



## Konfrontativ dank Feminismus

### Interview mit der türkischen Gewerkschafterin und Feministin Necla Akgökçe

In: *express* 02/2020

Beim Festival »Feminist Futures«, das im September 2019 in Essen stattfand, organisierten Necla Akgökçe, Hülya Osmanağaoğlu und Corinna Trogisch gemeinsam einen Workshop zu Problemen und Bedingungen feministischer Solidarität mit Frauen in Arbeitskämpfen in der Türkei. Dabei ging es auch um den Vergleich zweier feministischer Interventionen in Arbeitskämpfe. Während es 2006/07 bei Novamed, einem Ableger des Medizingeräteherstellers Fresenius, gelang, den ersten Arbeitskampf in einer türkischen Freihandelszone dank des Eingreifens der Frauenbewegung erfolgreich zu beenden, waren die Erfolge beim Kosmetikhersteller Flormar 2018 deutlich bescheidener – ob schon die Parole »Nicht Flormar, sondern der Widerstand macht uns schön« auf große Resonanz traf (s. *express* 2-3/2019).

Nach dem gut besuchten Workshop führten wir je ein vertiefendes Gespräch mit den beiden Aktivistinnen aus Istanbul. Necla Akgökçe ist als ausgebildete Journalistin selbst lange Zeit bei der Gewerkschaft Petrol-İş angestellt gewesen und geht hier schwerpunktmäßig auf die gewerkschaftspolitische Seite ein. Hülya Osmanağaoğlu spricht über die Entwicklung der außergewerkschaftlichen Frauenbewegung. Die Gespräche führte der *express* mit Übersetzung durch Corinna Trogisch.

*Du hast in dem Workshop gesagt, dass beim Novamed-Streik um 2006, der international sehr bekannt wurde, die gewerkschaftlichen Mittel eigentlich recht bald an Grenzen gestoßen waren. Weshalb?*

Die Firma Novamed hängt an einem weltweiten Unternehmen, der Fresenius-AG. Der Produktionsstandort befindet sich in einer Freihandelszone in der Nähe von Antalya. Aufgrund der gewerkschaftsfeindlichen Gesetzgebung, die für Freihandelszonen in der Türkei gilt, ist es ohnehin enorm schwierig, dort eine Organisation auf die Beine zu stellen. Dazu kommen dann noch die Hindernisse, die Gewerkschaftsarbeit überhaupt entgegenstehen, schlicht die im ganzen Land bestehenden gesetzlichen Grundlagen. Die Gewerkschaft *Petrol-İş* hatte es aber bei Novamed geschafft, den erforderlichen Anteil der Belegschaft zu Mitgliedern zu machen, so dass das Arbeitsministerium ihr die Zuständigkeit für die Vertretung der Mitglieder und das Führen von Tarifverhandlungen zusprechen musste.

Gegen die erteilte Zuständigkeit kann der Unternehmer sich jedoch verwahren, also Protest einlegen. Oft kommt es auch zu gezielten Entlassungen von Gewerkschaftsmitgliedern, um den

Organisierungsgrad wieder unter das nötige Quorum zu drücken. Bei Novamed waren solche Versuche aber nicht erfolgreich, und es wurde eine Kommission zur Aushandlung eines Tarifvertrages gegründet. Die Gewerkschaft hatte die Erwartung, dass durch deren Verhandlungen ein gutes Tarifergebnis erreicht werden würde. Der Arbeitgeber hat sich aber aus den laufenden Verhandlungen zurückgezogen.

Daraufhin wurde über einen Streik abgestimmt. Die Firmenleitung rechnete damit, dass die Frauen der Belegschaft wegen ihrer familiären Verpflichtungen einen Streik nicht lange durchhalten würden – und tatsächlich war es ein Problem, die Unterstützung der Familien zu bekommen. Parallel dazu setzte die Gewerkschaft weiter auf Gespräche und rief selbst ihre Mitglieder dazu auf, gegen einen Streik zu stimmen. Denn Petrol-İş hatte bereits beim *Yüksek Hakem Kurulu* vorgeschlagen – das ist in der Türkei die Institution, die für Konflikte um die Zuständigkeit konsultiert werden kann –, und ging davon aus, dass diese bei einem fehlenden Verhandlungsergebnis eine Lösung zugunsten der Gewerkschaft herbeiführen werde. Es war also ihr eigener Wunsch, dass die Mitglieder gegen einen Streik stimmten. Der Arbeitgeber wirkte jedoch auf etliche Gewerkschaftsmitglieder ein, um sie zur Stimmabgabe für den Streik zu bewegen. Und so rief die Gewerkschaft ihre Mitglieder, obwohl sie selbst diesen zuvor abgelehnt hatte, in einen Streik – eine denkbar schwache Ausgangsposition, weil sie ihn nur halbherzig führen konnte und wollte. Zunächst wurde versucht, diese Schwäche durch internationalen Druck auszugleichen und die krassen Rechtsbrüche im Arbeitsalltag auf europäischer Ebene zu skandalisieren, beispielsweise, dass Frauen dazu angehalten wurden, ihre Schwangerschaften zu koordinieren, damit sie nicht gleichzeitig ausfallen. Letztlich, nach viel hin und her mit der Unternehmensleitung, haben aber auch die internationalen Gewerkschaftsverbände deutlich gemacht, dass sie nicht wissen, was sie zur Unterstützung noch tun sollen.

*In dieser Situation ist die feministische Bewegung auf den Plan getreten...*

Ja. Die Gewerkschaft hat die ganze Zeit nichts unversucht gelassen, um mit dem Unternehmer in Kommunikation zu gehen. Diese defensive Strategie hat aber nichts gebracht. Alles hat sich erst mit der konfrontativen Herangehensweise der Feministinnen umgekehrt. Solidaritätsgruppen aus nicht-gewerkschaftlichen Frauen, aus Feministinnen, haben Organisationsarbeit übernommen, Demos organisiert, Flugblätter geschrieben, Kampagnenarbeit gemacht. Die feministische Bewegung in der Türkei, der aktive Kern, ist zahlenmäßig nicht groß. Aber eine ihrer traditionellen Stärken besteht darin, dass sie Medienkontakte sehr gut zu nutzen versteht und mit vollem Einsatz eine starke Öffentlichkeitsarbeit betreibt. Hierbei argumentieren wir frei von Beschränkungen des traditionellen gewerkschaftlichen Diskurses, mit feministischen Analysen zu Gewalt und sexistischer Arbeitsteilung. Für besondere öffentliche Empörung haben die Berichte über die Gängelung betreffend Schwangerschaften gesorgt. Nachdem in einer der größten Zeitungen der Türkei über den Streik bei Novamed berichtet worden und so ein Damm gebrochen war, zogen andere Medien nach. Hinzu kam, dass einige der Arbeiterinnen auch im Fernsehen aufgetreten sind. Diese Wortmeldungen waren ein Novum in der Türkei – sie waren auch deshalb möglich, weil wir Feministinnen, z.B. ich als Angestellte, auch in der Gewerkschaft präsent waren. Wir hatten Vertrauensbeziehungen zu den Arbeiterinnen geknüpft. In diesem Klima konnte der Streik dann auch erfolgreich beendet werden.

*Wieso war eine ähnliche Politik beim Flormar-Streik 2018 nicht mehr so erfolgreich?*

Der Streik bei Flormar fand viele Jahre später statt, zu einer Zeit, in der die Gewerkschaften viel stärker durch die AKP-Regierung unter Druck standen. Es gab regelrechte Kampagnen gegen Gewerkschaften. Hinzu kommt die Fraktionierung zwischen und in den Gewerkschaften. Viele gehören von jeher der Opposition an, aber einige Einzelgewerkschaften und Verbände

sind ganz klar regierungsnah, führen z.B. religiöse Verweise im Namen und decken die arbeiterinnenfeindliche Politik. Bei der zuständigen Gewerkschaft Petrol-İş war es bereits 2014 soweit gekommen, dass die Führungsebene praktisch durch Kofferträger der Regierung ausgetauscht worden war. Petrol-İş ist traditionell eigentlich eine Oppositionsgewerkschaft, keine konservativ oder religiös ausgerichtete. Doch im Vorfeld der Vorstandswahlen sind Leute gekauft worden. Schwerindustrie, Petrochemie, Plastik, all diese Bereiche sind absolute Schlüsselbranchen, und Petrol-İş ist hier die größte und bedeutendste Gewerkschaft. Sie hat die Kraft, Raffinerien zu bestreiken, und das verleiht ihr eine große Macht. Entsprechend viel Energie hat die Regierung in das Umdrehen der Führungsfiguren investiert. In der Folge zählte die lokale Gliederung in Antalya, die den Streik bei Flormar getragen hat, nun zur internen Opposition der Gewerkschaft, und die Zentrale versuchte zu verhindern, dass sie einen Erfolg einfährt.

*Das klingt danach, dass die schwierige Aufgabe für Feministinnen darin besteht, die Gewerkschaft zugleich zu kritisieren und zu stärken. Wie geht Ihr das an?*

Die Gewerkschaften in der Türkei generell sind unglaublich männerdominiert und unglaublich bürokratisch. Gerade die besonders starken Gewerkschaften in der Türkei sind extrem männerdominiert, Metal-İş und Petrol-İş. Letztere ist auch aufgrund der Belegschaftsstruktur in der Branche eine Männergewerkschaft. Eigentlich agieren sie, als hätten sie gar keine weiblichen Mitglieder. Sie haben aber immerhin einen Frauenanteil von acht Prozent.

Diese Politik und der geringe Frauenanteil nehmen sich natürlich aus der Perspektive der weiblichen Beschäftigten nicht günstig aus. Und zudem ist es ja auch so, dass Frauen durch die familiären Verpflichtungen, in denen sie gefangen sind, weniger kontinuierlich und in schlechter bezahlten Bereichen arbeiten – sie zählen folglich auch als Gewerkschaftsmitglieder aus Sicht der Funktionärssebene nicht so viel. Patriarchales Denken und die Funktionalität der Verhältnisse wirken so zusammen, dass die Gewerkschaft sich traditionell weniger für die Frauen einsetzt.

Uns fällt es also zu, die Gewerkschaft auf diese Struktur aufmerksam zu machen und zu sagen: es nützt Euch, wenn Ihr Euch für die Arbeitsverhältnisse der Frauen und Eure weiblichen Mitglieder öffnet, weil es die Gewerkschaft als Ganze wieder stärkt! Doch wie du dir denken kannst, sind wir als Feministinnen natürlich nicht wohlgekommen in den Gewerkschaftsapparaten. Als Hauptamtliche mit Zuständigkeit für die Frauenzeitschrift von Petrol-İş war dies für mich ein Dilemma: Ich musste ständig darauf hinweisen, dass auch Frauen Arbeitskämpfe führen, durfte es damit aber nicht so weit treiben, dass die Führung dies als bedrohlich wahrnimmt und mich rauswirft.

Leider machen wir zudem auch in Arbeitskämpfen immer wieder die Erfahrung, dass die Interessen der männlichen Führungskader sich nicht mit denen der arbeitenden Frauen treffen. Dann ist keine Hilfe zu erwarten, und die Gewerkschaft wird zum Gegner.

*Siehst Du auch Schwierigkeiten auf Seiten der Frauenbewegung, wenn es um die Unterstützung von Arbeitskämpfen geht?*

Nun, klar ist, dass Frauen als Funktionärinnen in Gewerkschaften noch keine Offenheit für feministische Perspektiven garantieren. Gerade in den Industriegewerkschaften ist es eher so, dass eine deutliche Abgrenzung von der Frauenbewegung Bedingung ist für eine Karriere als Funktionärin. Und ebenso problematisch ist es natürlich, wenn auf Seiten unabhängiger Feministinnen ein allzu pauschales Bild von der jeweiligen Gewerkschaft besteht und es ihnen an Wissen über formale Wege der Mitbestimmung, über bestehende Frauenstrukturen und unterschiedliche Strömungen und Strategien in den Gewerkschaften fehlt. Wenn es funktionierende politische Kontakte zwischen Feministinnen inner- und außerhalb des Gewerkschaftsapparats gibt, so wie es damals zu Zeiten des Streiks bei Novamed war, fließen Informationen schnell,

die Beteiligten lernen, und Perspektiven von Arbeiterinnen, Unterstützerinnen und Gewerkschaftsfrauen verbinden sich. Aber die jetzigen Bedingungen beschränken uns in dieser Hinsicht sehr stark.

Vielen Dank!

*Textbearbeitung: express, Corinna Trogisch*

***express*** im Netz unter: [www.express-afp.info](http://www.express-afp.info)