

Keyifli Okumalar Dileriz

Binlerce kategoride milyonlarca PDF e-kitap, ders kitapları, dergiler ve romanlara platformumuz üzerinden ücretsiz ulaşabilirsiniz.

RESMİ WEB SİTEMİZ

<https://rantey.org>

Yedek ve Duyuru Kanallarımız

Sitemize erişim engeli gelmesi veya adres değişikliği durumunda aşağıdaki kanallardan güncel giriş adresine erişebilirsiniz:

- Telegram: <https://t.me/birkitapbir>
- WhatsApp Kanalımız : <https://whatsapp.com/channel/0029VbDHv8uE50Us4lvMoc0Y>

STUDIE ÜBER DIE LAGE UND DIE PROBLEME DER TÜRKISCHEN GASTARBEITER IN DER BUNDESREPUB- BLIK DEUTSCHLAND

Einleitung

In der Bundesrepublik Deutschland arbeiten zur Zeit¹ über 165 000 türkische Gastarbeiter in den verschiedenen Sektoren der deutschen Wirtschaft. Es besteht kein Zweifel daran, daß die Erfahrungen und Kenntnisse, die die türkischen Arbeiter in Deutschland gesammelt haben, sowie ihre Werturteile und materiellen Gewinne in den allgemeinen Beziehungen zwischen der Türkei und Deutschland ökonomisch und politisch eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen.

Im Jahre 1960 waren 2 700 Türken als Gastarbeiter in Westdeutschland beschäftigt. Schon im Juni 1964 erhöhte sich diese Zahl auf 65 000, und im Juni 1966 betrug sie rund 165 000. Allein 15 757 türkische Arbeitnehmer wurden als Gastarbeiter während der ersten fünf Monate des Jahres 1966 in die Bundesrepublik geschickt. Es darf behauptet werden, daß im Laufe der ganzen türkischen Geschichte nie eine so große Zahl von Staatsbürgern in solch einem Ausmaß permanenten Unterhalt in einem ihnen kulturell und religiös völlig fremden Milieu gesucht haben, abgesehen von Eroberungszügen und bestimmten Siedlungsplänen früherer Zeiten. Man vermutet, daß in einigen Jahren 500 000 Türken in Deutschland beschäftigt sein werden.

Der türkische Entwicklungsplan sieht zur Lösung des Beschäftigungsproblems u. a. vor, daß türkische Arbeitskräfte ins Ausland geschickt werden. Während man dementsprechend im Wege bilateraler Abkommen einer jährlich zunehmenden Zahl von türkischen Arbeitern im Ausland Arbeitsmöglichkeiten schaffen soll, müssen zugleich die allgemeine Lage und die be-

¹ Die Studie wurde im Juli 1964 veröffentlicht. Frau Abadan hat sie für diese Publikation durch neuere Zahlen und einige zusätzliche Angaben ergänzt und darauf hingewiesen, daß ihre Ergebnisse im großen und ganzen mit den vorliegenden übereinstimmen.
<https://rantey.org>

sonderen Probleme der türkischen Arbeiter, die sich schon im Ausland befinden, ständig verfolgt werden. Diesem Zweck sollte ein Projekt dienen, das im Jahre 1963 beschlossen und der Leitung von Frau Dr. Nermin Abadan² anvertraut wurde. Sie hat mit einer Gruppe von Sachverständigen zusammen gearbeitet und die Lage der türkischen Gastarbeiter in der Bundesrepublik Deutschland studiert.

Die vorliegende Studie bildet einen Auszug der wesentlichen Resultate dieser Untersuchungen, ergänzt durch eine Zusammenfassung des Ergebnisses und der daraus zu ziehenden Konsequenzen.

Die Studie befaßt sich mit folgenden Hauptfragen:

- a) Die Bedeutung der Beschäftigung von überschüssigen Arbeitskräften im Ausland für die Lösung des Beschäftigungsproblems.
- b) Die Stellung der türkischen Gastarbeiter in Deutschland hinsichtlich ihrer sozialen Umgebung im Rahmen der deutschen Arbeitsverhältnisse.
- c) Die Anpassung der türkischen Arbeiter an die industrielle Umwelt; ihre Ausbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten.
- d) Die Beziehungen der türkischen Arbeiter zur Heimat während ihres Aufenthalts in Deutschland und ihre beruflichen Möglichkeiten nach ihrer Rückkehr in die Türkei.

1. Methodologie der Untersuchung und Allgemeines

Die Untersuchung beruht auf verschiedenen Methoden, die im Bereiche der Sozialwissenschaften Verwendung finden. Insgesamt wurden folgende Schritte unternommen:

- a) die vorhandene türkische und deutsche Literatur, insbesondere statistische Veröffentlichungen, benützt.
- b) im September 1963 eine Forschungsgruppe nach Deutschland geschickt.
- c) als Vorarbeit für die Untersuchung eine Umfrage veranstaltet.
- d) Im Laufe des Novembers 1963 mit Hilfe von fünf Assistenten Unterredungen mit türkischen Arbeitern und deutschen Arbeitgebern durchgeführt.

Für die Auswertung der Interviews wurde das deutsche Jahresbulletin vom 3. 6. 1963 über Arbeitsstatistiken als Basis genommen. Das danach ausgearbeitete statistische Modell umfaßte:

² Damals Dozentin an der staatswissenschaftlichen Fakultät der Universität Ankara, jetzt ordentlicher Professor an der Fakultät für Politische Wissenschaft der Universität Ankara.

a) die stark industrialisierten Länder mit verhältnismäßig vielen türkischen Arbeitern (Nordrhein-Westfalen, Hessen, Baden-Württemberg und Bayern)

b) die Freien Hansestädte Hamburg und Bremen sowie Berlin

c) die relativ wenig industrialisierten und mit wenigen türkischen Arbeitern besiedelten Länder (Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein).

Im endgültigen Querschnitt waren 30 Städte mit 29 zuständigen Arbeitsämtern enthalten. Davon entfielen 24 Städte auf die Zone a (Köln, München, Göppingen, Frankfurt a. M., Stuttgart, Essen, Nürnberg, Oberhausen, Duisburg, Aalen, Darmstadt, Dortmund, Heilbronn, Brühl, Düsseldorf, Mönchengladbach, Bochum, Memmingen, Wiesbaden, Donauwörth, Heidelberg, Bonn, Kassel), drei Städte auf die Zone b (Hamburg, Berlin und Bremen); wiederum drei Städte auf die Zone c (Hannover, Helmstedt und Ludwigshafen).

Es wurde mit 494 türkischen Arbeitern, die nach der demoskopischen Methode ausgewählt wurden, eine Umfrage veranstaltet. Davon waren 427 Personen (86 %) Männer und 67 Personen (14 %) Frauen. Die Zahl der Arbeitgeber, mit denen eine Umfrage veranstaltet wurde, betrug 80.

2. Die Eigenschaften der türkischen Arbeiter im Bundesgebiet

Geht man von 2 700 türkischen Arbeitern in Westdeutschland im Jahre 1960 aus, so hat sich diese Zahl in sechs Jahren um das Sechzigfache auf 165 000 erhöht, bzw. von 1964 bis 1966 von 65 000 auf 165 000 um mehr als verdoppelt.

Bei einer Aufgliederung dieser Arbeiter nach Wohnortsgrößen in der Türkei ergab sich für 1964 folgendes: 51 % der türkischen Arbeiter in Deutschland kamen aus Städten mit über 100 000 Einwohnern, 7 % aus Städten mit einer Bevölkerung von 20 000 bis 50 000, 11 % aus Städten mit 2 000 bis 20 000 Einwohnern und schließlich 18 % aus Gemeinden mit weniger als 2 000 Einwohnern, d. h. praktisch aus Dörfern.

Nach wie vor sind Istanbul und Thrazien Haupt-Anwerbegebiete. (1965 kamen 41 % aller vermittelten Türken dort her). Allerdings hat sich im Laufe der letzten zwei Jahre herausgestellt, daß Ankara und Mittelanatolien mit 17,4 % und Westanatolien mit 16,5 % ebenfalls stark in den Anwerbebereich einbezogen sind. Die höchste Zahl der vermittelten Arbeitskräfte im Jahre 1965 kamen aus Ankara und Mittelanatolien, Istanbul und Thrazien nach. Hierher kamen über

dabei weiterhin Angeworbene aus Städten mit größeren Einwohnerzahlen³.

Nach ihrer ethnischen Zugehörigkeit sind 91 % der türkischen Arbeiter in Deutschland einheimische Türken und 9 % Emigranten, d.h. türkische Einwanderer aus Nachbarstaaten wie Bulgarien, Jugoslawien und Rumänien.

Vier Fünftel der in Deutschland beschäftigten türkischen Arbeiter haben ihre Stelle in Deutschland nicht gewechselt. Sie arbeiten in den Betrieben, wo sie zuerst eingestellt wurden. Die Arbeiter, die ihren Arbeitsplatz in Deutschland gewechselt haben, sind meistens Männer. Bei einer Aufgliederung der türkischen Arbeiter nach der Einwohnerzahl der deutschen Städte, in denen sie leben, ergibt sich folgendes Bild: 15 % der türkischen Arbeiter arbeiten in den Städten mit mehr als einer Million Einwohnern. 27 % befinden sich in Städten mit einer Einwohnerzahl von 500 000 bis 1 000 000. 13 % der Arbeiter leben in Städten mit einer Bevölkerungszahl von 100 000 bis 500 000 und schließlich 44 %, also fast die Hälfte, leben in Städten mit weniger als 100 000 Einwohnern.

3. Motive zur Ausreise der türkischen Arbeiter nach Deutschland

Aus der Untersuchung geht hervor, daß die türkischen Gastarbeiter nicht, wie etwa angenommen wird, durch den Einfluß von Rundfunk und Presse, sondern auf Grund einer direkten Aussprache mit ihren Bekannten, Verwandten und Landsleuten ihren Beschluß, im Ausland zu arbeiten, gefaßt haben. Eine beträchtliche Zahl der türkischen Arbeiter fanden in Deutschland nicht, was sie sich zu Hause versprochen haben. Diese Enttäuschung ist auf die Tatsache zurückzuführen, daß sich die türkischen Arbeiter anstatt auf zuverlässige, objektive Informationen auf subjektive Werturteile verlassen.

Die Ausgleichsformalitäten: Seit dem Abschluß des bilateralen Abkommens über Arbeitnehmersaustausch zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Türkei laufen fast sämtliche Anträge über die Arbeitsämter beider Länder. Auf diesem Wege konnten zur Zeit dieser Erhebung ein Viertel aller Bewerber binnen der kurzen Zeit von einem Monat in ihren neuen Arbeitsplätzen eintreffen, während 34 % innerhalb von 2,5 Monaten ihren Arbeitsplatz eingenommen haben.

Nach der Erledigung der notwendigen Vorbedingungen, wie gesundheitliche Untersuchung, Paßanschaffung usw. werden die Arbeitsverträge im allgemeinen einschließlich der Aufklärung

³ Erfahrungsbericht 1965, Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung Nürnberg, 19. Juni 1966

der Arbeiter in Gruppen von 10 Personen innerhalb von 10 bis 15 Minuten unterschrieben. Dabei werden den Arbeitern infolge des Zeitmangels keine ausreichenden Informationen über Arbeitsverhältnisse und allgemeine Lebensbedingungen in Deutschland gegeben.

4. Charaktereigenschaften, die allen türkischen Arbeitern gemein sind.

Die Mehrzahl der türkischen Arbeiter in Westdeutschland befindet sich im Alter von 23 bis 32 Jahren (1963: 68 %). 1965 gliederten sich die türkischen Arbeitnehmer altersmäßig wie folgt auf: unter 18 Jahren: 1 %; 18 bis 21 Jahren: 1 %; 21 bis 25 Jahren: 6,5 %; 25 bis 35 Jahren: 66,9 %; 35 bis 45 Jahren: 22,2 %; über 45 Jahren: 2,3 %. Diese neueren Zahlen des Erfahrungsberichts der Bundesanstalt zeigen, daß die Stichprobe der türkischen Studie von 1963 in großen Zügen von den statistischen Erhebungen der Bundesanstalt bestätigt wird. Dabei ist hinzuzufügen, daß sich dieser Altersaufbau auf die Männer bezieht, die vor Ableistung ihrer Militärpflicht keine Ausreiselerlaubnis erhalten. Dagegen zeigt der Altersaufbau der Arbeitnehmerinnen eine starke Verschiebung zugunsten der jüngeren Jahrgänge: unter 18 Jahren: 2,7 %; 18 bis 21 Jahren: 9,7 %; 21 bis 25 Jahren: 16,7 %; 25 bis 35 Jahren: 43,7 %; 35 bis 45 Jahren: 23,3 %; über 45 Jahren: 3,9 %.

3 % der türkischen Arbeitnehmer in Westdeutschland waren nach den Untersuchungen von 1963 Analphabeten. Die Hälfte hatten die Grundschule besucht (49 %). Das Verhältnis der Absolventen einer Gewerbe- oder technischen Mittelschule betrug 16 %.

Bei einer Differenzierung der Schulbildung nach Geschlechtern liegt das Schwergewicht bei den Männern in der Spalte Grundschule (51 %). Dagegen haben nur ein Drittel der türkischen Arbeiterinnen in Deutschland eine bloße Grundschulbildung; 24 % der Arbeiterinnen haben eine Frauenfachschule besucht und 16 % Abitur gemacht.

Die Hälfte aller türkischen Arbeiter in Deutschland kann keine fremde Sprache. 34 % haben gewisse Deutschkenntnisse. Auch in dieser Beziehung sind Frauen den Männern überlegen. Sowohl in Deutsch als auch in anderen Fremdsprachen haben die türkischen Arbeiterinnen bessere Kenntnisse, als ihre Landsleute männlichen Geschlechts.

Im Hinblick auf den Familienstand der Arbeiter zeigen die unabhängigen und diejenigen, die eine familiäre Verantwortung tragen, ungefähr das gleiche Verhältnis (56 % verheiratet, 41 %

ledig). In dieser Beziehung soll darauf aufmerksam gemacht werden, daß es besonders unter den Frauen einen relativ hohen Prozentsatz von Witwen und Geschiedenen gibt (9 % Geschiedene, 9 % Witwen).

Unter den verheirateten Arbeitern bilden diejenigen mit drei Kindern die Mehrzahl. Ein Drittel der türkischen Arbeiter haben in der Türkei für fünf oder mehr Familienmitglieder zu sorgen. Nur 17 % der türkischen Arbeiter leben mit ihrer Familie in Deutschland zusammen. Mehr als vier Fünftel der türkischen Arbeiter hatten vor ihrer Ausreise nach Deutschland eine Beschäftigung in der Türkei. Die wichtigsten Faktoren, die diese Arbeiter nach Deutschland lockten, sind nicht, wie im allgemeinen angenommen wird, einfach die Arbeitslosigkeit in der Türkei, sondern vielmehr die Anziehungskraft der hohen deutschen Löhne, die Aussicht, ein Kapital zu sammeln, die Hoffnung, neue Kenntnisse zu erwerben und schließlich der Drang, die Welt kennenzulernen.

5. Der sozialökonomische Status der türkischen Arbeiter

Bei der Untersuchung des gesellschaftlichen Status der türkischen Arbeiter zweier Generationen macht sich eine starke vertikale Mobilitätstendenz bemerkbar. Infolge der Industrialisierung gewinnen bestimmte Gruppen der industriellen Berufe an Bedeutung. Während 39 % der Väter der türkischen Arbeiter in der Landwirtschaft tätig waren, führen nur 9 % der Söhne ihren väterlichen Beruf weiter. Vergleicht man diese normale vertikale Mobilität zwischen zwei Generationen mit der heutigen beruflichen Situation der türkischen Arbeiter in Deutschland, so macht sich eine neue Entwicklungsstufe bemerkbar.

Tatsächlich stehen manche türkischen Arbeiter vor der Notwendigkeit, ihre Berufe aufzugeben, um in Deutschland beschäftigt werden zu können. Es mußten z. B. viele Arbeitskräfte, die zu Hause in verschiedenen führenden Positionen, in der Landwirtschaft oder als Verkäufer tätig waren, in Deutschland ihren Beruf völlig ändern. Dagegen ist die Zahl der im Bergbau und in den direkt produktionsfördernden Berufen Beschäftigten fühlbar gestiegen.

Die Aufgliederung der türkischen Arbeiter nach ihrer Beschäftigungsart in Deutschland weist folgendes Bild auf: Mehr als die Hälfte (55 %) arbeitet in den direkt produktionsfördernden Sektoren, insbesondere in der Metallurgie und im Bausektor; 19 % im Handwerk, 9 % im Bergbau. Eine andere Besonderheit der türkischen Arbeiter ist der hohe Prozentsatz der qualifizierten Arbeiter. Im Vergleich zu Ländern wie Spanien, Italien

und Griechenland. Das Verhältnis der qualifizierten Arbeiter betrug im Jahre 1962 47 % und 18 % im Jahre 1963.

Bei einer Aufgliederung der in den verschiedenen Sektoren beschäftigten Arbeitskräfte nach ihrem Geschlecht macht sich bemerkbar, daß die Männer außer in den direkt produktionsfördernden Berufskategorien noch in den Sektoren wie Bergbau, Handwerk und Transport sowie in manchen freien Berufen (vor allem in der Medizin) arbeiten. Dagegen sind die Frauen vornehmlich in der Elektro- und Nahrungsindustrie, in der Konfektion und in manchen sozialen Berufen (Krankenpflege usw.) beschäftigt.

Die Aufgliederung der Alterskategorien nach verschiedenen Berufssektoren zeigt, daß die Mehrzahl der 18- bis 22jährigen Arbeiter (61 %) vornehmlich in den Grundindustrien, die der 23- bis 32jährigen sowohl in den produktionsfördernden Sektoren als auch im Bergbau beschäftigt sind. Mit zunehmendem Alter entsteht eine Vorliebe für Tätigkeiten, die nicht rein körperliche Leistung verlangen. Bei der Umfrage, welche Arbeitsart die türkischen Arbeiter bevorzugen würden, falls ihnen eine Wahl geboten wäre, hat sich folgendes ergeben: 27 % der Arbeiter möchten an einem Gegenstand vom Anfang bis zum Ende schaffen. 21 % möchten in einer kleinen Werkstatt arbeiten. 12 % der türkischen Arbeiter möchten eine unabhängige Beschäftigung ausüben. Diese Zahlen zeigen, daß ein wesentlicher Teil der türkischen Arbeiter immer noch an den vorindustriellen Arbeitsgewohnheiten hängt; sie wollen lieber in einer Umgebung arbeiten, wo es an persönlichen Beziehungen und lebendigen Kontaktmöglichkeiten nicht fehlt.

6. Einkommen und Ausgaben der türkischen Arbeiter durchschnittlich betrachtet.

67 % der türkischen Arbeiter erzielen in Deutschland ein monatliches Netto-Einkommen von 300,— bis 600,— DM. Die höchste Einkommensgruppe bildet die zwischen 451,— und 600,— DM pro Monat (38 %). Das durchschnittliche Monatseinkommen beträgt 517,— DM. Das jährliche Einkommen beläuft sich auf 6 145,— DM.

Bei einer Unterscheidung nach männlichen und weiblichen Arbeitskräften macht sich analog zur Lohnstruktur der EWG-Länder eine hohe Diskrepanz zwischen den Männer- und Frauenlöhnen bemerkbar. Mehr als zwei Drittel der Frauen verdienen monatlich nur 301,— bis 450,— DM, während die überwältigende Mehrheit der Männer im gleichen Zeitraum ein Einkommen von 451,— bis 600,— DM beziehen.

Ausgaben: Die größte Zahl der türkischen Arbeiter (72 %) muß für ihre vertraglich gesicherte Unterkunft monatlich eine Miete in Höhe von DM 34,— bezahlen. Die durchschnittlichen monatlichen Ausgaben für Lebensmittel betragen 157,— DM. Sonstige Ausgaben belaufen sich auf DM 77,— pro Monat. Somit gibt der türkische Arbeiter für seinen Unterhalt monatlich rund DM 268,— aus. Dies ermöglicht ihm, im Monat DM 250,— zu sparen. Dieser arithmetische Durchschnitt ergibt die Möglichkeit, im Jahr DM 2 999,—, also rund DM 3 000,— zu sparen. Dies wiederum bedeutet bei einer Zahl von 165 000 türkischen Arbeitern eine Gesamttersparnisquote von rund 124 Mill. Dollar = 496 Mill. DM. Das türkische Finanzministerium gibt bekannt, daß während der ersten drei Monate des Jahres 1965 auf offiziellen Wegen 7 181 000 Dollar überwiesen, in derselben Zeitspanne des Jahres 1966 dagegen mehr als das Dreifache, d. h. 23 500 000 Dollar als Devisen in die Heimat überwiesen wurden.

Die Mehrzahl der Arbeiter mit der niedrigsten Einkommenskategorie von DM 200,— bis 300,— ist in der Elektroindustrie beschäftigt (46 %). Die Mehrheit derjenigen, die im Monat ein durchschnittliches Einkommen von DM 301,— bis 450,— haben, arbeiten in der Metallurgie. Der größte Teil der Arbeiter mit einem durchschnittlichen Monatseinkommen von DM 451,— bis 600,— ist ebenfalls in der Metallurgie (45 %) und im Bausektor (25 %) tätig.

Es gibt zwischen Einkommen und Bildung nicht immer einen logischen Zusammenhang. Fast die Hälfte der Analphabeten (46 %) sichert sich ein Monatseinkommen von DM 451,— bis 600,— und 24 % ein Monatseinkommen von DM 601,— bis 700,—. Es handelt sich dabei um schwere körperliche Arbeit. Eine Korrelation zwischen dem Einkommen und der Ausbildung macht sich vielmehr bei den Absolventen einer Gewerbeschule bemerkbar. Fast die Hälfte dieser Arbeiter (49 %) verdient im Monat 451,— bis 600,— DM.

Obwohl kein direkter Zusammenhang zwischen Sprachkenntnissen und Einkommen besteht, ist doch zu merken, daß die türkischen Arbeiter die Möglichkeit haben, mit steigenden Sprachkenntnissen bessere Löhne zu erhalten.

7. Die Verwertung des Einkommens

Vor der Einführung eines besonderen Wechselkurses für die Verdienste der türkischen Arbeiter schickten nur 35 % ihre Ersparnisse in die Heimat. Dies hat sich vollkommen zugunsten einer verstärkten Devisenzufuhr in die Türkei verändert. Zur

Zeit schicken mehr als 3/4 der türkischen Arbeiter ihre Ersparnisse heim. Der Sonder-Wechselkurs für Gastarbeiterersparnisse ist 1 DM = 2,85 T £. Der offizielle Kurs ist nach wie vor 1 DM = 2,25 T £. Zur Zeit der Untersuchung kamen die Männer eher ihren Familienpflichten nach als die Frauen. Diese Tendenz scheint sich nicht verändert zu haben. Die Anwesenheit einer wohlorganisierten »schwarzen Börse« in der Bundesrepublik führt noch immer zu illegalen Überweisungen, allerdings in viel bescheidenerem Ausmaß als früher und auf folgende Weisen: 1. durch Vermittlung eines in Deutschland ansässigen türkischen oder deutschen Geschäftsmannes; 2. durch Ankauf von türkischen Pfunden am freien Markt und Versendung in die Türkei mit Hilfe eines auf Urlaub fahrenden Kollegen; 3. durch persönliches Einlösen der deutschen DM in der Türkei auf dem schwarzen Markt während des Urlaubs; 4. durch Anschaffung von Sachwerten, wie Autos, Elektrogeräte etc., in der Absicht, diese in der Türkei wieder zu verkaufen. Vor allem die letzte Möglichkeit wird heute noch immer bevorzugt, da die Gewinnspanne bei Sachwerten höher sein kann als durch den Sonder-Wechselkurs für Gastarbeiterersparnisse.

Spartendenzen: Im Gegensatz zur Abneigung, das verdiente Einkommen offiziell nach Hause überweisen zu lassen, zeigen die türkischen Arbeiter einen bemerkenswerten Sparsinn. 80 % der türkischen Arbeiter sparen Geld. 78 % der Arbeiter erklären sich bereit, einen Teil ihrer Ersparnisse gegen Abschluß eines Bausparvertrages gemäß dem zu diesem Zweck erlassenen Gesetz offiziell nach der Türkei überweisen zu lassen.

Konsumgewohnheiten: Das Fortdauern der unterschiedlichen Wechselkurse veranlaßt die türkischen Arbeiter dazu, höhere Ausgaben als die anderen Gastarbeiter in Deutschland zu machen. Dies ist verbunden mit dem Wunsch, sich Sachwerte, wie z. B. Autos, anzuschaffen, deren Wiederverkauf in der Türkei einen hohen Gewinn verspricht. Indessen darf die Zahl derer, die sich berufliche Werkzeuge und Instrumente anschaffen wollen, nicht unterschätzt werden. Besonders werden Geräte und Maschinen zur industriellen Produktion bevorzugt (28 %).

8. Die Wohnungsbedingungen

Die große Mehrzahl der türkischen Arbeiter (85 %) lebt vertragsmäßig in kollektiven Unterkünften. Mehr als die Hälfte (53 %) wohnt zu vier bis fünf Personen in einem Raum. Zwei Drittel der türkischen Arbeiter (66 %) bezeichnen diese Wohnungen als bequem, sauber, luftig, sonnig und angenehm. Die primitivsten Wohnbedingungen herrschen vor allem unter den Bauarbeitern.

Obwohl fast alle Unternehmer mit Ausnahme des Bausektors den Arbeitern ein ermäßigtes oder kostenloses warmes Mittagessen anbieten, nützen die türkischen Arbeiter diese Gelegenheit nicht aus, da sie das Schweinefleisch fürchten. Zwei Drittel der türkischen Arbeiter (65 %) kochen ihr Essen selber. Dies ruft das Problem der zweckmäßigen Kochgelegenheiten hervor. Zwei Drittel der Arbeiter (63 %) wohnen 5 bis 15 Minuten von ihren Arbeitsplätzen entfernt.

9. Die Einstellung der türkischen Arbeiter gegenüber dem Leben in industrialisierter Umgebung.

Mehr als die Hälfte der türkischen Arbeiter (55 %) arbeitet in Werkhallen mit 200 bis 1000 Arbeitern. Trotzdem bezeichnen zwei Drittel der Arbeiter ihren Arbeitsplatz als angenehm. Die Arbeiter, die mit ihren Arbeitsstätten nicht zufrieden sind, beschwerten sich vorwiegend über schmutzige (12 %) oder Untertagearbeit (21 %).

Die türkischen Arbeiter brachten zum Ausdruck, daß ihre Arbeit vorwiegend eine körperliche Leistung erfordert (47 %). Somit sind die Eigenschaften, die von türkischen Arbeitern meist gefordert werden, ein gesunder ausdauernder und starker Körper.

Diese Eigenschaften, die von den deutschen Betrieben meist gefragt werden, werden auch durch die verwendeten Werkzeuge und Maschinen bestätigt. 41 % der türkischen Arbeiter gebrauchen bei der Durchführung ihrer Arbeit keinerlei feinere Geräte und Werkzeuge. 45 % der Arbeiter verwenden bei ihrer Arbeit keine Maschinen. Mit anderen Worten, sie arbeiten mit bloßer Handkraft. Die wenigsten Arbeiter arbeiten mit Maschinen und Werkzeugen. Das Verhältnis der Arbeiter, die mit Hilfe eines einzigen Werkzeugs ihre Arbeit durchführen, beträgt 16 % und das derjenigen, die bei ihrer Arbeit eine Maschine benutzen, 36 %.

70 % der türkischen Arbeiter meinen, daß ihnen die Arbeit keine Schwierigkeiten macht. 41 % der Arbeiter konnten den Werkgang binnen einem Tag erlernen. 34 % der türkischen Arbeiter äußerten sich, die Anpassung an das Arbeitstempo habe ihnen keine Schwierigkeiten gebracht.

Fast keine türkischen Arbeiter haben ihnen untergeordnete Hilfsarbeiter. 69 % der türkischen Arbeiter müssen stehend arbeiten. Bei einer Unterscheidung nach Geschlechtern kann festgestellt werden, daß 75 % Frauen und dagegen 23 % der Männer sitzend arbeiten.

Die Hälfte der türkischen Arbeiter ist mit den Arbeitsbedingungen zufrieden, während 19 % unbedingt ihre Arbeitsstelle wechseln wollen. Bei einer Unterscheidung nach den verschiedenen Ländern der Bundesrepublik Deutschland ergibt sich die höchste Zufriedenheitsquote in Bremen (100 %). Danach kommt Niedersachsen mit den Städten Hannover und Helmstedt (71 %). Als drittes Land folgt Hessen mit einer Zufriedenheitsquote von 60 %. Die vierte Stelle nehmen gleichwertig Baden-Württemberg und Bayern ein. Bemerkenswert ist dabei, daß die höchsten Zufriedenheitsquoten auf Länder entfallen, in denen die türkischen Arbeiter am wenigsten konzentriert sind.

Nordrhein-Westfalen und Hessen werden an erster Stelle als Orte mit unbefriedigenden Arbeitsbedingungen, aber mit hohen Löhnen bezeichnet. Angenehme Arbeitsbedingungen und niedrige Löhne herrschen, nach Äußerung der türkischen Arbeiter, vor allem in Berlin. Als Gebiet, mit deren Arbeitsverhältnissen die türkischen Arbeiter nicht zufrieden sind, und deshalb ihre Stellen wechseln möchten, werden in erster Linie Hamburg und Ludwigshafen angegeben.

Bei einer Untersuchung des Zufriedenheitsgrades je nach der Zahl der türkischen Arbeiter in den Betrieben ist festzustellen, daß der höchste Zufriedenheitsgrad (Zufriedenheitsquote) (61 %) bei den Betrieben liegt, in denen 5 bis 10 Türken beschäftigt werden. Dagegen beträgt die Quote der Zufriedenheit bei den Betrieben mit über 1 000 türkischen Arbeitern kaum 35 %.

Aus der Sicht des Bildungsgrades der türkischen Arbeiter betrachtet, liegt die höchste Zufriedenheitsquote an der Basis und der Spitze der Bildungspyramide. Die meisten Beschwerden über die Arbeitsbedingungen kommen aus Kreisen der Absolventen einer Gewerbeschule (9 %) und eines Gymnasiums (9,5 %).

Die Hälfte der Arbeiter (52 %) äußerte sich über die Lohnverhältnisse positiv. Dabei beschwerten sich die Männer weniger als Frauen über ihre Löhne.

Die höchstbefriedigenden Löhne werden in der Chemieindustrie (87 %), Textilindustrie (64 %) und im Baugewerbe gezahlt. Die am wenigsten zufriedenstellenden Sektoren im Hinblick auf die Löhne sind Transportwesen (75 %), Nahrungsindustrie (67 %) und Dienstleistungen (67 %).

Vier Fünftel (78 %) sind der Meinung, ein gut integriertes, harmonisches Gruppenleben zu führen. Fast die Hälfte der türkischen Arbeiter (44 %) pflegt mit ihren Kollegen auch außerhalb des Betriebes freundliche Beziehungen. Annähernd die Hälfte der türkischen Arbeiter (46 %) zieht die Zusammenarbeit mit ihren gleichartigen Kollegen vor.

10. Das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Untergebenen.

Vier Fünftel der Arbeiter (81 %) bezeichnen ihren Vorgesetzten als einen gerechten, gebildeten und gutherzigen Menschen, der in jeder Beziehung vorbildlich sei, die Arbeiterrechte verteidige und den Türken gegenüber besondere Rücksicht hege.

Bei dieser Beurteilung äußern sich die Männer günstiger (5 %) als die Frauen. Der wesentliche Grund dieser hohen Sympathie für die deutschen Meister und des Respekts vor ihnen liegt vor allem an dem hervorragenden Ausbildungs- und Prüfungssystem Deutschlands, das eine fast fehlerlose Auslese der technischen Führungsschicht in der Industrie und im Handwerk ermöglicht. Außerdem besitzen die türkischen Arbeiter gewisse Solidaritätsgefühle gegenüber den sich vor körperlicher Arbeit keineswegs scheuenden Meistern.

11. Die Durchführung der Arbeitsverträge

Gegenüber den 44 % der türkischen Arbeiter, die mit der Einhaltung der Bestimmungen der Arbeitsverträge zufrieden sind, meinen 34 %, für sie hätten die Verträge überhaupt keinen Wert. Bei den meisten Beschwerden über die Arbeitsverträge handelt es sich um Konflikte über die Lohnfragen und über die Natur der Arbeit. Da die Arbeiter fast keinen Begriff von »Akkord- und Gruppenakkordsystem« besitzen und ihnen beim Unterschreiben des Vertrages keinerlei ausreichende Auskünfte gegeben werden, vertreten sie die Auffassung, es handele sich um einen Mißbrauch ihrer Rechte. Die türkischen Arbeiter erwarten, daß entweder vom Dolmetscher (25 %) oder vom Personalchef die Einhaltung der Vertragsbestimmungen kontrolliert wird. Aus dieser Tatsache geht hervor, daß die türkischen Arbeiter nicht wissen, wer ihre beruflichen Interessen normalerweise wahrnimmt.

Ein ähnlicher Fall ergibt sich bei der Frage, wen die türkischen Arbeiter im Notfall und bei persönlichen Schwierigkeiten usw. aufsuchen würden. Auch hier kommen statt institutioneller Einrichtungen eher Personen, wie der nächste erfahrene Freund, der Heimleiter, der Dolmetscher, an die die Arbeiter durch individuellen Kontakt gebunden sind, in Frage. Die Gewerkschaften oder die Organisationen wie »Türk Danis« werden sehr wenig in Anspruch genommen. Da die Mehrzahl der Arbeiter gesinnungsmäßig noch immer im Banne des gemeinschaftlichen Lebens steht, vermögen sie nur in sehr beschränktem Maße von den Erleichterungen der institutionellen Organisationen Vorteile zu ziehen.

Es gibt in Deutschland keine amtliche Stelle, die die Verträge mit den ausländischen Gastarbeitern überwacht. Bei Konflikten stehen beiden Seiten die Arbeitsgerichte zur Verfügung. Zwar haben die Arbeitsämter für türkische Arbeiter wöchentlich einmal »Sprechstunden« eingerichtet, für die es auch türkische Dolmetscher gibt, doch scheitert dieser Versuch mangels Aufklärung und wegen Unkenntnis der türkischen Arbeiter über diese Einrichtungen.

12. Arbeitsunfälle

Rund ein Viertel (24 %) der türkischen Arbeiter hat Arbeitsunfälle erlitten. Bei einer Aufgliederung der Arbeitsunfälle nach Geschlechtern ergibt sich, daß gegenüber drei Männern nur eine Frau einen Arbeitsunfall gehabt hat. Die unfallreichsten und gefährlichsten Sektoren sind Chemie (37,5 %), Metallindustrie (28,5 %) und Bergbau, insbesondere Kohlengruben (27,5 %).

Der Prozentsatz der Arbeitsunfälle von türkischen Arbeitern in der Bundesrepublik Deutschland ist doppelt so hoch wie die Unfälle der versicherten Arbeiter in der Türkei.

Die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsunfalls hängt eng mit dem Vorbereitungsstand der Arbeiterschaft für das industrielle Leben zusammen. Die höchste Unfallquote fällt auf die Arbeiter, die vor ihrer Anstellung in Deutschland zu Hause Ackerbau getrieben haben (100 %). Anschließend folgen die Arbeiter, die vorher in der Türkei kaufmännische Angestellte waren, mit 42 %. Schließlich kommen solche Arbeiter, die in der Türkei Beamte der mittleren und unteren Stufen waren (29 %).

13. Aufstiegsmöglichkeiten

Fast die Hälfte der Arbeiter (48 %) ist davon überzeugt, in Deutschland keinen höheren Arbeitsstatus erreichen zu können. Sie nennen als Ursache dafür folgende Gründe:

Sachliche Gründe: Fehlende Sprachkenntnisse, Mangel an Dolmetschern, fehlende Möglichkeit zur beruflichen Ausbildung und zum Besuch einer Gewerbeschule (37 %).

Subjektive Gründe: »Die Vorschläge der türkischen Arbeiter werden nicht beachtet«; »Die Ausländer werden als minderwertig angesehen«; »Den Türken werden vorwiegend schwere körperliche Arbeiten gegeben«.

14. Die türkischen Arbeiter und ihre berufliche Weiterbildung

Nur 29 % der türkischen Arbeiter genießen eine innerbetriebliche Ausbildung. Diese Ausbildung erfolgt nur in der Anfangszeit. Aus diesem Grunde gehen die Meinungen verschiedener türkischer Arbeiter über ihre in Deutschland gewonnenen Kenntnisse und Erfahrungen ziemlich auseinander. Bei der Umfrage wurden in dieser Beziehung folgende Antworten gegeben:

- 25 % »ich lerne sehr viel Neues«
- 33,5 % »ich lerne einiges Neue«
- 5 % »ich lerne etwas Neues«
- 34 % »ich lerne nichts Neues«
- 3 % »sonstige Antworten.«

Die Arbeiter, die am meisten neue Kenntnisse erworben haben, sind vorwiegend Männer mit relativ hoher Bildung. Dagegen liegt das Verhältnis der Frauen, die einiges Neue gelernt haben, mit 43 % weit über dem Verhältnis der Männer (32 %).

15. Verhältnis der türkischen Arbeiter zu den Gewerkschaften

Nur 14,5 % der türkischen Arbeiter in Deutschland haben sich einer Gewerkschaft angeschlossen. Diese geringe Teilnahme erklärt sich vor allem dadurch, daß 22 % der türkischen Arbeiter Gewerkschaften nicht kennen. 30 % der Türken können nicht deutsch. 23 % der türkischen Arbeiter empfinden kein Bedürfnis zur Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft. 41 % der türkischen Arbeiter wissen nicht, was ein Betriebsrat ist. Nur 8 % der türkischen Arbeiter haben sich bei den in der Bundesrepublik Deutschland für türkische Arbeiter gegründeten Vereinen als Mitglied eintragen lassen. Diese geringe Teilnahme erklärt sich dadurch, daß 52 % der türkischen Arbeiter von der Existenz solcher Vereine nichts gehört haben.

16. Die Freizeitbeschäftigung der Arbeiter

Die große Mehrheit der Arbeiter verbringt ihre Freizeit mit passiven Tätigkeiten wie Spaziergängen (34 %), Kinobesuchen (24 %), Tanzen (14 %), Ruhe und Erholung (22 %).

Diesbezüglich sind auch die Bemühungen zur Erlernung der deutschen Sprache erwähnenswert:

- 20 % der türkischen Arbeiter nehmen an Sprachkursen teil,

35,5 % der türkischen Arbeiter können deutsch,

- 22 % versuchen allein deutsch zu lernen,
 23 % zeigen in dieser Beziehung überhaupt keine Bemühung.

Die Tatsache, daß nur ein Fünftel der türkischen Arbeiter diszipliniert und systematisch deutsch lernen will, ist vor allem auf ihr gemeinschaftliches Leben in den Betrieben und Wohnheimen zurückzuführen. Da die türkischen Arbeiter in ihren Wohnheimen eine »Ersatzheimat« finden, zeigen sie keine bewußte Anstrengung, sich an ihre Umgebung anzupassen. Bemerkenswert ist es, daß die Frauen (40 %) viel größeres Interesse und Anstrengungen zeigen, deutsch zu lernen, als ihre männlichen Kollegen (17 %).

17. Inanspruchnahme der Massenpublikationsmittel

Mehr als die Hälfte der türkischen Arbeiter (58 %) geben offen zu, weder vor ihrer Ausreise in die Bundesrepublik noch nach ihrer Ankunft in Deutschland die ihnen zwecks Aufklärung und Information verteilten Broschüren und Prospekte gelesen zu haben. Das Verhältnis der ständigen Zeitungsleser beträgt 58 % zur Gesamtzahl. Diese Arbeiter kommen vorwiegend aus türkischen Städten mit mehr als 100 000 Einwohnern.

Von den übrigen Massenpublikationsmitteln werden vorwiegend Rundfunksendungen verfolgt (80 %). Danach folgen Fernsehprogramme (75 %). Unter den Rundfunksendern wird am meisten Radio-Ankara gehört. (35 %).

Von einer nicht zu unterschätzenden Zahl der türkischen Arbeiter werden auch die politischen Nachrichten und Programme der verschiedenen Sender hinter dem Eisernen Vorhang verfolgt, weil diese infolge ihrer einfachen Sprache und Volksmusiksendungen auf die Arbeiterschichten abgestimmt sind.

Diese Tendenz hat sich wesentlich nach der Einführung von türkischen Hörfunk- und Fernsehsendungen geändert. Zur Zeit wird täglich an allen Rundfunkanstalten von 18.00 bis 18.45 Uhr, außerdem sonntags von 12.00 bis 12.45 Uhr eine Sonder-sendung veranstaltet. Darüber hinaus bringt der Westdeutsche Rundfunk jeweils donnerstags von 19.50 bis 20.00 Uhr eine besondere Fernsehsendung für Türken.

18. Türkische Arbeiter und das deutsche Volk

Mehr als Dreiviertel der Arbeiter (77 %) pflegen überhaupt keinen Kontakt mit einem Deutschen oder mit einem deutschen Familienmitglied.

milie. Der deutsche Arbeiter sperrt sich in seiner privaten Sphäre völlig von den Ausländern ab. Da die Mehrzahl der türkischen Arbeiter aus Kreisen entstammen, deren soziale Normen streng die Trennung des männlichen und weiblichen Geschlechts erfordern, erschwert sich der schon ohnehin spärliche Kontakt noch mehr. Dies ist der wesentliche Grund dafür, daß die überwiegende Mehrheit der türkischen Arbeiter ein kontaktarmes, oft zurückgezogenes oder lediglich auf Gasthausbesuche beschränktes Leben führt. Nur 18,5 % geben zu, mit einer Person anderen Geschlechts eine engere Freundschaft zu führen. Diese Fraternisation beschränkt sich vorwiegend auf die Altersgruppe zwischen 23 und 27 Jahren.

Auf Grund ihrer Zugehörigkeit zu einer sich im Übergang befindlichen Gesellschaft haftet den türkischen Arbeitern eine ganze Menge von konservativen Vorstellungen an. 44 % der türkischen Arbeiter halten eine Freundschaft zwischen Frauen und Männern als religions- und moralwidrig.

Ebenso interessant wirken die Auffassungen der türkischen Arbeiter über deutsches Familienleben und deutsche Kindererziehung. Da, wie schon erwähnt, der große Teil der türkischen Arbeiter in gemeinsamen Wohnheimen untergebracht ist und relativ sehr wenig Kontakt mit den Einheimischen hat, hegen sie ebenfalls völlig falsche Vorstellungen über deren Lebensart. Indessen findet ein Drittel der Arbeiter das deutsche Familienleben fortschrittlicher und besser als jenes zu Hause und nachahmungswert. Nur ein Drittel der Arbeiter bezeichnet die Familienstruktur in der Bundesrepublik Deutschland als dekadent und ausgesprochen verwerflich.

Die heftigste Kritik gegen die deutsche Familie kommt aus Kreisen der Männer. Nach Ansicht einer Gruppe von konservativen Arbeitern herrscht in der deutschen Familie eine bis zur Promiskuität reichende Freiheit der Sitten. Die türkischen Arbeiterinnen charakterisieren das deutsche Familienleben im allgemeinen positiver. Sie finden die Gleichberechtigung beider Partner vorbildlich und rühmen vor allem den überlegenen Stand der Frauen.

19. Religion und religiöse Verhaltensweisen

39 % der türkischen Arbeiter empfinden das Fehlen einer Moschee als außerordentlich bedauerlich. Weitere 29 % bezeichnen diesen Mangel als spürbar. Ein Fünftel der türkischen Arbeiter (23 %) fastet im Ramadan regelmäßig.

Diejenige religiöse Gewohnheit, die bis jetzt kaum aufgegeben wurde, ist das Einhalten des Schweigefestes. Ein Drittel

der Arbeiter leidet infolge dieses religiösen Verbotes an großen Entbehrungen. Diese starke konservative Gruppe begnügt sich nicht nur damit, kein Schweinefleisch zu essen, sondern ernährt sich wegen des Unterschiedes zwischen der deutschen und türkischen Art des Schlachtens -- Betäubung des Viehs statt ihm bei lebendigem Leibe die Kehle durchzuschneiden -- rein vegetarisch.

20. Zukunftspläne

Mehr als die Hälfte der türkischen Arbeiter (52 %) konnte ihre Hoffnungen nicht erfüllen. Es werden dafür folgende Gründe genannt:

Keine Möglichkeit, neue Kenntnisse zu erwerben	11 %
Keine Möglichkeit, Geld zu sparen	18 %
Keine Beschäftigung im Bereiche des früheren Berufes	9 %
Keine Möglichkeit, die auf Grund falscher Information erhoffte Menge Geld zu verdienen	20 %
Neu angekommen	18 %
Sonstige Antworten	24 %

Die Arbeiter, die ihre Erwartungen erfüllen konnten, führen dies auf folgende Faktoren zurück:

Die Möglichkeiten Geld zu sparen und Schulden zu tilgen	49 %
Sammeln neuer Kenntnisse	24 %
Anschaffung eines Autos	7 %
Sonstige Gründe (erwünschte Arbeit, Schulung der Kinder usw.)	12 %
unbeantwortet	8 %

Dreiviertel der türkischen Arbeiter haben die Absicht, nach Ablauf ihres Arbeitsvertrages weiterhin in Deutschland zu bleiben. Andererseits ist die Zahl der Arbeiter, die sich in Deutschland endgültig niederlassen wollen, sehr gering (5 %).

Rund die Hälfte der türkischen Arbeiter hofft, nach ihrer Rückkehr in die Türkei ohne Schwierigkeiten neue Arbeitsmöglichkeiten zu finden.

Die türkischen Arbeitnehmer in der Bundesrepublik haben eine Aktiengesellschaft mit dem Ziel errichtet, industrielle Betriebe in der Heimat zu gründen. Diese als »Türk-San« bezeichnete Gesellschaft hat 1965 in sechs Monaten Einsätze im Wert von über 3 Mill. DM erhalten. Inzwischen hat das türkische interministerielle Koordinations-Komitee 7 Projekte zur Mitfinanzierung durch türkische Gastarbeitersorganisationen Es sind

der Reihe nach folgende Unternehmen: 1. Eine dritte Stahl-fabrik; 2. eine Automobil-Fabrik; 3. ein Aluminium-Unternehmen; 4. eine Petro-Chemische Industrie; 5. eine Fabrik für Rundfunk- und Fernsehgeräte; 6. eine Zementfabrik mit einer jährlichen Kapazität von 200 000 to; 7. eine türkisch-deutsche Spirituosen-Fabrik. Ein endgültiger Beschluß über die Verwirklichung dieser Projekte ist allerdings noch nicht zustande gekommen.

Zusammenfassung und Ausblick.

Der starke Zustrom von türkischen Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt der Bundesrepublik Deutschland hat in den Jahren 1964 bis 1966 zu einer bedeutenden Verschiebung im Gewicht der Gastarbeitergruppen nach Herkunftsländern geführt. Die Türkei, die 1962 an vierter Stelle rangierte, zählt 1966 nach Italien zusammen mit Spanien als drittes Entsendeland für die deutsche Industrie. Dieses lawinenartige Anschwellen der Binnen- und Auswanderung hat die türkischen Behörden mit wachsenden Problemen und vielseitigen administrativen Aufgaben konfrontiert.

Die zuständigen Beamtenkader der türkischen staatlichen Arbeitsvermittlungsorganisation in Istanbul und Ankara verfügen über einen unzureichenden Stab von Mitarbeitern. Aus diesem Grund sind die Bewerber, die zur Musterung, Arbeitszuteilung, Gesundheitsuntersuchung usw. von den zuständigen Vermittlungsstellen aus den verschiedenen Regionen des Landes in die beiden genannten Großstädte eingeladen werden, gezwungen, auf eigene Kosten mindestens 1 bis 3 Wochen auf der Straße, auf Parkbänken etc. zu warten, bis sie an die Reihe kommen. In dieser Zeit werden sie lediglich den obligatorischen und gründlich durchgeführten physiologischen Untersuchungen unterzogen, aber weder über die Arbeitsbedingungen noch sonstigen allgemeinen Verhältnisse in der Bundesrepublik aufgeklärt.

Die Arbeitsverträge werden gruppenweise unterschrieben, jeweils von 10 bis 15 Personen gemeinsam. Aus Zeitmangel kommt es nicht dazu, daß die angeworbenen Arbeitnehmer hinreichende Auskunft über die besonderen Bedingungen der Arbeitsverträge, über Lohnfragen, Akkordbestimmungen, Arbeitsplatz bzw. Produktionssektor, Arbeitsort, Art der Unterkunft usw. erhalten.

In vielen Fällen werden bei der Zuteilung des Arbeitsplatzes die sachlichen und individuellen Voraussetzungen nicht genügend berücksichtigt. Das führt dann später zu ersten Konflikten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern in der Bun-

desrepublik. Wegen unzureichender Organisation und Zusammenarbeit mit den deutschen Arbeitsämtern ist es auch nicht möglich, Information über diejenigen Firmen zu erhalten, die ihren Minimalpflichten gegenüber ausländischen Arbeitnehmern nicht nachkommen.

Dies wiederum verursacht gelegentlich schwierige gerichtliche Prozesse, die zum Teil von den deutschen Arbeitsämtern eingeleitet, dann aber oft wegen mangelnder Rechtsberatung bei Vertragsabschluß zugunsten der deutschen Unternehmen ausgehen. Bei Vertragsabschluß sollte die Größe des Arbeitsortes eine wichtige Rolle spielen. Die Akkulturation und Anpassung vollzieht sich in kleineren Städten und Gemeinden wesentlich leichter als in Großstädten.

Die Abreise der Gastarbeiter erfolgt in der Regel binnen 1 — 3 Tagen nach Vertragsabschluß. Bei dieser Gelegenheit werden ihnen Informationsschriften und ähnliches Lesematerial in die Hand gedrückt, die jedoch weder sprachlich noch inhaltlich auf Kenntnisse und Psychologie des durchschnittlichen türkischen Gastarbeiters abgestimmt sind und deshalb nicht verstanden und sogleich weggeworfen werden. So kommt es, daß die große Mehrzahl der Arbeiter mit subjektiven, suggerierten Werturteilen, vagen Informationen vom Hörensagen und in einem labilen seelischen Zustand ins Ausland reist.

Völlig ungenügend ist die Aufklärung über die ihnen in der Bundesrepublik zustehenden Rechte wie Kindergeld, Sozialversicherung, arbeitsrechtliche Garantien, Prozeßrecht im Fall der Verletzung des Arbeitsvertrags, Ausfuhr von erworbenen Gütern etc.; ebenso über die Möglichkeit, sich nach Ablauf des Arbeitsvertrages einen neuen Arbeitsplatz zu beschaffen, und über die Beratung und Unterstützung, die von Organisationen und Behörden in Anspruch genommen werden kann.

Bis zum heutigen Tage gibt es keine Regelung, die die Anstellung von Dolmetschern in Betrieben mit einer größeren Zahl von türkischen bzw. ausländischen Arbeitnehmern vorschreibt. So ist es für diese Arbeitnehmer äußerst kompliziert und schwierig, sich ein klares Bild über ihre Lohn- und Arbeitsverhältnisse zu machen. Vor allem die individuellen und kollektiven Akkordverträge stoßen bei türkischen Arbeitern aus ländlichen Gebieten auf Mißtrauen und Unverständnis. Da sie wiederum wegen unzureichender Information keine richtige Beziehung zu dem verantwortlichen Personalchef des Unternehmens, zum Betriebsrat und dem Gewerkschaftsvertreter herzustellen vermögen, erliegen sie dem Eindruck, daß sie das Opfer einer verschwörerischen und tückischen Ausbeutung sind.

Da die Mehrheit der Gastarbeiter wenig beliebte und geschätzte Arbeiten — teils unter schwierigen Arbeitsbedingungen — ge-

gen hohes Entgelt verrichtet, sind die deutschen Arbeitgeber von sich aus nicht daran interessiert, eine zusätzliche qualifizierte Arbeiterschicht heranzuziehen, deren Ausbildung zweifellos kostspielig ist. Diese Einstellung hat einerseits die Anstellung von erfahrenen und mittelmäßig ausgebildeten Arbeitskräften in relativ sterilen Arbeitsbereichen zur Folge; andererseits steigert sie bei den ausländischen Arbeitnehmern den Isolationskomplex. Bekanntlich hängt die persönliche Zufriedenheit und das Wohlbefinden des einzelnen vor allem vom Verantwortungsbewußtsein in bezug auf die geleistete Arbeit ab. Die deutschen Arbeitgeber haben bis jetzt — außer den ganzjährigen Ausbildungskursen für 15- bis 18jährige Lehrlinge aus der Türkei — keine Initiative ergriffen, um Ausbildungs- oder Fortbildungskurse für Industriearbeiter neben dem Arbeitsprozeß einzurichten und durchzuführen. Daher ist es verständlich, daß die türkischen Arbeiter — abgesehen von einer raschen Anlernung und Anpassung an Arbeitsdisziplin und allgemeine Arbeitsbedingungen — keinerlei Möglichkeit finden, um neue Kenntnisse zu erwerben, die ihnen nach ihrer Rückkehr in die Heimat von Nutzen sein könnten.

Die offizielle gewerkschaftliche Einstellung konzentriert sich darauf, formal das Gleichheitsprinzip für deutsche und ausländische Arbeitnehmer zu wahren. Es spricht jedoch manches für die Vermutung, daß die deutschen Gewerkschaften teils durch langfristige Arbeitsverträge mit Sonderklauseln, teils durch Zurückhaltung gegenüber den Bewerbern die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer faktisch zu bremsen versuchen.

Die schwierigsten Probleme während eines ausgedehnten Auslandsaufenthalts entstehen für die Arbeitnehmer einerseits durch die Trennung von der Familie, andererseits durch die Anpassung an die neue Umwelt, und schließlich durch die Konsequenzen für das alltägliche Leben der Zurückgebliebenen. Die Familienzusammenführung und eine eventuelle Möglichkeit für die Beschäftigung nachgeholter Familienmitglieder ist noch nicht geregelt. Nur im Fall einer mehr als zweijährigen beruflichen Tätigkeit in Deutschland darf der Gastarbeiter seine Familie nachkommen lassen, allerdings ohne Arbeitserlaubnis für die Familienmitglieder. Hier spielt das Wohnraumbeschaffungsproblem eine große Rolle. Da jedoch bei zweijähriger Trennung die zurückgebliebenen Familienmitglieder sich oft völlig selbst überlassen bleiben, entstehen tragische Situationen der Entfremdung. Die Folge sind Zerrüttung der Ehen und eine Tendenz zu neuen Mischehen, die wiederum auf Grund sehr verschiedener Traditionen und Werturteile oft keine Dauerlösung bieten. Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - <https://rantey.org>

Das bilaterale Abkommen zwischen der Bundesrepublik und der Türkei sieht ausnahmslos vor, daß der Arbeitnehmer während des ersten Jahres am vertraglich vereinbarten Arbeitsplatz bleibt. Die Unterkunft in Wohnheimen ist die Regel. Individuelle Konflikte beruhen vor allem darauf, daß Menschen aus vorindustrieller, ländlicher bzw. dörflicher Umgebung sich schwer an Bindungen und kollektive Existenz in einer größeren Gemeinschaft gewöhnen können, die nicht der differenzierten Rollenverteilung in einer Großfamilie entsprechen.

Die Abkommen zwischen der Bundesrepublik und Griechenland, Italien, Spanien enthalten z. T. weniger harte Klauseln für die betroffenen Arbeitnehmer. Bedauerlicherweise sind die Vertragsbedingungen für die türkischen Arbeiter die ungünstigsten beim Vergleich zwischen den sechs größten Entsendeländern in die Bundesrepublik.

Die vertraglich vereinbarten Unterkunftsmöglichkeiten zeigen sowohl nach Qualität wie Komfort große Unterschiede. Ein Teil der Wohnheime verfügt über anständige Badezimmer, Duschen, Küchen und Aufenthaltsräume; in anderen sind diese Einrichtungen eng, unbequem, vernachlässigt und unzureichend. Mangelnde Sauberkeit in einem großen Teil der Wohnheime ist auf drei Ursachen zurückzuführen: auf fehlendes Personal zur Sauberhaltung; auf mangelnde Kenntnisse der Arbeiter über die Benutzung moderner Wohnungseinrichtungen; und darauf, daß die türkischen Arbeitnehmer psychologisch nicht darauf vorbereitet sind, in einer industrialisierten Gesellschaft im Rahmen einer kollektiven Unterkunft ein ausgeglichenes individuelles Leben zu führen.

Der größte Teil der türkischen Arbeiter verbringt seine Freizeit inmitten seiner Landsleute, der Landessitte gemäß nach Männern und Frauen getrennt. Die meisten sind kontaktarm und fühlen sich isoliert. Die deutschen Sitten und Bräuche, das Verhältnis zwischen Mann und Frau, Geselligkeit, Freundschaft, Vergnügen, berufliche Tätigkeit der Frau, Kindererziehung usw. bleiben ihnen fremd und unverständlich. Fast vier Fünftel der Türken führt ein »Insel«-leben ohne private Berührung mit deutschen Familien. So kommt es zu der paradoxen Konsequenz einer spielend schnellen Anpassung an Industriearbeit und Betriebsdisziplin und einer Abwehrhaltung im Bereich des privaten Alltagslebens. Von einer stufenweisen Akkulturation der türkischen Arbeitnehmer kann deshalb nur in sehr einschränkender Weise gesprochen werden.

Die vom Europarat und der ILO (International Labour Organisation der Vereinten Nationen) empfohlene Maßnahmen für eine großzügige Einstellung von Fachkräften aus dem Bereich der sozialen Fürsorge sind bisher weder von türkischer noch von deutscher Seite ernstlich in Frage genommen worden. Hierauf

sind wohl z. T. die statistisch erwiesenen zunehmenden Phänomene sozialer Desintegration wie Affektdelikte, Diebstahl, Alkoholismus etc. zurückzuführen. Die Ausschließung der türkischen Arbeiter aus den verschiedenen Veranstaltungen religiöser Gemeinden trägt ebenfalls zur Vereinsamung bei. Sie läßt die Kluft zwischen christlicher und nicht-christlicher Welt stärker in Erscheinung treten als dies im Bewußtsein der türkischen Arbeitnehmer der Fall ist.

Aus allem bisher Festgestellten und Gesagten ergibt sich die dringende Aufgabe, Maßnahmen in folgenden Bereichen zu ergreifen:

1. Maßnahmen für eine gründliche Orientierung vor dem Verlassen des Mutterlandes über Arbeitsbedingungen und neue Umwelt in der Bundesrepublik Deutschland, am besten in Form eines Vorbereitungskurses.
2. Gründliche und großzügige Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und technischen Ausbildung am Arbeitsplatz mit dem Ziel, den sozialen Aufstieg bzw. die soziale Mobilität zu erleichtern. Dies ist vor allem im Hinblick auf die Rückkehr ins Heimatland und die weitere berufliche Tätigkeit dort von Bedeutung.
3. Förderung einer intensiveren Teilnahme am menschlichen und geselligen Zusammenleben in der Bundesrepublik, wobei vor allem »Isolierungsinseln« verhindert werden müssen.
4. Eine effektivere Beratung über die allen Arbeitnehmern gesetzlich zustehenden Rechte. Hierbei ist vor allem die Frage der obligatorisch anzustellenden Dolmetscher und einer besseren Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern ins Auge zu fassen.
5. Rücksicht auf die schwierige Anpassung in Fragen der Ernährung, der kollektiven Unterbringung und durch sie bedingten psychosomatischen Krankheiten.
6. Besondere Beachtung der Schwierigkeiten, die sich aus der Verwendung von abstrakten Begriffen und Bezeichnungen von Organisationen und Institutionen ergeben. Einrichtungen wie Betriebsräte, Gewerkschaften, Arbeitsämter, karitative Organisationen etc. gehören zu einer mehr oder weniger bürokratisierten industriellen Gesellschaft. Türkische Arbeitnehmer können nicht ohne weiteres von ihnen Gebrauch machen. Die zur Verfügung stehenden Massenmedien ließen sich hier sehr nutzbringend einsetzen.
7. Langfristige Planung zugunsten von Investitionsmöglichkeiten für türkische Arbeitnehmer. Hier könnten auch deutsche Stellen in beratender Funktion mitwirken. Sonst führt die auffallend hohe Spartendenz der türkischen Arbeiter doch wieder nur zu Konsumrückgang und damit zur Erschöpfung der finanziellen

Reserven bei Rückkehr in die Heimat, zu Enttäuschung und Verzweiflung.

Es ist ein Irrtum zu glauben, daß der Aufenthalt in einer hoch-industrialisierten Gesellschaft fast automatisch zu harmonischer Integration und Akkulturation führt. Ohne gründliche Kenntnisse über Interaktionen in bezug auf die verschiedenen Gruppen von ausländischen Arbeitnehmern und ohne Berücksichtigung des Herkunftsmilieus und der Verschiedenartigkeit der Wertvorstellungen läßt sich ein »marginale Daseinsfristen« am Rande des Gastlandes nicht verhindern. Ein längerer Arbeitsaufenthalt führt dann höchstens zu einer schnellen Anpassung an die Arbeitsregeln, d.h. die Bedingungen der sekundären Institutionen, läßt aber den Arbeitnehmer als menschliches Individuum eher kritisch als »angepaßt« in einer »Ersatzheimat« statt in einem Gastlande leben.