbeschäftigten unter prekären Bedingungen zu verhindern.

Die Gewerkschaften haben – wenn auch verspätet – den Umfang und die Auswirkungen der Restrukturierung des Arbeitsmarktes zu Beginn des 21. Jahrhunderts verstanden und bemühten sich nach und nach Arbeitsmigranten und junge Berufsanfänger zu organisieren und zu integrieren. Der Erfolg blieb allerdings begrenzt, wenn man sich das ganze Bild betrachtet. Aber im Vergleich zum Beginn der 2000er Jahre konnte man Anfang der 2010er Jahre doch einige Erfolge erzielen. Die Gewerkschaften haben realisiert, dass die nicht-zyprischen Arbeitskräfte bleiben werden und dass der Weg, die Interessen ihrer zyprischen Mitglieder zu vertreten, nicht die Ausgrenzung der Nicht-Zyprioten sondern ihre Integration sein muss. Das bedeutet, dass sich die Arbeitsschwerpunkte

verschoben haben und die Notwendigkeit erkannt wurde, die Reichweite der Tarifverträge auf eingewanderte Beschäftigte zu erweitern, anstatt die offene Ausbeutung der Migranten zu dulden, solange sie nicht ihre zyprischen Mitglieder betraf.

Die öffentliche Wahrnehmung der Gewerkschaften hat sich wie bei allen politischen und ökonomischen Institutionen des Landes und wie oben erwähnt sicherlich verschlechtert, auch wenn es keine verlässliche Fakten und Zahlen dazu gibt. Dies kann aus Hinweisen aus der Öffentlichkeit abgeleitet werden. Auch haben die Gewerkschaften selbst festgestellt, dass der Kontakt zur Basis zunehmend schwieriger ist. Es gibt nur wenige Zeichen dafür, dass die Gewerkschaften ihre Selbstwahrnehmung verändern, obwohl sich ein Verständnis dafür entwickelt hat, dass die Dinge schwieriger geworden sind. Auch hört man in letzter Zeit immer wieder, dass die Gewerkschaften neben ihrer Funktion als Tarifpartner auch eine soziale Bewegung sind. Doch selbst wenn es in den letzten Jahren eine Zunahme an Streiks gab, war die überwiegende Mehrheit der Streiks nur von kurzer Dauer und örtlich auf einzelne Unternehmen begrenzt. Häufig waren sie begleitet von Gesetzesverstößen, wie der Verzögerung von Lohnzahlungen. Ausnahmen waren der Streik des öffentlichen Sektors 2011 und zwei Streiks im Baugewerbe – ein branchenweiter Streik 2012 und ein langer Streik 2013. Selbst die Streiks des öffentlichen Dienstes, mit denen Anfang 2014 gegen die Privatisierungspläne der Regierung protestiert wurde, waren vor allen Dingen symbolischer Natur. Im Vergleich zu den Einschnitten in die Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt, blieben die Reaktionen der Gewerkschaften äußerst milde.

In Bezug auf die Einschränkungen der Rechte und Vergünstigungen ihrer Mitglieder verfolgen die Gewerkschaften zweierlei Strategien und Schwerpunkte – zum einen die Betonung des vorübergehenden Charakters der Maßnahmen aufgrund konjunktureller Notwendigkeiten und zum anderen die Forderung nach einem Dialog, um ihre Zustimmung zu offiziellen Vereinbarungen anzubieten. Das Bestehen auf dem vorübergehenden Charakter der Maßnahmen war für die Gewerkschaften entscheidend, um die Bedenken ihrer Mitglieder zu besänftigen und um die Zukunft offen zu halten und von den Arbeitgebern gegebenenfalls die Verluste wieder zurückfordern zu können. Obwohl es das Bild der Gewerkschaften trüben würde, wurde es als wichtig erach-

tet auf einer beiderseitigen Verständigung zu bestehen, weil auf diese Weise einseitige Aktionen der Arbeitgeber verhindert oder zumindest abgeschwächt werden konnten. Auf der materiellen Seite bestand die Strategie der Gewerkschaften darin, die Löhne und Einstiegsgehälter zu verteidigen und dafür auf andere Vergünstigungen zu verzichten, die eher indirekt wirkten und sich auf die Zukunft und weniger auf die Gegenwart bezogen, wie den Arbeitgeberanteil zu den Rentenfonds, die Bezahlung von Überstunden usw. (Ioannou, 2014).

5.2 Der Norden

Wie oben erwähnt wurde die Wirtschaftskrise im türkisch-zypriotischen Teil von verschiedenen und eher strukturellen Faktoren verursacht. Die hauptsächlichen Gründe für dieses Problem sind die Abwesenheit der internationalen Anerkennung, das blinde Vertrauen in die Türkei und die türkische Entschlossenheit die politisch-ökonomische Landschaft im nördlichen Teil Zyperns nach dem neoliberalen Modell umzuformen. Es ist natürlich nicht das erste Mal, dass die türkische Regierung Druck auf die türkisch-zypriotische Regierung ausübte, um Sparmaßnahmen umzusetzen. Neu ist, dass es zum ersten Mal in der türkisch-zypriotischen Geschichte eine Regierung in Ankara gibt, die diesen Druck beharrlich für eine lange Zeit ausüben kann. In der Vergangenheit, insbesondere während der politischen Unruhen in den 1970er und 1990er Jahren, ist es den türkischen Regierungen nicht gelungen, längere Zeit an der Macht zu bleiben, weshalb sie nicht in der Lage waren, eine langfristige Politik zu entwickeln und umzusetzen, um die türkisch-zypriotische Wirtschaft zu reformieren. Außerdem hat die türkisch-zypriotische Seite auf die Karte »nationale Frage« gesetzt, um Ankara daran zu hindern, eine langfristige Politik zu betreiben. Das bedeutete, dass die nationalistisch dominierten Regierungen und der ehemalige führende türkisch-zypriotische Politiker Denktash vor Wahlen zum Parlament oder für das Präsidentenamt Ankara dazu gezwungen hat, die Einführung von Maßnahmen auszusetzen, damit die türkisch-zypriotischen Wähler ihre Stimmen nicht den kommunistischen oder griechischen Parteien (oder beiden) geben würden. Hinzu kamen vor den Wahlen meist noch Gehaltserhöhungen für den öffentlichen Sektor sowie die Ausschreibung von Stellen für den öffentlichen Dienst (Sonan 2014). Dies hat sich erst im November 2002 geändert, als die Partei für Gerechtigkeit und Aufschwung

(AKP) in Ankara an die Macht gekommen ist. Die türkischen Zyprioten befanden sich in einer neuen, bisher unbekanntenen Lage, vor allem nach den Prozessen, die von dem Annan-Plan ausgelöst wurden und zwischen 2003 und 2006 das Wirtschaftswachstum in den zweistelligen Bereich trieb.

Drei Wirtschaftsprotokolle, die mit Ankara vereinbart wurden, sahen starke Kürzungen der öffentlichen Ausgaben vor, vor allem bei den Personalausgaben, sowie die Privatisierung von öffentlichen Versorgungsunternehmen. In beiden Fällen würden die Gewerkschaften direkt getroffen. Bislang sind nur der Betrieb des Flughafens Ercan (Tymbou) und die türkisch-zypriotischen Ölfirmen (*Kibris Turk Petrolleri*) privatisiert worden, ohne dass es jeweils zu Massenentlassungen kam. Allerdings hat die Schließung von zwei anderen öffentlichen Unternehmen, der Cyprus Turkish Airlines und von ETI-Enterprises (die auf Importe spezialisiert war), viele Menschen arbeitslos gemacht. Obwohl vielen von denen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, im Einklang mit dem Privatisierungsgesetz von 2012 schließlich im öffentlichen Sektor angestellt wurden, wurden ihre Gehälter und Vergünstigungen erheblich gekürzt, was den Gewerkschaften einen Hinweis darauf gibt, welche Auswirkungen zukünftige Privatisierungen haben werden.

Darüber hinaus wurden Gewerkschaften von türkischen Funktionären direkt angegriffen. Der derzeitige türkische Botschafter, der als Architekt der Wirtschaftsprotokolle gilt, äußert sich zum Beispiel offen kritisch über die türkisch-zypriotischen Gewerkschaften. Als er 2011 noch eine andere Position bekleidete, sagte er in einem Interview: »Das Grundproblem in der TRNC ist, dass die Mitarbeiter [des öffentliche Sektors] zu viel verdienen und dass es zu viele sind. Es gibt sehr starke Gewerkschaften, die alle Pläne blockieren, Geld zu sparen (...) Das Verhalten der Gewerkschaften ist destruktiv (...) Es ist notwendig, die Rechte der Gewerkschaften zu beschränken und die Ausübung dieser Rechte zu regulieren.«¹⁰ Dies führte zu großer Aufregung und die Gewerkschaften erklärten ihn daraufhin zur Persona non grata. Um ihre Kränkung auf die Spitze zu treiben, reagierte die türkische Regierung mit seiner Beförderung zum Botschafter. Vor dem Hintergrund dieser Haltung Ankaras liegt die größte Herausforderung für die türkisch-zypriotischen Gewerkschaften in der nahen Zukunft in dem fortgesetzten

10. <http://www.ntvmsnbc.com/id/25181369/>

Kampf gegen die unbeliebten Protokolle sowie gegen die Gesetze, die das TRNC-Parlament auf der Grundlage dieser Protokolle verabschiedet hat.

Grundsätzlich bestehen wichtige Unterschiede zwischen den beiden Bevölkerungsteilen sowohl in Bezug auf das Ausmaß und die Auswirkungen der Wirtschaftskrise als auch in der Reaktion der Gewerkschaften auf die Krise. Im nördlichen Teil Zyperns scheint sich die Arbeitslosenquote bei zehn Prozent einzupendeln und im Vergleich zum Süden sind die Gehälter stabiler. Auch wenn Unternehmer sich über das hohe Niveau des Mindestlohns beschwerten und die Idee lancieren, verschiedene, branchenbezogene Mindestlöhne einzuführen, um ihn zu drücken, wird seine Abschaffung nicht ernsthaft diskutiert. Glücklicherweise gibt es auch keine Zeichen für eine Hypothekenkrise. Allerdings haben die türkisch-zypriotischen Gewerkschaften sich nicht gegen die Ausbeutung von Arbeitsmigranten eingesetzt und es versäumt, sich um die Organisation und Integration der eingewanderten Arbeitskräfte in die Gewerkschaften zu bemühen, was sicherlich einer ihrer größten Schwachpunkte ist. Da dieses Thema auch nicht ernsthaft in der breiteren Öffentlichkeit diskutiert wird, kann man wohl nicht damit rechnen, dass sich an dieser Haltung etwas ändern wird.

Unter diesen Umständen verwundert es nicht, dass die türkisch-zypriotischen Gewerkschaften mit ernsthaften Herausforderungen konfrontiert werden, die womöglich noch erheblicher sind als im Süden der Insel. Wie oben erwähnt ist der Grad der gewerkschaftlichen Organisation im privaten Sektor unbedeutend und es sieht auch nicht so aus, als würde sich das ändern. Umso größer ist die ernsthafte Gefahr für die Position der Gewerkschaften im öffentlichen und halb-öffentlichen Sektor. Auch wenn die Gewerkschaftsdichte nicht so hoch ist wie im Süden und der Mitgliederrückgang eher graduell geschieht, wird die wahrscheinliche Privatisie-

rung der öffentlichen Versorgungsgesellschaften wie des Stromversorgers Kib-Tek diesen Prozess beschleunigen und die Gewerkschaftsbewegung ernsthaft schwächen. Zumindest im Augenblick sind die Verluste für die alten Mitglieder relativ gering – höchstwahrscheinlich aufgrund der Stärke der Gewerkschaften, was gut für sie ist. Allerdings werden die Mitgliedszahlen eher weiter zurückgehen, wenn die Gewerkschaften es nicht schaffen, den Kurs der Regierung zu ändern, da dies die öffentliche Meinung und ihre Mitglieder überzeugen wird, dass die Gewerkschaften schwach sind. Die Ausgliederung von Arbeit, die bisher vor allem im Reinigungs- und Sicherheitssektor stattfindet, stellt eine weitere Bedrohung für die Mitgliedszahlen der Gewerkschaften dar. In diesen Zeiten der Aussichtslosigkeit scheint der einzige Ausweg für den türkische-zypriotischen Bevölkerungsteil die Lösung des übergeordneten Zypern-Problems zu sein, die wie eine *deus ex machina* wirken könnte. Das erscheint derzeit allerdings höchst unwahrscheinlich.

Für die Gewerkschaften auf beiden Seiten der Insel besteht (und wächst) die Herausforderung, ihre Mobilisierungsfähigkeiten zu erhöhen und ihre Organisationsstrukturen wiederzubeleben, um die Teilhabe und die Bindung der einfachen Mitglieder zu erhöhen und ihr Image und ihren Ruf zu verbessern, um neue Mitglieder zu werben und den Angriffen im öffentlichen Diskurs begegnen zu können. Die Gewerkschaften müssen ihren Mitgliedern versichern, dass sie die einzigen sind, die ihre Interessen vertreten, und sie müssen die prekär Beschäftigten überzeugen, dass dies auch für sie gilt und dass es ihnen besser gehen würde, wenn sie Mitglieder würden, anstatt die Gewerkschaften weiter auf Distanz zu halten. Um die Abdrift in »dunklere Zeiten« der Beschäftigungsbeziehungen abzuwenden, ist es notwendig, den Gewerkschaften neues Leben einzuhauchen und zu zeigen, dass Kollektivismus und Solidarität wünschenswert und wirksam sind.



Abkürzungen

AKEL	Fortschrittspartei des werktätigen Volkes (Süden; links, Nachfolger der Kommunistischen Partei)
CCCI	Zyprische Industrie- und Handelskammer (Süden)
COLA	Lebenshaltungskosten (automatische Indexanpassung)
DEOK	Demokratischer Arbeiterbund Zyperns (Süden)
DEV-IS	Revolutionärer Gewerkschaftsbund (Norden)
DIKO	Demokratische Partei (Süden, mitte-rechts)
DISI	Demokratische Sammlung (Süden, rechts)
EDEK	Vereinigte demokratische Union des Zentrums (Süden, sozialdemokratisch)
EFPSU	Europäischer Gewerkschaftsverband für den Öffentlichen Dienst
EIRO	Europäische Beobachtungsstelle für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen
ETUC	Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)
ETYK	Gewerkschaft der Bankangestellten Zyperns (Süden)
EU	Europäische Union
HUR-IS	Bund der Freien Gewerkschaften (Norden)
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
ISEF	Bund der Fortschrittlichen Gewerkschaften (Norden, nicht mehr aktiv)
KAMU-IS	TRNC Arbeitergewerkschaft des öffentlichen Dienstes(Norden)
KAMU-SEN	TRNC Beamtengewerkschaft (Norden)
KTAMS	Türkisch-zypriotische Gewerkschaft der Staatsangestellten (Norden)
KTOS	Türkisch-zypriotische Gewerkschaft der Grundschullehrer (Norden)
KTOES	Türkisch-zypriotische Gewerkschaft der Sekundarschullehrer (Norden)
OELMEK	Organisation der griechisch(-zypriotischen) Sekundarschullehrer
OLTEK	Organisation der griechisch(-zypriotischen) Lehrer an technischen Sekundarschulen
OEB	Bund der Arbeitgeber und Fabrikanten (Süden)
PASIDI	Panzyprische Beamtengewerkschaft (Süden)
PEO	Panzyprische Arbeitergewerkschaft (Süden)
POED	Panzyprische Organisation der griechisch(-zypriotischen) Lehrer (Süden)
PSE	Panzyprisches Gewerkschaftskomitee (ging in PEO auf) (Süden)
PSI	Öffentlicher Dienst International (Süden)
SEK	Zyprischer Arbeiterbund (Süden)
TURK-SEN	Türkisch-zypriotischer Gewerkschaftsbund (Norden)
WFTU	Weltgewerkschaftsbund (WGB)



Literatur

- Ayres, Ron** (2003): The Economic Costs of Separation: the north-south development gap in Cyprus, *Ekonomia*, Vol. 6:1, pp. 39–52.
- An, Ahmet** (2005): Kibrisli Turkler'de Sinif Sendikaciligindan Etnik Sendikaciliga Gecis ve Isci Muhalefeti. Lefkosa.
- CIVICUS** (2005): An Assessment of Civil Society in Cyprus: A Map for the Future 2005.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı** (2013): Ekim 2012-Eylül 2013 Faaliyet Raporu. Nicosia.
- Charalambous, Giorgos** (2014): Political Culture and Behaviour in the Republic of Cyprus during the crisis, PRIO Cyprus Centre Report 2/2014
- Dedeçay, Servet S.** (1981) Kibris'ta Türk İşçilerinin Sendika Kurma Faaliyetleri (1918-1959). Famagusta.
- Dodd, Clement C. H.** (1993) Political and Administrative Structures. In Clement Dodd (ed.) The Political Social and Economic Development of Northern Cyprus, pp. 167–192. Cambridgeshire: The Eothen Press.
- Güven-Lisaniler, Fatma and Uğural, Sevin** (2010). Public-Private Wage Gap: Case of North Cyprus, Social Science Research Network.
- EIRO** (2013) Cyprus: country profile.
- INEK-PEO** (2013): Έκθεση για την οικονομία και την απασχόληση. [Report for the economy and employment, 2013] <http://www.inek.org.cy/index.php> (accessed on 5 February 2014).
- International Organisation for Migration [IOM]** (2010): Report on Cyprus, Independent Network of Labour Migration and Integration Experts, LMIE-INET.
- Ioannou, Gregoris** (2014) Employment in crisis: Cyprus 2010–2013, *The Cyprus Review*, Vol 26:1 pp.107–126.
- Ioannou, Gregoris** (forthcoming): The connection between trade unions and political parties in Cyprus, in G. Charalambous and C. Christophorou (eds.): Party-society relations in the Republic of Cyprus.
- Ioannou, Gregoris** (2011): Labour Relations in Cyprus: Employment, Trade Unionism and Class Composition. PhD Thesis, University of Warwick. Available at: [<http://wrap.warwick.ac.uk/47187/>].
- Kedourie, Elie** (2005): »The Cyprus problem and its solution.«, in: *Middle Eastern Studies* 41 (5): pp. 649–660.
- Ktoris, Sotos** (2013): AKEL and the Turkish Cypriots (1941–1955), in: *The Cyprus Review*, Vol 25:2 pp.15–38.
- Mullen, Fionio, Apostolides Alexander and Besim, Mustafa** (2014): The Cyprus Peace Dividend Revisited: A Productivity and Sectoral Approach. PRIO.
- PGlobal** (2014): KKTC İşgücü Piyasasının Etkinliğini Tespit Çalışması, Ankara.
- PEO** (2012): Έκθεση Δράσης 26ου Συνεδρίου [Action Report 26th Conference].
- Slocum, John** (1972): Labour relations in Cyprus, Nicosia: Government Printing Office.
- Sonan, Sertac** (2014): In the Grip of Political Clientelism: The Post-1974 Turkish Cypriot Politics and the Politico-Economic Foundations of Pro-Taksim Consensus. PhD Thesis, University of Duisburg-Essen. Available at: http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DocumentServlet/Document-35629/Dissertation_Sonan_%20Final.pdf.
- Soumeli, Eva** (2014a): Cyprus: Developments in collectively agreed pay 2013, EIRO; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1404020s/cy1404029q.htm>
- Soumeli, Eva** (2014b): Cyprus: Changes to wage-setting mechanisms in the context of the crisis and the EU's new economic governance regime <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1402049s/cy1402049q.htm>
- Sparsis, Mikis** (1998) Tripartism and industrial relations, Nicosia.
- Devlet Planlama Orgutu** (2013): Dünya ve KKTC Ekonomisine Bakış. Lefkoşa.
- Stavrou, Polina** (2013): Collective agreement breaches in the hotel sector, EWCO <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2012/11/CY1211019l.htm>
- Stockwatch** (2012): ΣΕΚ –ΠΕΟ διαφωνούν με τον Χατζηπέτρου, 27/9/2012. [SEK-PEO disagree with Chatzipetrou]
- Süreç, Erdal** (2014): Bitmeye 'Bey' Dönemi: KTAMS ve Siyasette Yaşanan Süreç, Nicosia.
- TEPAV** (2013): KKTC Devleti Fonksiyonel-Kurumsal Gözden Geçirme Çalışması. Ankara.



Über die Autoren

Gregoris Ioannou ist außerordentlicher Dozent für Soziologie an der Frederick University (FIT) und der Universität von Zypern, wo er verschiedene sozialwissenschaftliche Seminare gibt. Seine Doktorarbeit (Warwick, 2011) hat den Titel »Labour relations in Cyprus: employment, trade unionism and class composition« (Arbeitsbeziehungen in Zypern: Beschäftigung, Gewerkschaftsbewegung und Klassenzusammensetzung). Heute liegen seine Forschungsinteressen außerdem im Bereich politische Institutionen, öffentliche Diskurse und Semiotik. Er hat Aspekte seiner Arbeit auf Konferenzen und in akademischen Publikationen vorgestellt und ist Gründungsmitglied der zyprischen Vereinigung für Politikwissenschaft sowie Mitglied im Vorstand der zyprischen Soziologischen Vereinigung.

Sertac Sonan arbeitet als außerordentlicher Dozent für Politikwissenschaft an der Eastern Mediterranean University (Nordzypern) und unterrichtet außerdem internationale politische Wirtschaft im International Relations-Masterprogramm der University of Central Europe (Slowakei). Seine Doktorarbeit (Universität Duisburg-Essen, 2014) trägt den Titel »In the Grip of Political Clientelism: The Post-1974 Turkish Cypriot Politics and the Politico-Economic Foundations of Pro-Taksim Consensus« (Im Griff des politischen Klientelismus: Türkisch-zypriotische Politik nach 1974 und die politisch-ökonomischen Grundlagen des Pro-Taksim-Konsenses). Er schreibt für den monatlichen Zypern-Newsletter der Friedrich-Ebert-Stiftung und ist Gründungs- und Vorstandsmitglied des zyprischen akademischen Dialogs, einer bi-kommunalen, zivilgesellschaftlichen Organisation.

Impressum

Friedrich-Ebert-Stiftung | Abteilung Internationaler Dialog
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin | Deutschland

Verantwortlich:
Jörg Bergstermann, Koordinator der Gewerkschaftsprogramme
Europa und Nordamerika

Tel.: +49-30-269-35-7744 | Fax: +49-30-269-35-9250
<http://www.fes.de/international/moe>

Bestellungen/Kontakt:
info.moe@fes.de

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Internationaler Dialog

Die Abteilung »Internationaler Dialog« der Friedrich-Ebert-Stiftung fördert den qualifizierten Diskurs von Partnern in Europa, Türkei, den Vereinigten Staaten von Amerika, Kanada und Japan. Unsere Studien und Publikationen adressieren zentrale Fragen europäischer und internationaler Politik, Wirtschafts- und Gesellschaftsentwicklung. Die Entwicklung unserer Analysen, Szenarien und Politikempfehlungen erfolgt dabei grundsätzlich unter einer sozialdemokratischen Perspektive.

Länderberichte Gewerkschaften

Programme der Gewerkschaftskooperation sind integraler Bestandteil unserer Arbeit. Unser Ziel ist die weltweite Stärkung der Interessenvertretung von abhängig Beschäftigten. Repräsentative, starke und kompetente Gewerkschaften, so unser Credo, sind eine zentrale Bedingung für soziale Gerechtigkeit und soziale Demokratie. Diese Publikation erscheint in der Reihe »Länderberichte Gewerkschaften«. Alle Länderberichte sowie thematisch verwandte Themenpapiere stehen zum Download bereit unter: <http://www.fes.de/gewerkschaften/publist-europa.php>

Projektleitung: Jörg Bergstermann (joerg.bergstermann@fes.de),
Projektadministration: Cindy Espig (cindy.espig@fes.de)

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Diese Publikation wird auf Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.


EFQM
Committed to excellence



ISBN
978-3-95861-066-8