

Proseminar: Transdisziplinäre Entwicklungsforschung 2 –
Internationale Politische Ökonomie

Handlungsmöglichkeiten zur Durchsetzung verbesserter Arbeitsbedingungen

Das Zusammenspiel von Gewerkschaften, NGOs und Staat in China

Sommersemester 2008
IDS Internationale Entwicklung
Universität Wien

1.	Einleitung	3
2.	Überblick über die Durchsetzung von ArbeitnehmerInnenrechten in Europa.....	4
3.	Politischer Überblick Chinas.....	5
3.1.	Arbeitsrechte und Gesetzeslage in China.....	7
3.2.	Handlungsmöglichkeiten durch die Gesetzeslage.....	10
4.	Arbeitsbedingungen in China.....	10
4.1.	Die Textil- und Bekleidungsindustrie Chinas	10
4.2.	Arbeitsbedingungen der Frauen	14
5.	Soziale Bewegungen bzw. Zusammenschlüsse in China.....	15
5.1.	Rahmenbedingungen und Gesetze für NGOs und Vereinigungen in China.....	14
5.2.	NGOs in China.....	15
5.2.1.	Finanzierung von NGOs	16
5.2.2.	Chancen der NGOs	16
5.3.	Chance der ArbeiterInnen ihre Rechte zu artikulieren und einzufordern	16
5.4.	Entwicklung der Vertreterorganisationen bzw. NGOs	17
6.	Beispiel für eine chinesische NGOs - SACOM	18
7.	Zusammenarbeit in der Play Fair Kampagne 2008.....	19
8.	Conclusio.....	20
9.	Bibliographie.....	22

1. Einleitung

Unser Thema, „Handlungsmöglichkeiten zur Durchsetzung verbesserter Arbeitsbedingungen“, fasst ein ziemlich großes Spektrum an Informationen, die es zu bearbeiten gilt. So besteht nicht nur Handlungsbedarf in der Sensibilität für Arbeitsrechte bezüglich westlicher Großtextilkonzerne bis zu den EndverbraucherInnen. Auch ist der Verlauf der Handelskette von den Kleinbauern und -bäuerinnen, die Baumwolle produzieren, bis zu den Zulieferbetrieben, die die fertigen Kleidungsstücke exportieren, zu hinterfragen, um die gegenwärtigen Verhältnisse in der Ausbeutung und Unterdrückung von ArbeitnehmerInnen verändern und mitbestimmen zu können.

Da der Umfang aller Handlungsmöglichkeiten, die nötig wären, um faire Kleidungsstücke erwerben bzw. herstellen zu können, zu breit wäre, werden wir unser Hauptaugenmerk auf die Produktionsverhältnisse in China legen, was auch aufgrund der besonderen Situation dieses Landes durch Olympia 2008 und die damit verbundene steigende Nachfrage an Sportbekleidung interessant sein wird zu veranschaulichen. Wir wollen dabei aber nicht nur die Einbettung für chinesische ArbeiterInnen in einem größeren Kontext, sowie deren aktuelle Situation in der Textilbranche betrachten, sondern vielmehr die Möglichkeiten für eine Veränderung der Strukturen und Bedingungen am chinesischen Arbeitsmarkt beleuchten.

Dies wird durch eine Beobachtung der Gewerkschaft(en) Chinas, des Staates und dessen Gesetzeslage, sowie die Zusammenarbeit mit chinesischen NGOs geschehen. Auch werden wir uns kritisch mit Kooperationen zwischen Österreich und China, mit besonderem Augenmerk auf die PlayFair Kampagne 2008 auseinandersetzen und mögliche Handlungsspielräume für verbesserte Arbeitsbedingungen in China aufzeigen.

Vertiefen wird sich unsere Ausarbeitung in sofern, dass wir der historischen Herausbildung europäischer ArbeiterInnenrechte durch Gewerkschaften nachgehen. Dabei werden wir dem Faktum sozialer Bewegungen besondere Gewichtung verleihen und dessen geschichtliche Betrachtung der gegenwärtigen Situation Chinas gegenüberstellen, um aufzudecken warum sozialer Wandel in Europa durch die ArbeiterInnenbewegung möglich war, und welche Kräfte im Stande sind, diese in China zu verhindern. Stützen werden wir unsere Argumente und Betrachtungsweisen auf die Staatstheorie Antonio Gramscis. Für unsere Ausarbeitung relevant sind dabei unter anderem dessen Definition des Alltagsverständes und des erweiterten Staates, welche uns für die genauere Veranschaulichung der Situation der ArbeitnehmerInnen in China

behilflich sein wird, um somit dem von uns angestrebten zirkulären Forschungsprozess nach Andreas Novy gerecht zu werden. (vgl. Novy 2002:29)

2. Überblick über die Durchsetzung von ArbeitnehmerInnenrechten in Europa

Wie vielleicht oft fälschlich angenommen wird, entstand die ArbeiterInnenschaft in Europa nicht unmittelbar durch die Umsiedelung der Bauern und Bäuerinnen vom Land in die Stadt (vgl. Mitterauer 1998: 10f.). „Wir haben es vielmehr mit einem Vorgang zu tun, der zeitlich über mehrere Generationen und über unterschiedliche Identitäten und Lebens- bzw. Arbeitskontexte führt“ (Mitterauer 1998: 10). Vorstufen der industriellen Lohnarbeit sind bereits im Mittelalter festzustellen, wobei ArbeiterInnen bis in die Frühe Neuzeit keine Rechte eingeräumt wurden. Bei Verletzungen, Gebrechen, oder Arbeitsunfähigkeit waren meist Kirchen und Klöster (in den Städten auch Zünfte) die Anlaufstelle für soziale Obsorge der LohnarbeiterInnen (vgl. Fischer 1982: 29f.).

Lauter wurden die Stimmen für Arbeitsrechte im 19. Jahrhundert, als die „Soziale Frage“ der ArbeitnehmerInnen zunehmend Gewichtung erhielt, sowie die damit verbundene Konfrontation und Auseinandersetzung mit dem Pauperismus, welche der Brockhaus von 1846 folgend definierte:

„Der Pauperismus ist da vorhanden, wo eine zahlreiche Volksklasse sich durch die angestrengteste [sic!] Arbeit höchstens das notdürftigste Auskommen verdienen kann, auch dessen nicht sicher ist, in der Regel schon von der Geburt an und auf Lebenszeit solcher Lage geopfert ist, keine Aussichten der Änderung hat, [...] und dabei immer noch sich in reißender Schnelligkeit ergänzt und vermehrt“ (Brockhaus zitiert nach Fischer 1982: 62).

ArbeiterInnen der frühen IndustriearbeiterInnenschaft waren „für den Unternehmer [...] nur ein Betriebsmittel, von dem man erwartete, daß [sic!] es ‚möglichst billig und dabei wirksam, möglichst anpassungsfähig, möglichst sparsam im Gebrauch, [...] ohne unerwünschte Begleiterscheinungen und in jedem Moment auswechselbar sei‘“ (Brakelmann 1975: 25, Hervorhebungen im Original).

Der Verelendungsprozess dieser Zeit, sowie die soziale Ausklammerung des Proletariats aus der Gesellschaft waren sehr hoch (vgl. Brakelmann 1975: 29). Die ersten Reaktionen der neuen IndustriearbeiterInnen auf das ihnen innerlich widerstrebende Fabriksystem waren Aufstände gegen die Fabriken und Zerstörungen der Maschinen. Die Vorreiterrolle hatte hierbei Großbritannien inne, wo der Prozess der Industriellen Revolution begann. 1812 wurde in

Großbritannien Maschinenstürmerei mit der Todesstrafe belegt. Daraus entwickelte sich eine politische Tätigkeit, welche trotz des Koalitionsverbotes von 1799 bei schwerer Strafe untersagt war. Unter Anführung von Gebildeten anderer Schichten entstand die so genannte Parlamentsreform mit dem Ziel einer auf allgemeinen Wahlen beruhenden Volksvertretung. Sie erreichten 1824 eine Lockerung der Koalitionsverbote. Gewerkschaftlicher Zusammenschluss war in Großbritannien ab sofort erlaubt (vgl. Brakelmann 1975: 29ff.). Gegen den Widerstand britischer FabrikantInnen, die als AnhängerInnen der liberalen Wirtschaftsdoktrin jeden staatlichen Eingriff in das Wirtschaftsleben ablehnten, erkannte gegen Ende des 19. Jahrhunderts der englische Staat, wie auch dessen Gesellschaft, Gewerkschaften als InteressenvertreterInnen der ArbeiterInnenschaft an. Anfangs noch in der Verfolgung demokratischer, sozialistischer oder kommunistischer Elemente international zusammenarbeitend, folgten die übrigen europäischen Staaten dem Vorbild Großbritanniens nach und nach, und durch Gewerkschaftsgründungen wurden den ArbeiterInnen Europas immer mehr Rechte eingeräumt (vgl. Brakelmann 1975: 31ff.).

Das Wissen über die Zustände der ArbeiterInnenschaft im Zeitalter um das 19. Jahrhundert trägt zu einem besseren Verständnis von Marx' und Engels' Kommunistischem Manifest von 1848 bei. Dieses besagt, dass „jeder Kampf der beiden Klassen [Bourgeoisie und Proletariat] [...] mit einer revolutionären Umgestaltung der Gesellschaft oder mit dem Untergang der kämpfenden Klassen [endete]“ (Brakelmann 1975: 60). Für Gramsci, welcher in seiner Staatstheorie marxistische Elemente vertritt, liegt das Ziel gesellschaftlichen Umbruchs darin, „Bedingungen herzustellen, unter denen Menschen nicht von Anderen geführt und ausgebeutet werden, sondern selbstbestimmt und miteinander versöhnt leben“ (Demirović 2007: 37).

Fraglich bleibt, ob dieses Ziel durch den Kampf zwischen zwei Klassen, wie von Marx und Engels postuliert, umgesetzt werden kann. Fest steht, dass durch die soziale Bewegung der „Proletarier“ ein sozialer Wandel ausgelöst wurde, und die Entwicklung einer ArbeiterInnenbewegung war der Grundstein zur Durchsetzung ihrer Rechte (vgl. Haunss 2005: 30).

Legt man diesen historischen Aspekt auf die heutigen Arbeitsverhältnisse in China um, wird es spannend zu beobachten sein, ob und wie dort die Möglichkeiten eines sozialen Wandels gegeben sind, und ob es so genannten „Neue Soziale Bewegungen“ möglich ist, „alternative Projekte zur herrschenden Ordnung zu bieten“ (Haunss 2005: 40).

3. Politischer Überblick Chinas

In diesem Teil unserer Arbeit möchten wir die Zusammensetzung der Politik, Ökonomie und Gesellschaft der Volksrepublik China genauer erläutern und hierbei insbesondere auf die Sonderform der Regierungs- und Verwaltungsform eingehen, da diese einen wesentlichen Beitrag zum Verständnis der Handlungsspielräume der chinesischen ArbeiterInnen beinhaltet. Generell kann festgestellt werden, dass China administrativ und politisch in mehreren Stufen strukturiert ist. Wichtig dabei ist die Präsenz von Sonderwirtschaftszonen, auf die wir unten näher eingehen werden.

Seit Ende der 1970er und Anfang der 1980er Jahre versuchte die Volksrepublik China explizit Maßnahmen zu treffen, um ein rasches Wirtschaftswachstum zu erlangen. Ein wichtiger Bestandteil dieser Wirtschaftsreformen war die Errichtung von Sonderwirtschaftszonen. Allein zwischen den Jahren 1996 und 2005 wurden mehr als 21 Prozent der landwirtschaftlichen Nutzflächen zur Förderung der Industrie, zu Sonderwirtschaftszonen umgewidmet. Um die Sonderwirtschaftszonen errichten zu können, wurden 20 Million Bauern und Bäuerinnen innerhalb von 10 Jahren zwangsenteignet. Besonders prekär ist die Lage der BäuerInnen in der Sonderwirtschaftsregion „Shenzen“ (im Süden der Provinz Guangdong, welche sich im Süd-Südosten der VR China befindet) . Das erstaunliche Wirtschaftswachstum von 28 Prozent innerhalb der letzten 25 Jahre gelang ausschließlich auf Kosten der dortigen ArbeiterInnen, welche sich hauptsächlich aus MigrantInnen – so genannten WanderarbeiterInnen – zusammensetzen. Die Sonderwirtschaftszonen mit den dort vorherrschenden schlechten Arbeitsbedingungen für ArbeitnehmerInnen sind vorwiegend für ausländische Investitionen attraktiv, da diese in Freihandels bzw. Sonderwirtschaftszone *Shenzen* imstande sind, ihre Produktionskosten – aufgrund steuerlicher Begünstigungen – möglichst gering zu halten (vgl. Bhaskar 2007: 1ff.).

„Je mehr diese Herrschaft nicht nur passiv geduldet, sondern aktiv unterstützt wird, desto gesicherter ist die Hegemonie“ (Scherrer 2007: 73). So eine aktive Unterstützung geht von ausländischen InvestorInnen aus, deshalb erscheint es umso wichtiger, dass an dieser Stelle Aufklärungsarbeit betrieben wird,. Darauf kommen wir jedoch im Punkt 5 wieder zu sprechen.

In diesem Zusammenhang ist des Weiteren zu deklarieren, dass Gewerkschaften als VertreterInnen der ArbeiterInneninteressen in den Sonderwirtschaftszonen beinahe nicht

existieren (Quan 2004: 5). Die ACFTU, die All-China Federation of Trade Union ist eine von der Regierung finanzierte, und unter der Leitung der Kommunistischen Partei Chinas, die einzige nach dem Gesetz erlaubte chinesische Gewerkschaft. Unabhängige Gewerkschaftsgründungen bzw. ArbeiterInnenvertretungen sind verboten, sofern sie nicht von der ACFTU genehmigt werden. Außerdem ist die ACFTU befähigt, Sanktionen auf andere subalterne, die ArbeiterInnen vertretende, Organisationen zu verhängen (vgl. Blanchette 2007: 11; Quan 2004: 5).

In welcher Hinsicht ausländische Investitionen Einfluss auf Entwicklungen ausüben, lässt sich unter anderem daran veranschaulichen, dass es seit dem Beitritt Chinas zur WTO zu einer beachtlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in China gekommen ist. Zweifellos gibt es hier eine Verbindung zwischen der Attraktivität Chinas für ausländische InvestorInnen, denen ein Zugang durch den WTO Beitritt erleichtert wurde und den besonders schlechten Arbeitsbedingungen in den Sonderwirtschaftszonen (vgl. Kai 2004: 2). Einige Stimmen behaupten, dass sich durch transnationale Konzerne (TNK) die Arbeitsbedingungen in China verbessert hätten, da beispielsweise „Walmart“ eigene ArbeiterInnenvertretungsorganisationen einschalten konnte, welche davor strikt von der chinesischen Regierung bzw. der ACFTU abgelehnt wurden (vgl. Li/Metcalf 2005: 2). Auf diesen Aspekt möchten wir etwas später noch einmal zurückkommen.

3.1. Arbeitsrechte und Gesetzeslage in China

Um Handlungsmöglichkeiten für die Durchsetzung verbesserter Arbeitsbedingungen in China aufzeigen zu können, soll zunächst die vorherrschende Gesetzeslage in China betrachtet werden. Zu berücksichtigen ist dabei, dass gerade bei der Gesetzeslage der chinesischen ArbeiterInnen von einer großen Abweichung zwischen Rhetorik und Realität gesprochen werden kann (vgl. Li/Metcalf 2005: 3). Das Gesetz der kollektiven Verhandlungen gibt es seit 10 Jahren. Jedoch weist es Lücken und trotz des eingeräumten Rechtes kollektiv zu verhandeln, mehrere Restriktionen auf. Die Gesetzeslage erlaubt sehr wohl kollektives Handeln, Kollektivverträge und das Streikrecht, jedoch sind die Gesetze unvollständig und weisen große Diskrepanzen zur Realität auf (vgl. Kai 2004: 3f.).

"As is always the case with China's laws, the real question will be in whether the new laws are enforced, how they are enforced, and against whom they are enforced" (Blanchette 2007: 1).

Um die prekäre Situation der Problematik von der eigentlichen Gesetzeslage Chinas und deren Durchführung zu veranschaulichen, wollen wir folgende Beispiele anführen:

- Im Gesetz wurde ein Mindestlohn festgelegt, der aber eigentlich nur als Minimums-Standard gelten sollte. In der Praxis wurde dieser Mindestlohn jedoch als Basisvergütung herangezogen (vgl. Hang 2008: 13).

- Ein weiteres Problem stellen die zahlreichen MigrantInnen dar, die oftmals nicht über ihre Rechte am Arbeitsplatz aufgeklärt werden. Somit arbeiten sie unter ausbeuterischen und menschenunwürdigen Bedingungen, welche von den ArbeitgeberInnen verstärkt werden (vgl. Kai 2004: 2).

- Laut chinesischem Gesetz gibt es explizite Bestimmungen der Mindestarbeitsstunden sowie der Überstunden. In vielen Unternehmen werden Überstunden geleistet – oftmals laut Verantwortlichen bzw. der Geschäftsleitung aus eigener Initiative der ArbeiterInnen, in Realität motiviert durch den Umstand, dass bei Weigerung von Mehrarbeit der Arbeitsplatz gefährdet sein kann, oder aufgrund der Tatsache, dass der reguläre Lohn nicht ausreicht, um Existenzminimum zu sichern (weit entfernt von oftmals gefordertem „living wage“) und sich durch Überstunden eine Möglichkeit bietet, mehr zu verdienen (vgl. Hang 2008: 13ff.).

Um auf die im oberen Teil erwähnte, oftmals von Dritten behauptete, Tendenz der Verbesserung der Arbeitsbedingungen seit den letzten Jahren zurückzukommen, kann tatsächlich von einer stetigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen hinsichtlich der Gesetzeslage sowie der Einhaltung der Arbeitsregelungen in Großkonzernen gesprochen werden. Beispiele hierfür sind die Einführungen des “Trade Union Law” 1992, des “Labour Law” 1995, des “Production Safety Law” 2002 und des „Provisions on Collective Contracts“ 2004 (vgl. China Labour Bulletin 2008: 1). Des Weiteren kann festgestellt werden, dass Unternehmen vermehrt Druck auf die ACFTU ausüben, um mehr Gewerkschaften gründen zu können, um so eineN GegenspielerIn zur Monopolstellung der ACFTU zu bilden (vgl. China Law & Practice 2007: 1).

Dabei muss jedoch beachtet werden, dass das neue chinesische Arbeitsrecht als Antwort auf die starken Vorwürfe der letzten Jahre von den ausländischen Regierungen, HandelspartnerInnen und Internationalen Konzernen betrachtet werden kann, um die Anschuldigungen zu

besänftigen, wobei eine Durchführung der Gesetze dadurch keinesfalls gewährleistet ist (vgl. Branchette 2007: 2).

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) bietet Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in China.

„Seit ihrer Gründung im Jahre 1919 gehörte es zu den wichtigsten Aufgaben der IAO, internationale Sozialstandards zu entwickeln, für ihre Ratifizierung durch Mitgliedsstaaten zu werben und ihre Umsetzung in nationales Recht und Politiken zu fördern und zu kontrollieren“ (Dombois; Hornberger; Winter 2004: 3).

China hat die Konventionen der IAO anerkannt, um die Stimmen der internationalen Regierungen zu besänftigen, jedoch nichts Ausreichendes zur Durchführung beigetragen. Der Beitritt Chinas zur IAO war also kein Garant für eine erfolgreiche Einführung und Erfüllung von Arbeitsstandards, was ein weiteres Beispiel der Widersprüchlichkeit zwischen Theorie und Praxis in China darstellt (vgl. Chen 1973: 5). “While such initiatives can certainly play a useful secondary role, in this core sense they are peripheral to the main task and problem of advancing labour rights in China” (vgl. Labour Bulletin 2007: 16).

3.2. Handlungsmöglichkeiten durch die Gesetzeslage

Es scheint, als wäre durch die vermehrte Organisation und Gestaltung von unabhängigen Gewerkschaften eine Möglichkeit gegeben, um einerseits ein Gegengewicht zur kommunistischen ACFTU zu stellen und andererseits die ungleichen Machtstrukturen zwischen den vom Unternehmensmanagement gegründeten Gewerkschaften und der ArbeiterInneninteressen auszugleichen. Dies kann aber nur erreicht werden, wenn die dafür nötigen Rahmenbedingungen geschaffen werden - sprich, die gesetzlich festgelegte Monopolstellung der ACFTU aufgehoben wird (vgl. Kai 2004: 4).

Kollektives Handeln und die 2008 im Arbeitsgesetz festgemachte Klausel *CLB* (Collective Bargaining) kann für ArbeiterInnen in China einen Ansatz für einen Ausweg aus dem Teufelskreis darstellen, vor allem da dieses Handeln einen Grundstein zu den basisorganisierten Gewerkschaften legen würde, welche ebenfalls ein Gegengewicht zu anderen vorherrschenden

VertreterInnenorganisationen, das Management der Unternehmen bzw. der Regierung stellen können (vgl. China Labour Bulletin 2007: 16).

Schlüsselfaktoren der CLB Klausel sind die von der ArbeiterInnenschaft demokratisch gewählten VertreterInnen. Sie sind das Bindeglied zwischen den ArbeiterInnen und dem Unternehmen bei Vertragsverhandlungen und können so für verbesserte Bedingungen eintreten. CCC - Corporate Codes of Conduct können nicht vor Gericht sanktioniert werden und haben so, falls überhaupt, nur einen sehr marginalen Einfluss auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der ArbeiterInnen (vgl. China Labour Bulletin 2007: 16).

„Multinationals were recently quoted as saying that none of their employees had thus far made any requests to establish unions” (Kai 2004: 4). Viele ArbeiterInnen erklären sich nicht bereit, einer Gewerkschaft beizutreten, sie agieren somit passiv. Eine große Schwierigkeit liegt darin, dass viele gegründete ArbeiterInnenvertretungen, sprich Gewerkschaften, vom Management des Unternehmen geführt werden und daher viel mehr die Interessen der Geschäftsführung, als die der ArbeiterInnen vertreten (vgl. Kai 2004: 3-4). Demzufolge kann diese Passivität der ArbeiterInnen in China auch als Antwort darauf gedeutet werden, dass die Gewerkschaften unzureichend auf Ihre Anliegen eingehen.

Eine Handlungsmöglichkeit für verbesserte Arbeitsbedingungen in China läge bei den ArbeiterInnen selbst, um zu intervenieren auch wenn oder gerade weil man hier eine klare unterschiedliche Machtstruktur erkennen kann. Der Einfluss der Unternehmen, deren Aufgabe es zumeist ist, die tatsächliche Durchführung und Einhaltung der ArbeiterInnengesetze zu gewährleisten, wird durch das inaktive Verhalten der ArbeiterInnen nur verstärkt. Da nach Gramsci Hegemonie auch eine ethische Berechtigung braucht, bedarf es im Fall Chinas extremer Zwangsmaßnahmen oder einer besonderen List, um „die Interessen anderer Klassen den Eigenen anzupassen“ (Scherrer 2007: 73).

EinE UnternehmerIn ist unter kapitalistischer Betrachtung immer bestrebt, Gewinnmaximierung zu erzielen und sofern er/sie auf keinen Widerstand seitens der ArbeiterInnen stößt, kann er/sie dies z.B. durch niedrige Lohnkosten ermöglichen. Insbesondere, wenn die dafür notwendigen Rahmenbedingungen durch die Gesetzeslage des Staates unterstützt werden.

„Der Staat ist ein soziales Verhältnis und daher das zentrale strategische Terrain gesellschaftlicher Auseinandersetzungen, aber in seinen materiellen Apparaten auch „Akteur“, der nicht nur bestimmte Politiken formuliert und ausführt, sondern die Interessen der herrschenden Klassen organisiert und die der beherrschten desorganisiert“ (Brand 2005: 51).

Der Staat setzt sich – gemäß der staatsrechtlichen Auffassung von Gramsci, Poulantzas und anderer AutorInnen – jedoch nicht nur aus der Regierung zusammen, sondern ebenfalls aus der Zivilgesellschaft. Der Begriff Zivilgesellschaft umfasst die Bevölkerung, Institutionen und Vereine, Verwaltungen etc.. So sind auch ArbeiterInnen in China Teil dieses Staates. Frei nach Poulantzas’ Staatstheorie wird ein Mächte- und Kräfteverhältnis, welches sich in China in der Machtstruktur zwischen Unternehmen und ArbeiterInnen widerspiegelt, durch das inaktive Verhalten der ArbeiterInnen ihre Rechte nicht einzufordern, unbewusst noch weiter intensiviert (vgl. Brand 2005: 50ff.).

4. Arbeitsbedingungen in China

In diesem Abschnitt werden wir nun, nachdem die gesetzlichen Rahmenbedingungen erläutert wurden, auf die realen Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in den Textilindustrien Chinas eingehen, wobei wir unser Hauptaugenmerk auf Frauen legen werden, da sie einen Großteil der in diesem Bereich beschäftigten ArbeiterInnen ausmachen.

4.1. Die Textil- und Bekleidungsindustrie Chinas

Bei den Exporten und der Produktion in der Textil- und Bekleidungsindustrie ist China weltweit klar führend. Im Jahr 2000 gingen 21,6 % der weltweiten Textilexporte auf das Konto Chinas – eine Zahl, die ab 2005 noch weiter anstieg, als im Zuge der weiteren Liberalisierung der Weltwirtschaft mit dem ersten Jänner des Jahres das MFA (Multi-Fiber Arrangement), welches Exportbeschränkungen auf Textilwaren festlegte, abgeschafft wurde. Schätzungen zu Folge könnte ab diesem Jahr (2008) auf Grund der durch die WTO geleiteten Aufhebung der so genannten „safeguard quotas“, welche zur Vermeidung von Binnenmarktstörungen die Wachstumsraten spezieller Sektoren beschränkten, der Anteil chinesischer Exporte an den gesamten Textil- und Bekleidungsexporten 50 % erreichen oder gar überschreiten (vgl. Chen 2005), da transnationale Konzerne (TNK) – wie bereits erwähnt – ihre Produktionsstätten verstärkt nach China out-sourcen (verlegen), wo die Produktion auf Grund mangelnder praktischer Durchsetzung der gesetzlich verankerten ArbeiterInnenrechte billiger und die für sie zu erzielende Gewinne somit größer sind (vgl. Kapitel 3).

Die/der typische ArbeiterIn in China ist weiblich, unverheiratet, ca. 20 Jahre alt, mit niedriger Bildung und stammt aus ländlicher Umgebung. Die Gründe hierfür sind vielfältig: Menschen mit höherer Bildung haben Zugang zu besser bezahlten Jobs mit menschenwürdigeren Arbeitsbedingungen und finden sich somit kaum im Fertigungsbereich von Textilunternehmen wieder. Wobei es erwähnenswert erscheint, dass chinesische Männer im Allgemeinen über eine höhere Schulbildung verfügen als chinesische Frauen, zumindest auf die ländlichen Regionen Chinas bezogen. Als ausschlaggebenden Grund dafür kann die am Land weit verbreitete Armut gesehen werden. Viele Familien haben nicht die finanziellen Möglichkeiten, ihren Kindern, beziehungsweise allen ihren Kindern, eine höhere Ausbildung zukommen zu lassen. Das Bestreben zumindest einigen Kindern den Besuch weiterführender Schulen zu ermöglichen, ist auch ein Mitgrund für die starke Land-Stadt-Migration von jungen Frauen, denn durch ihr Einkommen finanzieren sie oft einen großen Teil des Lebens ihrer am Land gebliebenen Familien beziehungsweise die Ausbildung von Geschwistern, speziell jene ihrer Brüder. Die Migration von ländlichen Gebieten in die Städte ist vor Allem auf Grund des Arbeitsplatzmangels am Land für viele junge Menschen notwendig. Außerdem ist der Verdienst, trotz der Unterbezahlung, in den Textilfabriken der Sonderwirtschaftszonen meist höher als bei Beschäftigungen am Land, welche sich zum Großteil auf die Agrarwirtschaft konzentrieren.

Weiters sind ArbeiterInnen, welche nur die Grundschule oder maximal die erste Sekundarstufe beendet haben, im Vergleich zu jenen, welche eine höhere Schule absolviert haben, weniger bis gar nicht über ihre gesetzlichen Rechte aufgeklärt, womit eine Vorenthaltung selbiger einfacher ist. Besonders bei jungen Frauen, welche zum Einen – wie bereits erwähnt – insgesamt gesehen ein niedrigeres Bildungsniveau haben als Männer und zum Anderen als leichter zu kontrollieren und zu unterdrücken gelten als Männer. Darüber hinaus sind Frauen für Näharbeiten auf Grund körperlicher Eigenschaften, besonders wegen der meist schmäleren Finger, besser geeignet als Männer, was eine weitere Ursache für die bevorzugte Einstellung junger Arbeiterinnen darstellt. Die Tatsache, dass in den Produktionsstätten kaum ArbeiterInnen über 30 beschäftigt sind, liegt einerseits daran, dass ChinesInnen, welche von einer Provinz in eine andere ziehen als MigrantInnen gelten – auch wenn sie Jahre oder gar Jahrzehnte dort leben und arbeiten – und als solche keinen Anspruch auf Sozialleistungen haben. Aus diesem Grund kehren die meisten ArbeiterInnen nach ihrer Heirat in ihren Heimatort zurück, da spätestens mit der Geburt eines Kindes und den damit verbundenen medizinischen und bildungstechnischen Kosten, die in einer fremden Provinz auf sie zukommen würden, das Leben in den Städten für MigrantInnen

unleistbar wäre. Andererseits hat das junge Alter, beziehungsweise die relativ kurze Beschäftigungsdauer von ArbeiterInnen den Grund, dass viele nach einigen Jahren der Arbeit in Fabriken durch die mangelnde Einhaltung von Hygiene- und Gesundheitsrichtlinien – beispielsweise der Schutz vor giftigen Dämpfen, Arbeitspausen, usw. – an diversen Krankheiten leiden oder durch unzureichende Sicherheitsmaßnahmen verletzt wurden – besonders häufig sind hierbei Verbrennungen, Schnitte, Verätzungen – was sie weniger produktiv macht und deshalb zu deren Entlassung führt (vgl. China-Labour).

4.2. Arbeitsbedingungen der Frauen

„Geschlecht wird durch den Staat politisiert, staatliche Institutionen und Politiken sind und werden vergeschlechtlicht“ (Sauer 2001: 167). Laut Birgit Sauer produziert der Staat Geschlechter; in China lässt sich diese Gegebenheit sehr gut durch die Arbeitsbedingungen für Frauen darstellen, da diese oft mit patriarchalen Bedingungen am Arbeitsplatz konfrontiert sind. Wir werden uns daher in diesem Kapitel insbesondere mit der Situation chinesischer Arbeiterinnen auseinandersetzen.

Wie wir in einem unserer vorhergehenden Kapitel bereits festgestellt haben, ist die maximale Arbeitszeit gesetzlich festgelegt. Die chinesischen Gesetze sehen eine 5-Tage-Arbeitswoche mit einer maximalen Arbeitsdauer von 40 Stunden pro Woche und einer monatlichen Mehrarbeit von maximal 36 Stunden vor. In der Realität ist es aber meist so, dass Arbeitszeiten von 12 Stunden täglich (oder gar mehr) die Regel sind und freie Tage die Ausnahme - auch wenn, wie vielmals behauptet wird, dies auf Initiative der ArbeiterInnen geschieht (vgl. Kapitel 3.1). In manchen Konzernen müssen ArbeiterInnen über mehrere Wochen oder Monate hindurch täglich – ohne einen einzigen freien Tag – arbeiten und auch Schichten, die bis zu 48 Stunden durchgehend andauern, sind keine Seltenheit (vgl. Chan 2005). Verschärft werden diese Bedingungen noch durch Bezahlung nach Leistung, was bedeutet, dass ein ständig höher werdendes Arbeitstempo gefordert wird, da zu langsame ArbeiterInnen einfach aussortiert werden. Darüber hinaus werden die Beschäftigten in den Produktionsräumen oft eingesperrt, die Fenster dabei fest verschlossen, und Toilettenpausen werden verboten beziehungsweise vom Gehalt abgezogen. Die Folgen dieser enormen Überarbeitung und des Schlafmangels sind massive gesundheitliche Probleme bis hin zur Arbeitsunfähigkeit, psychische Erkrankungen, sowie Arbeitsunfälle, welche nicht nur den mangelnden Sicherheitsvorkehrungen anzulasten sind, sondern auch durch die Überarbeitung und die dadurch abnehmende

Konzentrationsfähigkeit begründet sind. Diese Arbeitsunfälle und Erkrankungen haben nicht nur häufig dauerhafte/lebenslange Verletzungen und Krankheiten zur Folge, sondern führen immer wieder auch zum Tod von ArbeiterInnen.

UnternehmerInnen rechtfertigen diese Bedingungen oft indem sie die Auftragserteilungen kritisieren, welche oft sehr kurzfristig erfolgen oder auch mitten im Produktionsprozess geändert werden und dadurch die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitsrechte bei gleichzeitiger Erfüllung des Auftrages unmöglich machen. Diese ohnehin schon prekären Arbeitsbedingungen werden bei Großaufträgen – beispielsweise im Zusammenhang mit sportlichen Großereignissen wie den Olympischen Spielen und Fußball Europa- oder Weltmeisterschaften – noch verschärft, da von den AuftraggeberInnen auch hier sehr kurze Fristen vorgegeben werden. Zusätzlich erfolgt die Bezahlung in der Praxis in den meisten Fällen unter dem gesetzlich festgelegtem Mindestlohn. Rückstände bei den Löhnen sind die Regel, Überstunden werden häufig überhaupt nicht bezahlt und für Unterkunft – meist in winzigen Mehrbettzimmern – und Verpflegung werden hohe Preise verrechnet und vom Lohn einbehalten.

Frauen sehen sich zudem regelmäßig mit sexistisch motivierter Diskriminierung konfrontiert. Sexueller Missbrauch von Arbeiterinnen durch Aufseher ist häufig, ebenso müssen viele vor Arbeitsantritt einen Vertrag unterschreiben, in welchem sie sich dazu verpflichten während ihres Arbeitsverhältnisses nicht schwanger zu werden. Andere werden im Falle einer Schwangerschaft sofort entlassen, Mutterschutzrechte werden ihnen nicht zugestanden und angeblich sind auch erzwungene regelmäßige Schwangerschaftstest in Konzernen der Textilbranche üblich (vgl. Chen 2005; vgl. China-labour).

5. Soziale Bewegungen bzw. Zusammenschlüsse in China

Vergleichend mit den ArbeiterInnenbewegungen im Europa des 19. und 20. Jahrhunderts (vgl. Kapitel 2) stellt sich nun die Frage, warum es derartige Solidaritätsbewegungen nicht auch in China gibt. Es ist allerdings so, dass in Europa ArbeitnehmerInnen Rechte erkämpft haben, welche noch nicht existierten. Das ist in China allerdings nicht der Fall – es *gibt* diese Rechte bereits, sie werden aber von den Unternehmen nicht durchgesetzt und diese Unternehmen sind zusätzlich zum Großteil keine chinesischen Unternehmen, sondern werden von Europa oder den USA aus regiert, also in Ländern, in welchen diese Rechte längst Standard sind. Eine Solidarisierung der ArbeiterInnen und Erkämpfung ihrer gesetzlich verankerten Rechte, beispielsweise durch Streiks, ist schwierig, da zum Einen – im Gegensatz zum damaligen

Europa – ein zu geringer Teil der Bevölkerung der ArbeiterInnenschaft angehört, die sich meistens zusätzlich nicht in ihren Heimatprovinzen befinden und als MigrantInnen von den „Einheimischen“ oft herablassend betrachtet werden und somit wohl nicht unterstützt werden würden. Weiters betreffen die schlechten Arbeitsbedingungen zu einem Großteil Frauen, welche, wie bereits erwähnt, über eine schlechtere Bildung verfügen und somit über ihre Rechte und Handlungsmöglichkeiten nicht einmal Bescheid wissen. Auch existiert die Angst vor dem Jobverlust, denn eine Kündigung nach einem Streik wäre wohl mehr als nur wahrscheinlich und für den Fall, dass sich tatsächlich die gesamte ArbeiterInnenschaft Chinas solidarisieren sollte, wäre die Gefahr sehr hoch, dass die Transnationalen Konzerne einfach aus China abwandern und sich in einem Billiglohnland niederlassen – möglicherweise einer der Gründe dafür, dass ArbeiterInnenbewegungen, die Gründung von Gewerkschaften, die Arbeit von NGOs, usw. von der chinesischen Regierung blockiert werden.

5.1. Rahmenbedingungen und Gesetze für NGOs und Vereinigungen in China

Ähnliche Gesetze und Bestimmungen für die Bildung von Gewerkschaften gelten ebenfalls für Vereinigungen und NGOs. In Europa und Nordamerika gibt einen Rahmen für NGOs, ihre Interessen in der Gesellschaft, Politik, sowie im Alltagsdiskurs einzubringen. Da in China wesentliche restriktivere Gesetze herrschen, werden die Handlungsmöglichkeiten der freien Interessensartikulation weitgehend eingeschränkt. Aus diesem Grund beschränken sich chinesische NGOs auf die Aufklärung über Arbeitsrechte und soziale Dienste.

Die legalen chinesischen NGOs und Vereinigungen sind von parteitreuen Trägerorganisationen, welchen sie untergeordnet sind, abhängig. Diese kontrollieren die Organisationen. Die chinesische Regierung legt Organisationen umfangreiche Restriktionen auf, um deren Autonomie und Handlungsfreiheit einzuengen und ihre Tätigkeiten zu kontrollieren. „Für die chinesischen NGOs gilt, was auch für Vereinigungen Vorschrift ist: keine soziale Organisation oder Vereinigung kann sich ohne die Genehmigung durch das örtliche Büro des Ministeriums für Zivile Angelegenheiten (und durch die Anbindung an eine Träger-Einheit) akkreditieren“ (Saich zitiert nach Heberer/Sausmikat 2004: 16). Im Sinne Gramscis stärkt der chinesische Staat somit die Reproduktion der vorherrschenden Produktions- und Lohnverhältnisse, in dem er auf die Interessensformationsprozesse einwirkt (vgl. Scherrer: 73).

Die administrativen Einschränkungen haben zur Folge, dass viele NGOs unregistriert agieren, jedoch von den Behörden geduldet werden (vgl. Hansen 2007). Doch auch für registrierte und

genehmigte NGOs gelten durch die gesetzlichen strukturellen Rahmenbedingungen weitere Einschränkungen. So „[...] sind die NGOs verpflichtet, sich durch die Kontrollinstanz des zentralen ‚Büros für die Verwaltung von Vereinen‘ verwalten zu lassen, und keine regionalen Büros zu eröffnen, wodurch eine horizontale Ausbreitung von Grassroot-Organisationen so gut wie unmöglich ist“ (Heberer/Sausmikat 2004: 16). Dies scheint auch ein Hindernis für die Vernetzung regionaler Initiativen im Bekleidungssektor der Fall zu sein, da auf Kooperationen auf Grassroot-Ebene sowohl in der Literatur, als auch in der Presse nicht hingewiesen wird. Kooperationen sind eher auf internationaler Ebene in Form von Solidarisierung üblich. Weitläufige Vernetzungen, um gemeinsame Handlungen zu organisieren oder sich untereinander abzustimmen sind derzeit noch nicht vorhanden.

Die chinesische Regierung befürwortet und genehmigt NGOs, welche „[...] als Wohlfahrtsinitiativen an die Stelle traditioneller Wohlfahrtseinrichtungen treten“ (Heberer/Sausmikat 2004: 16). Sie sollen die Lücken der staatlichen Wohlfahrt schließen, wobei die nicht-staatliche Finanzierung in Form von Spenden und ausländischen Mitteln begrüßt wird. Da MigrantInnen kein Bleiberecht in den chinesischen Städten besitzen, haben sie keinen Zugang zu staatlichen Gesundheitseinrichtungen und Sozialleistungen. Somit dienen agierende NGOs auch zur Abfederung der negativen Folgen des starken Wirtschaftswachstums in den Sonderwirtschaftszonen.

5.2. NGOs in China

Trotz Restriktionen durch die Regierung Chinas sind Organisationen, welche sich für die ArbeitnehmerInnen einsetzen, aktiv. Hierbei handelt es sich zu einem um Organisationen, welche die prekären Arbeitsbedingungen aufzeigen und anprangern. Zum anderen betreuen eine Vielzahl von kleineren Organisationen Gesundheitseinrichtungen, um die fehlenden staatlichen zu ersetzen.

5.2.1. Finanzierung von NGOs

Chinesische NGOs werden großteils von internationalen Organisationen unterstützt. Einerseits finanziell, aber vor allem durch internationales Gehör. Durch die finanzielle Unterstützung des Nordens und die Abhängigkeit von diesen Mitteln kann diskutiert werden, ob dadurch den Geldgebern eine Möglichkeit der Einflussnahme gegeben wird. Dies könnte sich auf die Handlungspraxen der NGOs auswirken.

Das generelle Problem der chinesischen NGOs ist die starke finanzielle Abhängigkeit von ausländischen Mitteln. So werden „[...] 80-90% der chinesischen NGOs [...] von internationalen Geldgebern finanziert“ (Heberer/Sausmikat 2004: 21), welche sich durch europäische Regierungs- und Stiftungsgelder und amerikanische Beiträge und Spenden finanzieren (vgl. Wang Shaoguang zit. n. Heberer/Sausmikat 2004: 21).

5.2.2. Chancen der NGOs

Mögliche Chancen der, unter Kontrolle der Regierung stehenden, Organisationen können darin gesehen werden, dass diese „[...] über die Legitimierung als „Wohlfahrtsorganisation“ einen relativ autonomen Raum zwischen Staat und Opposition aufbauen. Dadurch können sich regionale Zweige nationaler Vereinigungen mitunter der Kontrolle durch den Staat entziehen und eigene regionale Projekte, internationale Kontakte, eine eigene Identität und ein eigenes Problembewusstsein entwickeln“ (Heberer/Sausmikat 2004: 17). Weiters kann im Sinne Gramscis argumentiert werden, dass die Organisationen nie ein starres Konstrukt sind. Um Hegemonie zu wahren müssen die herrschenden Klassen auch die Interessen der Subalternen berücksichtigen (vgl. Scherrer: 73), wodurch sie unweigerlich in ihrer Reproduktion auch einen Wandel zulassen müssen. So ist die chinesische Regierung darauf angewiesen, gewisse Organisationen zu genehmigen bzw. zu dulden, um ein Abdriften in die Kriminalität zu verhindern.

5.3. Chance der ArbeiterInnen ihre Rechte zu artikulieren und einzufordern

Zum einen gibt es Organisationen, die die Durchsetzung von Menschen- und Arbeitsrechten beobachten und öffentlich anprangern. So haben es sich chinesische Organisationen, wie Chinese Labor Bulletin, zur Aufgabe gemacht, Verstöße und Missstände zu dokumentieren und an die Öffentlichkeit zu bringen. Die Hongkonger Organisation unterstützt Betroffene bei rechtlichen und organisatorischen Fragen. Zum anderen besteht eine Möglichkeit in der Solidarität unter den ArbeiterInnen. Es bietet sich an, bereits existierende Netzwerke zu nutzen. So können z.B. Organisationen, die Gesundheitsdienste anbieten, auch Aufklärungsarbeit über Arbeitsrechte leisten (Chan 2006). Auch kollektive Frauenschlafstellen bieten Raum für den Austausch von Informationen. Chinesische NGOs betreiben zu einem großen Teil Aufklärungsarbeit, wobei ausgewählte ArbeiterInnen an Schulungen teilnehmen, um über ihre Rechte, sowie über gesundheitliche Gefahren, informiert zu werden. In der Folge stellen sie Multiplikatoren dar, welche die Informationen an ihre KollegInnen und Schlafsaalgenossinnen weitergeben. „[...] C]ollective factory dormitories provide both a physical place and a socio-cultural space for the workers to articulate their shared discontent and aggregate interests“ (Chan 2006).

Doch auch das Unternehmensmanagement erkennt diese Möglichkeiten zum Aufbau von Widerstand. Um die Vereinigungsmacht zu schwächen verfolgt es gezielte Strategien: „[...] T]o divide and conquer tactics adopted by the management and the lack of support by the pro-

growth local government, worker's fragmentations and differentiations by age, gendered subjectivity, sub-ethnicity, skill level and culture weakened their unity" (Chan 2006).

5.4. Entwicklung der VertreterInnenorganisationen bzw. NGOs

Trotz Restriktionen ist eine Zunahme von NGOs in China zu vermerken. So wird die Anzahl an NGOs in China im Jahr 2007 auf ca. 3 Millionen geschätzt (vgl. Hansen 2007). Als positives Zeichen kann gewertet werden, dass zunehmend mehr Konflikte verrechtlicht werden. Das wird einerseits durch die vermehrte Nutzung des Internets, sowie die steigende Anzahl der RechtsanwältInnen vorangetrieben (Hansen 2007). Ein gutes Beispiel dafür ist die NGO China Labour Bulletin, welche rechtlichen Beistand leistet und Problemfälle auf ihrer Internetseite publik macht.

Doch muss der Staat auch die stabilisierende Rolle von NGOs berücksichtigen. NGOs können bei der Abmilderung wachsender sozialer Konflikte eine wichtige Rolle spielen. „Auch leisteten sie einen wichtigen Beitrag zur Kommunikation zwischen den sozialen Schichten“ (Hansen 2007). So ist die später besprochene NGO SACOM – Students and Scholars Against Corporate Misbehaviour – ein Beispiel für die Förderung der Kommunikation zwischen der Mittelschicht und den ArbeiterInnen.

Ob man jedoch schon von einer „sozialen Bewegung“ der TextilarbeiterInnen laut Haunss sprechen kann, ist zu diskutieren. Haunss (2005: 30f.) definiert soziale Bewegungen als Form kollektiven Handelns, welcher vier Kriterien zugrunde liegen:

1. Bildung von Solidarität, gemeinsame Handlungsstrategien und Ziele
2. Der Konflikt richtet sich gegen die bestehende Ordnung
3. Die AkteurInnen nutzen Protestformen, jenseits der Kanäle der institutionalisierten Politik
4. Andauern der Protestepisoden

Punkt eins ist im Falle der TextilarbeiterInnen nur schwach ausgeprägt, da eine weit reichende Solidarisierung und gemeinsames Handeln auf nationaler Ebene ausgeblieben ist. Punkt zwei bezieht sich auf die Frage, inwieweit sich die ArbeiterInnen für die Durchsetzung ihrer Rechte einsetzen. Punkt drei ist insofern interessant, als die chinesische Regierung wenig Spielraum für Proteste lässt. Jedoch kann man einen Anstieg von Streiks der ArbeiterInnenschaft feststellen.

Auch die Perspektiven der chinesischen ArbeiterInnen als „soziale Bewegung“, sofern diese nicht eindeutig besteht, sind nach Haunss wenig aussichtsreich. „So gilt im Prinzip, dass soziale Bewegungen in extrem repressiven Systemen wenig Chancen haben [...]“ (Haunss 2005: 36).

6. Beispiel für eine chinesische NGO - SACOM

Informationen über Projekte zur Unterstützung von ArbeiterInnen sind eher schwer zugänglich, da sie, wie wir durch einschlägige Internetrecherche feststellen mussten, keine Homepages in englischer Sprache führen bzw. keine internationale PR-Arbeit leisten. Sehrwohl findet man vereinzelt Informationen zu Projekten oder Streiks über Publikationen anderer Organisationen. Das Ausmaß von tätigen Organisationen, Grassroot-Initiativen bzw. Zusammenschlüssen von ArbeiterInnen ist nur schwer recherchierbar, da sie aufgrund der gesetzlichen Restriktionen eingeschränkt agieren und andererseits die Mittel für Öffentlichkeitsarbeit fehlen, oder diese keine Priorität hat.

Als Beispiel für eine Organisation, die, wie bereits erwähnt, als Vermittlerin zwischen den sozialen Schichten agiert und sich mit anderen internationalen und chinesischen Organisationen vernetzt, gilt die Hongkonger NGO Students and Scholars Against Corporate Misbehaviour – SACOM. Diese ist eine der wenigen chinesischen Organisationen, welche sich für verbesserte Arbeitsbedingungen, unter anderem im Bekleidungssektor, einsetzen. “SACOM's main goal is to monitor and campaign against corporate misbehaviour that violates worker's rights, health, safety, welfare, and dignity in China” (Sacom). Die 2005 durch StudentInnen initiierte NGO kontrolliert die Durchsetzung von Corporate Social Responsibility Codes transnationaler Unternehmen. Wobei SACOM mit anderen NGOs zusammenarbeitet, welche MitarbeiterInnentrainings in Firmen abhalten und die Durchführung des Monitoring übernehmen (vgl. Sacom). SACOM selbst führt Verhandlungen mit den AuftraggeberInnen und Zulieferfirmen und macht in ihren Kampagnen multinationale Konzerne und deren Zulieferer für die Missstände und Arbeitsrechtsverletzungen verantwortlich. Somit leistet sie einen wichtigen Beitrag zur Kommunikation zwischen den sozialen Schichten und zwischen ProduzentInnen und KonsumentInnen. Die Organisation konnte bisher mit ihren Kampagnen gegen Disney und Wal-Mart auch international großes Aufsehen erregen. Im zweiten Fall untersuchte SACOM fünf Spielzeughersteller in chinesischen Exportwirtschaftszonen, welche für Wal-Mart produzieren, und stellte dabei enorme Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen fest (vgl. Sacom 2). Bei der Kampagne gegen den Wal-Mart Konzern erhielt SACOM Unterstützung von diversen internationalen Kampagnen, wie der Clean Clothes Campaign oder der amerikanischen Wal-Mart Watch Campaign, was ihre internationale Reichweite ausdehnte. Die Einsicht seitens Wal-Marts konnte noch nicht erzielt werden, jedoch erregte die Kampagne

Aufsehen in den Medien und bei den KonsumentInnen. Zur rechtlichen und finanziellen Situation SACOMs sind leider keine offiziellen Angaben zu finden.

7. Zusammenarbeit in der Play Fair Kampagne 2008

Als letztes Kapitel wollen wir eine Kooperation zwischen einer österreichischen Nord- und einer chinesischen Süd-NGO in Augeschein nehmen. Dabei untersuchen wir die Zusammenarbeit zwischen der österreichischen Play Fair Kampagne 2008 und Vertretungen der chinesischen ArbeiterInnen in der Bekleidungsindustrie. Die internationale Kampagne Play Fair 2008 ist ein weltweiter Zusammenschluss von Gewerkschaften und NGOs. In Österreich wird Play Fair unter anderem von der Clean Clothes Kampagne getragen, welche von TrägerInnenorganisationen (u.a. Südwind Agentur, Volkshilfe Österreich, ÖGB, SOL ...) unterstützt wird. Der Kampagne liegt ein Forderungskatalog zugrunde, welcher auf eine branchenweite Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Sportbekleidungssektor abzielt. Die Kampagne legt, zum Anlass der Olympischen Spiele 2008 in Peking, besonderes Augenmerk auf aktuelle Gegebenheiten in der Volksrepublik China. Schon 2004, zum Anlass der Olympischen Spiele in Athen, initiierte die internationale Clean Clothes Campaign, eine Kampagne für fairere Arbeitsbedingungen in der Sportartikel-Industrie. Aufgrund von Druck durch KonsumentInnen und zur Wahrung des Markenimages konnten Zugeständnisse erreicht werden. Problematisch ist jedoch, dass die Kampagne nur auf ausgewählte Firmen ausgerichtet ist und eine generelle Verbesserung der Situation der Arbeitsbedingungen der Produktion auf nationaler Ebene ausbleibt.

Das Ergebnis unserer Recherche über die Zusammenarbeit im Rahmen der Play Fair Kampagne ist bescheiden, da die einzig aktive Kooperation ein Roundtable im Rahmen einer Speakers Tour, an der VertreterInnen der Hong Kong Clothing, der Clerical & Retailing General Union, der IHLO Hong Kong, des ÖGB, der Frauensolidarität und der Clean Clothes Kampagne Österreich teilnahmen, ist. Hierbei wurden wichtige Themen, wie die Arbeitsbedingungen in Textilfabriken oder die Rolle der transnationalen Konzerne, diskutiert. Allerdings richtete sich der Round Table nur an ein in ihrer Anzahl bescheidenes Publikum.

Folglich beschränkt sich die Kooperation lediglich auf solidarische Aktionen und Aufklärungsarbeit bei KonsumentInnen. Der Sinn der Speakers Touren spiegelt die Strategie der Clean Clothes Campaign wieder, welche vornehmlich auf KonsumentInnenseite agiert. Dies soll

gesellschaftlichen Druck auf Unternehmen, welche erheblichen Einfluss auf die Wahrung von Arbeitsnormen haben, ausüben, um ihre sozialen Verantwortung wahrzunehmen.

8. Conclusio

Zu Beginn unserer Arbeit haben wir uns die Frage gestellt, welche Handlungsmöglichkeiten TextilarbeiterInnen in China besitzen, um zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen zu können. Im weiteren Sinne haben wir die Chancen dieser Handlungsmöglichkeiten in unser Blickfeld gerückt. Wir sind davon ausgegangen, dass eine soziale Bewegung, wie es in Europa der Fall war, auch in China möglich ist und dass diese Bewegung die nötigen Veränderungen hervorrufen kann, um vor allem der Monopolstellung der chinesischen Gewerkschaft Einhalt zu bieten und für eine Durchsetzung ihrer Rechte zu plädieren.

Des Weiteren sind wir der Frage nachgegangen warum es nicht schon längst zu einer Durchsetzung von ArbeiterInnenrechten gekommen ist bzw. welche Faktoren dies verhinderten. Durch besonderes Augenmerk auf die aktuelle Gesetzeslage in China mussten wir feststellen, dass es bereits ein ausgearbeitetes, annehmbares ArbeiterInnengesetz gibt. Somit ist also die Grundvoraussetzung bereits geschaffen. Auch beinhaltet das chinesische ArbeiterInnengesetz sehr wohl, wenn auch nur marginal, kollektive Handlungsmöglichkeiten für die ArbeiterInnen. Ein Beispiel hierfür wäre die im Gesetz vorhandene CLB Klausel, welche die ArbeiterInnen ermächtigt demokratische Vertreter zu wählen, um Kollektivverträge und somit beispielsweise bessere Löhne auszuhandeln.

Diese Gesetze werden aber in der Praxis nicht durchgesetzt bzw. den ArbeiterInnen bewusst vorenthalten, um so die Löhne auf einem niedrigen Level zu halten. Der chinesische Staat hat kaum Interesse daran, seinen BürgerInnen Rechte zu gewähren, da China als billiger Produktionsstandort an seiner Konkurrenzfähigkeit im globalen Wettbewerb festhalten möchte. Transnationale Konzerne tragen weiters zu einer Verschärfung der Arbeitsbedingungen bei, da sie immer größeren finanziellen, aber auch zeitlichen Druck auf ihre Zulieferfirmen ausüben.

Auch haben wir feststellen müssen, dass die ArbeiterInnen in China durch Informationsmangel zu ihren Rechte allerdings oft unbewusst passiv agieren. Wir sind zu dem Schluss gekommen, dass der chinesische Staat vorsätzlich die Ausbreitung von Information über die ArbeiterInnenrechte verhindert, um den in den 1980er Jahren gestarteten Wirtschaftsboom

aufrechtzuerhalten. Die Regierung versucht die Kosten des Faktors Arbeit gering zu halten, um als Produktionsort interessant zu bleiben, und ein etwaiges Abwandern der Aufträge transnationaler Unternehmen aus China in Länder mit ebenfalls niedrigen Arbeitsstandards zu verhindern. Würden die chinesischen Firmen Arbeitsstandards nun korrekt einhalten, wäre ihre Konkurrenzfähigkeit nicht mehr gewährt. Dies legitimiert umso mehr die Arbeit von Nord-NGOs, welche auf eine Veränderung des Konsumverhaltens wirken will. Die KonsumentInnen könnten durch ihr Kaufverhalten wiederum Druck auf die transnational agierenden Unternehmen ausüben, um die ArbeiterInnengesetze einzuhalten und ihrer sozialen Verantwortung gerecht zu werden.

Wir sind zu der Schlussfolgerung gekommen, dass es erstens eine Ausweitung des Gesetzes zur möglichen Gründung unabhängiger Gewerkschaften bzw. zur Bildung von Nichtregierungsorganisationen kommen müsste, da dies nach wie vor nur unter der Zustimmung der einzigen, von der Kommunistischen Partei geführten Gewerkschaft ACFTU bzw. parteitreuen Dachverbänden obliegt. Darüber hinaus müsste gewährleistet sein, dass Organisationen und freie Gewerkschaften unabhängig intensiv Bewusstseinsbildung für Rechte betreiben können.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass chinesische ArbeiterInnen im Textilsektor zum heutigen Zeitpunkt nur sehr geringe Chancen zur Durchsetzung ihrer Rechte haben, da ihre Handlungsmöglichkeiten von vielen Faktoren beeinflusst, und dadurch beschränkt werden.

9. Bibliographie

Bhaskar, Goswami (2007): SEZs: Lessons from China. In: India Together. Nr. 6.

Blanchette, Jude (2007): Key issue for China's new labor law: enforcement. In: The Christian Science Monitor. Nr. 2, 11-20.

Brakelmann, Günter (1975): Die soziale Frage des 19. Jahrhunderts. Witten: Luther-Verlag.

Brand, Ulrich (2005): Den Staat als soziales Verhältnis denken. In: Brand, Ulrich (2005): Gegen-Hegemonie. Perspektiven globalisierungskritischer Strategien. Hamburg: VSA.

Chen, Kang-shen (1973): Die Gewerkschaften als Körperschaften des Öffentlichen Rechts. Dissertation Universität Mannheim.

Chan, Jenny (2005): Gender and Global Labor Organizing: Migrant Women Workers of Garment Industry in South China. In: A paper prepared for the Conference hosted by Sweatshop Watch and supported by the Marianas Fund of the Tides Foundation. Denver. 8-9.

Chan, Jenny (2006): Women Migrant Workers in South China: Resistance, Collective Actions, and Labor Organizing. In:
<http://www.sacom.hk/html/modules/magazine/article.php?articleid=75> [Zugriff: 01.06.08].

China Labour Bulletin (2004): "Dagongmei" - Female Migrant Labourers. In: <http://www.china-labour.org.hk/en/node/3448> [Zugriff: 01.06.08].

China Labour Bulletin (2007): Breaking the Impasse. Nr. 4.

China Labour Bulletin (2008): Collective Bargaining and the New Labour Contract Law. In: <https://univpn.univie.ac.at/+CSCO+00756767633A2F2F6A6A6A2E707576616E2D796E6F6268652E6265742E7578++/en/node/100210> [Zugriff: 02.06.08].

China Law & Practice (2007): Union Activities on the rise. In:
<http://www.chinalawandpractice.com/Article/1690293/UNION-ACTIVITY-ON-THE-RISE.html> [Zugriff: 02.06.08].

Demirović, Alex (2007): Politische Gesellschaft - zivile Gesellschaft. Zur Theorie des integralen Staates bei Antonio Gramsci. In: Buckel, Sonja; Fischer-Lescano, Andreas (2007): Hegemonie gepanzert mit Zwang – Zivilgesellschaft und Politik im Staatsverständnis Antonio Gramscis. Baden-Baden, 21-41.

Dombois, Rainer/Hornberger, Erhard/Winter, Jens (2004): Internationale Arbeitsregulierung in der Souveränitätsfalle. Das Lehrstück des North American Agreement on Labour Cooperation zwischen den USA, Mexiko und Kanada. In: <http://www.iaw.uni-bremen.de/downloads/Dombois-Auf-dem-Weg-Rechte.pdf> [Zugriff: 15.5.2008].

Fischer, Wolfram (1982): Armut in der Geschichte. Erscheinungsformen und Lösungsversuche der „Sozialen Frage“ in Europa seit dem Mittelalter. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Han, Dongfang (2008): Collective Bargaining and the New Labour Contract Law. In: China Labour Bulletin. Nr. 2, 13-17.

Hansen, Sven (2007): Wenn immer mehr Nägel herausragen. In: Südwind Magazin. Nr. 5, 14. <http://www.suedwind-magazin.at/start.asp?artid=4561&ausg=200705&b=0&artart=> [Zugriff: 02. 06. 08].

Haunss, Sebastian (2005): Geschichte und Perspektiven sozialer Bewegungen. In: Hüttner, Bernd; Oy, Gottfried; Schepers, Norbert (Hrsg.): Vorwärts und viel vergessen. Beiträge zur Geschichte und Geschichtsschreibung neuer sozialer Bewegungen. Neu-Ulm: AG SPAK Bücher.

Heberer, Thomas/Sausmikat, Nora (2004): Bilden sich in China Strukturen einer Zivilgesellschaft heraus? <http://www.uni-duisburg.de/Institute/OAWISS/neu/downloads/pdf/gruen/paper61.pdf> [Zugriff: 02. 06. 08].

Kai, Chang 2004: Collective bargaining: Problems and Solutions. In: International Union Rights. Nr. 4, 2-3.

Li, Jianwei/Metcalf, David (2005): Center for Economic Performance Discussion Paper. Nr. 708.

Mitterauer, Michael (1998): Frühformen der Lohnarbeit europäischer Agrargesellschaften. In: Bockhorn, Olaf; Grau, Ingeborg; Schicho, Walter (Hrsg.) (1998): Wie aus Bauern Arbeiter wurden. Wiederkehrende Prozesse des gesellschaftlichen Wandels im Norden und im Süden einer Welt. Wien: Brandes & Apsel Südwind.

Novy, Andreas (2002): Die Methodologie interpretativer Sozialforschung. In: http://iir-hp.wu-wien.ac.at/sre-disc/sre-disc-2002_01.pdf [Zugriff 30.05.2008].

Quan, Katie (2004): Unions need to talk. In: International Union Rights. Nr. 4, 5.

Sacom: Sacom Mission Statement. In: <http://www.sacom.hk/html/mission.php> [Zugriff: 02.06.08].

Sacom 2: Wal-Mart's global labor violations. In: [http://www.sacom.hk/html/uploads/WalMart%20Report\(SACOM\)Jun2007.pdf](http://www.sacom.hk/html/uploads/WalMart%20Report(SACOM)Jun2007.pdf) [Zugriff: 02.06.08]

Sauer, Birgit (2001): Die Entstehung des Staates aus dem Geschlechterverhältnis. In: Sauer, Birgit (2001): Die Asche des Souveräns. Staat und Demokratie in der Geschlechterdebatte. Frankfurt a.M.: Campus Verlag, 155-168.

Scherrer, Christoph (2007): Hegemonie empirisch fassbar? In: Merksens; Diaz (Hrsg.): Mit Gramsci arbeiten. Texte zur politisch-praktischen Aneignung Gramscis. Argument Sonderband 305, 71-83.