

CORINNA TROGISCH

GEWERKSCHAFTEN IN DER TÜRKEI – MIT KÄMPFENDEN FRAUEN VORAN?

Bei der Firma Novamed, einem Ableger der deutschen Fresenius-Gruppe, in der Freihandelszone von Antalya/Türkei werden Dialyseprodukte hergestellt. In der Produktion arbeiten hauptsächlich Frauen. Im Jahr 2007 sind es 315. Ab dem 26. September 2006 treten etliche von ihnen in Streik, schnell sind es 82. Mehr noch als um den geringen Lohn geht es den Frauen um die Arbeitsbedingungen und Schikanen, die sie von Vorgesetzten zu ertragen haben. Sie halten lange durch: 448 Tage lang sind sie trotz vielfältiger Einschüchterungsversuche und Erschwernisse präsent. Am Schluss steht der Erfolg: die Wiedereinstellung der Entlassenen wird erreicht, am 18. Dezember 2007 ist ein dreijähriger Tarifvertrag ausgehandelt.

Der Streik bei Novamed erfuhr im Laufe der Zeit viel, auch internationale Solidarität¹, und sein Erfolg wurde weithin gefeiert. Türkische Medien brachten die Formel vom «Frauenstreik» auf, ein kleiner Mythos entstand. «Novamed» ist ebenso zum Schlagwort der Hoffnung für jene geworden, die sich in der Türkei um die Verbindung von gewerkschaftlicher und feministischer Politik bemühen. Seit «Novamed» zeigt sich offener, dass hierzu eine neue Diskussionsgrundlage entstanden ist.

Gewerkschaften in der Türkei haben indessen in den letzten Dekaden immer weiter an politischer Relevanz verloren. Gerade angesichts dessen stellt sich die Frage, woher Impulse zur dringend notwendigen Erneuerung gewerkschaftlicher Politik in der Türkei kommen könnten. Im Folgenden soll diese anhand von Charakteristika des von Frauen getragenen Arbeitskampfes bei Novamed und unter Berücksichtigung von Bedingungen gewerkschaftlicher Arbeit in der Türkei sowie Aspekten gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik behandelt werden. Ferner werden frauenpolitische Netzwerke vorgestellt, die in den letzten Jahren rund um Gewerkschaften und Arbeitskämpfe in der Türkei entstanden sind. Diese haben sich angesichts verstärkter Ausbeutung von Frauenarbeit durch die Kapitaleseite im Kontext von Exportorientierung und Deregulierung und dem Unvermögen türkischer Gewerkschaften, darauf mit der Infragestellung hergebrachter Arbeits- und Mobilisierungsformen zu reagieren, entwickelt.

Es könnte Gewerkschaften sektorenübergreifend politisch stärken, sich das Wissen und die Kampfkraft dieser Netzwerke zunutze zu machen. Verbunden wäre dies jedoch mit weitgehender Infragestellung bisheriger Praxis. Ausschlaggebend für ein Umdenken in puncto gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik könnte auch die Überlegung sein, dass weder Demokratie noch Gerechtigkeit als ureigenste gewerkschaftliche Werte sich glaubwürdig vertreten lassen, wenn es bei der bisherigen Praxis bleibt.

NEOLIBERALE GLOBALISIERUNG UND AUSBEUTUNG VON FRAUENARBEIT

Die Entwicklung neuer Akkumulationsstrategien in der Türkei wurde seit den 1980ern mit massiven staatlichen Deregulierungs- und Informalisierungsmaßnahmen flankiert und brachte eine Vervielfältigung ungeschützter Beschäftigungsverhältnisse mit sich.² Gesetzliche Initiativen bestanden oft nur im Nachvollzug des bereits Praktizierten und legalisierten immer mehr flexible, unsichere Arbeit. Punktuell wurden zwar auch Regelungen zugunsten von Frauen verabschiedet. So verbietet etwa der Artikel 5 des 2003 erneuerten Arbeitsgesetzes eine geringere Bezahlung aufgrund des Geschlechts, auch wenn gleichzeitig geschlechtsspezifische Arbeitsschutzregelungen zur Anwendung kommen.³ Auch das Anfang des Jahres 2011 umkämpfte und inzwischen mit Einschränkungen verabschiedete umfangreiche Änderungs- und Ergänzungspaket Nr. 606, welches als «Tütengesetz»⁴ verschlagwortet wurde, enthält zwar punktuelle Verbesserungen wie Ausdehnung des Mutterschaftsurlaubs und mehr Freistellung zum Stillen, im Kern betreibt es jedoch die nachträgliche Legalisierung flexibler Beschäftigungsformen, die viele Beschäftigte bereits jetzt zu akzeptieren genötigt sind, und vertieft die bestehende Arbeitsteilung: So sieht das Gesetz, was die Sozialversicherung betrifft, die Möglichkeit vor, aufgrund

¹ Vgl. Petrol-İş Kadın Dergisi 25, Nov. 2007, S. 11–12. ² Vgl. Odman 2008. ³ Das neue türkische Arbeitsgesetz Nr. 4857 trat am 22.5.2003 in Kraft. Der Text ist auf Englisch abrufbar unter <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/64083/63017/F1027431766/TUR64083.PDF>, 31.08.2011. ⁴ <http://www.emekdunyasi.net/ed/isci-sendika/10361-katze-aus-dem-sack-preiserhohungen-und-flexibilitat>, zuletzt abgerufen 30.8.2011.

von Teilzeitarbeit für die volle Verrentung «fehlende» Tage durch zusätzliche Einzahlungen auszugleichen. Damit wird einmal mehr die von Frauen unbezahlt verrichtete Haus- und Reproduktionsarbeit zum Fallstrick für sie, da es unmöglich ist, ohne zusätzliche Prämienzahlungen im Alter die gleiche Absicherung wie Männer zu erreichen.⁵ Das «Tütengesetz» beantwortet diese Ungleichstellung, wie es feministische Gruppen treffend herausstellten, mit einem «Recht auf Verschuldung» statt sozialem Ausgleich. Im Ganzen werden mit dem Gesetz überproportional Arbeitsformen gesetzlich sanktioniert, die Frauen tendenziell im Haus halten, wie Arbeit auf Abruf, Heim- und Telearbeit. So wird die Ausbeutung ihrer Arbeitskraft ermöglicht, ohne dass sie der mit Erwerbsarbeit verbundenen Vorteile von mehr sozialem Austausch und Bewusstseinsbildungsmöglichkeiten habhaft würden.⁶

Derzeit sind, gefördert von staatlichen Investitionsanreizen, mehr als 10.000 nichttürkische Unternehmen in der Türkei aktiv, viele davon in Freihandelszonen. 90 Prozent der in diesen internationalen Unternehmen Beschäftigten sind nicht gewerkschaftlich organisiert.⁷ Um Freihandelszonen vor gewerkschaftlichem Zugriff zu schützen, herrschte in der Türkei lange das vorübergehende Gesetz Nr. 2822, welches Streik und gewerkschaftliche Vertretung bei Konflikten für einen Zeitraum von zehn Jahren ab Gründung einer Freihandelszone unter Verbot stellte. Nachdem die Gültigkeitsdauer dieses Gesetzes in vielen Fällen ohnehin abgelaufen war, wurde es 2002 im Zuge der Anpassung an EU-Standards mit dem Gesetz 4771 für ungültig erklärt.⁸

Gerade in exportorientierten Produktionszweigen und in Freihandelszonen erfolgt ein gezielter Rückgriff des Kapitals auf Frauenarbeit. Überproportional werden junge Frauen beschäftigt. Wie die Soziologin Feryal Saygılıgil in ihrer Forschung zu Freihandelszonen in der Türkei herausstellt, werden sie aus Arbeitgebersicht auch deswegen bevorzugt, weil sie als folgsam gelten und aus Angst, sonst gar nicht in Erwerbsbeschäftigung zu kommen, geringe Entlohnung und schlechte Arbeitsbedingungen akzeptieren.

DER ARBEITSKAMPF DER FRAUEN BEI NOVAMED

Die Freihandelszone in Antalya war unter den ersten 1987 in der Türkei gegründeten. Bei der dort ansässigen Firma Novamed hatte die Ausbeutung weiblicher Arbeitskraft drangsaliierende und entwürdigende Formen angenommen. Beispielsweise gab es, zwar nicht vertraglich verankert, jedoch faktisch, die Auflage für Frauen einer Produktionsgruppe, vor Beginn einer Schwangerschaft bei der Leitung vorzusprechen und deren Genehmigung einzuholen. Überwachung des Toilettengangs und Schikanen wie die Frage, warum die Frau so lange gebraucht habe, waren die Regel. Mit dem Streik wandten sich die Frauen nicht nur gegen die niedrigen Löhne, sondern auch gegen Arbeitsbedingungen wie das Verbot, gegen die gesundheitsschädlichen Dämpfe eine Maske zu tragen, damit die Vorarbeiter das zudem bestehende Sprechverbot besser kontrollieren konnten. Die Anerkennung des infolge jahrelanger Akkordarbeit häufig in der Belegschaft vorkommenden Karpaltunnel-Syndroms als Berufskrankheit war ein weiteres Ziel des Arbeitskampfes. Um die Frauen zu organisieren, mussten nicht nur diese selbst, sondern auch ihre Ehemänner, Väter oder andere männliche Verwandte überzeugt werden. Es kam zu Anfeindungen wie dem Vorwurf, die Frauen könnten den Streik nur

aufrechterhalten, weil sie über ihre Familien abgesichert seien. Einmal auf der Straße und im Gespräch, entwickelten die beteiligten Frauen ein neues Bewusstsein ihrer Lage und begannen ihre Würde und Unabhängigkeit auch in anderen Bereichen als der Erwerbsarbeit zu vertreten. Dies ergab sich nicht nur auf Initiative der Streikenden selbst: Die beteiligten Frauen mussten – ganz anders als Männer im Streik – ihre gesamte Lebensordnung hinterfragen, da ihr Umfeld diese angesichts der Teilnahme am Streik hinterfragte. Einer Arbeiterin, deren Verlobter sie wegen ihrer Beteiligung am Streik unter Druck setzte, wurde von der Gewerkschaftsvertreterin zur Auflösung der Verlobung geraten. Die Eltern einer Verwitweten konnten es nicht fassen, dass die Tochter über eine einigermaßen das Überleben sichernde Arbeitsstelle hinaus überhaupt Ansprüche an ihr Leben entwickelte. Schulkinder, die von streikenden Müttern erzählen konnten, weckten Verwunderung.⁹ Die Solidarität unter den Beteiligten, die der Streik erforderte, dehnte sich auf immer mehr Aspekte aus. Eine Arbeiterin stellte ihre Veränderung so dar: «Ich sah es so: ich verdiene hier mein Geld, also mache ich auch meine Arbeit ordentlich. Alles andere interessierte mich nicht. Dann brach eines Tages eine Kollegin neben mir bei der Arbeit zusammen. Ich schaute mit einem Auge hin (...). Es war verboten, sich zu kümmern. (...) Es gab so viel Ungerechtigkeit; da bin ich Gewerkschaftsmitglied geworden. Früher habe ich nur wenig gesprochen. Aber seit ich mich am Streik beteilige, spreche ich viel. Ich erzähle allen vom Streik. Ich habe jetzt zu jedem Thema etwas zu sagen.»¹⁰

Feryal Saygılıgil bildet zusätzlich zu ihrer Forschungstätigkeit gemeinsam mit der Kamerafrau und Regisseurin Güliz Sağlam ein Filmerinnenteam, das Streik und Solidaritätskampagne in einem Dokumentarfilm festhielt. Eine tragende Rolle für den Erfolg des Streiks spielte, dass es in der zuständigen Gewerkschaft Petrol-İş einen gewissen Vorlauf gab, was die Vertretung der Anliegen von Frauen betrifft. Seit mehreren Jahren gibt Petrol-İş als einzige Gewerkschaft in der Türkei eine Frauenzeitschrift heraus, die sich an weibliche Mitglieder und Ehefrauen von männlichen Mitgliedern richtet. Betreut wird diese hauptamtlich von Necla Akgökçe, die seit Jahren Teil radikaler und unabhängiger feministischer Initiativen ist. Durch Akgökçes Engagement fanden Informationen aus erster Hand schnell ihren Weg in die feministischen Netzwerke. Unterstützt von ihr und anderen, politisierten sich etliche streikende junge Frauen stark und wurden zu wortgewandten Vertreterinnen ihrer Sache. Petrol-İş mobilisierte unter dem Slogan «Bei Novamed werden die Menschenrechte der Frauen mit Füßen getreten»¹¹ zum 8. März 2007 in Antalya, und parallel wurden zwei Sprecherinnen der Streikenden nach Istanbul entsandt, um auf der dortigen zentralen Frauenveranstaltung zu sprechen. Nachdem die vornehmlich in Istanbul verorteten¹² Angehörigen des feministischen Netzwerks, das bald die Führung in der Kampagne übernehmen sollte, mit ein paar Monaten Verspätung die Situation der Frauen in der Freihandelszone erfasst hatten, begannen sie sich um-

⁵ Vgl. <http://bianet.org/bianet/emek/127660-kadinlarin-torba-yasaya-esastan-itrasi-var>, abgerufen am 25.08.2011. ⁶ Vgl. <http://bianet.org/bianet/emek/127660-kadinlarin-torba-yasaya-esastan-itrasi-var>, zuletzt abgerufen 30.8.2011. ⁷ <http://www.rosalux.de/news/36614/2478/gemeinsam-sind-wir-stark.html>, zuletzt abgerufen am 20.8.2011. ⁸ Vgl. Saygılıgil 2010, 1. ⁹ Alle Angaben aus Saygılıgil 2010: 8ff. ¹⁰ zit.n. Saygılıgil 2010, 3. ¹¹ Akgökçe 2009, 6. ¹² Dieses Phänomen der Konzentration in Istanbul als kulturell-intellektueller Hauptstadt, in der «die Tagesordnung gemacht wird», wie eine Aktivistin es fasste, zieht sich durch alle sozialen Bewegungen mit Ausnahme der kurdischen.

fassend für sie einzusetzen. Von beruflichen Kompetenzen bis zu weitreichenden politischen Verbindungen wurde alles aufgeboten, um dem Streik zum Erfolg zu verhelfen.¹³ Zudem wurde er zum Anlass einer feministischen Aufklärungskampagne genommen, die sich gegen geschlechtshierarchische Arbeitsteilung in all ihren Formen wandte. Auch die um 2007 entstandenen «Sozialistisch-Feministischen Kollektive» (SFK) setzten sich für die Arbeiterinnen bei Novamed ein und flankierten ihre Mobilisierung mit einer Flut von Publikationen. Doch kein Grund zu romantischem Überschwang. Es zeigte sich, dass die Frauen bei Novamed ihre Anliegen nicht nur gegenüber dem Arbeitgeber, sondern auch gewerkschaftlichen Standards gegenüber mühsam erstreiten mussten: Ein männlicher Gewerkschaftsvertreter vor Ort musste schließlich abgelöst werden, weil er die streikenden Frauen eingeschüchtert und angeschrien hatte.¹⁴ Und die omnipräsente geschlechterungleiche Arbeitsteilung und weitere patriarchale Mechanismen holten viele im Streik politisierte Frauen schnell wieder von der Straße. Nicht zuletzt funktionierte der Streik bei Novamed auch als Heiratsmarkt, wie Saygılıgil hervorhebt: dadurch dass die am Streik beteiligten und darüber politisierten Frauen «reihenweise» – und des öfteren Gewerkschaftsvertreter – heirateten, schwanger wurden und in der Folge aus dem Arbeitsleben ausschieden, wurde der politischen Sache Kraft entzogen und Tradierungsmöglichkeiten abgeschnitten.¹⁵

Bilanzierend schreibt Akgökçe, entsprechend seiner Mobilisierungsformen und Ziele könne der Streik bei Novamed entgegen des Jubels einiger Medien nicht als «Frauenstreik» gelten – denn diese Bezeichnung könne sich allenfalls am Einschluss von Forderungen wie gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit, der Forderung nach der Verankerung des 8. März als arbeitsfreiem Tag etc. bemessen. Der zu guter Letzt im Dezember 2007 abgeschlossene Tarifvertrag brachte zwar bedeutende Verbesserungen wie mehr Arbeitssicherheit, höhere Löhne und einige Sozialleistungen des Arbeitgebers. Auch von den diktatorischen Vorgaben zu Toilettengang und Schwangerschaft ließ die Arbeitgeberseite nach dem Streik zunächst ab, wie Beschäftigte berichteten. Gesundheitschutzmaßnahmen oder die Anerkennung des Karpaltunnel-Syndroms als Berufskrankheit konnten jedoch nicht erstritten werden – von der Einrichtung einer Kinderbetreuung oder der Verankerung des 8. März als arbeitsfreiem Tag ganz zu schweigen.¹⁶

Was indessen nur durch die feministische Solidarisierung und Dokumentation des Arbeitskampfes bei Novamed ins Blickfeld rücken konnte, ist welch wohlfeiles und effektives Mittel der Druck auf die Frauen über männliche Angehörige aus Arbeitgebersicht war. Diese substanzielle Rolle direkter patriarchalischer Bevormundung sollte strategisch in Betracht gezogen werden, wann immer ein Arbeitskampf (vornehmlich) von Frauen getragen wird.

Bereits 2009 war die Situation bei Novamed in Antalya wieder prekär: es kam zu Entlassungen, Frauen wurden durch Anrufe bei ihren Vätern oder Ehemännern erpresst, die Gewerkschaftsmitgliedschaft zu kündigen, und es wurde wieder mobilisiert, um bei inzwischen um die 400 Beschäftigten das Vertretungsrecht nicht zu verlieren. Die Gewerkschaft Petrol-İş hatte inzwischen zwei weibliche Funktionärinnen zur Organisation entsandt. Diese berichteten, wie die Betriebsleitung durch getrennte Schichten Gewerkschaftsmitglieder isolierte

und wie es in einem Fall zur Entlassung unter Vorwand kam, so dass sich kaum ein Bewusstsein vom Erfolg des Streiks 2007 verbreiten konnte. Von nachrückenden Arbeiterinnen wurden errungene Erfolge als gegeben angenommen und Forderungen gänzlich auf finanzielle Vergünstigungen reduziert. Die Gewerkschaftsfunktionärinnen gingen in dieser Situation erneut zu Hausbesuchen über. Im Jahr 2011 hat Novamed in Antalya 450 Beschäftigte, davon 420 Frauen; die Anzahl der gewerkschaftlich Organisierten ist soweit gesunken, dass die Aushandlung eines weiteren Tarifvertrags in weite Ferne rückt.¹⁷

WEIBLICHE BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE IN DER TÜRKEI

Der Streik bei Novamed und sein Teilerfolg könnte zum Anlass genommen werden, sich umfassender mit den Bedingungen weiblicher (Erwerbs-)Arbeit in der Türkei, und der Frage wie gewerkschaftliche Politik darauf reagiert, auseinanderzusetzen. In allen Branchen werden Frauen in schlechten Zeiten zuerst entlassen, und es werden ihnen niedrigere Löhne gezahlt, da ihr Einkommen als ergänzendes gegenüber dem von Männern erachtet wird – während gleichzeitig ein offenes Geheimnis ist, dass Männer oft genug ihrer «Ernährerpflicht» nicht nachkommen¹⁸ (können).

Absolut sind von 20 Millionen versichert Beschäftigten 892.000 Gewerkschaftsmitglieder.¹⁹ Damit liegt die gewerkschaftliche Organisationsrate in der Türkei inzwischen bei 9 Prozent und auf einem so dramatischen Tiefstand, dass die Sicht auf Gewerkschaften als Trägerinnen gesellschaftlicher Opposition fraglich erscheinen muss. Und nur zehn Prozent dieser wenigen gewerkschaftlich Organisierten sind Frauen.²⁰

Spiegelverkehrt zu dieser minimalen Teilhabe an gewerkschaftlicher Politik verhält es sich mit den Arbeitsverhältnissen von Frauen: Nach einer Zählung von 2006 sind über zehn Millionen Menschen in der Türkei ohne jegliche soziale Absicherung beschäftigt.²¹ Frauen finden sich weit überproportional in solchen ungeschützten Arbeitsverhältnissen. Immer noch sind 45 Prozent aller arbeitenden Frauen in der Landwirtschaft beschäftigt, 98 Prozent davon unregistriert. ihr Anteil sinkt mit allgemeiner Landflucht und Flucht vor dem Krieg in den kurdischen Gebieten, aber der städtische Arbeitsmarkt kann sie nicht auffangen.²² Als «mitarbeitende Familienangehörige», die manchmal nicht einmal über einen Identitätsnachweis verfügen, arbeiten viele Frauen, bar jeglicher sozialer Rechte, nur für Speis und Trank. Am schlechtesten gestellt sind kurdische Wanderarbeiterinnen, die zudem noch mit nationalistischen Ressentiments konfrontiert sind.²³ Eine erste Erkenntnis aus diesen Zahlen lautet: Gewerkschaften sind da, wo Frauen nicht sind. Hinzu kommen formale Hindernisse:

¹³ Petrol-İş 2008, 226. ¹⁴ Akgökçe 2009,6; vgl. auch Saygılıgil 2010. ¹⁵ Auch Osmanağaoğlu (2009: 5) weist auf dieses wiederkehrende Problem hin: Begonnene Bewusstseinsbildungsprozesse bleiben auf der Strecke, weil allerorten Widerstand von Frauen nur geringe Bedeutung zugesprochen bzw. dieser gar totgeschwiegen wird. ¹⁶ Vgl. Akgökçe 2009. ¹⁷ Nachrichtenbulletin der Vereinigung der ElektroingenieurInnen (Elektrik Mühendisleri Odası, EMO) in der Ingenieurs- und Architektenkammer TMMOB, 2011/2. ¹⁸ Nicht umsonst versprach etwa die CHP im Wahlkampf diesen Jahres die Auszahlung familiärer Hilfen auf das Konto bzw. den Namen der Frau, vgl. <http://ekonomi.milliyet.com.tr/aile-sigortasi-kadini-siddetten-koruyacak/ekonomi/ekonomide-tay/21.03.2011/1366881/default.htm>, zuletzt abgerufen am 31.08.2011. ¹⁹ Toksöz 2007, 94. ²⁰ Göktaş (2008) spricht von 10–15 Prozent. ²¹ Toksöz 2007, vii. ²² Vgl. KEİG 2009: 10–12. ²³ Vgl. Türker 2011.

Erst wenn 10 Prozent aller türkeiweit – sozialversichert (!) – in einem Sektor Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert sind, darf eine Gewerkschaft gegründet werden (türk. işkolu barajı). Im Textilsektor wird beispielsweise von 400.000 Sozialversicherten ausgegangen, was eine Organisation von 40.000 bedeutet. Pro Arbeitsplatz müssen zudem 50 Prozent plus eine versichert Beschäftigte gewerkschaftlich organisiert sein, um das Recht auf Tarifverhandlungen zu bekommen. An kleinen Arbeitsplätzen, in denen flexibilisiert und dereguliert gearbeitet wird, ist das schwer zu erreichen; gleichzeitig ist deren Anteil seit 1980 immer größer geworden. Typisch weibliche Beschäftigungsverhältnisse wie Heimarbeit und Tagelöhner in Privathaushalten fallen gleich mehrfach aus der Organisationslogik von Gewerkschaften heraus: heimarbeitende Frauen bekommen Arbeit aus verschiedenen Fabriken; sie sind einen Tag im Textil-, einen Tag im Chemie- oder Metallsektor beschäftigt. Darüberhinaus wechseln die Arbeitsverhältnisse; mal kommt die Arbeit aus der Fabrik und ist gewissermaßen deren Verlängerung; mal will eine Nachbarin einen Bettüberwurf, was als Arbeit auf Bestellung gilt, oder wenn keine sonstige Arbeit da ist, verstrickt die Frau die Wollreste im Haus und trägt das Produkt auf den Markt, was quasi eine Selbständige aus ihr macht. Auch die Zahl der Frauen, die – zumeist als Tagelöhnerinnen – in Privathaushalten arbeiten, geht in die Hunderttausende. Da Voraussetzung für gewerkschaftliche Organisation neben einer Sozialversicherung ist, dass es einen Arbeitsplatz mit einer Nummer beim Arbeitsministerium gibt – wie sollen fünf verschiedene Haushalte, in denen eine Frau tätig ist, als solcher registriert werden?

Ein großer Teil der Hausarbeiterinnen sind zudem Migrantinnen ohne gesicherten Aufenthaltsstatus, denen von ihren ArbeitgeberInnen mitunter sogar die Verfügung über ihren Pass entzogen wird. Aus Angst, jede Möglichkeit zum Verdienst zu verlieren, akzeptieren sie die erniedrigendsten Arbeitsbedingungen: untergebracht bei den ArbeitgeberInnen, beginnt ihr Arbeitstag mit dem Aufstehen und endet mit dem Zubettgehen. Es sind Verhältnisse wie Sklaventum und Leibeigenschaft, in denen ein erdrückend großer Anteil von Frauen in der Türkei arbeitet.

Hausdienstleistende Frauen sind einer Vielzahl von Belastungen, mitunter auch Rechtsbeugungen und Diskriminierungen ausgesetzt: Offiziell nur für Kinder engagiert, wird ihnen real die gesamte Hausarbeit aufgehalst. Der Klassenkontrast bringt besondere psychische Belastungen mit sich: die Frau bewegt sich oft zwischen Luxus und Armut, manchmal werden im Arbeitgeberhaushalt unterschiedliche Mahlzeiten gegessen, oder die eigenen Kinder bekommen kein Fleisch, während im Haushalt der ArbeitgeberInnen feinste Lebensmittel verbraucht werden. Viele Hausarbeiterinnen berichten auch von Herabsetzungen wie der, dass eigene und die Wäsche der Arbeitgeberfamilie getrennt gewaschen werden muss. Übergriffe durch im Haus anwesende Männer werden oft erlebt und sind ein allgegenwärtiges Risiko. Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle werden nicht als solche anerkannt. Zudem hat diese Arbeit auch deswegen kaum eine Lobby, da gesellschaftlich die Erwartung besteht, dass Frauen unentgeltlich für die Reproduktion aufkommen.

Auch staatliche Maßnahmen wie die Möglichkeit zur Frühverrentung zielten stets darauf ab, dass ab einem gewissen Alter von Frauen erwartet wird, die Pflege ihrer Elterngeneration

zu übernehmen.²⁴ Eine typisch weibliche Erwerbsbiographie mit Pausen und Teilzeitarbeit aufgrund der Verantwortung für Kinder und sonstiger Haus- und Sorgearbeit läuft nach geltender Gesetzgebung darauf hinaus, dass zu wenig Rentenbeiträge eingezahlt wurden, um im Alter eine unabhängige Existenz zu gewährleisten. Patriarchale und kapitalistische Aneignungs- und Ausbeutungsstrategien greifen vielfältig ineinander, und staatliche Initiativen wie das kritisierte «Recht auf Verschuldung» moderieren dies.

DAS KLIENDEL DER NICHTMÄNNER IM GEWERKSCHAFTLICHEN BEWUSSTSEIN

Wie dargestellt, stehen Vorgaben gewerkschaftlicher Organisation zu den Arbeitsbedingungen eines großen Teils der Frauen im Widerspruch. Eine Änderung der längst nicht mehr zeitgemäßen Regelungen müsste politisch erstritten werden. Doch die Neigung und Aufmerksamkeit vieler Gewerkschaftsbürokratien tendiert dazu, den versicherten Normalarbeitnehmer zu bevorzugen: der Aufwand für diesen endet bei der Aushandlung eines neuen Tarifvertrages alle zwei Jahre, ansonsten können regelmäßig Mitgliedsbeiträge erhoben werden.²⁵

Während durch staatliche Politik implizierte und systematisch reproduzierte Abhängigkeiten Frauen am Widerstand gegen Männergewalt hindern, ist auch von Gewerkschaften über Einzelmaßnahmen hinaus kein Gegenimpuls spürbar. Stets wiederkehrende Erfahrungen zeigen, dass bei Streiks und ähnlichen Aktionen die beteiligten Frauen häufig durch Männer vom Geschehen ausgeschlossen werden, indem vorgegeben wird, es sei zu kalt, manche Aufgaben zu anstrengend, etc. Und nicht zuletzt sind die gewählten oder vorgeschriebenen Widerstandsformen ein Hindernis für die Beteiligung von Frauen, wie Akgökçe anhand der gesetzlichen Festschreibung des «Streikorts als Männerort» vorführt: so verbietet es Gesetz 2822, Artikel 38, Abs. 1, am Streikort Baracken aufzustellen – für streikende Frauen, die sich bei der täglichen Sorgearbeit keine substanzielle Unterstützung erhoffen können, heißt das: wohin mit den Kindern?²⁶

Auf der Repräsentationsebene kommen Gewerkschaften weitestgehend ohne Frauen aus: Von insgesamt 489 leitenden Gewerkschaftsmitgliedern in der Türkei sind nur 19 weiblich. Im Jahr 2008 lag der Frauenanteil beim «revolutionären» Gewerkschaftsdachverband DİSK mit 8,3 Prozent noch etwas unter dem Durchschnitt; der neunköpfige Vorstand war rein männlich besetzt, und von 18 BranchenvertreterInnen nur zwei weiblich. Beim größten Verband Türk-İş waren unter 179 leitenden FunktionärInnen in 35 Branchen ganze fünf Frauen. Dies wird nur noch überboten vom AKP-nahen Verband Hak-İş, der die geringste Bindung an fortschrittliche Geschlechterpolitik verspürt: in seinen Vorstand hat sich noch nie eine Frau verirren können; unter 45 BranchenvertreterInnen ist gerade mal eine zu finden.

Zur gleichen Zeit sahen die Verhältnisse bei der Konföderation der Gewerkschaften öffentlich Beschäftigter, KESK, wie folgt aus: von insgesamt 215.413 Mitgliedern waren 89.693, also über 41 Prozent, weiblich. Von 75 Branchenvertretungen waren lediglich 13, mithin 14,6 Prozent von Frauen besetzt.²⁷

²⁴ KEİG 2009: 63. ²⁵ Gespräch mit Nebile İrmak Çetin, Mai 2011. ²⁶ Vgl. Akgökçe 2009, 6 f. ²⁷ Zu den Zahlenangaben dieses Abschnitts vgl. Çelik 2007, Geridonmez 2011 und Göktas 2008.

Im öffentlichen Dienst sind von über 900.000 Beschäftigten ein Drittel Frauen.²⁸ Der hohe Frauenanteil im Dienstleistungs- und damit auch im öffentlichen Sektor spiegelt die generelle Verschiebung von Produktion zu Dienstleistung auf dem Arbeitsmarkt wider. Auch die vergleichsweise «späte» Gründung von KESK 1995, als feministische Einflussnahme auf gewerkschaftliche Politik in der Türkei zu einem gewissen Grade möglich geworden war, trug dazu bei, dass im Verband KESK frauenpolitische und feministische Inhalte von Beginn an stärker vertreten waren und mehr Gehör fanden als in anderen.²⁹ Am meisten stach hier die sehr aktive LehrerInnen-gewerkschaft Eğitim-Sen hervor. 2009 verstrickte sich KESK jedoch in einer Debatte um sexuelle Übergriffe durch den damaligen Vorsitzenden Emrali Şimşek, was die in den Verband gesetzten frauenpolitischen Hoffnungen weitgehend zunichte machte. Die betroffenen Frauen wurden mehrfach zur Vertuschung der Vorfälle aufgefordert, mitunter auch im Namen der kurdischen Sache. Hier lautete das Argument, die kurdische Bewegung sei schon genug Anfeindungen ausgesetzt, die Opfer mögen daher doch davon absehen, die Vorfälle öffentlich zu machen. Fraktionsstreitigkeiten durchkreuzten bzw. erschwerten jeden Versuch der Solidarisierung unter den Frauen; auch dies ein stets wiederkehrendes Phänomen innerhalb von Auseinandersetzungen um sexualisierte Gewalt.

Eben die Gründe, welche die Organisierung von Frauen so schwer und so notwendig machen, verhindern auch ihre Einbindung auf Funktionärssebene. Vollzeitwerbsbeschäftigte Frauen in der Türkei verwenden dreimal soviel Arbeitszeit auf Hausarbeit wie vollzeiterwerbstätige Männer. Gemäß dem ungeschriebenen Gesetz geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung müssen Frauen, die sich gewerkschaftlich engagieren, ohne dafür freigestellt zu sein, kinderlos oder zumindest ohne kleine Kinder, bzw. verwitwet oder alleinstehend sein – die Lebenswirklichkeit vieler gewerkschaftlich aktiver Frauen bestätigt dies.³⁰

Einige Gewerkschaften haben Stellen für Frauenbelange eingerichtet, aber diese sind oft mit zu wenig Handlungskompetenz und/oder Budget ausgestattet. Die Erwartungen von Frauen an die Gewerkschaften sind entsprechend. Eine Untersuchung des Internationalen Gewerkschaftsverbandes ICFTU aus dem Jahre 2001, die aus Sicht Saygılıgilis auf die türkischen Verhältnisse übertragbar ist, benennt fünf Hauptgründe für Frauen, sich nicht gewerkschaftlich zu organisieren: 1) sie wissen nicht, was die Gewerkschaft ihnen anzubieten hätte, 2) sie haben aufgrund der täglichen Hausarbeit keine Zeit, 3) niemand von der Gewerkschaft hat sich um Kontakt zu ihnen bemüht, 4) sie haben Vorurteile gegen Gewerkschaften, 5) sie glauben, dass die Gewerkschaft ihre Bedürfnisse nicht vertreten könne.³¹ Auch die Politologin Gülay Toksöz betont auf Basis eigener Forschung, dass Frauen gar nicht bewusst sei, dass ihre Anliegen, die sich von denen der Männer unterscheiden, Gegenstand von Tarifverhandlungen sein könnten³² – so sehr hat sich ein verkürztes Verständnis derselben durchgesetzt.

Eylem Ateş, langjährig aktive Gewerkschafterin und ehemalige stellvertretende Vorsitzende von Hava-İş (Gewerkschaft der Zivilen Luftfahrt), bringt diese Zustände mit der Feststellung auf den Punkt, die Gewerkschaften in der Türkei reduzierten «die arbeitende Klasse auf etwas Eingeschlechtlisches». Als Ausweg aus dieser Lage schlägt sie etwas sehr

Simple vor: Gewerkschaften könnten anfangen, die Anliegen von Frauen zu vertreten und ihnen Möglichkeiten zu geben, diese in den eigenen Strukturen selbst zu vertreten. Sie könnten die Beiträge für Frauen herabsetzen, in Bezug auf gewerkschaftliche Gremien eine Quotenregelung anwenden, Schutzmaßnahmen gegen Übergriffe, entsprechende Sanktionen sowie Vorkehrungen gegen Diskriminierung in ihren Satzungen verankern, und im Zuge von Tarifverhandlungen die Forderung nach Elternzeiten statt lediglich Mutterschutz aufstellen.³³ Doch ist, wie Eylem Ateş feststellt, «in den Organisationen der Arbeit (...) die Verweildauer von Frauen, die sich gegen Sexismus, gegen organisationsinterne Diskriminierung und gegen Belästigungen und Übergriffe wenden, gewöhnlich nur kurz. Die Genannte selbst darf als Beispiel gelten: ihr wurde bei Hava-İş gekündigt, und hernach findet sie aufgrund ihres Einsatzes für Frauenbelange bei keiner Gewerkschaft mehr einen Job. Ihr Kommentar dazu und zur Entwicklung bei KESK: «Was sie für die arbeitende Klasse an Organisiertheit nicht aufbringen können, kriegen sie mühelos hin, wenn es gegen das kritische Potential in den eigenen Reihen geht.»³⁴

FRAUENPOLITISCHE NETZWERKE: NEUE POLITISCHE SUBJEKTE

In den letzten Jahren hat es in der Türkei außer dem teils erfolgreichen Streik bei Novamed auch noch andere Beispiele mutigen Widerstands von Frauen gegen entrechtende Arbeitsbedingungen gegeben. So hielt die Konfektionsarbeiterin Emine Arslan, die vom Lederfabrikanten DESA wegen gewerkschaftlicher Organisierung entlassen worden war, vor dem Betriebsstandort im westtürkischen Düzce monatelang in einem Bus Wache. Sie harrte, unterstützt auch von ihrer Familie, aus bis ihre Wiedereinstellung durchgesetzt war und wurde zu einer kleinen Ikone. Wieder wurde, wie schon im Fall der Novamed-Kampagne, vom Team Saygılıgil/Sağlam ein Film produziert.³⁵

Aus verschiedenen politischen Traditionen und mit unterschiedlichen Ansätzen bildeten sich etwa im gleichen Zeitraum verstärkt Initiativen von Frauen rund um den Themenkomplex flexible Arbeitsverhältnisse, geschlechtersegregierter Arbeitsmarkt und traditionell-androzentrische Gewerkschaftsarbeit, von denen einige hier exemplarisch vorgestellt werden sollen.

Der Frauensolidaritätsverein İMECE (dt. sinng. «gegenseitige Hilfe») arbeitet im Istanbuler Stadtteil Esenyurt und versucht, unversichert in Haushalten arbeitende Frauen, aber auch Hausfrauen zu organisieren. Zentrale Forderungen des Vereins sind versicherte Beschäftigungsverhältnisse und die Möglichkeit zur Verrichtung, sowie die gesetzliche Anerkennung von Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen. Im Rahmen einer am 15. Januar dieses Jahres gestarteten Kampagne zogen İMECE-Mitglieder mit diesen Forderungen zum Arbeitsministerium³⁶. İMECE hat sich die Gründung einer Frauengewerkschaft vorgenommen. Grundlegend für

²⁸ KeİG 2009, 18. ²⁹ Vgl. Akdemir/Tezcek 2006: 59. ³⁰ Vgl. Toksöz/Erdoğan 1998, zit.n. Akdemir/Tezcek 2006: 56. ³¹ Ergebnisse einsehbar unter: <http://www.afcio.org/media-center/prsptrm/pr03072002b.cfm?RenderForPrint=1>, zuletzt abgerufen 2.9.2011. ³² Toksöz 2007, 94. ³³ dies. 2010. ³⁴ Vgl. Ateş 2010 sowie Gespräch mit Eylem Ateş, Juli 2011. ³⁵ Ein Ausschnitt des Films Kafesteki Kuş gibiydik (dt. Wir waren wie ein Vogel im Käfig) ist einsehbar unter: <http://www.youtube.com/watch?v=U8AlwI9CgTY>, zuletzt abgerufen am 25.8.2011. ³⁶ <http://bianet.org/bianet/emek/127258-gundelikci-kadinlar-guvenceli-is-icin-ayakta>.

die Politik des Vereins ist, eine Spaltung von Frauen entlang ihrer Beschäftigung oder ihrer Nationalität abzulehnen.³⁷ Bereits im Jahr 2006 nahm die Dokumentarfilmerin Emel Çelebi Kontakt mit dem Verein auf und realisierte den Film «Tagelöhnerin» (Gündelikçi) der seither auf zahlreichen, auch internationalen Festivals vorgeführt und mehrfach ausgezeichnet wurde. Çelebi – im Jahr 2011 mit einem thematisch anderen Projekt Partnerin der RLS – und die erwähnten Filmereinnen Saygılıgil/Sağlam unterstützen mit ihren Filmen die dringend notwendige Tradierung der gewonnenen Erfahrungen und erleichtern den politischen Austausch. Sie bescheren den Gewerkschaften politisches Schulungsmaterial, ohne dass dies bisher besonders bemerkt, geschweige denn honoriert worden wäre.

Die «Kommission gegen die Gewalt und Diskriminierung in den Gewerkschaften» (türk. Sendikalaradaki Şiddete ve Ayrımcılığa Karşı Komisyonu, SSAKK) entstand um 2008 aus dem Kampf gegen die Verharmlosung sexualisierter Übergriffe in der FilmerInnen-Gewerkschaft Sine-Sen. Sie erarbeitete Entwürfe für eine neue Satzung des Gewerkschaftsverbands DİSK sowie für die Verankerung eines Frauenreferats mit eigenem Budget und bindender Entscheidungskompetenz bei DİSK. Der SSAKK gehören nicht nur Frauen aus den Gewerkschaften, sondern auch unabhängige Feministinnen an. Ihr Satzungsentwurf ist, so die an der Kommission beteiligte Istanbulische Vorsitzende der Dienstleistungsgewerkschaft der HausarbeiterInnen, Nebile Irmak Çetin, in seiner umfassenden Herangehensweise europaweit bisher ohne Beispiel. Im Juni diesen Jahres wurde er, eingeleitet von einer Presseerklärung, dem DİSK-Vorsitzenden Tayfun Güngör übergeben.³⁸ Überdies hat sich die Kommission an einzelne Angeordnete gewandt, um im Parlament Aufmerksamkeit für ihr Anliegen zu erregen. Nachdem die Kommission ihren Zweck damit erfüllt hat, stellt das erst wenige Monate bestehende Netzwerk «Frauen in Organisationen der Profession und der Arbeit» (Emek ve Meslek Örgütlerden Kadınlar) einen neueren Vernetzungsansatz mit personellen Überschneidungen dar. Hier sind Frauen von KESK, DİSK, der Ingenieurs- und Architektenkammer TMMOB und der ÄrztInnenvereinigung TTB versammelt, so dass frauenpolitische Verbindungen quer durch verschiedene Bereiche der Erwerbsarbeit bestehen. Handlungsoptionen dieses neuen Ansatzes werden derzeit diskutiert.

Seit 2007 gibt es ferner die «Initiative für Frauenarbeit und -einstellung» (Kadın Emeliği ve İstihdam Girişimi, türk. KEİG): dieses Bündnis von türkeiweit 27 Frauengruppen gründete sich als Antwort auf die durch think tanks des Großkapitals propagierte These, dass Frauen infolge mangelnder Bildung nicht am Arbeitsmarkt partizipieren könnten. Die Beteiligten von KEİG identifizierten dies als ideologischen Angriff und reagierten mit der Klarstellung, dass Frauen trotz höherer Bildung auf dem Arbeitsmarkt stets schlechter positioniert würden. Es gehe folglich nicht darum, dass Frauen mehr Bildung bräuchten, damit sie in Arbeit kommen. KEİG tritt dafür ein, dass Frauen die Chance bekommen, bei gleicher Bildung genauso wie Männer am Arbeitsmarkt zu partizipieren. Damit gerät auch die Regierungspropaganda in Kampagnen wie «Auf, Mädchen, zur Schule!» in die Kritik.³⁹ Wiewohl KEİG den propagandistischen Irrweg, allein mehr Bildung öffne Frauen den Arbeitsmarkt, zu Recht kritisiert, stellt Toksöz dennoch ein positives Verhältnis von Bildungssituation und

Erwerbsbeschäftigung fest. Diese werde durch Bildung «legitimiert».⁴⁰ Bildung bedeutet nicht nur direkt in Erwerbsarbeit nutzbare Qualifikation, sondern beinhaltet auch weitreichende Fähigkeiten zur Selbstbehauptung, wie etwa den souveräneren Umgang mit Formalitäten.

Auch die lange Zeit favorisierte Politik der Mikrokredite als Existenzsicherung für Frauen steht im Fokus von KEİG. Ferner kritisiert die Organisation die bestehende Vorschrift, ab 150 beschäftigten Frauen am Arbeitsplatz eine Kinderbetreuung einzurichten. Jenseits der zu hoch angesetzten Zahl: erst wenn diese Anforderung geschlechtsneutral formuliert würde, liefe sie nicht auf eine Abschreckung, Frauen einzustellen, und eine Verstetigung der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung hinaus.

Auch die Arbeit der seit 2008 offiziell gegründeten Sozialistisch-Feministischen Kollektive steht für die neue Kampfkraft der frauenpolitischen Netzwerke. Sie nahmen sowohl in der Unterstützungskampagne für den Streik bei Novamed eine Schlüsselrolle ein, als auch im Widerstand gegen die Reformen im Sozialversicherungs- und Gesundheitsbereich 2008.⁴¹ Sie begleiteten die standhaft vor ihrem Arbeitsplatz DESA ausharrende Emine Arslan, und sie schalteten sich in den Kampf beim seit 2008 teilprivatisierten, ehemals staatlichen Tabak- und Alkoholikamonopolisten TEKEL im Jahr 2010 ein. Eine ihrer jüngsten Initiativen bildete der Widerstand gegen das oben erwähnte «Tütengesetz».

ALTE FRAGEN UNTER NEUEN BEDINGUNGEN

Hintergrund für die erweiterte Handlungsfähigkeit der beschriebenen Netzwerke ist ein langer Prozess von Konflikt und Austausch darum, wie und wo sich Frauen zu ihrer Befreiung organisieren sollen. Im Gegensatz zu den 1980ern, als die Zugehörigkeit zu unabhängigen Frauengruppen oder deren Ablehnung einen Grabenkrieg für Frauen verschiedener linker und kritischer Strömungen bedeutete, gibt es heute mehr Verständigung. Die Frage, ob autonom oder gemischt, trennt weiter, im Vordergrund steht jedoch, gemeinsam strategisch zu agieren.⁴² Radikalere Positionen wie die der SFK werden heute von Frauen in zahlreichen politischen Gruppen sowie in Gewerkschaften angeeignet und weiterentwickelt. Es ist ein von verschiedenen Frauen in vielen Organisationen getragener Diskurs um die Hausarbeit von Frauen als «unsichtbare Arbeit» entstanden. Wo auch immer diese bei Marx ihren Platz findet – und selbst wenn nicht –, ist ihre Bedeutung kaum noch umstritten. So gerät auch die Feststellung der Theoretikerin Frauen lastende Reproduktions- und Pflegearbeit, soweit für den Ehemann verausgabt, «jemandem geboten wird, der in der Lage wäre, sie auch selbst zu erledigen».⁴³ Männer wandeln sich unter diesem Blick zur problematischen Bevölkerungsgruppe, die es ablehnt, für sich selbst zu sorgen. Es ist denkbar, dass dieser erfrischende Paradigmenwechsel in politisierten Kreisen in den nächsten Jahren noch vermehrt Zuspruch findet; ob die derzeitige Akteursmischung jedoch ausreichen wird, die

³⁷ İMECE-Broschüre. ³⁸ <http://www.emekdunyasi.net/de/kapital-arbeit/13101-fur-eine-disk-satzung-ohne-geschlechtliche-diskriminierung>. ³⁹ Gespräch mit Serap Güre (KEİG), vgl. www.keig.org; vgl. ebenso Şemsa Özar: Beitrag zur Tagung «Sexistische Arbeitsteilung und Hausarbeit im Schatten von Staat, Patriarchat und Kapitalismus» am Institut für Sozialwissenschaften der Istanbul-Universität, 28.4.2011. ⁴⁰ Toksöz 2007, vi. ⁴¹ http://sosyalistfeministkollektif.org/index.php?option=com_content&view=article&id=133:sssgs&catid=13:tarihimizden&Itemid=20, zuletzt abgerufen am 24.10.2011. ⁴² Vgl. Interview mit İMECE, iktisat dergisi 514, Okt.-Dez. 2010, S. 79. ⁴³ Vgl. dies. 2004, 65.

vielfältigen Angriffe auf soziale und damit auch Frauenrechte zurückzudrängen, ist zweifelhaft.

Solidaritätsbesuche von Feministinnen bei geschlechtergemischten Arbeitskämpfen mit dem Ziel, vorrangig zu den beteiligten Frauen Kontakt aufzunehmen und diese zu stärken, sind zu einer wiederkehrenden politischen Praxis geworden. Doch Frau stößt damit an Grenzen. Es zeigt einen wichtigen Wendepunkt an, dass unabhängige feministische Gruppen inzwischen dringlicher die Frage diskutieren, wie feministische Positionen in Massenorganisationen wirksam vertreten werden können, und wie gerade feministische Gruppen tragfähige politische Beziehungen zu Arbeiterinnen aufnehmen könnten. So schreibt Hülya Osmanağaoğlu, Mitglied der SFK in Istanbul, Anfang 2009 nach Erfahrungen der Novamed-Kampagne, die Wiederholung des Arguments, Feministinnen sollten sich nicht auf eine Priorität bei der Organisation von Arbeiterinnen festlegen lassen, verschiebe eine unumgehbare Diskussion – «ob als Priorität oder nicht». Nachdem sozialistische Feministinnen in den 1980er Jahren ostentativ abgelehnt hatten, Arbeiterinnen organisieren zu müssen, zeigt die fast formgetreue Wiederkehr dieser Frage, wie sehr sich die Bedingungen für ihr Aufkommen geändert haben: sie ist kein aufoktrozierter Tagesordnungspunkt mehr, in dem ein nur mühsam bemäntelter Führungsanspruch männlicher Linker steckt, sondern entspringt dem Stand der Kämpfe, nachdem unabhängige Organisation erreicht ist. Osmanağaoğlu schlug 2009 unter Verweis auf die starke Position frauenpolitischer Ansätze im Gewerkschaftsdachverband KESK, noch eine verstärkte Netzwerkbildung mit den dortigen Frauen vor.⁴⁴ Seit der unbewältigten Auseinandersetzung des Verbandes um sexuelle Gewalt ist dies freilich eine weniger naheliegende Option.

AUSBLICK

Die Politik der beschriebenen Frauennetzwerke geht über Geschlechterfragen von Anbeginn hinaus und wirft umfassend die Frage nach den Zielen und Subjekten gewerkschaftlicher Politik in Zeiten neoliberaler Globalisierung auf. Auch der sozialstrukturelle und politische Kontext, in dem sich geschlechterpolitische Forderungen einen stärkeren Ausdruck verschaffen konnten, zeigt, dass es kein von allen anderen Unterdrückungsdimensionen isoliertes «Frauenproblem» und entsprechend keine «reine» Frauenpolitik gibt, für oder gegen die Mensch sich entscheiden kann. Alle frauenpolitischen Ansätze in der Türkei sind vom Moment ihres Entstehens an innerhalb von gesellschaftlichen Widersprüchen und in benennbaren politischen Konstellationen angesiedelt. Die Analyse der Formen, wie Frauen ausgebeutet werden, führt in theoretischer Hinsicht weg von etatistischen oder nationalistisch-entwicklungsapologetisch grundierten Ansätzen. Forderungen, die in Auseinandersetzung mit der Ausbeutung spezifisch weiblicher Arbeitskraft entwickelt wurden, beziehen konsequentermaßen deren Verquickung mit anderen Unterdrückungsdimensionen mit ein. Politisch entwickelten sich viele der genannten Initiativen im Kontakt und in kritischer Solidarität mit Frauen der kurdischen Bewegung. Die von diesen begonnene Dynamik hat in den letzten Jahren vor allem die radikaleren Segmente der Frauenbewegung tief geprägt. Auch ist die traditionell überwiegend türkisch-nationalistisch geprägte Gewerkschaftspolitik im Ergebnis der «Kurdisierung» mancher Arbeitsbereiche stellenweise

stark kurdisch geprägt.⁴⁵ Aus all dem ist erklärlich, dass in der Türkei bei geschlechterpolitischen Konflikten im gewerkschaftlichen Raum auch Dynamiken der kurdischen Bewegung als größtem oppositionellem Akteur eine Rolle spielen. Solidarität ist brennend notwendig angesichts neuer Angriffe auf die Arbeitenden wie die beabsichtigte Abschaffung des Rechts auf Abfindung nach Dienstaltes⁴⁶ sowie Maßnahmen zur Flexibilisierung, die sich etwa im jüngst verabschiedeten 61. Regierungsprogramm finden. Dort firmiert als Regierungsziel unter dem Deckmantel der Einstellungsförderung für Frauen und Jugendliche die «Flexibilisierung des Arbeitskräftemarktes» und wortgetreu Vorschläge, die bereits lange Zeit von der Arbeitgeberseite vorgebracht und nun seitens der Regierung als Heil der Arbeitenden und speziell der Frauen propagiert werden: immer weitergehende Entrechtung und Flexibilisierung wird zum nachvollziehbaren Anreiz für Arbeitgeber, gerade Frauen zu heuern und zu feuern, wie es der Konjunktur passt – flankiert von Maßnahmen, wie sie aus Vorstößen während der Vorwahlperiode absehbar sind, wie regional gestaffelter Mindestlohn, verstärkte Leiharbeit etc.⁴⁷ Angesichts der beschriebenen Verhältnisse sowohl was die Ausbeutungsformen, als auch was die Praxis der Gewerkschaften in der Türkei angeht, müssen Frauen diese nicht um die Berücksichtigung ihrer Interessen bitten, noch Werbung mit Verweis auf die Stärkung durch Frauen machen. Für die Gewerkschaften geht es vielmehr sektorenübergreifend darum, eine sich verbreiternde Dynamik zur Kenntnis zu nehmen, in der Widerstand gegen Diskriminierung, Ausbeutung, Ermordung und Unterdrückung von Frauen eine zentrale Stellung einnimmt. Die Akteurinnen dieses Widerstands bringen umfassende Demokratisierungsforderungen zur Sprache. Mit diesen werden nicht nur traditionelle Geschlechterverhältnisse umgewälzt. Auch ein anderer Hemmschuh der Solidarisierung von verschiedenen ArbeiterInnenschichten, der Nationalismus, gerät verstärkt ins Blickfeld. Ein neuer gewerkschaftlicher Kollektivwille könnte das androzentrische Verständnis von Gewerkschaftsarbeit ablegen und die Vielfalt erwerbstätiger Subjekte zu seinem Ausgangspunkt nehmen. Das allerdings ist etwas, was auch und gerade in der Türkei, wo Assimilationserwartungen weitgehend ungebrochen das soziale und gesellschaftliche Leben bestimmen und das Klima gegenwärtig aggressiver wird, auch in oppositionellen Kreisen mühsam erstritten werden muss.

Corinna Trogisch ist ehemalige Stipendiatin und lokale Projektkoordinatorin der RLS in der Türkei. Sie promoviert zum Thema «Sozialistischer Feminismus in der Türkei».

⁴⁴ Osmanağaoğlu 2009. ⁴⁵ Vgl. Steckner/ Trogisch 2011, abrufbar unter <http://www.rosalux.de/publication/37662/parlamentswahlen-2011-in-der-tuerkei.html>. ⁴⁶ Vgl. Erklärung des Vorsitzenden Mustafa Kumlu vom 15. Juli 2011 im Nachrichtenbulletin des Gewerkschaftsdachverbands Türk-İş, Ankara. ⁴⁷ Vgl. Çelik 2011.

LITERATUR

AKDEMİR, NEVRA/TEZCEK, ÖZLEM, 2006: Alternatif kadın örgütlenmelerine doğru: sendikaların kadın yüzü. *iktisat dergisi* 469, Januar 2006, 53–61

AKGÖKÇE, NECLA, 2009: Feminist Dayanışma; direnişte, grevde kadınlar ve kadın grevleri. *Feminist Politika* 3/2009, 6–7

ATEŞ, EYLEM, 2010: In der Gewerkschaft hat die Frau keinen Namen. Deutsche Übersetzung unter <http://www.emekdunyasi.net/de/kommentar/9459-in-der-gewerkschaft-hat-die-frau-keinen-namen>

ÇELİK, AZİZ, 2007: Kadınlar ve Sendikalar. *Birgün Gazetesi*, 15. März.

ÇELİK, AZİZ, 2011: Hükümet programı, kıdem tazminatı ve esneklik. *Birgün Gazetesi*, 5. August.

GERİDÖNMEZ, OLCAY, 2011: TARİH: Sendikalarda kadın. *Evrensel*, 23.6.2011

GÖKTAŞ, DEVRİM, 2008: Sendikalarda Kadının Adı Yok. *Alternatif Gazetesi* 21. Oktober

KEİG, 2009: Women's Labour and Employment in Turkey. Problem Areas and Policy Suggestions.

ODMAN, ASLI, 2008: Laboratorium der Informalität. Angekündigte Arbeitsunfälle in der Schiffsbauindustrie in Tuzla/Istanbul, in: Ataç/Küçük/Şener (Hg.): *Perspektiven auf die Türkei. Ökonomische und gesellschaftliche (Dis-) Kontinuitäten im Kontext der Europäisierung*, Münster.

OSMANAĞAOĞLU, HÜLYA, 2009: Peki, işçi kadınlar politikanın neresinde? *Feminist Politika* 3/2009, 4–5

PETROL-İŞ KADIN DERGİSİ 25, Nov. 2007

PETROL-İŞ 2008: Novamed Grevi. Küresel Sermayeye Karşı Küresel Kadın Kayanışması. (kommentierte Dokumentation der Presseberichterstattung über den Streik bei Novamed)

SAVRAN, GÜLNUR, 2004: Kadınların Emeğini Görünür Kılmak: Marx'tan Delphy'ye Bir Ufuk Taraması, in dies. 2004, *Beden Emek Tarih. Diyalektik Bir Feminizm İçin*. Kanat Kitap, kuram dizisi 3, Pusula Yayıncılık, İstanbul. Erstveröff. in *Praxis*, Sommer-Herbst 2003, Nr. 10

SAYGILIGİL, FERYAL, 2009: novamedli grevci kadınların deneyimlerinden notlar. *Birikim* 258, S. 52–56

TOKSÖZ, GÜLAY, 2007: Women's Employment Situation. Ankara, International Labour Office (ILO)

TÜRKER, YILDIRIM, 2011: İstenmeyen köleler, *Radikal Gazetesi* 31. Juli

Abonnieren Sie unseren **E-Mail-Newsletter** mit Berichten aus Lateinamerika unter folgendem Link:

<http://lists.rosaluxemburgstiftung.de/mailman/listinfo/lateinamerika-info>

Oder senden Sie eine E-Mail an gabbert@rosalux.de mit dem Stichwort: «Newsletter-Abo».

IMPRESSUM

STANDPUNKTE wird herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung und erscheint unregelmäßig
Redaktion: Marion Schütrumpf-Kunze
Franz-Mehring-Platz 1 · 10243 Berlin · Tel. 030 44310-127
Fax -122 · m.schuetrumpf@rosalux.de · www.rosalux.de

ISSN 1867-3163 (PRINT), ISSN 1867-3171 (INTERNET)
Erscheinungsdatum STANDPUNKTE international 14/2011:
November 2011