

HIGH-TECH- SWEATSHOPS IN CHINA

ARBEITSRECHTE IM INTERNATIONALEN
STANDORTWETTBEWERB
UND DIE PERSPEKTIVEN VON
CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY



weed



Impressum

High-Tech-Sweatshops in China

Arbeitsrechte im internationalen Standortwettbewerb und die Perspektiven von Corporate Social Responsibility

WEED dankt der Nordrhein-Westfälischen Stiftung für Umwelt und Entwicklung für die finanzielle Förderung dieser Publikation. Hier vertretene Standpunkte geben lediglich die Positionen der AutorInnen sowie von WEED wieder und stellen in keiner Weise die offizielle Meinung der NRW Stiftung für Umwelt und Entwicklung dar.



Nordrhein-Westfälische Stiftung für
Umwelt und Entwicklung

Herausgeber:

Weltwirtschaft Ökologie &
Entwicklung e.V. (WEED e.V.)

Büro Bonn:

Berta-von-Suttner-Platz 13
D-53111 Bonn
Tel: +49 - (0)228 - 76 61 30
Fax: +49 - (0)30 - 69 64 70

Büro Berlin:

Torstr. 154
10115 Berlin
Tel.: +49 - (0)30 - 27 58 - 31 63
Fax: +49 - (0)30 - 27 59 - 69 28
weed@weed-online.org
www.weed-online.org
www.pcglobal.org

Redaktion:

Eva Völpel

Layout:

WARENFORM
kommunizieren & gestalten

Druck:

PegasusDruck
Bunter Hund

Schutzgebühr: EUR 4,00
(zzgl. Versandkosten)

Bonn, September 2007

ISBN: 978-3-937383-51-4



PC global ist ein Projekt von WEED, das sich mit der Umwelt- und Entwicklungsdimension globaler Wertschöpfungsketten am Beispiel der Computerbranche beschäftigt. Es lenkt den Blick entlang der Wertschöpfungsketten der Computerbranche auf die Einbindung des globalen Südens in die hierarchischen Strukturen der Weltwirtschaft. Es fragt nach den Möglichkeiten der Solidarisierung zur Durchsetzung besserer Arbeitsbedingungen und Verringerung der Umweltbelastungen über Ländergrenzen hinweg. Weitere Informationen finden sich unter www.pcglobal.org

Die vorliegende Dokumentation ist Teil einer Reihe von insgesamt vier Publikationen. Erschienen ist bereits: „Unsichtbare Kosten? Ungleiche Verteilung ökologischer Risiken in der globalen Computerindustrie“.

Inhalt

Abkürzungen	4
Vorwort	5
Teil I – Der Electronic Industry Code of Conduct:	
Zwischen Strategie und Dilemma	8
Freiwillige Verhaltenskodizes – eine Antwort auf die Arbeitsbedingungen in der globalisierten IKT-Industrie? Eva Völpel (WEED)	8
„Der EICC ist keine Magie, sondern ein Werkzeug unter vielen“ Interview mit Jorge Barajas (CEREAL, Mexiko).....	19
Teil II – Chinas neue Arbeitssubjekte:	
Zum Verhältnis von Organisierung und Verhaltenskodizes	25
Chinas Wanderarbeiterinnen: Dreifaches Trauma im dormitory labour regime Interview mit Pun Ngai (Chinese Working Women Network, China/Hong Kong).....	25
„Wir müssen die Arbeiterbewegung in China aufbauen!“ Interview mit May Wong (Globalization Monitor, China/Hong Kong).....	33
„CSR ist wichtig – aber es ist kein Instrument, um Arbeitsrechte durchzusetzen“ Interview mit Robin Munro (China Labour Bulletin, China)	39
Corporate Social Responsibility in China: Die Perspektiven von NGOs, Unternehmen und Regierung Sarah Bormann und Eva Völpel (WEED).....	45
Teil III – Perspektiven der internationalen Solidarität	54
Perspektiven gewerkschaftlicher Ansätze globaler Solidarität zwischen Beschäftigten Wolfgang Müller (IG Metall Bayern)	54
Chinas neues Arbeitsvertragsgesetz verlangt internationale Solidarität Wolfgang Müller (IG Metall Bayern)	55
Wie weiter mit CSR? Sarah Bormann (WEED).....	58
Literatur und Linkliste	70

Abkürzungen:

ACFTU	All-China Federation of Trade Unions
AMRC	Asia Monitor Resource Centre
CA	Corporate Accountability
CAFOD	Catholic Agency for Overseas Development
CLB	China Labour Bulletin
CoC	Codes of Conduct
CSR	Corporate Social Responsibility
CWWN	Chinese Working Women Network
EICC	Electronic Industry Code of Conduct
EMS	Electronic Manufacturing Services
ETI	Ethical Trade Initiative
FIAS	Foreign Investment Advisory Service
FSC	Fujitsu-Siemens-Computers
GC	Global Compact
GeSI	Global e-Sustainability Initiative
GM	Globalization Monitor
GUF	Global Union Federation
IFA	International Framework Agreement
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
ILO	International Labour Organisation
ITU	International Telecommunication Union
MNU	Multinationale Unternehmen
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
ODM	Original Design Manufacturer
OEM	Original Equipment Manufacturer
SACOM	Students and Scholars against Corporate Misbehaviour
SOMO	Centre for Research on Multinational Corporations, Netherlands
TNK	Transnationale Konzerne
UNEP	United Nations Environmental Programme

Vorwort

Die vorliegende Dokumentation bietet einen Einblick in die Arbeit, die WEED mit dem im Jahr 2006 ins Leben gerufene Projekt PC Global (siehe www.pcglobal.org) leistet. PC Global entstand mit dem Ziel, die Arbeits- und Umweltbedingungen entlang der Wertschöpfungskette der globalen Computerindustrie in einer größeren Öffentlichkeit zu thematisieren und Initiativen und Diskussionen für eine sozial nachhaltige Entwicklung und die Respektierung von Arbeits- und Umweltrechten in diesem Sektor anzustoßen und zu begleiten. Im Rahmen dieser Arbeit hat WEED im Winter 2006 in Kooperation mit der Rosa-Luxemburg-Stiftung (RLS), der RLS NRW und der IG Metall Berlin, Brandenburg, Sachsen die chinesischen NGO-Vertreterinnen Pun Ngai (Chinese Working Women Network, CWWN) und May Wong (Globalization Monitor, GM) auf eine Rundreise nach Deutschland eingeladen. Auf zwei Podiumsdiskussionen in Berlin und Köln berichteten sie unter dem Titel „High-Tech-Sweatshops in China. Neue Arbeitssubjekte und Organisation in Weltmarktfabriken“ über die Arbeitsbedingungen in der chinesischen Elektronikindustrie, die Entstehung neuer Klassensubjekte, Proteste und Organisationsansätze sowie Gewerkschafts- und *Corporate Social Responsibility*-Politik (CSR) in China. In einem Workshop in Berlin diskutierten Pun Ngai und May Wong zudem mit Vertreter/innen von Gewerkschaften, NGOs und sozialen Bewegungen über internationale Strategien und Perspektiven zur Stärkung von Arbeitsrechten.

Die vorliegende Broschüre dokumentiert in Form von Interviews die

Beiträge von Pun Ngai und May Wong und ergänzt sie um weitere Interviews und Artikel. Der Schwerpunkt der Dokumentation liegt dabei auf China. Da sich das WEED Projekt PC Global - beispielhaft für die gesamte Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) - mit der Computerindustrie beschäftigt, ist eine Auseinandersetzung mit China unerlässlich. Denn das Reich der Mitte ist mittlerweile zum größten Produzenten und Exporteur von IKT-Komponenten aufgestiegen. Dieser Aufstieg wird begleitet von einem rasanten gesellschaftlichen Wandel. Obwohl China immer noch v.a. landwirtschaftlich geprägt ist, verändert sich die Zusammensetzung seiner Arbeitsbevölkerung in atemberaubender Geschwindigkeit. So entstehen in den mehrheitlich an der Ostküste gelegenen Städten und Sonderwirtschaftszonen neue Arbeitssubjekte: die *Dagongmei*. Das ist die Bezeichnung für die jungen Wanderarbeiterinnen vom Land (siehe Interview Pun Ngai), die jetzt zu niedrigen Löhnen in der IKT-Industrie der Städte arbeiten. Dabei profitieren von den niedrigen Löhnen und ganz allgemein der Missachtung der Arbeits- und Umweltrechte in der IKT-Industrie in erster Linie multinationale Unternehmen, die ihre arbeitsintensive Produktion zu einem großen Teil nach China verlagert haben. Dadurch werden nicht nur die Aussichten auf bessere Arbeits- und Lebensbedingungen in China, sondern auch in anderen Ländern eingeschränkt. Ein Beispiel für den Süd-Süd-Standortwettbewerb zeigte sich im Jahr 2001 in Mexiko. Das Land bekam die Auswirkungen des konkurrenzlos billigen Angebots von Arbeitskräften

6

in China auf direkte Weise zu spüren, als zahlreiche Markenfirmen der Computerindustrie neue Fertigungsaufträge von dort abzogen und nach China vergaben, so dass die Elektronikindustrie Mexikos in eine tiefe Krise geriet und ein Großteil der Beschäftigten entlassen wurde. Bis heute wirkt der Verweis auf die billigeren Arbeitskräfte in China als wirkungsvolles Instrument, um die mexikanischen Arbeiter/innen zu maßregeln und ihre Löhne niedrig zu halten (siehe Interview mit Jorge Barajas).

Vor diesem Hintergrund ist es auch das Ziel dieser Publikation, auf den Standortwettbewerb als globales Phänomen hinzuweisen, das weltweit ein *race-to-the-bottom* in Löhnen und Arbeitsstandards in Gang gesetzt hat. In diesem globalen Standortwettbewerb hat China aufgrund seines rasanten Aufstiegs zur Weltmarktfabrik ganz real, aber auch diskursiv eine zentrale Funktion. So wird das Land nicht selten als Bedrohung für den Verlust von Arbeitsplätzen in anderen Ländern, aber auch in Bezug auf den Klimawandel dargestellt. Hyekyung Cho schreibt dazu: „... die VR China wird bei der Durchsetzung neoliberaler Reformprojekte im Westen als argumentativer Fundus genutzt, aus dem je nach Bedarf die Bewunderung Chinas oder die Furcht vor der „Gelben Gefahr“ mobilisiert werden kann.“¹ Häufig wird in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass Chinas wirtschaftlicher Aufstieg auf der Missachtung der Arbeits- und Menschenrechte basiere. Das ist zweifellos richtig und trifft ganz wesentlich auf den Niedriglohnsektor des Landes zu, zu dem auch der Bereich der Produktion und Montage von Computerkomponenten zählt. Über solche Zustände kann auch nicht das Schlagwort von der „harmonischen Gesellschaft“ hinwegtäuschen, die Chinas Staatschef Hu Jintao angesichts allzu offensichtlicher sozialer Probleme und Unzufriedenheiten in der chinesischen Gesellschaft ausgerufen hat. Doch neben einer Kritik solcher Zustände geht es auch darum, die Doppelzüngigkeit zu entlarven, die hier vor Ort nicht selten im Spiel ist, wenn China deswegen angeklagt wird. So hat der Verweis auf die mangelnde Einhaltung von Menschen-,

Arbeits-, Umwelt- und sozialen Rechten immer dann Konjunktur, wenn Chinas wirtschaftliche Stärke hiesige unternehmerische Interessen bedroht. Wenn es jedoch zum eigenen Vorteil gereicht, zollt man dem „Modell China“ und seinen Produktionsbedingungen Bewunderung. Schließlich profitiert man auch gehörig davon. So sind es in der Sparte der globalisierten IKT-Industrie bislang v.a. Konzerne aus Europa, USA, Japan und Taiwan, die von den billigen chinesischen Arbeitskräften Gebrauch machen und die Verbesserung ihrer arbeitsrechtlichen und sozialen Situation erschweren. So führte der Anstieg ausländischer Direktinvestitionen in China zwar einerseits zum Import einer *Corporate Social Responsibility*-Politik, zugleich aber auch zu einer Zunahme von Arbeitsrechtsverletzungen.² Dieser Zusammenhang stellte sich sehr deutlich dar, als die American and European Chamber of Commerce als Vertretung der europäischen und us-amerikanischen Unternehmen gegen die Reform des chinesischen Arbeitsvertragsgesetzes (siehe Artikel Wolfgang Müller) agierte und sich auch zahlreiche Unternehmen der IKT-Industrie gegen die Reform, die eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in China zum Ziel hatte, wehrten.³

Vor diesem Hintergrund befasst sich die vorliegende Broschüre mit den Arbeitsbedingungen in der chinesischen IKT-Industrie und fragt nach Strategien, mit denen eine Verbesserung der rechtlichen Situation der Arbeiter/innen erreicht werden kann. Den Ausgangspunkt dafür liefert die Beschäftigung mit der Politik der sozialen Unternehmensverantwortung, die nicht nur in Deutschland hoch angesehen ist, sondern derzeit in China als Import aus dem Westen einen neuen Boom erfährt. So beschäftigen sich Jorge Barajas (Mexiko), May Wong und Robin Munro (China) in ihren Interviews mit den Grenzen der *Corporate Social Responsibility*-Politik und diskutieren unterschiedliche Organisationsstrategien der Arbeiter/innen, das Verhältnis zu den chinesischen Gewerkschaften und die Bedeutung des geltenden Arbeitsrechts. Zwei Artikel, der erste über Verhaltenskodizes (Eva

Völpel), der zweite über CSR in China (Sarah Bormann und Eva Völpel), liefern die dafür nötigen Hintergrundinformationen. Im dritten Teil der Dokumentation wird die Frage nach den Perspektiven gestellt: Wolfgang Müller tut das für Ansätze einer gewerkschaft-

lichen bzw. internationalen Solidarität mit Chinas Arbeiter/innen, Sarah Bormann im Hinblick auf den zukünftigen Umgang mit *Corporate Social Responsibility* bzw. die mögliche Alternative eines verbindlicheren *Corporate Accountability*-Ansatzes.

Eva Völpel, Freie Mitarbeiterin bei WEED

Endnoten

- ¹ Hyekyung (2005), Chinas langer Marsch, S. 291.
- ² Wong/Chan (2006), FDI and Labour, S. 131; Zheng/Chen (2006), China moves to enhance corporate social responsibility, S. 5.
- ³ Zum Verhalten der IKT-Industrie siehe FIAS (2007), Corporate Social Responsibility, S. 60.

Teil I – Der Electronic Industry Code of Conduct: Zwischen Strategie und Dilemma

Freiwillige Verhaltenskodizes – eine Antwort auf die Arbeitsbedingungen in der globalisierten IKT-Industrie?

Eva Völpel (WEED)

Die Werbung für Computer und andere IKT-Produkte spielt mit dem Bild von Modernität und Fortschritt. Die Produktionsprozesse von Computern werden mit Bildern der klinisch reinen und weißen Fertigungsstätten der Chip-Herstellung versinnbildlicht. Mit der Realität der globalen Computerproduktion hat das allerdings wenig zu tun. In Südostasien, Mexiko und Osteuropa schufteten v.a. junge Frauen in unzähligen Montagehallen für so genannte Kontraktfertiger. Diese produzieren im Auftrag der großen Markennamen wie Dell, HP, Apple oder Fujitsu-Siemens-Computers. Ihre Rechte auf ausreichenden Arbeitsschutz, gewerkschaftliche Organisation, eine Begrenzung der Arbeitszeit und menschenwürdige Behandlung am Arbeitsplatz werden oftmals missachtet. Doch was sind die passenden Strategien, um internationalen Arbeitsrechten zum Durchbruch zu verhelfen? Fest steht zumindest, dass die Kritik an freiwilligen Ansätzen der sozialen Unternehmensverantwortung immer lauter wird. Zu deutlich zeigt sich, dass die wohlklingenden Erklärungen und Versprechen der Unternehmen weit davon entfernt sind, verwirklicht zu werden. Das zeigt auch die folgende Bestandsaufnahme für den Bereich der Computer- bzw. IKT-Hardwareindustrie.

Vom global sourcing zur globalen Verschrottung

Verstöße gegen das Arbeitsrecht beginnen häufig nicht erst in der Produktion, sondern bereits bei der Rohstoffbeschaffung. So gerieten im Zusammenhang mit dem Bürgerkrieg in der Demokratischen Republik Kongo auch IKT-Unterneh-

men in die Kritik, weil ihre Nachfrage nach dem Rohstoff Koltan, das ein wichtiger Bestandteil von Notebooks und Computern ist, die dortigen Auseinandersetzungen mit anheizte. In der Konfliktregion zwangen Rebellen die lokale Bevölkerung zur Arbeit in den Minen, zur Teilnahme am Krieg und die Frauen zur Prostitution. Im Jahr 2002 stellte der UN-Sicherheitsrat fest, dass die durch die Nachfrage enorm gesteigerten Profite aus dem Koltan-Abbau die verschiedenen Kriegsparteien des Konflikts finanzierten. Viele bezeichneten den Bürgerkrieg im Kongo, bei dem mehrere Millionen Menschen umkamen, deswegen auch schlichtweg als „Koltan-Krieg“.⁴

Unternehmensaktivitäten betreffen nicht nur das Feld der Arbeitsrechte, sondern werfen darüber hinaus allgemeine Fragen nach Menschenrechten sowie der Unterstützung von Kriegsökonomien auf. Ein anderes Beispiel hierfür ist Burma: Dort sind immer noch die IKT-Unternehmen Acer, Hitachi, LG Electronics und Siemens aktiv. Dabei ist Burma ein Land, das seit Jahrzehnten von einer Militärjunta diktatorisch regiert wird und in dem Folter, Mord, Vergewaltigungen und Zwangsarbeit für die ethnischen Minderheiten an der Tagesordnung sind. Dennoch waren Siemens und Co. selbst dann nicht zu einem Rückzug bereit, als 1994 die meisten multinationalen Unternehmen dem Aufruf der burmesischen Opposition zu einem internationalen Wirtschaftsboykott Burmas folgten.⁵

Die Forderung nach einem sozial und ökologisch hergestellten Computer beginnt nicht erst mit dem Produktionsprozess, sondern muss die Umstände der Rohstoffgewinnung und die Zustände

in dem Land, in dem sich Unternehmen ansiedeln, mit einbeziehen. Auch endet die Reise eines Computers nicht mit seinem Verkauf an den Kunden. Die giftigen Stoffe, die bereits in der Produktion zum Einsatz kommen und Umwelt, Arbeiter/innen und Anwohner/innen vergiften, werden dann wieder zum Thema, wenn die alten Computer, Tastaturen und Monitore entsorgt werden müssen und nach der Nutzung der Produkte der Schrott zurück bleibt. Die Lebenszyklen

von Computer & Co. werden dabei immer kürzer, weil die Markenunternehmen auf Grund des hohen Konkurrenz- und Innovationsdrucks in immer kürzeren Abständen neue Produkte auf den Markt bringen, die - um den Umsatz zu steigern - häufig nicht mehr mit dem Vorgängermodell kombinierbar sind und so zum Kauf einer komplett neuen Ausrüstung zwingen oder „verführen“. So gelangen immer größere Mengen der giftigen Bestandteile in den Stoffkreis-



Elektronikfabrik in China

Quelle: Asia Monitor Resource Centre

lauf. Und obwohl in Deutschland die Hersteller zur Zurücknahme der Altgeräte verpflichtet sind, kommt es immer wieder zu illegalen Schrottexporten über den Hamburger Hafen nach Asien und Afrika.⁶

Die globale Produktionsstruktur der IKT-Industrie

Weltweit wuchsen die Exporte von Elektronikkomponenten, die zu einem großen Teil in der IKT-Industrie ihre Verwendung finden, im Schnitt um 2,7% pro Jahr an, so dass der Wert des weltweiten Handels mit solchen Produkten mittlerweile höher ist, als der von Agrar- und Textilprodukten zusammen. In der Produktion von Elektronikkomponenten waren 2004 rund 18 Millionen Menschen beschäftigt, der Großteil davon in China, das allein 35% der Beschäftigung dieses Sektors stellte.⁷

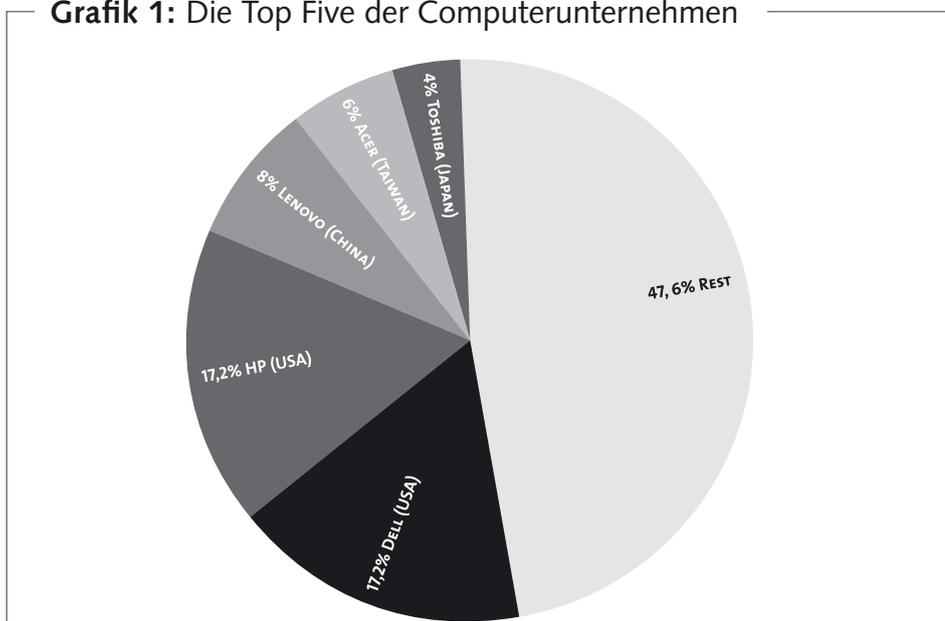
Innerhalb des IKT-Sektors hat kaum eine andere Industrie in den vergangenen Jahren eine so durchgreifende Umstrukturierung wie die Computerindustrie erfahren. Vor dem Hintergrund extrem kurzer Zyklen von Produktinnovation und Kapitalverwertung sind alle großen Markennamen der Branche wie IBM, Apple, Dell, Fujitsu-Siemens oder HP dazu übergegangen, den Schritt der Produktfertigung auszulagern und nahezu „fabriklos“ zu arbeiten. In den Händen der technologieführenden Markenunternehmen, den *Original Equipment Manufacturers* (OEM), verbleiben Forschung, Entwicklung und Design sowie das Marketing. Dagegen sind die Montage der Komponenten, z.T. auch der Endprodukte, sowie häufig die gesamte Logistik, Teilebeschaffung und auch Reparatur- und Montagedienste, an so genannte Kontraktfertiger oder *Electronic Manufacturing Services* (EMS)

übergegangen.⁸ Die Kontraktfertigung stellt heute zwischen 15-20% der Wertschöpfung der globalen IKT-Produktion dar.⁹ Aus der Menge der weltweit operierenden Kontraktfertiger stechen sechs wegen ihrer Größe hervor: So verfügten die us-amerikanischen und kanadischen Kontraktfertiger Sanmina-SCI, Celestica, Jabil Circuit, Solectron und Flextronics im Jahr 2005 über jeweils 50 000 bzw. 92 000 Beschäftigte (Flextronics). Der taiwanesischer Kontraktfertiger Hon Hai Foxconn beschäftigte über 166 000 Arbeiter/innen, davon allein 100 000 in China.¹⁰ Die Kontraktfertiger wiederum beziehen Komponenten von herkömmlichen Zulieferunternehmen, die eben-

falls bei Sub-Sublieferanten einkaufen. Die Branche zeichnet sich also auf der einen Seite durch ein hohes Maß an *outsourcing* und eine unübersichtliche Produktionsstruktur aus. Auf der anderen Seite ist sie durch eine starke Konzentration auf einzelne Unternehmen gekennzeichnet (siehe Grafik 1: Die *Top Five* der Computerunternehmen).

Die Auslagerung der Produktion ging einher mit einer massiven Verlagerung (*offshoring*) an Niedriglohnstandorte - zunächst nach Mexiko, Osteuropa und südostasiatische Länder wie Taiwan oder Südkorea. Im Zuge der Krise der New Economy im Jahr 2001 fand die Verlagerung dann v.a. nach China statt,

Grafik 1: Die Top Five der Computerunternehmen



Quelle: IDC, 19.10.2006

wo heute etwa 30% der weltweiten IKT-Kontraktfertigung abgewickelt wird.¹¹ Neben us-amerikanischen, japanischen und europäischen Konzernen verlagerten Anfang der 1990er Jahre auch koreanische und taiwanesischer Unternehmen, die sich in verschiedenen *high-end*-Sparten der Computerindustrie marktführend etablieren konnten, Teile ihrer Produktion aus Taiwan und Korea, aber auch aus Indonesien, Thailand, den Philippinen oder Singapur nach China. Heute ist die Wertschöpfungskette, die ein einzelner PC nimmt, so globalisiert, dass seine Einzelteile oft aus mehr als zehn verschiedenen Ländern stammen.¹²

Schufften in den High-Tech-Sweatshops

Die in der IKT-Industrie vorherrschenden Arbeitsverhältnisse erklären sich zu einem Teil aus der Art und Weise, wie diese organisiert ist. Anders als in der Textilindustrie zeichnet sich die Produktion von z.B. PC-Hardware durch hoch technologisierte Fertigungsverfahren und Montagelinien aus, an denen die Motherboards, Monitore, Akkus, Hard Disks, Tastaturen und Mäuse hergestellt werden. Zugleich sind jedoch die Massen der Arbeiter/innen in der Kontraktfertigung mit unqualifizierten Tätigkeiten am Fließband beschäftigt

und führen dort die klassische monotone Serienfertigung aus. Weil sich die IKT-Branche durch einen extrem harten Konkurrenz- und Preiskampf auszeichnet, sind die Arbeitsbedingungen in der dortigen Produktion fortwährenden Flexibilisierungs- und Sparmaßnahmen unterworfen. Diese werden v.a. auf dem Rücken der Montage-Arbeiter/innen ausgetragen. Sie sehen sich mit niedrigen, oft nicht-existenzsichernden Löhnen, unzureichenden oder nicht-existierenden Arbeitsschutzmaßnahmen und Wochenarbeitszeiten bis zu 70 Stunden konfrontiert. Da die Arbeitszeiten nach Auftragslage schwanken, kommt es in Stoßzeiten der Produktion oft zu einer enormen Erhöhung der Arbeitszeit durch Überstunden und in Auftragsflauten zu Entlassungen. Diese an die Arbeiter/innen weitergegebenen Flexibilitätsanforderungen sind ein Grund dafür, warum in der Branche v.a. auf befristete Verträ-

ge sowie Zeit- und Leiharbeiter zurückgegriffen wird. Diese Arbeitsverhältnisse hebeln den Kündigungsschutz und oft auch soziale Absicherungsmechanismen aus. Zudem erschweren die flexiblen Beschäftigungsformen und der hohe Wechsel der Beschäftigten auch ihre kollektive Organisation im Betrieb.¹³ Dies ist ein Grund, weshalb der Grad der gewerkschaftlichen Organisation in der Branche relativ niedrig ist. Des Weiteren sind die Fabriken häufig in Gebieten angesiedelt, die traditionell durch eine niedrige Gewerkschaftspräsenz gekennzeichnet sind oder aber sie befinden sich in Sonderwirtschaftszonen. Dort ist gewerkschaftliche Organisation verboten oder durch die Kontrolle und Schikanie der Beschäftigten durch Sicherheitsdienste und staatliche Repression extrem erschwert.¹⁴ So werden die Produktionsstandorte der globalen IKT-Industrie zu High-Tech-Sweatshops.

Die ILO Kernarbeitsnormen

Mindestens zwei Drittel der Mitgliedsstaaten der International Labour Organisation (ILO) haben die ILO Kernarbeitsnormen ratifiziert. Damit verpflichteten sie sich zur Umsetzung der Normen in nationales Recht. Die Kernarbeitsnormen sind auch in den Menschenrechtspakten und -erklärungen der UNO enthalten und werden in zahlreichen internationalen Verträgen immer wieder bekräftigt. Sie erlangten dadurch den Status universaler Menschenrechte. Die Normen umfassen:

- das Verbot der Zwangs- oder Pflichtarbeit (Konvention Nr. 29),
- das Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit (Konvention Nr. 105),
- das Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (Konvention Nr. 87),
- das Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechts auf Kollektivverhandlungen (Konvention Nr. 98),
- das Verbot von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (Konvention Nr. 111),
- das Übereinkommen zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung (Konvention Nr. 100),
- das Verbot von Kinderarbeit (Konvention Nr. 138),
- das Übereinkommen zur sofortigen Abschaffung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Sklaverei, Prostitution etc.) (Konvention Nr. 182).

Blick zurück: Entstehung und Boom der Politik der Corporate Social Responsibility

Mit den *outsourcing-* und *offshoring-*Strategien multinationaler Unternehmen gewann die Debatte über Strategien zur Durchsetzung von Arbeitsrechten weltweit an Bedeutung. In diesem Zusammenhang stieß die Politik der *Corporate Social Responsibility* (CSR), die

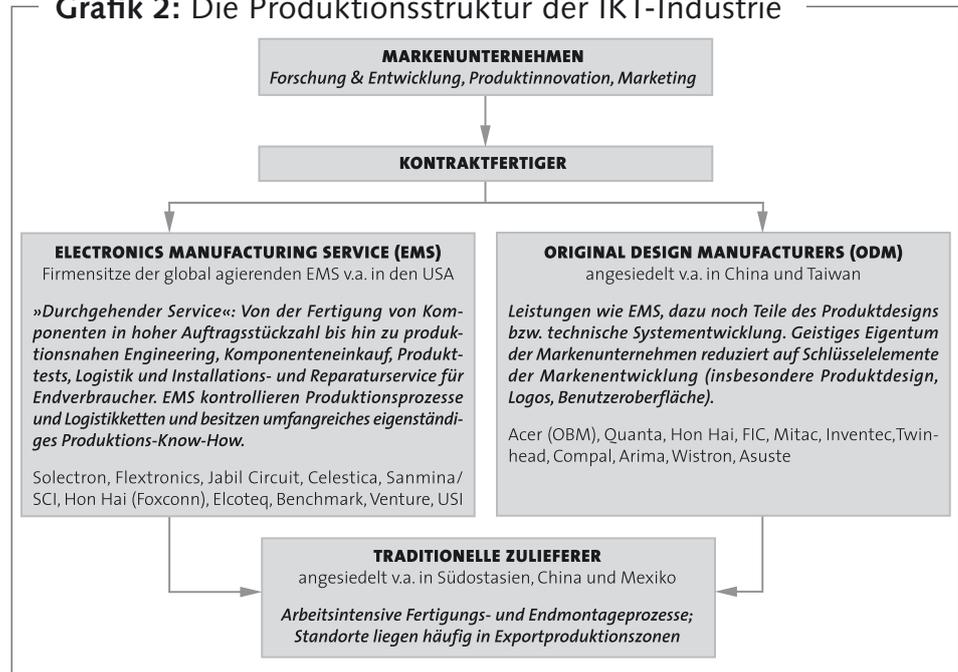
aktiv von Weltbank und EU beworben wird, auf weite Verbreitung und allgemeine Akzeptanz. CSR steht für sozial und gesellschaftlich verantwortungsbewusstes Handeln von Unternehmen. Eines der Instrumente von CSR sind Verhaltenskodizes (*Codes of Conduct*, CoC).¹⁵ Während in Branchen wie z.B. der Textil-, Lebensmittel- oder Spielzeugindustrie bereits eine lange Erfahrung mit diesem Instrument besteht, spielt es

in der IKT-Industrie erst seit wenigen Jahren eine Rolle.

Historisch betrachtet ist der Boom der CSR-Politik eng verbunden mit der neoliberalen Globalisierung. Noch in den 1970er Jahren kritisierten die Länder des Südens aus einer gewissen Stärke heraus die neue internationale Arbeitsteilung, die ihnen die Rolle der verlängerten Werkbank zuwies. Sie stellten Forderungen nach einer verbindlichen Regulierung von transnationalen Kon-

zernen (TNK) auf, da diese als Teil des Problems der Unterentwicklung angesehen wurden. Mit dem Siegeszug der neoliberalen Politik und Ideologie veränderte sich jedoch die Situation. Nicht zuletzt aufgrund der starken Abhängigkeit von ausländischen Investitionen gelten die TNK heute als Problemlöser und Agenten eines fortschrittlichen Wandels. Sie sind es, die sich scheinbar an vorderster Front für sozial ethisches Verhalten engagieren, von dem ange-

Grafik 2: Die Produktionsstruktur der IKT-Industrie



Quelle: ILO (2007), Production of electronic components, S. 62
und Lüthje (2006), Electronics Contract Manufacturing, S. 22

lich alle in einer vermeintlichen *win-win*-Situation profitieren.

Zu diesem Siegeszug haben indirekt auch Gewerkschaften, NGOs und die globalisierungskritische Bewegung beigetragen. Aus der Defensive heraus setzten sie in den 1990er Jahren auf eine Politik der CSR als Reaktion auf die sich weltweit verschlechternden Arbeitsbedingungen und einen Rückgang der Verhandlungsmacht der Gewerkschaften.¹⁶ Da im Zuge einer Liberalisierungs- und Re-Regulierungspolitik der Regierungen von diesen nicht viel zu erwarten war, appellierte man an die Unternehmen. Diese neue Strategie nahm ihren Anfang in der Textil- und Lebensmittelindustrie und wurde begleitet von Konsument/innen- und Öffentlichkeitskampagnen, die das Verhalten der Unternehmen

aufdeckten und skandalisierten. Dabei richtete sich der Fokus von Anfang an v.a. auf die Arbeits- Menschen- und Umweltrechte im Süden.

Heute hat sich das Bild gewandelt. Das öffentliche Bewusstsein, insbesondere der Konsument/innen, ist angewachsen und der Markt für fair gehandelte und ökologisch verträglich hergestellte Produkte nimmt stetig zu. Fair gehandelte Produkte fristen nicht mehr nur ein Nischendasein, und selbst Discounter wie Lidl nehmen sie in ihr Sortiment auf. Weltweit gibt es einen regelrechten „code rush“¹⁷ der TNK (wenngleich sich auch weiterhin etliche Unternehmen hartnäckig weigern, Verhaltenskodizes einzuführen). Unternehmen sind z.T. auf die soften Verpflichtungen der unternehmenseigenen Verhaltenskodizes ein-

geschwenkt, um härteren Maßnahmen entgegenzuwirken. Das gilt selbst für solche Unternehmen, die sich als Antwort auf den fortwährenden Druck und die Kritik von NGOs, Gewerkschaften und mit der UN verbundenen Organisationen wie der ILO so genannte *multistakeholder*-Kodizes (siehe Kasten 2) gegeben haben. Unternehmen nutzen bei *multistakeholder*-Kodizes den Raum der Verhandlungsarena für Manöver im ‚ethischen Minenfeld‘¹⁸, um Prestige und Schutz vor weitergehenden Forderungen zu erhalten.¹⁹ Zudem entstand mit dem Boom der CSR-Politik auch eine regelrechte CSR-Industrie und ein „Markt für Ethik“, auf dem der Fokus weg von den politisch umkämpften Fragen globaler Arbeitsbedingungen hin zu einer technokratisch und managementorientierten Sichtweise rückte. Im Vordergrund steht nun die profitable Organisation des Managements und der administrativen Verwaltung der Kodizes. Zum Thema wird folglich zunehmend das Ausfüllen und Verwalten von Formblättern und Berichten, die Organisation von Schulungsmaßnahmen für das Management usw. Der eigentliche Konflikt zwischen den Interessen der TNK und den Forderungen der Arbeiter/innen rückt dagegen in den Hintergrund.²⁰

Der Boom der CSR-Politik führt zu ihrer Professionalisierung und Kommerzialisierung, nicht jedoch zu ihrer effizienten Umsetzung. Ganz im Gegenteil bewerten NGOs und Gewerkschaften die Ergebnisse der CSR-Politik als ernüchternd.²¹ Dazu führten v.a. auch die Erfahrungen der Süd-Akteure, die die Kodizes in ihrer konkreten Arbeit vor Ort als ein Instrument zur Verhandlung mit den Unternehmen einsetzen, während sie im Norden häufig im Zusammenhang mit Öffentlichkeits- und Konsument/innenkampagnen genutzt werden.²²

So richtet sich die zentrale Kritik an den Kodizes gegen die Umsetzung der formulierten Mindeststandards. Die bisher umfangreichste Studie über die Auswirkungen von Verhaltenskodizes auf Beschäftigte im Süden, die von der britischen Ethical Trade Initiative (ETI) beim Institute for Development Studies in Auftrag gegeben wurde und deren Ergebnisse auch auf die IKT-Industrie zu übertragen sind, kam zu

dem Ergebnis, dass durch die bisherige Praxis der Verhaltenskodizes meist nur vorübergehende und punktuelle Verbesserungen für die Arbeiter/innen entstanden. Die Studie identifiziert den Druck auf Zulieferer bei Preisen und Lieferzeiten als die Schlüsselfaktoren, die einer systematischen Verbesserung der Arbeitsbedingungen entgegenstehen.²³ Darüber hinaus gibt es weitere Kritik:

- Unternehmenseigene Verhaltenskodizes bleiben oft hinter den Standards der ILO-Kernarbeitsnormen zurück.
- Sie beinhalten keine verbindlichen Verpflichtungen, es existieren keine Beschwerde- und Sanktionsmechanismen.
- Oftmals fehlt ein unabhängiges Monitoring in den Betrieben. Z.T. führen es die Unternehmen selbst durch, z.T. geschieht es durch externe Wirtschaftsunternehmen, die finanziell von ihrem Auftraggeber abhängig sind. Das Monitoring findet nur punktuell und nicht permanent statt, es könnte sinnvoll jedoch nur durch die Arbeiter/innen selbst durchgeführt werden.
- Arbeiter/innen werden bei der Erarbeitung und Umsetzung der Kodizes oft nicht beteiligt. Häufig finden die Verhandlungen ausschließlich mit NGOs aus dem Norden statt.
- Die Beschäftigten werden über die Inhalte der Kodizes selten ausreichend informiert.
- Unternehmen ziehen es z.T. vor, den Zulieferern, die die Kodize-Normen nicht erfüllen, die Aufträge zu entziehen, statt finanzielle Ressourcen und Know-How zur Verfügung zu stellen, um die Missstände zu beheben und so auch die Arbeitsplätze der dortigen Beschäftigten zu sichern.
- Verhaltenskodizes oder andere CSR-Maßnahmen dienen zur PR-wirksamen Imagepflege. Unternehmen ist mit ihren verfügbaren finanziellen Mitteln eine viel größere Inszenierung in der Öffentlichkeit möglich. So haben es NGOs und andere Akteure schwer, in der Öffentlichkeit gegen die wohlklingenden Erklärungen der Unternehmensberichte Gehör zu finden.

Einstieg mit Verspätung: CSR-Politik in der Elektronikindustrie

Die relative kurze Geschichte der CSR-Politik in der Elektronikindustrie hängt stark von dem „sauberen“ Image der Branche ab. Kritik an der Verwendung des „unsichtbaren Gifts“, der hohen Gesundheitsbelastung, der Umweltverschmutzung usw. blieb lange Zeit aus oder wurde häufig nicht gehört. In Westeuropa engagieren sich NGOs erst seit wenigen Jahren auf dem Feld der Elektronikindustrie und die Gewerkschaften konzentrieren sich aktuell noch weitgehend auf Abwehrkämpfe gegen Verlagerungen an Niedriglohnstandorte. Mit der Zunahme des öffentlichen Drucks entwickelten jedoch auch Unternehmen der Elektronikindustrie verstärkt CSR-Aktivitäten.²⁴

Im Januar 2004 startete die internationale Hilfsorganisation Catholic Agency for Overseas Development (CAFOD) mit Unterstützung von Gruppen und NGOs aus Mexiko, Thailand und Hong Kong ihre Kampagne „Clean up your Computer“²⁵, in der sie beispielhaft die Arbeitsbedingungen in der mexikanischen und chinesischen Elektronikindustrie skandalisierte und darauf abzielte, als erstes mit den Unternehmen Dell, IBM und HP einen einheitlichen Branchenverhaltenskodex zu verhandeln. Zur damaligen Zeit hatte sich nur HP einen Verhaltenskodex für seine Zulieferer gegeben (Supplier Principles, Januar 2004), im April 2004 war IBM mit den Suppliers Conduct Principles nachgezogen, wenig später folgte Dell. Alle drei unternehmenseigene Verhaltenskodizes blieben jedoch hinter den ILO-Kernarbeitsnormen zurück. Auf Grund des großen öffentlichen Drucks einigten sich HP, IBM und Dell sowie fünf Kontraktfertiger schon im Oktober 2004 in Verhandlungen mit CAFOD und weiteren an der „Clean-up-your-computer“-Kampagne beteiligten NGOs auf einen branchenweiten Verhaltenskodex, den Electronics Industry Code of Conduct (EICC). Aus Unternehmensperspektive verfügt ein branchenweiter Kodex vor allem über den Vorteil, dass die einzelnen Markenunternehmen an die Zulieferer jetzt mit einheitlichen Forderungen herantreten können. Das erklärte Ziel des EICC ist

es, Arbeits- und Umweltstandards in der Zuliefererkette umzusetzen, wozu der EICC Mindeststandards formuliert. Sie legen u.a. fest, dass es nicht zum Einsatz von Kinder- und Zwangsarbeit kommen darf, begrenzen die wöchentliche Arbeitszeit auf maximal 60 Stunden inklusive Überstunden, geben vor, dass sich die Entlohnung der Arbeiter/innen an der nationalen Gesetzgebung orientieren muss und Überstunden höher entlohnt werden sollen, untersagen die Diskriminierung und „inhumane“ Behandlung am Arbeitsplatz und machen Vorgaben für Arbeitsschutzmaßnahmen.²⁶ Allerdings enthält die Regelung zur Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf maximal 60 Stunden den Zusatz „außer in Notfällen oder ungewöhnlichen Situationen“, was einer Missachtung der 60-Stunden-Regelung Tür und Tor öffnet. Erwähnt wird auch nicht, dass Überstunden freiwillig geleistet werden müssen. Das Recht auf Vereinigungsfreiheit wird nicht grundsätzlich, sondern nur in Abhängigkeit von der jeweiligen nationalen Gesetzgebung gewährt und das Recht auf kollektive Tarifverhandlungen für die Belegschaft fehlt vollständig. Damit bleibt der EICC hinter den ILO-Kernarbeitsnormen und auch den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen zurück. Auch im Bereich der Umweltstandards erfüllte der EICC nicht die Forderungen von NGOs und Gewerkschaften. So fehlen Regelungen zur Herstellerverantwortlichkeit im Bereich der Rücknahme und des Recyclings von Computermüll und Verpflichtungen auf Modelle eines so genannten *clean electronics*, die eine längere Lebensdauer der Produkte, schadstofffreie Computermodelle und damit ihre einfachere Entsorgung umfassen. Völlig außen vor sind zudem Regelungen über das Verhalten der Unternehmen an ihren Fabrikstandorten, d.h. in Bezug auf Wasserverbrauch, Materialpolitik und die Entsorgung von Abwässern und Chemikalien geblieben.²⁷

Bis heute unterzeichneten den EICC 26 Unternehmen - Markenfirmen sowie Kontraktfertiger -, jedoch nicht das deutsch-japanische Unternehmen Fujitsu-Siemens-Computers (FSC). Der aus Siemens Nixdorf hervor gegangene Konzern verfügt lediglich über einen

unternehmenseigenen Verhaltenskodex, der nicht öffentlich ist. Zudem ist FSC Mitglied des UN Global Compact, kommt dort allerdings den Kommunikationsanforderungen nur unzureichend nach.

Der EICC verfolgt keinen wirklichen *stakeholder*-Ansatz wie z.B. der Verhaltenskodex für die Textilindustrie, der von der Kampagne für saubere Kleidung hervorgebracht wurde. NGOs werden zu so genannten *stakeholder*-Treffen ledig-

lich eingeladen, um die Arbeit der am EICC beteiligten Unternehmen und der Global e-Sustainability Initiative GeSI (s.u.) zu kommentieren. Sie bestimmen aber weder die Agenda, noch verfügen sie über Einflussmöglichkeiten auf Entscheidungsprozesse. Eine Zusammenarbeit mit Arbeiter/innen, lokalen NGOs aus den Produktionsländern oder Gewerkschaften wird von Seiten des EICC bzw. GeSI nicht gesucht oder gar gefördert. Da die Treffen in der Regel nicht an



Arbeiterinnenwohnheim in Shenzhen/China

Foto: Sarah Bormann

den Produktionsstandorten stattfinden, macht dies eine Teilnahme für viele lokale Gruppen auf Grund der Kosten und/oder der Sprachprobleme unmöglich.²⁸ Zu einem in Deutschland stattfindenden Treffen im Jahr 2006 wurden z.B. schätzungsweise weit über zwei Drittel der Vertreter/innen der Unternehmen von Unternehmensseite aus eingeflogen. Bei der Debatte über die Teilnahme von Arbeiter/innen und ihren Repräsentant/innen aus den Produktionsländern wurde dagegen laut über die Möglichkeit einer Video-Übertragung nachgedacht. Bis heute hat sich an den allgemeinen Unzulänglichkeiten des EICC nichts getan und NGOs, die den EICC kritisieren, werden lediglich zu Anhörungen eingeladen, nicht jedoch zu Verhandlungen. An diesen Anhörungen nehmen zudem in der Regel lediglich Vertreter/innen von NGOs und privaten wissenschaftlichen Institutionen aus dem Norden, nicht jedoch aus dem Süden teil.

Zur Umsetzung des EICC bildete sich im Januar 2005 eine Implementierungsgruppe. Diese ging noch im gleichen Jahr mit der GeSI Supply Chain Working Group eine Kooperation ein. Hinter GeSI verbirgt sich die Global e-Sustainability Initiative, ein vom United Nations Environmental Programme (UNEP) und der International Telecommunication Union (ITU)²⁹ unterstützter Zusammenschluss von mittlerweile 25 IKT-Dienstleistern und -Herstellern.³⁰ GeSI hat nach eigenen Angaben die Mitgestaltung der Nachhaltigkeitsdebatte im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie zum Ziel. Dafür verfassen die an GeSI beteiligten Unternehmen in der Supply Chain Working Group Stellungnahmen, auf welche Weise GeSI dazu beitragen kann, den sozialen und ökologischen Problemen in den Zulieferstrukturen effektiv zu begegnen.³¹ Denn die neuen Produktionsstrukturen haben dazu geführt,

dass die Markenhersteller (v.a. HP) selbst kaum noch über eine eigene Produktion verfügen. Und so geht es folglich primär um die Kontrolle und Überwachung der Zulieferketten. So haben GeSI und EICC gemeinsam eine software-gestützte Verfahrensweise zur Befragung der Zulieferer erarbeitet. Zudem wurde eine Pilotinitiative gestartet, nach der bei den Zulieferern aller Unternehmen ein Audit durch ein externes Unternehmen durchgeführt werden soll.³² Das Problem ist jedoch, dass in diese Initiativen weder Gewerkschaften noch unabhängige NGOs eingebunden sind, noch die Ergebnisse für die Öffentlichkeit nachvollziehbar gemacht werden.³³ Der Forderung nach Transparenz wird das Argument des Vertragsgeheimnisses entgegen gehalten. Daneben gibt es jedoch ein strukturelles Problem, das selten zur Sprache kommt: So existiert das grundsätzliche Problem, dass die Preise und Lieferzeiten, die die Markenfirmen gegenüber ihren Zulieferern durchsetzen, einer systematischen Verbesserung der Arbeitsbedingungen entgegenstehen.

Die hohe Flexibilität in der IKT-Branche wird verursacht durch die kurzen Innovationszyklen und den rasanten Preisverfall für die Produkte, hinzu kommen Saisongeschäfte und Marktschwankungen. Die Unternehmen reagieren darauf mit dem hohen Einsatz

von Leiharbeit und befristeten Arbeitsverhältnissen, Entlassungen und exorbitanten Überstunden. Die niedrigen Löhne in der Produktion spiegeln die Gewinnverteilung in der Wertschöpfungskette wider. So sind es vor allem die Hersteller der Betriebssysteme und Mikroprozessoren, die hohe Gewinne machen, wogegen in der Produktion selbst die Gewinnmargen niedrig sind.

Eine abschließende Bewertung des EICC muss der Tatsache Rechnung tragen, dass seit Jahren ein sich dahin schleppender Prozess über seine Implementierung und die anzuwendenden Audit-Verfahren in Gang ist, ohne dass es bislang zu nennenswerten Ergebnissen gekommen wäre. Abgesehen von der grundsätzlichen Kritik am freiwilligen Charakter der Kodizes ist zudem auf die fehlende Einbindung sogenannter *stakeholder*, die inhaltlichen Defizite des Codes an sich sowie die fehlende Transparenz in seiner Umsetzung zu verweisen. Trotz all dieser Defizite setzen einige NGOs - nicht selten auf Grund mangelnder Alternativen - in ihrer täglichen Arbeit auf den EICC. Unter welchen Voraussetzungen und Einschränkungen sie das tun, davon zeugen die Interviews mit Jorge Barajas, May Wong und Robin Munro in dieser Dokumentation.

Abkommen, Kodizes und Initiativen sozialer Unternehmensverantwortung

Firmeneigene Verhaltenskodizes von Unternehmen

Mit einem Verhaltenskodex (Code of Conduct, CoC) verpflichtet sich ein Unternehmen dazu, bestimmte soziale oder auch ökologische Standards und Prinzipien einzuhalten. Neben unternehmenseigenen CoC gibt es auch Codes, die für mehrere Unternehmen einer Branche gültig sind. In der Regel orientieren sich die Kodizes inhaltlich an den ILO-Kernarbeitsnormen. Zum Teil bleiben sie aber auch deutlich hinter diesen zurück. Mittlerweile haben fast jedes große Markenunternehmen und auch viele Zulieferunternehmen einen CoC. Verhaltenskodizes können sich dabei entweder nur auf das Unternehmen oder auch auf die Zulieferketten beziehen. Neben ihren Inhalten unterscheiden sich auch die Überwachungsmechanismen (das Monitoring) zur Einhaltung der Kodizes stark. In manchen Unternehmen gibt es keinerlei Mechanismen zur Überprüfung der Einhaltung, andere beauftragen unternehmenseigene Stellen oder auch externe Unternehmen. Eine Ausnahme bilden Verhaltenskodizes mit *multistakeholder*-Ansätzen. Ihre Ausarbeitung und Umsetzung leistet nicht allein das Unternehmen, sondern sie wird gemeinsam und in Verhandlungen mit *stakeholdern* wie NGOs, Regierungsstellen und Gewerkschaften erbracht. In der Regel stellen diese CoCs weiter reichende Standards auf und beinhalten eine unabhängige Überwachung. Allerdings existieren multistakeholder-Kodizes bislang nur in geringer Anzahl.

Der UN Global Compact

Der UN Global Compact (GC) aus dem Jahr 1999 ist ein Verhaltenskodex der UNO. Die Teilnahme für Unternehmen ist denkbar einfach: Es bedarf lediglich einer Erklärung ihrer Mitarbeit, mit der sie auch die Richtlinien des GC akzeptieren. Hierzu zählen die Einhaltung der Menschenrechte, des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen und die Abschaffung von Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Des Weiteren stellt der GC Anforderungen bezüglich Umweltverantwortlichkeit und der Bekämpfung von Korruption, Bestechung und Erpressung an die Unternehmen.

Bislang haben über 2500 Unternehmen den GC unterzeichnet, darunter auch Unternehmen wie z.B. Shell oder Bayer, die wiederholt wegen massiver Verletzungen von Arbeits- und Umweltrechten aufgefallen sind. Möglichkeiten für eine Überprüfung der Umsetzung des GC in den Betrieben bestehen nicht. Verpflichtend ist lediglich, dass die Unternehmen die Fortschritte und Probleme bei der Umsetzung des GC bekannt geben. Die Inhalte der Unternehmensberichte werden jedoch weder überprüft, noch gibt es für deren Anfertigung spezielle Anforderungen. Kommen Unternehmen der Berichtspflicht zweimal nicht nach, wird die Teilnahme am GC als beendet angesehen. Zu solch einem Fall ist es bisher jedoch nicht gekommen.

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Die Leitsätze sind ein von der OECD verabschiedeter Verhaltenskodex, der eine Empfehlung der Regierungen an Unternehmen darstellt. Sie beziehen sich auf internationale Verpflichtungen wie die Menschenrechte und die Kernarbeitsnormen der ILO sowie das Prinzip der Nachhaltigkeit und der Vorsorge. Die Empfehlungen in den Leitsätzen schließen Fragen der Transparenz, der Arbeitsbeziehungen, des Umweltschutzes, der Korruptionsbekämpfung, Verbraucherinteressen, Wissenschaft und Technologie sowie Wettbewerbs- und Steuerfragen ein.

Die Leitsätze gelten für alle transnationalen Konzerne (TNK), deren Hauptsitz in einem der Unterzeichnerstaaten liegt und betreffen dann die Aktivitäten eines solchen Unternehmens in jedem Land. Für die Überprüfbarkeit ihrer Einhaltung gibt es nationale Kontaktstellen, bei denen auch Beschwerdeverfahren eröffnet werden können: Verstößt ein Unternehmen gegen die Leitsätze, kann jede/r bei der nationalen Kontaktstelle Beschwerde einreichen. Nimmt die Kontaktstelle die Beschwerde an, kommt es zu einem Vermittlungsverfahren. Scheitert dieses, muss die nationale Kontaktstelle bekannt geben, dass das Unternehmen gegen die Leitsätze verstoßen hat und evtl. Empfehlungen aussprechen. Jedoch überprüft die Kontaktstelle später nicht, ob und wie ein Unternehmen die Empfehlungen umgesetzt hat.

Internationale Rahmenabkommen

Internationale Rahmenabkommen (International Framework Agreement, IFA) sind die gewerkschaftliche Variante der Verhaltenskodizes. Es handelt sich dabei um Verträge, die zwischen Globalen Gewerkschaften (GUF – Global Union Federation) und transnationalen Unternehmen abgeschlossen werden. Bislang beschränken sie sich jedoch weitgehend auf westeuropäische Unternehmen und auf jene Branchen, in denen Gewerkschaften traditionell stark sind. Allerdings gibt es z.B. auch ein Rahmenabkommen mit H&M, einem Unternehmen, das in Deutschland Betriebsratsgründungen behindert. IFAs können nicht nur für den Konzern, sondern auch für die Zulieferkette Gültigkeit besitzen. Ihre Basis stellen die ILO-Kernarbeitsnormen dar, meistens enthalten sie aber weitergehende Verpflichtungen. Mit ihrer Überwachung ist eine Kommission beauftragt, die sich aus Unternehmer- und Arbeitnehmervertreter/innen zusammensetzt.

Die mexikanische Elektronikindustrie

Mexikos Elektronikindustrie zählt zu den größten weltweit und trägt 30% zu den Gesamtexporten des Landes bei. Vor allem nach Verabschiedung des NAFTA-Freihandelsvertrags zwischen Kanada, den USA und Mexiko im Jahr 1994, haben sich zahlreiche Kontraktfertiger der Elektronikindustrie in Mexiko angesiedelt. Die größten sind Solectron, Sanmina-SCI, Flextronics, Pemstar und Jabil. Z.T. beschäftigten sie bis zu 10 000 Arbeiter/innen.

Das NAFTA-Abkommen bietet den Unternehmen der Elektronikindustrie bestimmte Vorteile wie z.B. niedrige oder gar keine Zölle. Darüber hinaus ist Mexiko als Standort v.a. wegen seiner niedrigen Löhne und seiner geographischen Nähe zu den USA gefragt. 94% der Exporte aus der mexikanischen Elektronikindustrie gehen in die USA. Mexiko ist damit zur billigen Werkbank für seinen großen Nachbarn geworden. Die Arbeiter/innen in den Produktionsstätten der Elektronikkontraktfertiger arbeiten v.a. in der Endmontage. Die dafür benötigten Bauteile importiert Mexiko zu 90% aus dem Ausland, v.a. aus China, Taiwan, Hong Kong, Malaysia oder Japan.

Als 2001 weltweit die Krise der IKT-Industrie ausbrach, stürzte dies auch die mexikanische Elektronikindustrie in den Jahren 2001-2003 in eine schwere Krise und Mexiko verlor Anteile am us-amerikanischen Markt an China. So konnte China seinen Marktanteil für PCs in den USA zwischen 2001 und 2003 von 4,23% auf 28,19% ausbauen. Zeitgleich ging der mexikanische Anteil von 14,34% auf 10,87% zurück. Mexiko und China konkurrieren jedoch auch um den innermexikanischen Markt: So hat China seinen Anteil am mexikanischen Markt zwischen 2000 und 2003 von 4,01% auf 29,09% ausgebaut.³⁵ Infolge gingen im mexikanischen Bundesstaat Jalisco rund 45 000 Arbeitsplätze verloren, die direkt oder indirekt von der Branche abhingen.³⁶ Gleichzeitig sanken die Auslandsinvestitionen um 514 Millionen US-Dollar. Allerdings erholte sich ab 2003 die Industrie wieder. Derzeit gibt es in Mexiko rund 1300 Firmen der Elektronikindustrie, 56% davon sind Maquilas. Die Elektronikindustrie beschäftigt 380 000 Arbeiter/innen. 50-60% werden über Leiharbeitsfirmen eingestellt. Sie erhalten zeitlich befristete Verträge, die z.T. nur einen Monat gelten. Ihre Situation ist durch Rechtlosigkeit und Ausbeutung gekennzeichnet: Extrem lange Arbeitszeiten gehen mit äußerst niedrigen Löhnen einher, es kommt zu Repressalien und Diskriminierung am Arbeitsplatz, Arbeitsschutzmaßnahmen werden nicht eingehalten. Daneben werden der gewerkschaftlichen Vereinigungsfreiheit und kollektiven Tarifverhandlungen faktisch ein Riegel vorgeschoben.³⁷

Die mexikanischen Gewerkschaften

Die traditionellen mexikanischen Gewerkschaften, in der Mehrzahl Betriebsgewerkschaften, zeichnen sich durch eine sehr unternehmerfreundliche Politik aus. In diesem Sinn werden sie auch als gelbe Gewerkschaften oder aber, auf Grund ihrer Einbindung in den politischen Machtapparat, als korporatistische Gewerkschaften bezeichnet. Sie stellten lange Zeit eine wesentliche Stütze der Partei der Institutionalisierten Revolution (PRI) dar. So war z.B. der Eintritt in die Gewerkschaft zwangsläufig an die Mitgliedschaft in der PRI gekoppelt. Auch nach dem Regierungswechsel im Jahre 2000 blieben die korporatistischen Gewerkschaften mit einer weitreichenden Machtfülle ausgestattet. Die unabhängige gewerkschaftliche Organisation wird durch Regelungen des mexikanischen Arbeitsrechts erschwert: Das System der „Ausschlussklauseln“ besagt, dass alle Arbeitnehmer/innen eines Betriebs in jene Gewerkschaft eintreten müssen, die für diesen Betrieb als zuständig erklärt wurde. Geheime „Schutzverträge“ ermöglichen die Anerkennung einer Gewerkschaft ohne Belegschaftsmandat. Damit sind die Beschäftigten von der Assoziationsfreiheit ausgeschlossen. Zudem sind neben den Arbeitgebern und Regierungsvertretern in der Regel nur die korporatistischen Gewerkschaften in den Schieds- und Schlichtungsstellen vertreten, die für die Registrierung von Gewerkschaften und Kollektivverträgen zuständig sind. Das bestehende mexikanische Arbeitsrecht steht damit im Widerspruch zur ILO-Konvention Nr. 87 über Vereinigungsfreiheit, die Mexiko unterzeichnet hat. Im Jahr 2001 erklärte der Oberste Gerichtshof Mexikos die

„Ausschlussklauseln“ für illegal, ohne dass das Urteil bisher Eingang in die nationale Rechtsprechung gefunden hat. Auch die seit mehreren Jahren währende Diskussion über die Notwendigkeit einer allgemeinen Reform des mexikanischen Arbeitsrechts blieb bisher ohne politische Konsequenzen.³⁸

Centro de Reflexión y Acción Laboral – CEREAL³⁴

CEREAL ist Teil der mexikanischen NGO Fomento Cultural y Educativo A.C. und des Sozial-Apostolats der mexikanischen Jesuiten. Die Organisation führt Kampagnen gegen Arbeitsrechtsverletzungen durch und bietet mexikanischen Arbeiter/innen rechtliche Beratung und Unterstützung sowie Schulungen an. Daneben führt CEREAL Forschungsprojekte durch und engagiert sich für die Demokratisierung der mexikanischen Gewerkschaften.

„Der EICC ist keine Magie, sondern ein Werkzeug unter vielen“

Interview mit **Jorge Barajas**³⁹ (CEREAL, Mexiko)

CEREAL arbeitet seit einiger Zeit zu den Arbeitsbedingungen in der mexikanischen Elektronikindustrie. Welche Ziele verfolgt die Organisation?

CEREAL will die Arbeitsbedingungen aller Arbeiter/innen in Mexiko verbessern und die Umsetzung und Respektierung von Arbeitsrechten vorantreiben. So auch in der mexikanischen Elektronikindustrie, d.h. auf dem Gebiet der Kontraktfertiger, die für große Markenfirmen wie Siemens, Nokia, HP, Philips, Apple und etliche andere produzieren. Eine der Hauptaufgaben, die wir uns gesetzt haben, ist der Aufbau von unabhängigen Gewerkschaften. Dafür bilden wir die Arbeiter/innen weiter. Wir geben Kurse unter anderem über Verhaltenskodizes, Gewerkschaftsarbeit und Arbeitsgesetzgebung.

Existiert in einem Betrieb der mexikanischen Elektronikindustrie bereits eine unabhängige Gewerkschaft?

Nein, es existiert keine einzige. Es existieren nur gelbe Gewerkschaften, ein Phänomen, das in Mexiko sehr ausgeprägt ist.

Was macht den Aufbau unabhängiger Gewerkschaften so schwierig? Und gibt es trotz aller Schwierigkeiten Aussicht auf Erfolg?

Neben der für Mexiko so typischen Struktur der korporatistischen bzw. gelben Gewerkschaften gibt es vor allem ein Problem: Sobald sich innerhalb einer Firma eine unabhängige Gewerkschaft gründet, kann diese Firma ihre Produktion sofort ins Ausland oder zumindest innerhalb Mexikos an einen anderen Ort verlagern. Dagegen lässt sich per Gesetz nicht vorgehen. Wenn ein Unternehmen diese Methode anwendet, dann lässt es die neu gegründete, unabhängige Gewerkschaft einfach im Regen stehen. Dazu gesellen sich die Schwierigkeiten, die aus der Art und Weise, wie in der Elektronikindustrie die Arbeitsverhältnisse organisiert sind, erwachsen. Die Kontraktfertiger der mexikanischen Elektronikindustrie erfüllen immer wieder zeitlich befristete Aufträge für ihre Auftraggeber. Deshalb beauftragen sie Arbeitsvermittlungsagenturen, ihnen Personal für ein Projekt von vielleicht sechs Monaten oder oft auch kürzer zu beschaffen. Die Anstellungsverhältnisse sind also hochgradig instabil. Vor diesem Hintergrund ist eine gewerkschaftliche Organisation innerhalb der Betriebe sehr schwer. Wir können derzeit überhaupt nicht voraus sagen, in welcher Form sich die Arbeiterinnen und Arbeiter in der Zukunft organisieren werden.

Welche anderen Formen der Organisation und des Zusammenschlusses könnte es geben?

Es kann sein, dass sich die Arbeiter/innen gewerkschaftlich organisieren – oder dass sie sich z.B. in einem Verein zusammenschließen. Der könnte als Ansprechpartner für alle Unternehmen einer Branche fungieren und sich nicht nur darauf beschränken,

den Abschluss eines Tarifvertrags in einem speziellen Unternehmen zu erreichen. Ein Verein könnte flexibler auf all die ständigen Entlassungen und Neueinstellungen reagieren und wäre gleichzeitig stabiler als eine Gewerkschaft. Im Moment schauen sich die Arbeiter/innen Beispiele aus anderen Ländern an, um daraus zu lernen und sie auf Mexiko zu übertragen. Interessant sind in diesem Zusammenhang zum Beispiel die Erfahrungen, die mit der Arbeiterorganisation in der Textilindustrie Nicaraguas gemacht wurden.

Wenn Ihr die Arbeiter/innen in ihrer Organisation unterstützt und ihnen Schulungen anbietet, dann spielen darin auch Informationen über Verhaltenskodizes eine Rolle. Ihr arbeitet mit dem Electronic Industry Code of Conduct (EICC) - obwohl ihr diesem Verhaltenskodex am Anfang eher skeptisch gegenüber standet.

Ja, das stimmt. Wir arbeiten mit dem EICC, seitdem er ins Leben gerufen worden ist. Und anfangs waren wir mehr als skeptisch. Wir haben eigentlich nicht an die Nützlichkeit von Verhaltenskodizes geglaubt, bevor der EICC verabschiedet wurde. Vielmehr dachten wir, dass Verhaltenskodizes reine Publicity-Instrumente der Unternehmen sind und dass sie nicht dafür taugen, Arbeitsrechte zu erstreiten.

Warum hat sich die Meinung von CEREAL bezüglich des EICC geändert?

Wir konnten uns in unserer alltäglichen Arbeit davon überzeugen, dass es mit dem EICC im Vergleich zum Beschreiten des juristischen Wegs oft schneller geht und effektiver ist, die Rechte der Arbeiter/innen zu verteidigen. Zwischen 1997 und 2005 haben wir bei Fällen, in denen Arbeiter/innen zu uns kamen und uns erzählten, dass ihre Rechte verletzt werden, oft Klagen eingereicht und uns dabei auf das nationale mexikanische Arbeitsrecht bezogen. Aber die Anzahl der letztlich von den Arbeitsgerichten entschiedenen Fälle war immer sehr gering, weil sie ausgesprochen langsam arbeiten. Ein halbwegs unkomplizierter Fall braucht im Durchschnitt ein oder zwei Jahre, bevor endgültig ein Urteil ergeht. Bei einem komplizierten Fall kann es zwischen fünf und zehn Jahren dauern. Seit wir den EICC benutzten, konnten wir allein im Jahr 2006 in Verhandlungen mit den Unternehmen rund hundert Fälle lösen.

Was sind die Gründe für eine so hohe Anzahl gelöster Fälle mit Hilfe des EICC?

Man muss sich klar machen, dass die Anzahl der Akteure, die in der mexikanischen Elektronikindustrie eine Rolle spielen, sehr hoch ist. Da gibt es zum einen die großen Markenfirmen, die die Aufträge vergeben. Diese transnationalen Konzerne haben z.T. sowohl lokale Verwaltungen vor Ort als auch ihre internationalen Verwaltungen. Dann haben wir die Kontraktfertiger, die in Mexiko für die großen Markenfirmen tätig sind. Dazu gesellen sich Zulieferbetriebe, die die Elektronikindustrie mit Produkten versorgen. Und dann spielen natürlich noch diverse nationale und internationale NGOs, die Gewerkschaften und natürlich die Arbeiter/innen eine Rolle. Aufgrund dieser Vermischung nationaler und internationaler Verantwortung ist es unmöglich, dass alle beteiligten Akteure eine nationale Gesetzgebung als Bezugspunkt nehmen. Das bedeutet für CEREAL als lokale NGO, dass wir von einer globalen Perspektive ausgehend lokal die Arbeitsrechte verteidigen müssen. Und hier bietet sich der EICC als gemeinsamer Bezugspunkt an. Dabei ist aber völlig klar, dass der EICC niemals die nationale Gesetzgebung ersetzen kann. Wir reichen parallel immer noch Klagen vor Arbeitsgerichten ein, wenn das nötig ist. Der EICC ist also vor allem ein strategisches Werkzeug, das wir benutzen, weil uns andere Möglichkeiten oder Werkzeuge fehlen.

Wie effektiv ein Verhaltenskodex zur Durchsetzung von Arbeitsrechten letztlich ist, hängt auch von den jeweiligen Kräfteverhältnissen von Unternehmen auf der einen und Gewerkschaften und NGOs auf der anderen Seite ab. Welche Erfahrungen habt ihr diesbezüglich mit dem EICC in Mexiko gemacht?

Der EICC wurde für uns nicht auf magische Art und Weise nützlich. Eine Voraussetzung dafür war, dass CAFOD seine Kampagne „Clean up your computer“⁴⁰ begann und in der mexikanischen Presse auf die elenden Arbeitsbedingungen in der mexikanischen und übrigens auch chinesischen Elektronikindustrie hinwies. Auch

CEREAL hat an dieser Kampagne teilgenommen. Die Unternehmen der Elektronikindustrie gerieten durch diese Kampagne unter Druck und waren eher dazu bereit, zu verhandeln. In Folge der „Clean up your computer“-Kampagne setzten sich also eine Gruppe von Arbeiter/innen, CAFOD und CEREAL mit Vertreter/innen der EICC-Gruppe und der Nationalen Kammer der Telekommunikations- und Elektronikindustrie Mexikos (CANIETI) an den Verhandlungstisch. Erst als der Kodex für alle Seiten eine gewisse Wichtigkeit erlangt hatte, wurde er auch für uns zu einem nützlichen Werkzeug.

Welche weiteren Vorteile bietet eine Arbeit mit dem EICC?

Ein weiterer Vorteil des EICC ist, dass er eine einfache Sprache spricht. Im Gegensatz zu Gesetzestexten ist er nicht voll mit juristischen Fachausdrücken. Das ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass ihn jede/r Arbeiter/in auch sofort verstehen kann. In dem Moment, in dem die Arbeiter/innen den Kodex und seine genauen Inhalte kennen, können sie auch seine Einhaltung offensiv einfordern. Die Unternehmen der Elektronikindustrie in Mexiko haben sich dazu verpflichtet, den Inhalt des EICC in ihren Betrieben unter den Arbeiter/innen bekannt zu machen. Wir warten aber zum Teil immer noch darauf, dass sie dieser Verpflichtung auch nachkommen.

Wie Ernst nehmen also die Unternehmen den EICC?

Da gibt es große Unterschiede. Vor allem die Firmen, die am Ende der Zuliefererkette stehen, wie z.B. die Arbeitsvermittlungsagenturen oder die kleinen Zulieferbetriebe, scheuen sich wenig um die Einhaltung solcher Kodizes. Da sie keine Markenfirmen sind, stehen sie nicht in der öffentlichen Aufmerksamkeit und haben kein Image zu verlieren.

Wo liegen weitere Schwächen des EICC?

Nachteile hat er etliche, das ist keine Frage. Da steht an erster Stelle, dass der EICC, wie auch andere Verhaltenskodizes, nicht einklagbar ist. Wenn ein Unternehmen sich weigert, die Standards zu erfüllen, dann kann man gegen das Unternehmen nicht vor Gericht ziehen. Es bleibt dann nur das Mittel, öffentlich Druck auf das Unternehmen auszuüben. Ein weiterer, großer Nachteil ist, dass der EICC weit hinter den internationalen Kernarbeitsnormen der ILO und auch hinter vielen nationalen Gesetzen einzelner Länder zurückbleibt.

Welche Alternativen gibt es vor diesem Hintergrund zu einer Arbeit mit dem EICC?

Eines ist völlig klar: Es ist sehr schwer, eine Verbesserung der Arbeitsverhältnisse zu erreichen, wenn man nur auf Verhaltenskodizes setzt. Man sollte sie wie gesagt lediglich als Werkzeug und nicht als ein Allheilmittel sehen. Ein Werkzeug unter vielen, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Unserer Meinung nach wäre die beste Alternative zu Verhaltenskodizes ein wirkungsvolles Bündnis zwischen NGOs und den Arbeiter/innen mit dem Ziel, gemeinsame Aktionspläne zu erarbeiten. Aber wir müssen anerkennen, dass der Organisationsgrad der Arbeiter/innen in der Elektronikindustrie, und das gilt nicht nur für Mexiko, sehr niedrig ist. Deswegen müssen derzeit die NGOs noch eine Vorreiterrolle einnehmen, während die Organisationen der Arbeiter/innen Zeit brauchen, um zu entstehen und zu wachsen.

Du betonst die Wichtigkeit von NGOs. Kann deren exponierte Rolle auch Nachteile bringen?

Problematisch wird die Rolle der NGOs vor allem dann, wenn es ihnen obliegt, die Erfüllung der in den Kodizes vereinbarten Standards zu überprüfen. Keine NGO – sei sie auch noch so aktiv und involviert – kann jemals ausreichend darüber informiert sein, was wirklich in den Fabriken passiert. Nur die Arbeiter/innen sind Tag für Tag vor Ort und wissen, was dort wirklich passiert. Deswegen ist es unentbehrlich, dass sie ihre eigenen, unabhängigen Organisationen gründen und parallel dazu Mechanismen erarbeiten, um ihre Arbeitsverhältnisse zu verbessern. Trotz allem bleiben die NGOs natürlich ein sehr wichtiger Bestandteil des Kampfes für eine Verbesserung der Arbeitsverhältnisse, v.a. weil die Unternehmen sehr empfindlich auf die von den

NGOs oft angestoßenen öffentlichkeitswirksamen Kampagnen reagieren. Das führt sogar so weit, dass Unternehmen den NGOs mehr Aufmerksamkeit zollen, als den betroffenen Arbeiter/innen.

Der Arbeit mit dem EICC ging in Mexiko die "Clean up your computer"-Kampagne voraus. Was muss man bei Kampagnen zur Erstreitung von Arbeitsrechten Eurer Meinung nach berücksichtigen?

Eine Kampagne sollte niemals losgelöst und für sich alleine gestartet werden. Man muss sich in jedem Land über die dortigen, spezifischen Ausgangsbedingungen klar werden und bestimmte Dinge gewährleisten. Die Kampagne muss Teil eines größeren Arbeitsprojekts sein. Unerlässlich ist es, dass die Kampagne von Schulungen und Trainings für die Arbeiter/innen begleitet wird. Denn diese müssen ab einem bestimmten Moment dazu in der Lage sein, mit den Unternehmensvertreter/innen zu sprechen und ihre Beschwerden zu formulieren. Dann muss es eine permanente Beobachtung und Dokumentation der Arbeitsbedingungen des entsprechenden Sektors geben. Auch der Dialog mit den Unternehmen ist wichtig und - wenn bereits möglich - ein Monitoring der Einhaltung der vereinbarten Verhaltenskodizes. Wichtig ist natürlich auch eine stetige Öffentlichkeitsarbeit. Wenn hinter der Öffentlichkeitsarbeit keine kontinuierliche Arbeit über die Zustände in den Fabriken steht, können solche Nachrichten schnell aus der Mode kommen und die Arbeitsverhältnisse, die man anprangert, werden sich nie verbessern.

Und welche Rolle spielt die internationale Vernetzung im Rahmen solcher Kampagnen?

Die Zusammenarbeit, Solidarität und gemeinsame Aktionen zwischen den Arbeiter/innen aus China, Mexiko und anderen Ländern sind sehr wichtig. Bei CEREAL haben wir Leute über die chinesische Elektronikindustrie erzählen hören. Wir sind wirklich sehr erstaunt über die großen Ähnlichkeiten, die zwischen den Bedingungen in China und in unserem Land existieren. Im Moment sind wir jedoch noch weit von einer internationalen Zusammenarbeit entfernt. Die Globalisierung der Produktion eröffnet viele Möglichkeiten für den Kontakt und die Zusammenarbeit zwischen den Arbeiter/innen der verschiedenen Länder – da existieren Möglichkeiten, über die wir gerade erst angefangen haben, nachzudenken.

Du hast China und die globale Wertschöpfungskette in der Elektronikindustrie angesprochen. Wie hat sich die Konkurrenz mit China im Detail auf die mexikanische Elektronikindustrie ausgewirkt?

Im Verlauf der Krise wurde ein Teil der Produktion der Elektronikindustrie von Mexiko nach China verlagert. Aber solche Fälle waren selten. Nur sehr wenige Produktionsstätten, wie z.B. die von NEC oder Vtech, haben im Verlauf der Krise wirklich geschlossen. Die Mehrheit existiert auch heute noch und fuhr die Produktion während der Krise drastisch runter. Statt zu einer direkten Verlagerung im strikten Sinne des Wortes, kam es dazu, dass ab 2001 weniger Aufträge nach Mexiko vergeben wurden. Zwischen 2002 und 2005 ging die Anzahl der Aufträge um fast 40% zurück. Diese Aufträge gingen stattdessen nach China.

Wie viele Arbeiter/innen wurden im Verlauf der Krise arbeitslos?

Die Krise hat praktisch ein Drittel der Beschäftigten arbeitslos gemacht. Ein Teil der Entlassungen wurde durch andere Wirtschaftssektoren aufgefangen, v.a. handelt es sich dabei aber um Arbeitsplätze im so genannten informellen Sektor. Ein anderer Teil der Entlassenen blieb schlichtweg arbeitslos.

Wie wirkte sich die Krise auf die Arbeiter/innen aus, die weiterhin in der Elektronikindustrie beschäftigt sind?

Diese Arbeiter/innen sind einem enormen Druck ausgesetzt. Ihre Löhne wurden um fast 30% gedrückt. Dazu benutzten die Unternehmen ein einfaches Mittel: Sie feuerten ihre alte Belegschaft und stellten neue Leute zu niedrigerer Bezahlung ein. Zwischen 2003 und 2004 hat CEREAL sich um Hunderte solcher Fälle von Entlassungen

gekümmert. Zudem setzten die Unternehmen die verbleibenden Arbeiter/innen psychologisch unter Druck: Sie sagten ihnen immer wieder, sie müssten schneller arbeiten, sonst würde die Produktion nach China verlagert. Parallel dazu verschärften sich die Anforderungen an die Arbeitsproduktivität der Arbeiter/innen, indem die vom Toyotismus inspirierte Produktionsform der *lean production* eingeführt wurde. Das erste Unternehmen war Siemens. Danach griffen Unternehmen wie Solectron und Jabil die *lean production* auf. Als Konsequenz aus der Einführung dieses neuen Produktionsmodells erhöhte sich die Arbeitsproduktivität eines jeden Arbeiters um fast 50%. Die Unternehmen konnten also die gleichen Produktmengen mit weniger Arbeiter/innen produzieren.

Wie hat sich diese erzwungene Steigerung der Arbeitsproduktivität auf die Gesundheit der Arbeiter/innen ausgewirkt?

Nicht nur das Produktionsmodell, sondern die Krise insgesamt hatte starke Auswirkungen auf den Gesundheitszustand der Arbeiter/innen. Wir haben einen Anstieg von Fällen totaler Erschöpfung, von Augenproblemen, Stress und Sehnenscheidentzündungen registriert. Diese Phänomene treten übrigens bis heute unvermindert auf.

Und das, obwohl Mexiko die Krise spätestens im Jahr 2006 vollständig überwunden hatte?

Ja, die Krise wurde überwunden, aber die neu eingeführten Arbeitsmethoden und die niedrigen Löhne sind geblieben. Es ist offensichtlich, dass die Konkurrenz mit China den mexikanischen Arbeiter/innen wenig Spielraum und Möglichkeiten dafür lässt, mit den Unternehmen Lohnerhöhungen zu verhandeln. Und das, obwohl nach Überwindung der Krise die Mehrzahl der Fabriken zwischen 2005 und 2006 neue Aufträge an Land gezogen hat und bald wieder unter maximaler Auslastung arbeitete. Es mussten sogar neue Produktionsstätten gebaut werden, um der gestiegenen Nachfrage nachzukommen. Die Statistiken zeigen, dass im Jahr 2006 wieder die Werte von vor der Krise erreicht wurden. Allerdings sind die Aufträge, die jetzt an Mexiko vergeben werden, anderer Natur als vor 2001.

Wie lässt sich die Struktur der heutigen Aufträge beschreiben?

Vor der Krise zogen die Kontraktfertiger v.a. Aufträge an, die sich durch niedrige Varietät und ein hohes Volumen auszeichneten. D.h. wenige unterschiedliche Produkte, die in einer großen Stückzahl und über einen langen Zeitraum, z.B. über ein oder zwei Jahre, gefertigt wurden. Das waren v.a. PCs, Drucker und Fernseher. Diese Aufträge werden heute nach China vergeben. Die Kontraktfertiger in Mexiko erhalten im Gegenzug jetzt v.a. Aufträge mit hoher Varietät und niedrigem Volumen. Diese Projekte beinhalten die Fertigung einer ganzen Reihe von unterschiedlichen Produkten, die in kleiner Stückzahl von einigen Tausend und während einer kurzen Zeit, für einige Monate, produziert werden. Dabei handelt es sich v.a. um elektronische Armaturen für Autos, um medizinisches Gerät, aber auch um Mobiltelefone oder um Computer, die für eine kleine Gruppe von Konsument/innen und speziell nach deren Bedürfnissen hergestellt werden. Diese Art der Aufträge einer wenig standardisierten Produktion wächst stetig und die mexikanischen Kontraktfertiger haben sich auf sie spezialisiert. Ihre Lieferzeit ist dabei viel kürzer als die chinesischer Kontraktfertiger, im Durchschnitt ein oder zwei Tage. Die Konkurrenz mit China und die Veränderungen der Elektronikindustrie auf globalem Niveau haben also dazu geführt, dass sich Mexiko eine neue Marktlücke eröffnet hat.

Es war auch von Rückverlagerungen von China nach Mexiko zu hören. Was hat es damit auf sich?

Ein Grund ist, dass in China nur mangelhafter Schutz gegen Industriespionage existiert. So werden ausländische Unternehmen in China immer wieder Opfer davon, dass ihr Design oder ihre elektronischen Baupläne geklaut werden. Ausschlaggebender war jedoch, dass große Markenfirmen wie Nokia oder HP mit der Zeit fest-

stellen mussten, dass es für sie trotz geringerer Lohnkosten in China z.T. immer noch rentabler ist, in Mexiko produzieren zu lassen. Grund dafür sind die niedrigen Transportkosten und -zeiten von Mexiko in die USA. Um diese Konkurrenz Nachteile auszugleichen, haben übrigens einige Unternehmen in China begonnen, „Schiffsfabriken“ einzurichten. Während diese Schiffe über das Meer fahren, werden in ihnen die Produkte gefertigt, die die Kunden verlangen. Zum Glück sind solche „Schiffsfabriken“ heute noch nicht die Regel. Menschenrechtsgruppen sollten aber ein Auge darauf haben, denn solche Produktionsstätten ziehen den Einsatz von Sklavenarbeit an.

Interview und Übersetzung aus dem Spanischen: Eva Völpel

Endnoten

- ⁴ Schipper/de Haan (2005), CSR issues, S. 71.
- ⁵ Ebd., S. 70.
- ⁶ Zehle, Soenke/Arndt, Lotte/Bormann, Sarah (2007), Unsichtbare Kosten.
- ⁷ ILO (2007), Production of electronic components, S. 7.
- ⁸ Daneben entstanden, v.a. in Asien, Großunternehmen, die als Auftragsfertiger auch noch wesentliche Teile der Produktentwicklung, insbesondere von Komponenten und Baugruppen, übernahmen und die man deswegen Original Design Manufacturers (ODM) nennt. Bei diesem Produktionsmodell reduziert sich das geistige Eigentum der Markenfirma auf Schlüsselemente der Markenentwicklung wie v.a. Produktdesign, Logos etc. Lüthje (2006): Electronics contract manufacturing, S. 22.
- ⁹ Ebd., S. 21.
- ¹⁰ ILO (2007), Production of electronic components, S. 51.
- ¹¹ Lüthje (2006), Electronics contract manufacturing, S. 22.
- ¹² ILO (2007), Corporate social responsibility.
- ¹³ Steiert (2006), Unionizing Electronics, S. 192f.
- ¹⁴ Schipper/de Haan (2005), CSR issues, S. 61.
- ¹⁵ Der Begriff des CSR ist politisch umkämpft und wird im Interesse unterschiedlicher Strategien und in einzelnen Ländern auch unterschiedlich verwendet. Die EU-Kommission definierte ihn 2001 als ein Konzept, das auf Freiwilligkeit basiert. Kritiker dieser Deutung benutzen z.T. weiterhin den CSR-Begriff, für sie basiert CSR jedoch ausdrücklich auf Verbindlichkeit, die sie von den Unternehmen einfordern. Wiederum andere setzen für eine deutlichere Abgrenzung auf den Begriff der *Corporate Accountability* (CA) als verbindliche Unternehmensverantwortung.
- ¹⁶ Sum/Ngai (2005), Globalization, S. 185.
- ¹⁷ Ebd., S. 186.
- ¹⁸ Ebd., S. 192.
- ¹⁹ Ebd., S. 193.
- ²⁰ Ebd., S. 197.
- ²¹ Ethical Trade Initiative (2006), The ETI code of labor practice; Corporate Watch (2006), What's wrong with Corporate Social Responsibility; Südwind (2007), All die Textilschnäppchen, S. 76-79.
- ²² Siehe zur Südperspektive auf CSR Bais (2005), Corporate Social Responsibility.
- ²³ Ethical Trade Initiative (2006), The ETI code of labour practice.
- ²⁴ In Deutschland wurde auf Initiative des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI) im Jahr 2000 econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e.V. gegründet. econsense ist ein Zusammenschluß global agierender Unternehmen und Organisationen der deutschen Wirtschaft, die das Leitbild der nachhaltigen Entwicklung in ihre Unternehmensstrategien integriert haben. Das Forum engagiert sich als Think Tank und Dialogplattform für u.a. *Corporate Social Responsibility*. Siehe <http://www.econsense.de/>
- ²⁵ CAFOD (2004), Clean up your computer.
- ²⁶ www.eicc.info/index.html
- ²⁷ Schipper/de Haan (2005), CSR issues, S. 79-81.
- ²⁸ Ebd., S. 79f.
- ²⁹ Die Internationale Telecommunications Union ist eine internationale Organisation innerhalb der UN mit Sitz in Genf, in der Regierungen und der Privatsektor globale Telekommunikationsnetzwerke und -services koordinieren (siehe www.itu.int).
- ³⁰ Dazu gehören Alcatel, Bell Canada, British Telecom, Cisco Systems, Deutsche Telekom, Ericsson, European Telecommunication Network Operators Association, France Telecom, HP, Intel, Lucent Technologies, Matsushita Electric, Microsoft, Motorola, MM02, Nokia, Nokia Siemens Networks, Nortel O2, Orange, Panasonic Europe, Sun Microsystems, Telefonica SA, Verizon, Vodafone und die US Telecom Association. Siehe www.gesi.org.
- ³¹ Global e-Sustainability Initiative (2006), What we stand for. www.gesi.org/stand.htm
- ³² EICC (2007), Press release.
- ³³ Manhart/Grießhammer (2006), Soziale Auswirkungen, S. 41f.
- ³⁴ www.sjsocial.org/fomento/proyectos/plantilla.php?texto=cereal_m
- ³⁵ Dussel Peters (2005), Economic Opportunities, S. 123.
- ³⁶ Ebd., S. 111f.
- ³⁷ Cereal (2006), New technology workers.
- ³⁸ Internationaler Metallgewerkschaftsbund (2006), Probleme gewerkschaftlicher Organisation. Siehe auch Partida Rocha, (2002), Empresas reestructuradas.
- ³⁹ Jorge Barajas lebt in Guadalajara, Mexiko, und koordiniert die Arbeit des dortigen CEREAL-Büros.
- ⁴⁰ CAFOD (2004), Clean up your computer.

Teil II – Chinas neue Arbeitssubjekte: Zum Verhältnis von Organisierung und Verhaltenskodizes

Pun Ngai

Pun Ngai ist Professorin für Sozialwissenschaften an der Universität von Hong Kong und Vorsitzende des Chinese Working Women Network (CWWN).⁴¹ Das CWWN ist eine 1996 in Hong Kong gegründete NGO, die sich für die Verbesserung der Lebensbedingungen chinesischer Wanderarbeiter/innen einsetzt. Arbeitsschwerpunkte des CWWN, in dem sich Sozialarbeiter/innen, Studenten/innen, Feministinnen, Sozialforscher/innen und Uniprofessor/innen engagieren, sind Aktivitäten und Kampagnen im Bereich Arbeitsrechte, Arbeitsschutz und feministische Bewusstseinsbildung. Als mobile Anlauf- und Informationsstelle für die Wanderarbeiter/innen betreibt das CWWN einen Bus im Industriegebiet des Pearl River Delta in der Provinz Guangdong. Der Bus verfügt über eine Bibliothek, Video- und Aufnahmeequipment und die nötige Ausstattung, um einfache medizinische Untersuchungen durchzuführen. Er dient als Raum für Gruppendiskussionen und individuelle Beratungen.

Chinas Wanderarbeiterinnen: Dreifaches Trauma im dormitory labour regime

Interview mit **Pun Ngai** (Chinese Working Women Network, China/Hong Kong)

In Deinem Buch „Made in China: Subject, power and resistance among women workers in a global workplace“ beschreibst Du die Prozesse der sozialen Transformation, die China derzeit durchläuft, als „stille soziale Revolution“. Was kennzeichnet diese Revolution?

Als stille soziale Revolution bezeichne ich die Umwälzungen, die dadurch entstehen, dass in China der Markt als neuer Akteur die Bühne betreten hat und eine hegemoniale Rolle einnimmt. Unter dem Slogan „China auf das Gleis der Globalisierung setzen“ wird die Kapitalisierung und „Vermarktlichung“ Chinas von einem Machtkomplex aus Partei, Staat und Kapital vorangetrieben. Wir sind weit davon entfernt, dass der Staat sich zurückzieht. Ganz im Gegenteil baut die Kommunistische Partei Chinas ihre Macht beständig aus, vergrößert ihren bürokratischen Apparat und erprobt neue Herrschaftstechniken. Dabei verwischen die Grenzen zwischen der politischen und der ökonomischen Elite Chinas. Die neue Elite Chinas treibt die Kapitalisierung Chinas voran. Sie sorgt aber auch unvermeidlich für neue soziale Konflikte, Spannungen und Widerstand in der Gesellschaft. Diese Konflikte entstehen nicht nur, weil die duale Struktur von ländlicher und städtischer Bevölkerung aufgebrochen wird oder weil es eine wachsende Ungleichheit gibt. Sie entstehen auch, weil der Markt neue Subjekte, eine neue Sprache, neue Träume und ein neues Begehren hervorbringt, dass die Möglichkeit einer größeren sozialen Transformation aufzeigt.

Im Zentrum dieser Transformationen stehen die Wanderarbeiter/innen. Warum kommt ihnen eine so große Bedeutung zu?

Im heutigen China sind sowohl die dominierten als auch die dominierenden Kräfte rasend schnellen Veränderungsprozessen unterworfen und in einer permanenten Suchbewegung nach ihrer eigenen Identität, ihrem sozialen Status, ihrer ökonomischen Position und ihrer politischen Legitimität. Aus der Gruppe unterschiedlicher Akteure stechen die Wanderarbeiter/innen heraus. Nicht nur wegen ihrer Masse - Schätzungen gehen davon aus, dass derzeit bis zu 200 Millionen Menschen durch China ziehen -, sondern weil sie das alte sozialistische Arbeiter- und Klassensubjekt ersetzen.

*Dein Buch legt einen Schwerpunkt auf die Beschreibung, wie diese neuen Arbeitssubjekte entstehen und was sie charakterisiert. Du prägst dafür den Begriff *Dagongmei* – wofür steht dieser Begriff?*

Er steht für die weiblichen Fabrikarbeiterinnen, die wichtigsten Agenten der sozialen Transformation Chinas. Sie kommen als Bäuerinnen und Wanderarbeiterinnen in die Städte, um dort in den vom ausländischen Kapital finanzierten Unternehmen zu arbeiten. Sie sind die ersten, die die tiefe und rasend schnelle Transformation der chinesischen Gesellschaft, den Wandel von einer staatssozialistischen und landwirtschaftlichen Produktionsweise hin zu einer kapitalistischen, industrialisierten Produktionsweise erleben und ermöglichen. *Dagongmei* bedeutet „arbeitendes Mädchen“, für die „arbeitenden Jungen“ benutzt man den Ausdruck *Dagongzai*. Diese beiden Begriffe sind in den letzten zwei Jahrzehnten aufgekommen. Sie kontrastieren mit dem Ausdruck *Gongren*, der in der maoistischen Ära sehr populär war. Er beschreibt das städtische Proletariat und seinen privilegierten Klassenstatus in Abgrenzung zur Bauernschaft. Die Staatspropaganda besagte, die *Gongren* wären die Herrscher des Landes und hätten den Zustand der Entfremdung überwunden. Der chinesische Staat erschuf den *Gongren* als neuen Idealtyp des Arbeiters. Der *Gongren* war eingebettet in einen spezieller Typ staatssozialistischer Arbeitsbeziehungen, der die kapitalistischen Arbeitsbeziehungen herausforderte bzw. nach eigener Ansicht überwunden hatte.

*Was zeichnete die staatssozialistischen Arbeitsbeziehungen des *Gongren* aus?*

Bevor in China die Marktreformen einsetzten, arbeitete der *Gongren* für den Staat. Der Staat trat ihm als sein sozialistischer Boss in der Fabrik entgegen. Dieser Boss zahlte nicht nur die Löhne aus, sondern garantierte auch lebenslange Beschäftigung, Unterbringung und Gesundheitsversorgung für die ganze Familie sowie Schulbildung für die Kinder. Im Kontrast dazu bedeutet der heute benutzte Begriff des *Dagong* nicht nur den Abschied vom sozialistischen Boss, der nicht mehr existiert, sondern auch die Entstehung eines neuen Bosses, des privaten Unternehmers der globalen kapitalistischen Gesellschaft, der an die Stelle des alten Bosses tritt. Das Wort *Dagong* wurde übernommen aus dem kantonesischen Hong Kongs, wo die Arbeitsbeziehungen schon viel länger als in China fast ausschließlich kapitalistisch und über den Markt geregelt werden. Es bedeutet schlichtweg „für den Boss arbeiten“ – für den kapitalistischen Boss. Da der *Dagong* nicht mehr unter dem Schutz des sozialistischen „Staats-Bosses“ steht, steht *Dagong* auch für die neuen Formen der Arbeit. Für die Gelegenheits- und Tagelöhnerarbeit, für instabile und temporäre Arbeitsbeziehungen und die Möglichkeit, jederzeit gekündigt und durch jemand anderes, der seine Arbeitskraft billiger verkauft, ersetzt zu werden. Der Ausdruck *Dagong* beschreibt machtvoll die Kommodifizierung von Arbeit, den Austausch menschlicher Arbeitskraft für Lohn. Er beschreibt den Prozess, in dem das Individuum zum Arbeitssubjekt wird und den Wandel hin zu kapitalistischen Arbeitsbeziehungen, die von Ausbeutung durchtränkt sind. Die Silbe *-mei* bettet dabei die neuen Arbeitssubjekte in einen genderspezifischen Kontext ein.

Du weist darauf hin, dass die Kategorie Gender für die neuen Arbeitsverhältnisse an Bedeutung gewonnen hat. Warum?

Während das China Maos die Klasse als alles bestimmende Kategorie hochhielt und Geschlechterdifferenzen nicht beachtete, ist das postmaoistische China durch eine starke Zunahme der Geschlechterdiskurse gekennzeichnet. Die Arbeiterinnen werden heute nicht nur ausgewählt, weil sie vom Land kommen, sondern eben auch, weil sie Frauen sind. Frauen sind die billigeren Arbeitskräfte, sie scheinen einfacher zu lenken und zu kontrollieren zu sein. Die ausländischen Elektronikfabriken werden metaphorisch auch als Pfirsichplantagen bezeichnet, in denen junge Frauen darauf warten, von den Männern „gepflückt“ zu werden. Die Biomacht der Produktionsmaschine will sich nicht irgendeinen Körper formen, sie ist nur an den weiblichen Körpern interessiert, weil diese als gehorsamer gelten und so besser zur Fabrikmaschine passen.

Du hast für acht Monate selbst in einer Elektronikfabrik in Shenzhen gearbeitet. Konntest Du dort solche Prozesse des Zugriffs auf den Körper beobachten?

Der Körper ist der primäre Ort, an dem die disziplinierende Macht des Fabriksystems ansetzt. Der „ländliche“, „faule“ und „sozialistische“ Körper muss in einen industri-



Pun Ngai, Köln, 27.11.2006

Foto: Sarah Bormann

alisierten, effizienten und produktiven Körper verwandelt werden. Um diesen Körper fügsam zu machen, muss man ihn erst einmal isolieren. Wenn die Wanderarbeiterinnen in die Fabrik kommen, erleben sie im Jobinterview zur Einstellung eine symbolische Individualisierung und Separierung von ihren „Schwestern“, den Mädchen, die aus dem gleichen Dorf wie sie gekommen sind, um in der Fabrik in der Stadt nach Arbeit zu suchen. Die Mädchen stehen auf einmal allein vor dem Chef und den Managern und realisieren, dass sie jetzt niemanden mehr haben, außer sich selbst. Dieser symbolische Akt leitet ihre *Dagongmei*-Werdung ein. Einsamkeit ist das alles überwältigende Thema und Gefühl der Mädchen, das sich als Motiv durch zahlreiche Tagebucheinträge und Briefe zieht.

Du sprichst aber auch davon, dass der Prozess der Dagongmei-Werdung gekennzeichnet ist durch widerstreitende Prozesse. Nicht nur durch Individualisierung und Atomisierung, sondern auch durch die Ausformung von Gruppenkollektivitäten?

Ja, wir haben es mit zwei widerstreitenden und komplexen Kräften zu tun, die ineinander greifen. Auf der einen Seite treiben die Marktkräfte eine wachsende Atomisierung der Individuen voran. Dem gegenüber treten die Bestrebungen der Arbeiterinnen, sich in sozialen Netzen zu verorten. Sie organisieren sich in Netzwerken, die durch eine gemeinsame verwandtschaftliche oder örtliche Herkunft geprägt sind,

wenn sie z.B. aus dem gleichen Dorf oder der gleichen Region stammen. Diese praktizierten Formen von Kollektivität, die in soziale Beziehungen eingebettet sind oder auf kulturelle Ressourcen zurückgreifen, sind hartnäckige, alltägliche Taktiken. Mit diesen stemmen sich die Arbeiterinnen den individualisierenden Kräften des Marktes entgegen. Die Enklaven gemeinsamer Herkunft, die sie am Arbeitsplatz heraus bilden, sind ein Mittel, um eine – natürlich fragmentarische und ständig im Fluss begriffene – Gruppenidentität heraus zu bilden und darauf aufbauend kollektive Aktionen zu ermöglichen. Ich verstehe diese Prozesse als eine *counter*-Taktik. Es sind Prozesse von Gegenwehr und Widerstand gegen die Isolierung, unter die sie das Fabrikssystem unterwerfen will. Ich bin weit davon entfernt, diese alltäglichen Praxen von Widerstand zu romantisieren. Aber die Geschichten und Erfahrungen der Fabrikarbeiterinnen, ihr Schmerz und ihr Leiden, ihre Schreie und Träume, zeigen uns nicht nur, dass diese Subalternen die ersten sind, die leiden und geopfert werden. Sie sind auch die ersten, die das System herausfordern.

Du sagst, dass der Markt, der neue Wünsche und ein neues Begehren hervorbringt, auch die Möglichkeit erschafft, dass es zu größeren sozialen Transformationen kommt. Warum?

Die Arbeiterinnen, die die stille soziale Revolution Chinas erleben, erdulden nicht nur passiv die neuen Formen der kapitalistischen Ausbeutung. Sie agieren gleichzeitig als Akteure, die danach drängen, ihr Leben zum Besseren zu verändern. Die Leute glauben an den Diskurs des Marktes, der ein neues Leben verheißt. Sie glauben an den Traum vom modernen Leben, das eines Tages vielleicht auch für sie erreichbar sein wird. Wenn sie in den Elektronikfabriken der Städte Markenprodukte wie Mobiltelefone für Nokia zusammenbauen, dann symbolisieren diese Markenprodukte für sie das urbane Leben. Der Traum, sich eines Tages auch einmal solch ein Telefon leisten und ein modernes Leben führen zu können, treibt sie an.

Aber dieser Traum führt auch dazu, dass sie extrem ausbeuterische Arbeitsbedingungen ertragen. Ist es also nicht vielmehr eine große Illusion, der sie folgen?

Natürlich werden die meisten ihren Traum vom modernen Leben nicht verwirklichen können. Die Arbeiterinnen verdienen 50, wenn es hochkommt 80 Euro im Monat. Sie brauchen das Geld für das Nötigste, für Essen und Kleidung. Für ein Handy müssten sie erst einmal zwei oder drei Jahre arbeiten und sparen. Natürlich entsteht in China gerade auch eine neue Mittelklasse. Wenn man in der Stadt als Manager einer Fabrik arbeitet, dann verdient man z.T. fünf Mal so viel wie die Arbeiter/innen am Fließband. Dieser kleine Teil der Bevölkerung kann in der Stadt bleiben, kann sich dort ein Haus und vielleicht sogar Aktien kaufen. Diese neue Mittelschicht oder auch die Neureichen begrüßen natürlich die Entwicklung, die China derzeit nimmt. Aber diese Leute machen einen verschwindend geringen Teil der Bevölkerung Chinas aus. Sie leben hochgradig separiert von den anderen, ja, sie leben in einer anderen Welt. Es ist zwar ein allgemeiner Traum, dass man in China in 20 Jahren oder weniger Wohlstand für alle haben wird. Aber ich glaube, das wird auch ein Traum bleiben. Viel eher wird die Ungleichheit weiter zunehmen. Wenn man in Guangdong, dem ökonomischen Zentrum Chinas, ein Dorf im Norden der Provinz besucht, dann sieht man, wie arm die Leute dort sind. Sie sind sogar noch ärmer als in anderen Provinzen, in der sich das transnationale Kapital nicht angesiedelt hat. Vor diesem Hintergrund stimmt es natürlich, dass die Aussicht auf größere soziale Transformationen erst einmal gering ist. Trotzdem eröffnet sich diese Möglichkeit, sie besteht, weil die neuen Wünsche und das neue Begehren unterschiedliche Folgen haben können.

Sprechen wir noch einmal über den Marktdiskurs, der eine Politik des Begehrens erschafft und für die heutige Transformation Chinas so wichtig ist. Du beschreibst in deinem Buch, wie dieser Diskurs zu einer Veränderung der Subjektivität der Menschen führt. Inwiefern?

Die sozialen Umwälzungen in China erschaffen eine Politik des Begehrens. Es ist der Wunsch des Kapitals, in den Individuen Bedürfnisse, Wünsche und das Gefühl von

Mangel zu produzieren, damit diese Individuen den Anforderungen der neuen, kapitalistischen Vergesellschaftung entsprechen. Deleuze und Guattari haben das klar herausgearbeitet: Das Gefühl von Mangel wird in und durch die soziale Produktion hervorgerufen, geplant und organisiert. Die Gefühle von Mangel und Begehren hervorzurufen, ist die Kunst der globalen Marktökonomie. In den Menschen wird die Angst geweckt, dass die eigenen Bedürfnisse nicht befriedigt werden. Diese neue Politik des Gefühls des Mangels und des Begehrens kann man sehr genau an den *Dagongmei* beobachten. Der Drang und die Begierde der jungen Mädchen, in die Stadt zu kommen, entstehen nicht nur auf Grund der ländlichen Armut. Das Gefühl der Armut ist vielmehr die kristallisierte Form des Gefühls des sozialen Mangels, das durch die Macht des Marktdiskurses hervorgerufen wird. Natürlich existieren die Armut und die große Ungleichheit zwischen Stadt und Land in der Realität, aber sie sind gleichzeitig auch künstlich und historisch gemacht. Was aber noch viel wichtiger ist: Dieses Gefühl des Mangels schreit nach Erlösung in Form eines Lebens als *Dagongmei*.



Arbeiterinnenwohnheim in Shenzhen/China

Foto: Sarah Bormann

Wie formt sich der Prozess der Dagongmei-Werdung in Abgrenzung zur bäuerlichen Identität aus?

Man kann das sehr schön in den Jobinterviews beobachten. Dort wird die landwirtschaftliche Arbeit im Gegensatz zur Arbeit an den Fließbändern der Industrie abgewertet. So werden die Mädchen während der Jobinterviews oft über ihre Arbeit in der Landwirtschaft ausgefragt. Dabei ist ein wiederkehrendes Moment, dass die Arbeit auf dem Feld als hart und entbehrlich dargestellt wird und dass behauptet wird, dass diese Arbeit die Geschicklichkeit und Präzision des menschlichen Körpers, v.a. der Hände, zerstören würde. Deswegen werden die Mädchen zu Beginn des Interviews oft auch dazu aufgefordert, ihre Hände vorzuzeigen bzw. ihren Rücken durchzustrecken und gerade zu sitzen. Der Körper ist der primäre Ort, an dem die disziplinierende Macht ansetzt.

Und diese Abwertung der bäuerlichen Identität findet in den Mädchen Widerhall?

Ja, die Rede von den Verheißungen des Marktes erschafft in den Wanderarbeiterinnen neue Wünsche: „Ok, wenn ich einen Job an der Küste in einer Elektronikfabrik finde, dann lasse ich das Landleben hinter mir.“ Die Elektronikfabrik als sauberer, heller Arbeitsplatz symbolisiert ein neues Leben, sie scheint eine neue Identität zu ermöglichen. Das zeigt sich in Kleinigkeiten. In den Elektronikfabriken darf man im Unterschied zu manchen Textilfabriken, wo man wenigstens während der Nacht-

schicht Radio hören darf, kein Radio hören und muss zudem ganz leise sein. Es wird ein sauberes, leises Ambiente geschaffen, das Teil dieses ganzen Image ist, das sich die Elektronikfabrik als Symbol der Moderne gibt. Obwohl dieses saubere Image natürlich völliger Quatsch ist. Gerade in den Elektronikfabriken wird mit sehr vielen giftigen Chemikalien gearbeitet, es entstehen toxische Abwässer und viele der Arbeiterinnen werden krank davon. Aber die Leute nehmen dieses Bild von der sauberen, modernen Fabrik an. Manche denken wirklich, ihre Arbeit sei kultivierter als in einer Textilfabrik. Sie identifizieren sich damit. Es geht für die Mädchen nicht nur darum, mehr Geld zu verdienen. Es geht um einen ganzen Wandel in der Identität und Eigenwahrnehmung. Diese neuen Mikrobegehren werden begleitet von einem „dreifachen Trauma“, das die Arbeiterinnen erleiden.

Was ist darunter zu verstehen?

Das dreifache Trauma wird durch den Staat, das Kapital und die patriarchalische Verfasstheit der chinesischen Gesellschaft verursacht. Der Staat, d.h. die Zentralregierung und die Stadtverwaltungen, verursachen das erste Trauma, weil sie die Arbeiterinnen nicht schützen. Sie denken vielmehr, ihre Aufgabe sei es, die Entwicklung der Städte um jeden Preis voranzubringen und Investitionen zu sichern. Die Bedürfnisse der Wanderarbeiterinnen haben darin keinen Platz, denn nach dem alten Verständnis kommen sie aus den Provinzen, haben mit der Stadt eigentlich nichts zu tun und sollen einfach froh sein, dass sie in den Städten ein wenig Geld verdienen können. Also kommen die Arbeiterinnen in die Städte und müssen feststellen, dass sich der Staat nicht im Mindesten um sie kümmert. Es gibt für sie weder billigen Wohnraum, Zugang zu medizinischer Versorgung und zu Sozialversicherungsleistungen, noch erhalten sie die Möglichkeit, ihre Kinder in die Schule zu schicken. All das hängt damit zusammen, dass die Wanderarbeiterinnen solange keine Aufenthaltserlaubnis für die Städte erhalten, wie sie keinen offiziellen Arbeitsvertrag vorweisen können. Erst mit diesem können sie eine offizielle Haushaltsregistrierung für die Stadt, das *hukou*, beantragen. Sie sind Bürger zweiter Klasse und dieser Mangel an Bürgerrechten schafft eine besondere Ausgangsbedingung für das Kapital, das das zweite Trauma verursacht. Das Kapital sieht, dass die Wanderarbeiterinnen keine Unterstützung durch die Regierung erhalten. Folglich sieht es sich auch nicht dazu gezwungen, die Arbeiterinnen zu unterstützen oder ihre Rechte zu respektieren. Den Arbeiterinnen bleibt nichts anderes übrig, als sich an die ausländischen Unternehmen zu binden. Diese geben ihnen nicht nur Arbeit und damit die offizielle Erlaubnis, in der Stadt bleiben zu dürfen, sondern oft auch eine billige Unterkunft. Dort, wo das ausländische Kapital auf die Wanderarbeiterinnen trifft, entsteht also ein extrem ausbeuterisches Arbeitsregime, das *dormitory labour regime*, das Produktion und Reproduktion räumlich auf das Engste miteinander verknüpft.

Wie sehen die Produktionsstätten des dormitory labour regime aus?

Man kann sie sich als eine Art Gefängnis vorstellen. Auf den Fabrikgeländen gibt es mehrere Gebäudekomplexe. In den einen sind die Schlafsäle für die Arbeiterinnen, in den anderen sind die Produktionsstätten untergebracht. Zum Teil sieht es aus, als befände man sich in einer Militärschule, da die Leute sich dort sehr diszipliniert bewegen. All ihre Bewegungen werden von Sicherheitsbeamten überwacht, die oft ehemalige Militärs sind. Viele Fabrikbesitzer meinen, so könnten sie sich am Besten vor Diebstahl schützen. Das entscheidende ist, dass die Arbeiterinnen im *dormitory labour regime* rund um die Uhr der Kontrolle des Fabriksystems unterliegen. Es ist wie in der Epoche des Frühkapitalismus, in der über einen längeren Zeitraum die Arbeiter/innen auf dem Fabrikgelände lebten.

Das dormitory labour regime repräsentiert das zweite Trauma, das die Arbeiterinnen erleiden. In welchem Zusammenhang steht es mit dem dritten Trauma?

Es gibt deshalb einen direkten Zusammenhang, weil die Mehrzahl der Beschäftigten des *dormitory labour regime* Frauen sind. Sie stellen 80% der Arbeitskräfte in den Elektronik- oder Textilfabriken dar. Das dritte Trauma wird durch die spezifischen

Bedingungen, denen die Arbeiterinnen als Frauen unterliegen, verursacht. China ist immer noch eine sehr patriarchalische Gesellschaft. Spätestens mit 24 Jahren erwartet die Gesellschaft, dass die Frauen verheiratet sind. Es gibt einen großen Druck, dass die Mädchen nach einigen Jahren in der Fabrik in ihr Dorf zurückkehren, um zu heiraten. Sonst werden sie für die Familie auf lange Sicht zu einer Last. In China herrscht die Tradition, dass Frauen nach der Heirat nicht in der eigenen Familie oder Gemeinschaft bleiben. Sie müssen in das Dorf und die Gemeinschaft ihres Ehemanns ziehen. Dort sind sie Fremde, verfügen über keine Landrechte und sind komplett von der Familie des Ehemanns abhängig. Vor diesem Hintergrund wollen viele Frauen in den Städten bleiben. Manche wollen dort zumindest so lange bleiben, bis sie genügend Geld verdient haben und dadurch bei einer Heirat auf dem Land über eine gewisse finanzielle Unabhängigkeit verfügen. Viele Mädchen wollen allerdings wirklich gar nicht mehr auf das Land und in ihr Dorf zurück. Sie ziehen von Fabrik zu Fabrik oder von Stadt zu Stadt, wenn sie gefeuert werden. Sie wollen schnell eine neue Arbeit finden, um in der Stadt bleiben und überleben zu können. Man hat es hier mit einem großen Segment der Bevölkerung zu tun, das ständig in Bewegung ist. Einige Mädchen schaffen es auch tatsächlich. Sie erfüllen sich ihren bescheidenen Traum vom modernen Leben. Sie sparen ein bisschen Geld und schicken nicht alles, was sie verdienen, zurück zu ihren Familien. Nachdem sie dann ein paar Jahre gearbeitet haben, reisen sie mit einer Gruppe von Freunden nach Beijing oder Shanghai, um etwas von China zu sehen.

Aber die Mehrzahl der Mädchen kehrt nach wie vor in ihr Dorf zurück und heiratet?
Ja, auch weil es sehr schwer ist, in der Stadt jemanden zum Heiraten zu finden. 99% der Frauen müssen in ihr Dorf zurückkehren und dort heiraten. Sie wehren sich dagegen und kämpfen für ein neues, anderes Leben, aber ihre Familien bestehen darauf, dass sie zurückkehren. Die Mädchen stehen also unter großem Stress und Anspannung. Das verursacht das dritte, genderspezifische Trauma, das die heutigen Wanderarbeiterinnen Chinas erleiden.

Interview: Alexandra Weltz

Übersetzung aus dem Englischen: Eva Völpel

Der Aufstieg der chinesischen Elektronikindustrie

Chinas IKT-Industrie ist eine der Säulen der chinesischen Wirtschaft und wuchs allein im Jahr 2005 um 34%.⁴² Mittlerweile hat China in diesem Bereich selbst die USA und Japan überholt und ist weltweit die Nummer Eins unter den Exportländern. 2006 wurden aus dem Sektor Güter im Wert von 232 Milliarden US-Dollar exportiert und 7,7 Millionen Menschen fanden in ihm Beschäftigung.⁴³ In China konzentriert sich heute 30% der weltweiten IKT-Kontraktfertigung und die sechs weltweit größten Kontraktfertiger aus den USA, Japan, Kanada und Taiwan – Hon Hai Foxconn, Flextronics, Sanmin-SCI, Celestica, Jabil Circuit und Solectron – operieren im Land.⁴⁴ Regional verteilen sich die Produktionsstätten auf das Pearl River Delta in der südchinesischen Provinz Guangdong vor den Toren Hong Kongs, auf das Yangtze River Delta in der Provinz Jiangsu und auf die Provinz Fujian. Der Aufstieg des Sektors ist eng mit der Öffnung für ausländisches Kapital seit Ende der 1970er Jahre und der Errichtung der ersten Sonderwirtschaftszonen⁴⁵ verbunden. Hierzu zählt auch die 1979 gegründete Sonderwirtschaftszone im Pearl River Delta in der Stadt Shenzhen, die heute die größte Sonderwirtschaftszone des Landes und einer der wichtigsten Standorte der IKT-Industrie ist. Mit dem Boom der Industrie stieg auch die Einwohnerzahl Shenzhens rasant an. Mittlerweile leben dort zwölf Millionen Menschen. Mehr als zwei Drittel davon gelten als „vorübergehende Einwohner“ der Stadt: Es sind Wanderarbeiter/innen, die über keine Niederlassungserlaubnis verfügen. China orientierte sich beim Ausbau seines IKT-Sektors am erfolgreichen Entwicklungsmodell anderer asiatisch-pazifischer Volkswirtschaften wie Japan, Korea oder Taiwan. Diesen Ländern gelang es durch eine Kombination aus Exportorientierung, nationalen

Entwicklungsplänen, niedrigen Löhnen und Investitionen in die technische Infrastruktur, Forschung und Ausbildung, sich in verschiedenen Sparten der Computerindustrie als *global player* im *high-end*-Bereich etablieren zu können. Im Gegensatz zu diesen Ländern hat sich China jedoch von Beginn an stark von ausländischen Investitionen abhängig gemacht. So gehören ausländischen Unternehmen knapp 70% des in China angesiedelten IKT-Sektors, und sie vereinen 85% der IKT-Exporte auf sich.⁴⁶ Demzufolge ist die Wertschöpfung für China in dem Sektor nach wie vor gering, zudem besteht eine große Abhängigkeit von Importen. Immer noch werden rund 80% der für die Computerproduktion benötigten Chips importiert. China produziert und endmontiert also immer noch vor allem das, was anderswo entwickelt wird, weshalb man eher von einem „Montiert in China“ statt „Made in China“⁴⁷ sprechen sollte, wenn man das Wirtschaftswunder des Landes passend beschreiben möchte. Andererseits ist der IKT-Sektor ein staatlicher Schlüsselsektor und die Regierung räumt dem Aufbau einer nationalen IKT-Industrie eine große Priorität ein. Ein Beispiel hierfür ist der Erfolg des nationalen Unternehmens Lenovo, das mit dem Aufkauf der Computersparte von IBM im Jahr 2005 zum drittgrößten PC-Anbieter der Welt aufrückte. Zwar gibt es weitere chinesische PC-Hersteller, wie Founder oder Great-Wall, doch spielen diese bisher v.a. nur auf dem chinesischen Binnenmarkt eine Rolle.



Wanderarbeiterinnen in Shenzhen/China

Foto: Sarah Bormann

May Wong

May Wong ist Soziologin und arbeitet als Campaignerin in Hong Kong. Derzeit ist sie für die NGO Globalization Monitor tätig, zuvor arbeitete sie jahrelang für das Asia Monitor Resource Centre (AMRC).⁴⁸ Das AMRC wurde 1976 gegründet und ist eine unabhängige NGO mit Sitz in Hong Kong, die sich hauptsächlich mit transnationalen Konzernen und Arbeitsbeziehungen im asiatisch-pazifischen Raum beschäftigt. Außerdem unterstützt das AMRC Prozesse der Arbeiterselbstorganisation. Es veröffentlicht Publikationen (u.a. vier Mal im Jahr das Asia Labour Update) und führt Beratungen, Forschungsprojekte, Unterstützungs- und Kampagnenarbeit durch. Globalization Monitor (GM)⁴⁹ wurde kurz nach den Seattle-Protesten gegen die WTO 1999 in Hong Kong gegründet. Die globalisierungskritische Organisation befasst sich v.a. mit der sozialen und politischen Situation der chinesischen Arbeiter/innen. GM führt Kampagnen- und Vernetzungsarbeit durch, leistet Bildungsarbeit an Schulen, in Gewerkschafts- und anderen NGO-Zusammenhängen und gibt das Journal Globalization Monitor heraus.

„Wir müssen die Arbeiterbewegung in China aufbauen!“

Interview mit **May Wong** (Globalization Monitor, China/Hong Kong)

May, Du hast lange Zeit als Campaignerin für das AMRC gearbeitet. Welche Strategien benutzt das AMRC, um die Rechte der Arbeiter/innen in China zu verteidigen?

Die Arbeit des AMRC stützt sich auf zwei Säulen: Auf der einen Seite unterstützt das AMRC die chinesischen Arbeiter/innen, indem es ihnen Schulungen anbietet und sie über ihre Rechte aufklärt. Auf der anderen Seite betreibt das AMRC auch eigene Forschungsprojekte, für die wir in die Fabriken gehen und Interviews mit Arbeiter/innen führen. Das Ziel dieser Forschungsarbeit ist es, die Welt darüber zu informieren, was in China wirklich passiert. Wir haben Studien über die Arbeitsbedingungen in der Spielzeug-, Bekleidungs- und Elektronikindustrie publiziert.

Wann hat das AMRC damit begonnen, über die Arbeitsbedingungen in chinesischen Fabriken Nachforschungen anzustellen?

Diese Arbeit begann 1993, als durch ein großes Feuer in einer Spielzeugfabrik 87 Frauen umkamen und 57 weitere Personen schwer verletzt wurden. Die Fabrik befand sich in Shenzhen, in der ersten Sonderwirtschaftszone Chinas. Dort ließ ein Subunternehmer aus Hong Kong für ein europäisches Unternehmen Spielzeug herstellen, das unter dem Markennamen Chicco auf dem us-amerikanischen und europäischen Markt verkauft wird. Die Presse in China und Hong Kong berichtete damals sehr ausführlich über das Feuer. Für uns war dieser Vorfall der Anlass, die Arbeitsbedingungen in China zu untersuchen. Wir starteten dann auch eine Kampagne gegen Chicco, in der wir finanzielle Entschädigungen für die Familien der verstorbenen oder schwer verletzten Arbeiter/innen forderten.

In den chinesischen Fertigungs- und Zulieferbetrieben, sei es in der Spielzeug-, Textil- oder Elektronikindustrie, arbeiten besonders viele Frauen. Unter welchen Bedingungen?

Man kann erst einmal ganz allgemein sagen, dass die Arbeitsbedingungen in China sehr schlecht sind. Viele Frauen, die in den chinesischen Sonderwirtschaftszonen an der Küste arbeiten, kommen aus ländlichen Gegenden. Oft sind diese weit entfernt von ihrem neuen Arbeitsplatz. Zum Teil müssen sie Reisen von mehreren Tagen auf sich nehmen, wenn sie in der Stadt nach einer Arbeit suchen wollen. Haben sie Arbeit gefunden, erhalten sie oft keinen Arbeitsvertrag. Die meisten von ihnen arbeiten zwischen zwölf und vierzehn Stunden täglich. Manchmal arbeiten sie zu Produktionshochzeiten auch die Nacht durch, ohne dass diese Überstunden bezahlt werden. Wir kennen viele Fälle, in denen die Fabrikbesitzer die Löhne der Arbeiter/innen monatelang zurückhalten. Hinzu kommt, dass in den meisten Fabriken kein ausreichender Arbeitsschutz besteht. Die Arbeiter/innen bekommen häufig keine Schutzkleidung gestellt, obwohl sie mit gefährlichen chemischen Substanzen zu tun haben. Auch erhalten sie oft keine Unterweisung darin, wie sie mit den toxischen Substanzen umgehen müssen. Aufgrund dessen werden viele der Arbeiter/innen schwer verletzt oder krank.

Wie verhält sich die Gewerkschaft angesichts dieser Zustände?

In ganz China existiert nur eine offizielle Gewerkschaft: die All-China Federation of Trade Unions (ACFTU). Wird in einem Betrieb eine neue Gewerkschaft gegründet, muss diese dem ACFTU beitreten. Der ACFTU behauptet, alle Arbeiter/innen zu schützen und zu vertreten. Aber in unseren Interviews erfahren wir etwas anderes. Die Arbeiter/innen erzählen uns, dass der ACFTU sie nicht schützt und deshalb sehen sie auch keinen Sinn darin, dem ACFTU beizutreten und Mitgliedsbeiträge zu bezahlen. So kommt es, dass derzeit der Großteil der Arbeiter/innen nicht gewerkschaftlich organisiert ist. Vor allem die Wanderarbeiter/innen, die in den letzten Jahren zu Millionen vom Land in die Städte gekommen sind, sind der Gewerkschaft nicht beigetreten.

Und wie würdest Du das chinesische Arbeitsrecht charakterisieren? Kann es einen positiven Bezugspunkt darstellen, um Arbeiter/innen zu organisieren und ihre Rechte zu verteidigen?

Es gibt seit 1995 ein neues chinesisches Arbeitsrecht und ich würde schon sagen, dass dieses reformierte Arbeitsrecht viele positive Dinge enthält.⁵⁰ Aber das Problem ist, dass es nicht umgesetzt wird. Auch der ACFTU kämpft nicht für seine Einhaltung. Deswegen raten wir den Arbeiter/innen auch nicht dazu, der Gewerkschaft beizutreten oder eine neue zu gründen. Wir unterstützen sie vielmehr darin, sich unabhängig zu organisieren und für ihre Rechte zu kämpfen. Diese Bewegung für eine unabhängige Arbeiterorganisation begann in den 1990er Jahren, als Frauengruppen und später auch Gruppen von Arbeiter/innen anfangen, in den Zonen der industriellen Produktion Zentren einzurichten. In diesen werden Schulungen angeboten und die Arbeiter/innen werden über ihre Rechte aufgeklärt. Jetzt lassen sie sich nicht mehr so leicht von den Fabrikbesitzern kündigen und ohne Entschädigung oder medizinische Versorgung nach Hause schicken, wenn sie z.B. einen Arbeitsunfall erlitten haben. Nun bleiben sie in den Sonderwirtschaftszonen und reichen vor Gericht Klagen ein, um auf diesem Weg eine Entschädigung von dem Unternehmen oder auch der lokalen Regierung zu erstreiten. Für China ist das eine neue Entwicklung.

In der hiesigen Presse ist immer wieder von spontanen Unruhen in Fabriken oder in einigen Provinzen Chinas zu hören. Was hat es damit auf sich?

Ja, es gibt jetzt immer wieder spontane Streiks oder Arbeitsniederlegungen. Es kann vorkommen, dass die Arbeiter/innen kollektiv aufhören zu arbeiten und zusammen auf die Hauptstraße ziehen. Das ist ein äußerst spontaner Ausdruck von Widerstand und ich selbst weiß nicht, wie und wann das eigentlich anfing. Die Arbeiter/innen blockieren also die Straße und den Verkehr. Kommt die Polizei und fragt sie: „Warum blockiert ihr die Straße?“, sagen sie: „Weil uns der Chef monatelang nicht bezahlt hat!“ Die Straße zu blockieren, schafft ein Problem, es schafft Spannung und Aufmerksamkeit. Folglich sehen sich Polizei und Stadtverwaltung dazu gezwungen, das Problem irgendwie zu lösen. Es ist eine sinnvolle Strategie, um sich Gehör für die eigenen Probleme zu verschaffen.

Im Zusammenhang mit den Protesten gegen ausbeuterische Arbeitsbedingungen kommt es in einigen Regionen zu Arbeitskräftemangel. Welche Dimensionen hat dieses Phänomen?

Es gibt seit Mitte 2003 tatsächlich einen ernsthaften Arbeitskräftemangel in den Sonderwirtschaftszonen. Das ist ein sehr interessantes Phänomen. Auf den ersten Blick denkt man, dass es in China aufgrund der großen Anzahl von Wanderarbeiter/innen überhaupt keinen Arbeitskräftemangel geben kann. Aber es gibt viele Menschen, die genug vom existierenden Fabriksystem haben, die genug davon haben, immer mehr und immer schneller arbeiten zu müssen. Sie haben genug davon, dass ihre Rechte ständig missachtet werden. Also stimmen die Menschen sprichwörtlich mit den Füßen ab. Sie verlassen einfach ihren Arbeitsplatz, ohne das vorher anzukündigen. Man könnte sagen, sie fliehen regelrecht. Das Problem des Arbeitskräftemangels konnte bis heute nicht gelöst werden. Natürlich reagiert die chinesische Regierung auf dieses Phänomen und probiert verschiedene Methoden aus, um dagegen vorzugehen. Sie schicken z.B. Leute aufs Land, die Arbeiter/innen für die Sonderwirtschaftszonen anwerben sollen. Aber diese Methode ist nicht sehr effektiv. Der Arbeitskräftemangel hat aber noch etwas anderes zur Folge: Wenn die Fabrikbesitzer nicht genügend erwachsene Arbeitskräfte finden, rekrutieren sie vermehrt Kinder für die Fabrikarbeit. Davon konnten wir uns in den Fabriken mit unseren eigenen Augen überzeugen.⁵¹

Aber wohin gehen die Menschen, die ihren Arbeitsplatz verlassen und welche Perspektive haben sie?

Fast alle Wanderarbeiter/innen haben in ihren Dörfern noch Familie. Seit den 80er Jahren hat die chinesische Regierung jeder Familie ein kleines Stück Land zugeteilt, so dass sie ihr eigenes Land bestellen kann. Einen Teil der Erträge müssen die Leute

an den Staat abtreten, der damit die Ernährung der Bevölkerung in den Städten subventioniert. Aber in vielen Fällen können die Familien von dem, was für sie übrig bleibt, überleben. Hinzu kommt, dass die chinesische Regierung Maßnahmen ergriffen hat, die Lebenssituation auf dem Land insgesamt zu verbessern. Deshalb ziehen es manche Arbeiter/innen vor, zurück in ihr Heimatdorf zu gehen um dort als Bauern zu arbeiten. Sie denken, so können sie wenigstens manchmal eine Pause machen und sich etwas ausruhen, statt in der Fabrik Tag und Nacht ohne Pause zu schuften.

Auf der einen Seite gibt es also das Problem, dass zu wenig Arbeitskräfte für den Einsatz in der Fabrikarbeit in den Städten vorhanden sind – auf der anderen Seite existiert weiterhin das so genannte Haushaltsregistrierungssystem (hukou), das die Zuwanderung einschränkt. Warum wird dieses Kontrollsystem weiterhin aufrecht erhalten?

Das hukou-System trat 1958 in Kraft, als die Regierung versuchte, die Bevölkerung Chinas in zwei Gruppen zu separieren. Das System bedeutet, dass eine Person, die auf dem Land geboren wurde, nur das Recht hat, in die Stadt zu ziehen, wenn sie dort einen offiziellen Arbeitsvertrag besitzt. Durch diese Maßnahme wollte die Regierung die Land-Stadt-Migration stoppen, weil viele chinesische Städte enorm bevölkert waren – es übrigens immer noch sind. Es ist eine sehr effektive Strategie, um einerseits die Land-Stadt-Migration zu unterbinden und andererseits sicher zu stellen, dass die Anzahl der Landbevölkerung ausreichend hoch bleibt, damit diese genug Nahrungsmittel für die Städte produziert. Aus diesem Grund existiert das Haushaltsregistrierungssystem bis heute, denn es hat sich für die chinesische Regierung als sehr nützlich erwiesen. Wenn ausländische Investoren nach China kommen und Arbeitskräfte verlangen, dann lässt man die Leute vom Land in die Städte. Aber wenn sie die Wanderarbeiter/innen nicht mehr brauchen, dann werden sie zurückgeschickt: „Tut uns leid, diese Stadt braucht Euch nicht mehr, geht zurück in Eure Dörfer und werdet wieder Bauern.“ Wir fordern seit Jahren die Abschaffung des hukou-Systems. Auf der ganzen Welt gibt es kein anderes Land, das einen Großteil seiner Bevölkerung, in China stellt die Landbevölkerung 75% der Gesamtbevölkerung dar, so einschränkt und bestraft.

Obwohl das Haushaltsregistrierungssystem existiert, ignorieren es viele und kommen ohne offizielle Autorisierung in die Städte. Was ist der Ansporn und die Motivation, als Wanderarbeiter/in in die Stadt zu ziehen?

Die Menschen entwickeln ein anderes Begehren, sie verfügen über andere Wünsche, wenn sie einmal in der Stadt gelebt haben. Das kann man vor allem an den Frauen beobachten. In der Vergangenheit hatten sie den Plan, für einige Jahre in den Städten zu arbeiten, dann in ihr Dorf zurückzukehren, zu heiraten und Kinder zu bekommen. Jetzt wollen viele nicht mehr zurückgehen, da die Erfahrungen mit dem Stadtleben ihre ganze Sicht auf das Leben verändert hat. Auch wenn es in der Stadt kein gutes Leben ist, so ist es zumindest nicht so langweilig wie in einem kleinen Dorf auf dem Land. Die Menschen beginnen, über die große Chance, den Aufstieg zu träumen, sie träumen davon, als Angestellte zu arbeiten. Das ist der Grund, warum viele Frauen, nachdem sie für eine Zeitlang aus der Stadt in ihr Dorf zurückgekehrt sind, ihre Familie und ihre Kinder in die Stadt nachholen. Sie versuchen nun gemeinsam, in der Stadt zu überleben. Doch ihre Hoffnungen erfüllen sich nicht in der Art und Weise, wie sie sich das erträumen. Es erwartet sie nicht das „Sex and the City“-Leben. Selbstverständlich leben sie nicht nur als Arbeitssubjekte, sondern auch als Konsumentinnen in den Städten. Aber für sie werden immer nur die Produkte zweiter oder dritter Wahl erreichbar sein. Die Markenprodukte, die sie tagtäglich in den Fabriken produzieren, werden dagegen in die ganze Welt verschickt. Die Arbeiter/innen werden nie das Geld verdienen, das sie bräuchten, um wirklich ein besseres Leben zu leben.

Stichwort Markenprodukte: Ein Ansatz Eurer Arbeit sind Kampagnen gegen Markenunternehmen, die in China Arbeitsrechte verletzen. Welche Strategie steht dahinter?

Wir fordern, dass die Markenunternehmen und ihre Zulieferer das chinesische Arbeitsrecht einhalten. Ein Ansatzpunkt der Arbeit des AMRC ist es, mit einigen Markenunternehmen Verhaltenskodizes zu verhandeln. Wir wollen, dass die Firmen soziale Verantwortung ausüben. Da viele ausländische Markenhersteller sich darüber beschweren, dass sie das angeblich so komplizierte und komplexe chinesische Arbeitsrecht nicht verstehen können, verhandeln wir mit ihnen, dass sie einen eigenen Verhaltenskodex verabschieden und sich ethisch verhalten. Dazu arbeiten NGOs und Konsumenten/innengruppen aus China und Hong Kong, aber auch aus Europa zusammen. Die Kampagnen für Verhaltenskodizes dienen uns aber auch dazu, die Arbeiter/innen in den Fabriken zu schulen. Darüber hinaus wollen wir in den Fabriken effektive Kommunikationswege zwischen den Arbeiter/innen und dem Management etablieren. Wir wollen Mechanismen einrichten, die es den Arbeiter/innen ermöglichen, auf direktem Weg von unten nach oben Beschwerden einzureichen, so dass die Verletzungen von Arbeitsrechten direkt kommuniziert und die Probleme gelöst werden können.



Proteste gegen den Batteriehersteller Gold Peak

Quelle: Globalization Monitor

Wann habt ihr damit begonnen, Verhaltenskodizes einzufordern und was ist eure bisherige Bilanz?

Die Arbeit dazu begann in den frühen 1990er Jahren in der Spielzeugindustrie. Aber wenn man mich fragt, ob die Politik der Verhaltenskodizes zu grundsätzlichen Veränderungen und Verbesserungen der Arbeitsbedingungen geführt hat, muss ich sagen: Nein. Natürlich gibt es kleine positive Veränderungen. Z.B. konnten wir in Einzelfällen erreichen, dass die übermäßige Anzahl von Überstunden zurückgenommen wurde. Dazu haben wir auf den Markenhersteller Druck ausgeübt, der dann wiederum Druck auf seinen Zulieferer ausübte. Aber im Großen und Ganzen gibt es keine Veränderungen hin zu einer generellen Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Man muss sich klar machen, wo solch eine Politik an ihre Grenzen stößt. Nehmen wir die Forderung nach würdigen und angemessenen Löhnen. In China gibt es gesetzlich vorgeschriebene Mindestlöhne, aber die meisten Fabrikarbeiter/innen erhalten diese bei weitem nicht. Denn genau das ist der Grund, warum China für ausländische Investoren so attraktiv ist und warum jeder in China investieren will: Die Produktionskosten sind so niedrig, weil die Löhne so extrem niedrig sind. Auf diesem Gebiet Veränderungen zu erzielen, ist also sehr schwierig.

Ein Beispiel für eine längerfristige Kampagne gegen ein Markenunternehmen, das in China produzieren lässt, ist die Kampagne gegen Gold Peak Industries. Aus welchem Grund begann diese Arbeit?

Gold Peak zählt zu den Top Ten der Markenproduzenten, die in Hong Kong ansässig sind. Zuerst befanden sich die Produktionsstätten von Gold Peak überwiegend in Hong Kong und Taiwan. Seit den frühen 80er Jahren hat Gold Peak seine Produktionsstätten mehrheitlich auf das chinesische Festland verlagert, wo sie derzeit 19 Produktionsstätten besitzen. Gold Peak produziert u.a. verschiedene Batterien. Das Unternehmen ist einer der größten Batteriehersteller weltweit und exportiert diese Batterien unter unterschiedlichen Namen auch nach Deutschland, wo man die Batterien in den Supermärkten kaufen kann.⁵² Standardmäßig werden häufig auch Spielzeug, Kameras oder Laptops mit Gold Peak Batterien bzw. Akkus ausgeliefert. Im Dezember 2003 ließen sich mehrere Arbeiter/innen, überwiegend junge Frauen, einer Produktionsstätte von Gold Peak im Krankenhaus untersuchen. In ihren Körpern fand man unnatürlich hohe Mengen an Cadmium. Cadmium ist sehr giftig. Ist es einmal in den Körper gelangt, kann es Jahrzehnte dauern, bis es vollständig abgebaut wird. Es kann u.a. Übelkeit, Nierenprobleme bis hin zu Nierenversagen, Lungenschäden und extreme Knochen- und Gelenkschmerzen verursachen. Zudem ist es krebserregend.

Sind die Arbeiter/innen darüber aufgeklärt worden, mit welcher gefährlicher Substanz sie an ihrem Arbeitsplatz in Berührung kommen würden oder wie kam es zu den Untersuchungen?

Nein, die Firmenleitung hatte den Arbeiter/innen kein Wort darüber gesagt, wie gefährlich Cadmium ist. Sie verbot ihnen später sogar, bei der Arbeit Schutzmasken zu tragen. Sie waren dem giftigen Cadmiumstaub vollkommen ungeschützt ausgesetzt. Nachdem die Arbeiter/innen die ersten Beschwerden zeigten, sie litten über eine längere Zeit unter Übelkeit, wurden sie sehr unruhig. Sie verlangten vom Management der Produktionsstätte, auf Firmenkosten ärztlich untersucht zu werden. Die Firmenleitung lehnte dies ab. Also begannen sie zu streiken und die Firma sah sich gezwungen nachzugeben und ärztliche Untersuchungen anzuordnen. Mitte 2004 tauchten dann Berichte darüber auf, dass mindestens 400 Arbeiter/innen in drei unterschiedlichen Gold Peak Produktionsstätten – zwei in Huizhou und eine Shenzhen, diese Orte liegen alle in der Provinz Guangdong – überhöhte Cadmiumwerte aufwiesen. Acht Arbeitern wurde die offizielle Diagnose erstellt, dass sie eine Cadmiumvergiftung haben.

Wie haben sich die Arbeiter/innen dann gegen Gold Peak gewehrt?

Sie verlangten Entschädigungszahlungen von Gold Peak. Doch Gold Peak zwang sie, zu kündigen. Zu diesem Zeitpunkt wussten die Betroffenen noch nicht, dass es fatal war, zu kündigen. Sobald sie nicht mehr für das Unternehmen arbeiteten, war es noch schwieriger, Entschädigungszahlungen zu erstreiten. Wir starteten deshalb eine Kampagne gegen Gold Peak, während gleichzeitig einige Arbeiter/innen vor Gericht zogen. Aber im Juni 2005 entschied das Gericht von Huizhou zu Gunsten von Gold Peak. Daraufhin verstärkten wir die Kampagnenarbeit und führten mit den betroffenen Arbeiter/innen Protestaktionen durch, z.B. vor der Gold Peak Zentrale in Hong Kong. Dann stiegen auch die Medien auf das Thema ein und begleiteten den Fall. Schließlich verkündete Gold Peak im August 2005, sie würden einen Entschädigungsfonds mit 1,3 Millionen US-Dollar einrichten. Es ist das erste Mal, dass sich ein an der Börse in Hong Kong notiertes Unternehmen dazu gezwungen sah, solch einen Fonds auf Grund des fortwährenden Drucks der Arbeiter/innen und der an der Kampagne beteiligten NGOs zu gründen.

Konntet Ihr mit diesem Ergebnis zufrieden sein?

Nein, sowohl die Arbeiter/innen als auch wir sind der Meinung, dass der Fonds bei weitem nicht ausreicht. Jede/r Arbeiter/in wird im Durchschnitt 3 200 US-Dollar erhalten. Das ist völlig inakzeptabel für das, was passiert ist. Zudem bezweifeln wir die Aufrichtigkeit der Unternehmensleitung. Bis heute hat Gold Peak die Arbeiter/innen nicht darüber informiert, auf welchem Weg sie die finanzielle Unterstützung bean-

tragen können. Des Weiteren wurde kürzlich bekannt, dass schon wieder 30 Gold Peak Arbeiter/innen, diesmal in Hong Kong, unnatürlich hohe Cadmium-Konzentrationen aufweisen. Die Anzahl der Opfer steigt also weiter und schon allein deshalb wird das Geld des Fonds nicht ausreichen.

Was sind Rückschlüsse aus den Erfahrungen, die Du während der Kampagnenarbeit zu Gold Peak gemacht hast?

Ich meine, Gold Peak ist ein sehr typischer Fall, um zu sehen, dass die ersten Opfer von Umweltverschmutzungen häufig die Arbeiter/innen sind, die an ihrem Arbeitsplatz mit den giftigen Substanzen in Kontakt kommen. Am Ende des Tages ist es ihre Gesundheit, die um den Preis so genannter niedriger Produktionskosten dauerhaft beeinträchtigt ist. Deswegen denken wir, dass sich beide Bewegungen - die Bewegung für Arbeitsrechte und die Bewegung für den Umweltschutz - verbünden müssen, um so gemeinsam die Arbeiter/innen in den industriellen Produktionszonen Chinas zu unterstützen.

Was wäre eine geeignete Strategie, um hier in Deutschland die Arbeiter/innen in China zu unterstützen?

Ich bin der Meinung, dass jede/r Konsument/in in Deutschland, der/die ein Produkt aus China kaufen möchte, wissen sollte, unter welchen Bedingungen dieses Produkt hergestellt wurde. Die Konsument/innen müssten diese Informationen verlangen. Will man hier in Deutschland verhindern, dass immer mehr Arbeitsplätze nach China verlagert werden, dann macht man das am Besten dadurch, dass man die Arbeiter/innen unterstützt, die in China oder anderen Entwicklungsländern für Markenfirmen produzieren. Ich weiß, dass die Gewerkschaften in Deutschland unter großem Druck stehen, weil ihnen die Arbeitgeber ständig erzählen, die Löhne seien hier zu hoch und die Produktion müsse deswegen verlagert werden. Aber die Gewerkschaften in Deutschland müssen verstehen, dass es nicht ausreicht, hier in Deutschland für ihre Arbeitsplätze zu streiken, auch wenn das natürlich wichtig ist. Sie müssen gleichzeitig die Arbeiter/innen und Gewerkschaften in China, Thailand, Kambodscha oder Vietnam unterstützen. Dort müssen sich die Arbeitsbedingungen verbessern, damit die Gründe für die Verlagerungen - die viel niedrigeren Löhne und die ständigen Missachtungen von Arbeits- und Menschenrechten - nachlassen. Die Belegschaften und die Gewerkschaften haben also die wichtige Aufgabe, internationale Solidarität zu üben und einzufordern. Und wir? Wir müssen die Arbeiterbewegung in China aufbauen!

Interview: Alexandra Weltz

Übersetzung aus dem Englischen: Eva Völpel

Der All-Chinesische Gewerkschaftsverband – ACFTU

Der ACFTU ist der offizielle chinesische Gewerkschaftsverband, dem alle Betriebsgewerkschaften beitreten müssen. Unabhängige Gewerkschaften sind in China nicht erlaubt und bis heute hat die chinesische Regierung nicht die ILO-Konventionen Nr. 87 und 98 über das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen unterzeichnet. Die Aufgaben des ACFTU, der 1925 gegründet wurde, beschränken sich traditionell weitgehend auf soziale Aktivitäten und Unterhaltung, und weniger auf eine Interessensvertretung der Belegschaft gegenüber dem Management. Nach eigenen Angaben vertritt der ACFTU derzeit rund 150 Millionen Mitglieder. Nach der in den 1990er Jahren eingeleiteten Reform der chinesischen Staatsbetriebe und deren zunehmender Privatisierung, sah sich der ACFTU mit sinkenden Mitgliederzahlen konfrontiert und ließ im Jahr 2001 zum ersten Mal in seiner Geschichte auch Wanderarbeiter/innen als Mitglieder zu. Bis heute ist der ACFTU in einem Großteil der Unternehmen mit ausländischer Kapitalbe-

teiligung nicht vertreten. Allerdings änderte er in den letzten Jahren seine Strategie. Ein Beispiel hierfür ist Wal-Mart, in dessen 22 chinesischen Filialen der ACFTU mittlerweile vertreten ist.⁵³ Ein anderes Beispiel ist der taiwanesischer Kontraktfertiger Foxconn: Nachdem Foxconn seiner Zusage, im Verlauf des Jahres 2006 eine Gewerkschaftsgründung zu ermöglichen, nicht nachkam, setzte der ACFTU dort die formale Gründung einer Gewerkschaft durch und verzichtete dabei auf die sonst üblichen Verhandlungen mit der Unternehmensleitung sowie auf die Unterrichtung des Sekretär des Komitees der kommunistischen Partei im Unternehmen. Bisher fanden jedoch noch keine Wahlen statt und es bleibt abzuwarten, welchen Kurs die Gewerkschaft einschlagen wird.⁵⁴

Die Einschätzungen über die Wirkungsmächtigkeit und die Reformierbarkeit des ACFTU sind unterschiedlich (siehe Interviews mit May Wong und Robin Munro). Das spiegelt sich auch auf der internationalen Bühne wider. So empfahl z.B. der Internationale Bunde Freier Gewerkschaften (IBFG) im November 2002 seinen Mitgliedern, mit dem ACFTU einen kritischen Dialog zu führen. Gleichzeitig stellte er jedoch fest, dass der ACFTU von ihm nicht als die authentische Stimme der chinesischen Arbeiter/innen anerkannt wird. Der Grund hierfür ist die fehlende Unabhängigkeit des ACFTU von der chinesischen Staatspartei. So weigern sich einige Mitgliedsgewerkschaften des IBFG, mit dem ACFTU Kontakt aufzunehmen, für die deutschen DGB-Gewerkschaften trifft das jedoch nicht zu.

Das China Labour Bulletin – CLB⁵⁵

1994 gründete der unabhängige Gewerkschaftsaktivist Han Dongfang das CLB in Hong Kong. Die Organisation unterstützt u.a. mittels Bildungs- und Kampagnenarbeit die unabhängige Arbeiterorganisation und kämpft für die Einhaltung der Arbeitsrechte in China. Arbeiter/innen erhalten vom CLB auch Unterstützung und rechtlichen Beistand in Arbeitskonflikten.

„CSR ist wichtig – aber es ist kein Instrument, um Arbeitsrechte durchzusetzen“

Interview mit **Robin Munro**⁵⁶

Das China Labour Bulletin setzt sich von Hong Kong aus für die Rechte der Arbeiter/innen auf dem chinesischen Festland ein. Was sind Eure Ansätze?

Alles, was wir tun, zielt in irgendeiner Art und Weise darauf ab, die Arbeitersolidarität in China zu stärken und gewerkschaftliche Vereinigungsfreiheit zu erkämpfen. Es ist in China per Gesetz verboten, eine unabhängige Gewerkschaft zu gründen. Dennoch kann man in diesem Bereich eine Menge tun. Wir bieten den Arbeiter/innen zusammen mit unseren Partnerorganisationen vom chinesischen Festland Rechtsberatungen und Rechtsbeistand an. Das umfasst auch finanzielle Unterstützung. Darüber hinaus betreiben wir Forschungs- und Öffentlichkeitsarbeit.

Wie frei könnt ihr auf dem Festland agieren und welche Grenzen sind Euch gesetzt?

Wir müssen v.a. aufpassen, unsere Partner auf dem Festland nicht in Gefahr zu bringen. Denn in China sehen uns die Sicherheitskräfte immer noch als Bedrohung. Das rührt von 1989 und den Geschehnissen auf dem Tiananmen-Platz her. Allerdings hat sich die Sicht auf diese Ereignisse auch geändert. Heute sehen manche Behörden, dass wir gute und wichtige Arbeit machen. Man kann sogar so weit gehen zu sagen, dass wir in gewisser Weise mit der chinesischen Zentralregierung „zusammenarbeiten“, wenn wir gegen Akteure auf lokaler Ebene, die Arbeitsrechte missachten, vorgehen. Das sind v.a. die Lokalregierungen oder die örtlichen Unternehmen. Die Lokalregierungen sollten eigentlich über die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Standards wachen. Aber deren Beamten sind so unterbezahlt, dass man sie leicht bestechen kann. Zudem haben sie wenig Macht, Unternehmer zu bestrafen bzw. Fabriken zu

schließen. Oft aber wollen die Lokalregierungen gar nicht eingreifen, weil sie Angst haben, dass die Investoren ausbleiben. Das steht in einem gewissen Widerspruch zur Zentralregierung, die unter Hu Jintao die Losung von „sozialer Harmonie“ ausgegeben hat. Also machen wir deutlich, wie wichtig die Einhaltung von Arbeitsrechten für die Entstehung einer sozial harmonischen Gesellschaft ist und welche unverzichtbare Rolle die Gewerkschaften darin spielen. Zum Teil sieht das die Zentralregierung mittlerweile auch so und unsere Ideen bekommen mehr Aufmerksamkeit. China hat auch nicht das Problem, dass die Arbeitsgesetzgebung unzureichend wäre. Das Problem ist, dass die bestehenden Regeln und Gesetze zu 95% nicht eingehalten werden. Man wird z.B. kaum eine Fabrik finden, die die gesetzlich festgelegte Zahl von maximal 36 Überstunden im Monat einhält. Vor diesem Hintergrund geht es v.a. um die Frage, wie man die Umsetzung der bestehenden Gesetze erreicht.

Ihr setzt also primär auf die juristische Unterstützung der Arbeiter/innen. Welche Erfolge könnt Ihr hierüber erzielen?

Wir sind der Meinung, dass die Arbeiter/innen nicht noch mehr Trainings oder Informationen brauchen, auch wenn das immer sehr wichtig ist. Jetzt aber wissen sie, wo der Hase lang läuft. Was sie v.a. brauchen, sind Geld für einen Anwalt und Unterstützung, um bei den Gerichten Gehör zu finden. Wir stellen ihnen also Anwälte. In den letzten Jahren haben wir uns in 40 oder 45 beispielhafte Gerichtsverfahren eingemischt und konnten feststellen, dass es sehr sinnvoll ist, auf diesem Weg gegen die Unternehmen vorzugehen. Auch konnten wir die Fälle nutzen, um Öffentlichkeitsarbeit zu machen und internationalen Druck aufzubauen. Elf Fälle wurden in den letzten Jahren gelöst und in all diesen Fällen konnten wir für die Arbeiter/innen Entschädigungen erstreiten. Diese Erfolge geben den Menschen Hoffnung und das ist sehr wichtig. Man muss den Leuten zeigen, dass es Wege gibt, Gerechtigkeit zu erstreiten. Oft ist es so, dass die Unternehmer als Antwort auf Arbeits- oder Zivilrechtsklagen der Arbeiter/innen selbst Strafrechtsklagen einreichen, z.B. wenn die Arbeiter/innen bei Protesten Firmeneigentum beschädigt oder das Management angegriffen haben. Das macht die Prozesse hochpolitisch und gerade hier ist es wichtig, den Arbeiter/innen beizustehen, damit sie sich nicht einschüchtern lassen. Denn genau das bezwecken die Unternehmen mit ihren Klagen.

Gerichtsprozesse zu führen, kostet enorm viel Geld. Wie gewinnt ihr die Anwälte dafür, die Arbeiter/innen zu vertreten?

Es ist völlig klar, dass die Anwälte mit solchen Fällen kaum Geld verdienen. Aber da wir Geld von Unterstützer/innen bekommen, können wir ihnen eine minimale Bezahlung garantieren. Sie tun ihre Arbeit aber eh nicht für Geld, sondern aus Überzeugung. Es sind Menschen, die für China mehr soziale Gerechtigkeit wollen. Und davon gibt es nicht wenige. Derzeit kooperieren 35 Anwaltsfirmen vom Festland mit uns. Mit der Hälfte haben wir schon Fälle durchgefochten. In China bietet der Anwaltsberuf derzeit das größte Potenzial, Reformen einzuleiten. In ihm hat man die Chance, die Grenzen der Bürgerrechte zu erweitern. Von progressiven Anwälten geht zur Zeit der größte Druck für Veränderungen aus. Solche Anwälte sind die Verbündeten von Menschenrechtsgruppen.

Euer Bezugspunkt ist also das chinesische Recht. Viele NGOs setzen dagegen auf Verhaltenskodizes – freiwillige Selbstverpflichtungen der Unternehmen. Ist das ein gangbarer Weg?

Man kann kurz und knapp sagen: Wir mögen Verhaltenskodizes nicht. Man soll mich nicht falsch verstehen: Ich bin sehr wohl dafür, dass Unternehmen, die nach China kommen und Vorteile aus den billigen und unorganisierten Arbeitskräften ziehen, Verhaltenskodizes haben und diese auch ernst nehmen. Das ist ihre moralische Verpflichtung. Aber das ist etwas anderes als zu sagen, die Verhaltenskodizes könnten eine Lösung für Chinas Probleme in den Arbeitsbeziehungen sein. Aus diesem Grund bin ich dagegen, sich als Organisation v.a. im Bereich der *Corporate Social Responsibility* zu engagieren. Man verschwendet damit seine Zeit, und das sage ich aus

eigener Erfahrung. Als ich in den 1990er Jahren bei Human Rights Watch arbeitete, haben wir kurz nach dem Massaker auf dem Tiananmen-Platz den ersten Entwurf für einen Modell-Verhaltenskodex entworfen. Er sollte für all die ausländischen Unternehmen gelten, die trotz der Vorfälle von 1989 in China investieren wollten. Wir dachten damals, das könnte ein Hebel sein, um Menschenrechte durchzusetzen. Das war lange bevor es die CSR-Industrie gab, wie das heute der Fall ist. Wir sind also zu verschiedenen Firmenleitungen in den USA gegangen und haben ihnen unser Anliegen vorgetragen. Sie schauten uns nur höflich an und sagten: „Nein danke.“

Viele NGOs stehen Verhaltenskodizes kritisch gegenüber und dennoch arbeiten sie damit. Sie betrachten Verhaltenskodizes als ein Instrument, um Unternehmen vorzuführen, um Öffentlichkeit herzustellen. Was haltet Ihr davon?

Sicher ist nicht alles negativ zu beurteilen. Wichtig war und ist, dass die westliche Öffentlichkeit und auch die Unternehmer für das Thema Unternehmensverhalten in Entwicklungsländern sensibilisiert worden sind. Hier haben sowohl die Anti-Globalisierungsbewegung als auch diverse NGOs einen guten Job gemacht und tun das noch immer. Ich denke, es ist absolut legitim, dass westliche NGOs zu „ihren“ multinationalen Konzernen und auf dem Feld von CSR arbeiten. Aber es gibt etliche Nachteile der CSR-Politik. Markenfirmen sehen Verhaltenskodizes v.a. als ein PR-Instrument, als Imagepflege. Sie haben ein unternehmerisches Interesse, warum sie CSR promoten. Dazu kommt, dass die Verhaltenskodizes rein freiwilliger Natur und nicht einklagbar sind.

Vor dem Hintergrund, dass es in China keine unabhängigen Gewerkschaften gibt, sehen einige NGOs in der CSR-Politik zumindest eine Möglichkeit, als unabhängige Organisation in die Unternehmen reinzukommen. Auch können Arbeiter/innen zumindest darüber informiert werden, dass es gewisse Mindeststandards gibt, auch wenn diese unterhalb der Standards des chinesischen Arbeitsrechts liegen. Kann solch eine Arbeit Verbesserungen erbringen?

Unserer Meinung nach funktioniert auch das nicht. Oft sind die Kodizes eine Übereinkunft zwischen der Markenfirma und dem Zulieferer. Die Arbeiter/innen werden in die Verhandlung nicht mit einbezogen, sie stehen am Rand und schauen zu. Zudem werden die Unternehmer in China, die CSR wirklich Ernst nehmen, bestätigen, dass die ganzen Programme nicht funktionieren. Die chinesischen Fabrikbesitzer betrügen die Inspektoren. Sie zeigen ihnen falsche Lohnabrechnungszettel, falsche Stundenzettel und führen zwei Bücher. Es ist wie ein Katz-Maus-Spiel. Man versucht, den Firmen auf die Schliche zu kommen, aber diesen Kampf kann man nur verlieren. Was will man auch schon großartig machen, wenn man ein- oder zweimal im Jahr eine Firma inspiziert und ein Audit durchführt? Die einzigen, die die Arbeitsbedingungen überwachen können, sind die Arbeiter/innen selbst. Nur sie sind Tag für Tag vor Ort.

Welche anderen Ansätze gibt es angesichts Deiner kritischen Sicht auf Verhaltenskodizes?

Die einzige Lösung werden die Arbeiter/innen selbst herbeiführen können. Sie müssen den Hauptteil der Kämpfe tragen. Es hilft ihnen nicht wirklich, wenn außenstehende Gruppen ihre Arbeit erledigen wollen. Und wie viele NGOs gibt es denn überhaupt, die wirklich helfen können? Es ist nur eine Handvoll. Ich sage also, CSR ist wichtig - aber lasst uns bitte nicht in die Illusion verfallen, CSR oder Verhaltenskodizes wären ein Instrument, um Arbeitsrechte in China tatsächlich durchzusetzen. Das kann es nicht sein, es ist lächerlich, das zu erwarten. Ich möchte da nicht herablassend klingen, es geht mir vielmehr darum zu erkennen, welche Grenzen diese Instrumente haben. Warum gehen wir überhaupt davon aus, dass sich Unternehmen freiwillig an die Speerspitze der Bewegung setzen werden, um Arbeitsrechte zu erkämpfen? Das ist von der Natur der Sache her nicht ihre Aufgabe und das haben sie bisher auch in keinem Land gemacht. Nur weil in China keine unabhängigen Gewerkschaften existieren, darauf zu setzen, die Un-

ternehmen selbst sollten die Probleme lösen, ist eine naive Erwartung. Das Feld der Arbeitsbeziehungen ist von Kämpfen zwischen Unternehmern und Arbeitern geprägt. Unternehmen können die Arbeiterbewegung nicht ersetzen, da ist China keine Ausnahme. Deswegen brauchen wir eine organisierte Arbeiterbewegung, die ihre Rechte erkämpft. So hat es in anderen Ländern funktioniert und nur so wird es auch in China funktionieren. Die Tatsache, dass man einen langen Weg gehen muss bedeutet nicht, dass man damit jetzt nicht anfangen sollte.

Wie versucht das CLB, solch einen Organisationsprozess zu unterstützen?

Wir verfolgen ein Projekt zu kollektiven Arbeitsverträgen, die in China dem Gesetz nach erlaubt sind. Das ist allerdings wenig bekannt. Seit den frühen 1980er Jahren gibt es in China individuelle Arbeitsverträge. Sie wurden eingeführt, als die chinesische Regierung mit ihren ökonomischen Reformen dem Modell der lebenslangen Beschäftigung und der freien Sozialleistungen ein Ende setzte. Aber selbst jetzt, rund 20 Jahre später, haben die meisten Wanderarbeiter/innen noch nicht einmal einen individuellen Arbeitsvertrag. 70% von ihnen haben gar keine Verträge. Neben den individuellen Verträgen hat die Regierung ab den frühen 1990er Jahren dann Wert darauf gelegt, dass in den Staatsbetrieben kollektive Verträge abgeschlossen werden. In den Staatsbetrieben setzten sich also die Vertreter des ACFTU mit der Firmenleitung zusammen und sagten: „So, hier ist der Mustervertrag von der Regierung, wollt ihr daran etwas ändern?“ – „Nein, lass es uns nur unterschreiben.“ Normalerweise wussten die Arbeiter/innen noch nicht einmal davon, dass es einen offiziellen Kollektivvertrag gab. Es war eine pro forma Angelegenheit.

Aber wie sieht es mit solchen Kollektivverträgen im Privatsektor aus?

Genau da wird es spannend. Das Gesetz besagt nämlich, dass es den Arbeiter/innen erlaubt ist, dort, wo der ACFTU nicht präsent ist, eine eigene Vertretung zu wählen. Diese kann dann im Namen der Belegschaft einen Kollektivvertrag mit der Unternehmensleitung aushandeln. Das trifft eben v.a. auf den Privatsektor zu, wo es in 70% der Unternehmen keine Gewerkschaft gibt. Um eine Gewerkschaft zu gründen, müssen 25 Arbeiter/innen dafür stimmen. In der Provinz Guandong haben sie das Gesetz sogar verändert, so dass dort schon zehn Arbeiter/innen eine Gewerkschaft gründen können. Das ist verrückt, denn in vielen Ländern sind die Voraussetzungen hierfür viel strikter. In den USA z.B. müssen mindestens 50% der Belegschaft einer Gewerkschaftsgründung im Betrieb zustimmen.

Sind nach diesem Muster auch die kürzlich in den Wal-Mart-Filialen entstandenen Gewerkschaften ins Leben gerufen worden?

Wir glauben nicht, dass die Gewerkschaftsgründung bei Wal-Mart spontan abgelaufen ist, denn innerhalb von sechs Wochen hatten auf einmal alle Wal-Mart-Niederlassungen in China Gewerkschaften. Hier hat der ACFTU die Beschäftigten dazu motiviert, tätig zu werden. Aber - und das ist wichtig - er hat nicht, wie er es sonst oft macht, jemanden zum Management geschickt, um zu verhandeln. Normalerweise passiert nämlich Folgendes: Es gibt eine freundliche Diskussion zwischen dem Vertreter des ACFTU und der Firmenleitung. Im Anschluss darf der ACFTU in dem Betrieb eine Gewerkschaft einrichten und im Gegenzug erlaubt der ACFTU der Firmenleitung oftmals, den Vorsitz der Gewerkschaft zu übernehmen oder der Personaldirektor wird Gewerkschaftsvorsitzender. Aber selbst das hat bei Walmart nicht geklappt, weil sich Wal-Mart stur stellte. Sie waren wirklich dumm, das Angebot des ACFTU nicht zu akzeptieren. So haben die Beschäftigten selbst angefangen, ihre Gewerkschaft zu gründen. Im Fall von Wal-Mart war der ACFTU dazu gezwungen, die Belegschaft zu diesem Schritt zu ermutigen. Darüber hinaus steht hinter den Bemühungen des ACFTU, jetzt verstärkt in den privaten Unternehmen Fuß fassen zu wollen, auch der Druck der chinesischen Regierung, die sich bewusst ist, dass sie etwas tun muss. Letztes Jahr im März erhielt Chinas Präsident Hu Jintao einen Bericht über das Potenzial für soziale Unruhen innerhalb der städtischen Arbeiterschaft. Dieser Bericht war wohl sehr schockierend. Hu Jintao zog seine Schlüsse daraus und

kommentierte, dass der ACFTU in viel mehr privaten Unternehmen Gewerkschaften etablieren müsse. Er forderte, dass bis Ende 2006 60% der privaten Unternehmen eine Gewerkschaft haben sollten, und bis Ende 2007 80%.

Wie bewertet Ihr diese Entwicklung für Eure Arbeit? Verbessern sich dadurch Eure Spielräume?

Aus unserer Sicht war das gut. Die Regierung und die Führung des ACFTU mussten in der Presse und im ganzen Land verkünden, dass die Arbeiter/innen bei Wal-Mart die Gewerkschaft erkämpft und damit lediglich ihre Rechte wahrgenommen haben. Solche Botschaften eröffnen Räume und erleichtern uns die Arbeit. Deshalb ermutigen wir die Arbeiter/innen dazu, aus eigenem Antrieb eine Betriebsgewerkschaft zu gründen und Kollektivverträge zu erstreiten. Diese sind im Unterschied zu Verhaltenskodizes keine Gentleman-Abkommen, sondern rechtlich bindend und einklagbar. V.a. aber verhandeln die Arbeiter/innen selbst und reflektieren damit ihre Bedürfnisse und Forderungen. In einer Situation, in der unabhängige Gewerk-



Wanderarbeiterinnen in einem Industriebezirk in Bao'an (Shenzhen)/China Foto: Sarah Bormann

schaften nicht existieren, schafft das Gesetz über die Kollektivverträge zumindest einen minimalen Raum für Organisation, den man nutzen sollte.

Aber trotzdem muss die von unten gegründete Gewerkschaft später dem ACFTU beitreten?

Ja, unabhängig ist erst einmal nur die Anfangsinitiative, später muss die Vertretung der Belegschaft dann dem ACFTU beitreten. Da haben sie keine andere Wahl. Man kann sich natürlich fragen, ob die Betriebsgewerkschaft dann überhaupt noch eine Gewerkschaft ist? Die Dinge sind in China eben weit davon entfernt, perfekt zu sein. Trotzdem glauben wir, dass eine Chance darin liegt, solche Betriebsgewerkschaften zu gründen. In dem Moment, in dem man den Arbeiter/innen in einem schon bestehenden Konflikt zur Seite steht und ihnen sagt: „Hey, schafft Euch eure Gewerkschaft, dann könnt Ihr wirkungsvoll eure Rechte verteidigen!“, werden sie sehr engagiert sein und sich ihrer Betriebsgewerkschaft gegenüber verpflichtet fühlen. Denn es ist ihre Gewerkschaft, sie haben sie gegründet. Und was vor allem zählt ist, dass sie Gewerkschaftsarbeit machen: Sie streiten für kürzere Arbeitszeiten und höhere Löhne, sie werden aktiv. Wir denken, dass diese Gewerkschaften mit

ihren Aktivist/innen von der Basis her Dinge verändern werden. Man kann sich in einem nächsten Schritt überlegen, was weiter passieren wird: Gibt es viele solcher Basisgewerkschaften, dann können sie ihre Vertreter/innen auf der Distrikt- und Stadtebene wählen. So bekommt man Basisaktivist/innen innerhalb des ACFTU in höhere Positionen. Wir wollen also den ACFTU von innen heraus „aufessen“. Gemessen an den Chancen, die sich eröffnen, ist es erst einmal zweitrangig, wenn die einzelne Betriebsgewerkschaft dem ACFTU beitreten muss, auch wenn uns das nicht schmeckt. Denn selbstverständlich wird es dem ACFTU darum gehen, solche Gewerkschaften zu disziplinieren und zu kontrollieren. Und darüber hinaus geht es ihnen darum, die wachsende Zahl von Wanderarbeiter/innen einzubinden.

Sind diese Versuche von Erfolg gekrönt?

Viele der Beschäftigten im Privatsektor sind Wanderarbeiter/innen. Sie galten lange Zeit als Bauern, die das Glück haben, in die Städte zu kommen und dort ein bisschen Geld zu verdienen. Doch schließlich erlaubte der ACFTU auch ihnen, in die Gewerkschaft einzutreten. Die Frage ist nur: Warum sollen sie das tun? Warum sollen sie Beiträge an die Gewerkschaft entrichten, wenn sie dafür nichts bekommen? Die Wanderarbeiter/innen vom Land denken sehr praktisch und haben einen unabhängigen Geist. Sie sind nicht wie die Arbeiter/innen der Städte, die jahrzehntelang von der Politik der chinesischen Regierung profitierten. Die Leute vom Land wissen, dass sie von der Regierung und ihren Bürokraten nichts zu erwarten haben. Nie im Leben hat man jemals etwas für sie getan, sie mussten immer für sich selbst sorgen. Deswegen sind sie sehr unabhängig. Das kann ein gewisses kämpferisches Potenzial darstellen, wie man es in der Geschichte ja auch an den italienischen Arbeitsmigrant/innen beobachten kann, die von Süd- nach Norditalien kamen. Wir hoffen, dass die Regierung mit ihren Einbindungsbemühungen keinen Erfolg haben wird. Wir wollen, dass die Arbeiter/innen so unabhängig wie möglich für ihre Sache kämpfen.

Gibt es denn Beispiele für unabhängige Organisationen?

Die gibt es. In einigen Regionen Chinas ist vor einigen Jahren der Versuch unternommen worden, unabhängige Wanderarbeitergewerkschaften zu gründen. Die erste wurde in Nordchina gegründet und hatte rund 300 Mitglieder. Die Behörden dort erlaubten die Gewerkschaft sogar für ein Jahr, dann erging das Verbot, denn dem Gesetz nach war sie ja illegal. Aber es gibt eine anhaltende Debatte darüber, ob man den Wanderarbeiter/innen erlauben soll, zwar keine Gewerkschaften, sehr wohl aber Vereinigungen zu gründen. Von offizieller Seite aus steht auch dahinter die Idee, sie zu organisieren und irgendwie in die offiziellen Strukturen einzubinden. Trotzdem mögen wir diese Idee und wollen sie für unser Anliegen nutzen. Und ich sehe die Sache optimistisch. Im Jahr 2005 gab es nach offiziellen Angaben 87 000 kollektive öffentliche Proteste in China, an denen rund 4 Millionen Menschen beteiligt waren. Das sind zehn Mal so viel, wie noch vor zwölf Jahren. 60% dieser Proteste gehen von den Arbeiter/innen in den Städten aus, der Rest v.a. von Bauern oder Landbewohner/innen, die sich z.B. gegen Vertreibungen wehren. Vor zehn Jahren konnte man noch nicht von einer Arbeiterbewegung sprechen, heute gibt es sie. Es gibt im ganzen Land massive Arbeiterproteste. Noch sind sie spontan und unorganisiert, aber es gibt die Aktivist/innen, die solche Proteste in Gang bringen. Die Leute sind wirklich sauer, sie wollen etwas tun. Es existiert eine enorme Masse von unorganisierten, unzufriedenen Arbeiter/innen. Wir leben in einer Zeit, in der wir die vorgewerkschaftliche Etappe der chinesischen Arbeiterbewegung sehen. So ist es oft in der Geschichte passiert. Heute sehen wir das soziale Material, dass die organisierte Arbeiterbewegung formen wird.

Interview: Sarah Bormann

Übersetzung aus dem Englischen: Eva Völpel

Corporate Social Responsibility in China: Die Perspektiven von NGOs, Unternehmen und Regierung

Sarah Bormann und Eva Völpel (WEED)

Mit der Globalisierung der Produktion gelangte auch der Ansatz der *Corporate Social Responsibility* (CSR) als ein Import aus dem Westen nach China.⁵⁷ Der Aufstieg von CSR war dabei zunächst ein Instrument, das multinationale Unternehmen gegenüber ihren Zulieferern benutzten, um sie auf gewisse Arbeits- und Produktionsstandards zu verpflichten. Fast immer gingen diese Unternehmensaktivitäten auf den Druck zurück, den NGOs u.a. mittels Konsument/innenkampagnen aufgebaut hatten, um die Einhaltung minimaler Arbeitsstandards zu erzwingen. Nach einer Phase skeptischer Zurückhaltung und Beobachtung, hat mittlerweile auch die chinesische Führung das Konzept CSR für sich entdeckt. Dabei weichen zwischen Unternehmen, NGOs und chinesischer Regierung nicht nur die Problemanalysen, sondern auch das Verständnis von CSR sowie die daraus resultierenden Konsequenzen bedeutend ab. Jedoch kann allgemein festgehalten werden, dass das Konzept in China sehr weit gefasst wird. So beschränkt es sich nicht nur auf eine Form der „weichen“ Regulierung und moralische Verpflichtungen der Unternehmen auf freiwilliger Basis, sondern kann sich auch auf gesetzgeberische Tätigkeiten des Staates bzw. die Einhaltung der chinesischen Gesetze durch die Unternehmen beziehen.⁵⁸

Go East: Wie CSR nach China kam

Angestoßen durch die Öffentlichkeitsarbeit westlicher NGOs, der Anti-Sweatshopbewegung und Konsument/innenboykotte in Europa und den USA, v.a. im Bereich der Textilbranche, erreichte die Debatte um soziale Unternehmensverantwortung ab Mitte der 90er Jahre China.⁵⁹ Plötzlich rückte das Verhalten großer Markenunternehmen, die Aufträge an chinesische Zulieferer vergaben, in den Fokus der westlichen Öffentlichkeit. In Folge sahen sich Fertiger in China dem Druck ihrer ausländischen Auf-

traggeber ausgesetzt, Mindeststandards in der Produktion einzuhalten. Bis dahin waren weder die chinesische Regierung noch einheimische Unternehmen oder die chinesische Öffentlichkeit mit dem Thema CSR groß in Berührung gekommen und es wurde als eine völlig neue Idee und ein neuer Begriff wahrgenommen.⁶⁰ Ab dem Jahr 2000 griffen dann sowohl die chinesischen Medien, NGOs von vor Ort sowie chinesische Wissenschaftler/innen das Thema verstärkt auf. Auch Regierungsstellen und Vertreter des ACFTU widmeten ihm sich mit mehr Aufmerksamkeit. Allerdings nahm die Regierung erst einmal eine abwartende Haltung ein, man entschied sich weder für eine Akzeptanz der CSR-Initiativen noch für ihre vollkommene Ablehnung.⁶¹

Da das Thema CSR in China zu einem bedeutenden Teil von NGOs und Unternehmen aus dem Ausland eingeführt wurde, bewertete ein Teil der chinesischen Öffentlichkeit und der nationalistisch gestimmten Medien CSR als eine unerlaubte Einmischung in innerchinesische Angelegenheiten und verdammt den Ansatz als eine versteckte Form des Protektionismus. Zum Teil kam es auch zu Missverständnissen, als manche Zeitungen fälschlicherweise den Arbeitsrechts- und Zertifizierungsstandard SA8000, der von der NGO Social Accountability International (SAI) für Unternehmen entwickelt wurde, als ein Produkt und Werkzeug der US-Regierung verstanden und darstellten.⁶² Hier wird offensichtlich, dass sich die Bewertung von CSR in China zwischen höchst widersprüchlichen Polen von (z.T. berechtigten) Protektionismuskritik und -ängsten sowie Abgrenzungsreflexen gegenüber dem Westen, v.a. gegenüber den USA, von Fehlinformationen und Missverständnissen und auch offenem Nationalismus bewegte und bewegt.⁶³ Nicht zuletzt kritisierten Arbeitsrechtsexpert/innen vor Ort, warum westliche Konsument/innen auf einmal besser

darüber Bescheid wissen sollten, was gut für chinesische Arbeiter/innen sei.⁶⁴

Mit fortschreitendem Übergreifen des CSR-Themas auf China entstand dort eine unübersichtliche Anzahl von CSR-Initiativen, d.h. von unterschiedlichen CSR-Informationsveranstaltungen und Beratungsangeboten für Unternehmer, (Absichts-) Erklärungen, unternehmenseigenen Verhaltenskodizes und Zertifizierungsstandards. In diesen werden hauptsächlich Arbeitsrechtsfragen behandelt, ökologische Fragen oder das Thema des nachhaltigen Wirtschaftens spielen bisher eine geringere Rolle.⁶⁵ Aktuell gibt es kaum umfassende und öffentlich zugängliche Berichte über CSR-Maßnahmen der einzelnen Unternehmen und keine chinesische Regierungsbehörde hat bisher die Umsetzung sowie die Auswirkung von Unternehmensverhaltenskodizes im eigenen Land evaluiert, überwacht oder eigene Vorgaben erlassen.⁶⁶ Im Folgenden sollen nun die unterschiedlichen Perspektive von NGOs, Unternehmen sowie der chinesischen Führung auf das Thema CSR ausführlicher beleuchtet werden.

NGOs: Kritik an der Freiwilligkeit

In der deutschen NGO-Debatte wird mittlerweile der Begriff der *Corporate Social Responsibility* in der Regel mit dem Kriterium der Freiwilligkeit verbunden. In Abgrenzung dazu verwenden seine Kritiker den Begriff der *Corporate Accountability* und betonen, dass Unternehmen Pflichten erfüllen müssen und verbindlich reguliert werden sollten. Im Gespräch mit chinesischen NGO-Vertreter/innenn wird jedoch schnell deutlich, dass der Begriff hier selbst umkämpft ist und nicht automatisch nur einen freiwilligen Ansatz impliziert.⁶⁹ Der Verweis auf die soziale Verantwortung von Unternehmen kann hier auch die Forderung nach verbindlichen Regeln beinhalten. So betonten auf einer chinesischen CSR-Konferenz zahlreiche Konferenzteilnehmer/innen, dass CSR Teil eines regulierten Prozesses werden müsse. CSR soll so ein Schritt hin zu Gesetzgebungsverfahren und der Selbstermächtigung von Arbeiter/innen sein und nicht eine Alternative dazu darstellen.⁷⁰

Den Hintergrund für die Auseinandersetzungen der in China tätigen NGOs, die überwiegend von Hong Kong aus agieren, mit dem Thema CSR, bilden an erster Stelle die ausbeuterischen Arbeitsbedingungen und massiven Verletzungen der Arbeits- und Menschenrechte in den chinesischen Exportmarktfabriken.⁷¹ Ein konkreter Auslöser hierfür war der Brand in einer Fabrik auf dem chinesischen Festland, in der für die italienische Marke Chicco Spielzeug produziert wurde. Bei diesem Brand kamen nach offiziellen Angaben 87 Arbeiter/innen ums Leben und 57 wurden verletzt. Infolge dieses Vorfalles starteten NGOs aus Hong Kong, die schon bald internationale Unterstützung erfuhren, eine Spielzeugkampagne, die für die Erfahrungen mit CSR-Politik und Verhaltenskodizes in China eine wichtige Rolle spielen sollte.⁷² Erkenntnisse zu Verhaltenskodizes in der IKT-Industrie sind dagegen jüngeren Datums. Eine erste Studie zu Arbeitsbedingungen in Chinas Computerindustrie entstand in den Jahren 2002 und 2003. Sie kam zu dem Schluss, dass es sich bei dem Großteil der Fabriken, in denen u.a. für HP, IBM und Dell produziert wurde, um nichts anderes als High-Tech-Sweatshops handelte.⁷³

Die IKT-Industrie unterscheidet sich in punkto Arbeitsbedingungen nur gering von den übrigen Exportindustrien. Allerdings spielen in ihr Fragen des Gesundheitsschutzes aufgrund der Verwendung hochgiftiger Substanzen eine ungleich wichtigere Rolle. Notwendig sind Sicherheitsvorkehrungen sowie die Information und Ausbildung der Arbeiter/innen für den Umgang mit giftigen Stoffen. Dies wird aber aufgrund von Produktionskosten und -zeitdruck oft vernachlässigt, so dass es nicht selten zu (schweren) Vergiftungen der Beschäftigten kommt (siehe Interview mit May Wong). Aber auch unzureichender Brandschutz oder nicht vorhandene Schutzvorkehrungen an Maschinen, an denen Plastik geschmolzen oder Metallgehäuse ausgestanzt werden, können Verletzungen verursachen oder sogar zum Tod von Arbeiter/-innen führen.⁷⁴ Ein weiteres Problem sind die niedrigen

Die IKT-Industrie unterscheidet sich in punkto Arbeitsbedingungen nur gering von den übrigen Exportindustrien. Allerdings spielen in ihr Fragen des Gesundheitsschutzes aufgrund der Verwendung hochgiftiger Substanzen eine ungleich wichtigere Rolle. Notwendig sind Sicherheitsvorkehrungen sowie die Information und Ausbildung der Arbeiter/innen für den Umgang mit giftigen Stoffen. Dies wird aber aufgrund von Produktionskosten und -zeitdruck oft vernachlässigt, so dass es nicht selten zu (schweren) Vergiftungen der Beschäftigten kommt (siehe Interview mit May Wong). Aber auch unzureichender Brandschutz oder nicht vorhandene Schutzvorkehrungen an Maschinen, an denen Plastik geschmolzen oder Metallgehäuse ausgestanzt werden, können Verletzungen verursachen oder sogar zum Tod von Arbeiter/-innen führen.⁷⁴ Ein weiteres Problem sind die niedrigen

Löhne, die die ungelerten Arbeiter/innen in Südchinas Elektronikbranche erhalten.⁷⁵ Wenngleich die einzelnen Provinzen für den Fertigungssektor Mindestlöhne festgesetzt haben, entsprechen diese häufig nicht den Lebenshaltungskosten.⁷⁶ Hinzu kommen weitere Faktoren, die die Löhne der Arbeiter/innen drücken. „... viele Arbeitgeber zahlen weniger als die Mindestlöhne, sie halten Löhne zurück und weigern sich, Überstunden oder Kompensationsleistungen bei Kündigung des Arbeitsvertrags zu zahlen.“⁷⁷ Die Organisation Students and Scholars against Corporate Misbehaviour (SACOM) weist darüber hinaus daraufhin, dass den Arbeiter/innen nicht selten gesetzeswidrig Bußgelder von ihren Löhnen abgezogen werden.⁷⁸ Verstöße gegen das chinesische Arbeitsrecht kommen jedoch auch in anderen Bereichen vor. Während das Gesetz einen Arbeitstag von acht, und eine Arbeitswoche von maximal 44 Arbeitsstunden festlegt, stehen viele der Arbeiter/innen weitaus länger an den Fließbändern. Regelmäßig wird auch die nach dem Gesetz festgelegte maximale Überstundenanzahl von 36 Stunden pro Monat überschritten. So ergaben Umfragen im IKT-Sektor, dass die Überstunden der dortigen Arbeiter/innen in der Hochsaison zwischen 80 und 120 Stunden monatlich betragen können.⁷⁹ Zum Arbeitsalltag der Arbeiter/innen gehört zudem, dass gegen sie immer wieder Geldstrafen verhängt werden, z.B. dann, wenn sie dabei „erwischt“ werden, während der Arbeit miteinander zu sprechen oder auch nur geringfügig zu spät kommen.⁸⁰ So ist das Fabrikssystem durch harsche Strafen und großen psychologischen Druck, der auf die Arbeiter/innen ausgeübt wird, geprägt.⁸¹ Und auch Kinderarbeit kommt, wenngleich nicht übermäßig verbreitet, zum Einsatz. So berichtet SACOM davon, dass in einer Fabrik in Shenzhen mehr als 200 Kinderarbeiter/innen unter 16 Jahren beschäftigt waren, ein klarer Verstoß gegen das chinesische Arbeitsrecht.⁸²

Ausgehend von diesen Missständen sehen ein Teil der chinesischen NGOs CSR und Verhaltenskodizes als ein Instrument, um Arbeitsrechte zu stärken und die unternehmerische Willkür einzuschränken. Andere Organisationen,

wie z. B. das China Labour Bulletin (CLB), versuchen dagegen stärker das existierende chinesische Arbeitsrecht für eine Verbesserung der Bedingungen in den Fabriken zu nutzen.⁸³ Diese unterschiedlichen Strategien sind Ausdruck einer unterschiedlichen Einschätzung der aktuellen chinesischen Rechtssituation sowie auch der Veränderungspotenziale, die die staatliche Gewerkschaft ACFTU in China besitzt. So ermutigt z.B. das CLB - im Gegensatz zur NGO Globalization Monitor (GM) - Beschäftigte darin, Betriebsgewerkschaften zu gründen, auch wenn diese später dazu gezwungen sind, dem ACFTU beizutreten.

Aber selbst viele NGO-Aktivist/innen, die mit Verhaltenskodizes arbeiten, beurteilen die CSR-Initiativen als äußerst kritisch. SACOM stellt fest, dass bei ihren Überprüfungen diverser Zulieferer der Elektronikbranche die meisten Arbeiter/innen nicht über ihre Rechte, die sich aus den unternehmenseigenen Verhaltenskodizes ergaben, aufgeklärt waren.⁸⁴ Des Weiteren kritisieren sie, dass die Kodizes ohne Mitwirkung der Arbeiter/innen entstanden sind und in ihrer konkreten Umsetzung v.a. auf Schulungen für das Management abzielen. Zudem haben es die Markenfirmen, die von diesen Zulieferern Produkte beziehen, unterlassen, nach den zahlreichen festgestellten Arbeitsrechtsverstößen auf Korrekturen hinzuwirken.⁸⁵ May Wong und Robin Munro weisen in den Interviews dieser Dokumentation zudem auf ein weit verbreitetes Phänomen hin, dass die Arbeit mit den Kodizes äußerst schwierig macht. So scheint es gang und gäbe, dass die Auftragnehmer doppelte Bücher führen und Papiere fälschen, um die Arbeitsrechtsverletzungen zu vertuschen.

Die Frage, ob CSR zu einer Verbesserung von Arbeitsbedingungen in China führen kann, ist laut Monina Wong von der NGO Hong Kong Christian Industrial Committee nicht eindeutig zu beantworten und hängt sowohl stark von der Branche als auch vom Typ des Verhaltenskodex ab. Dazu unterscheidet sie drei Arten von CSR-Politik. Die erste, die in der IKT-Industrie anzutreffen ist, hat aufgrund eines Defizits an Monitoring und Regulierung keine positi-

ven Effekte. Damit unterscheidet sich diese Branche von der Spielzeug- und Textilindustrie, in der - als wichtigstes, aber auch einziges Instrument - ein *top-down*-Monitoring durch den Einkäufer ein- und durchgeführt wird. Das hat in Teilbereichen durchaus positive Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen. Kritisch bewertet Pun Ngai anhand ihrer Untersuchung zur Textilbranche an diesem *top-down*-Prozess jedoch, dass die Unternehmen eine paternalistische Position übernehmen, die zuvor der chinesische Staat inne hatte. So werde kommuniziert, dass die Unternehmen die Ar-

beiter/innen vor Ausbeutung schützen, während doch nur das autoritäre Fabrikregime Aufrecht erhalten werde.⁸⁶

Eine dritte Variante von CSR setzt auf die Beteiligung und Organisation der Beschäftigten - eine Strategie, wie sie auch von NGOs wie GM oder SACOM verfolgt wird. Hierbei weisen die Unternehmen den zivilgesellschaftlichen Gruppen vom chinesischen Festland oder aus Hong Kong eine zentrale Funktion in Verhandlungsprozessen zu, weil sie deren Einbindung als Alternative dazu sehen, die sensible Frage der gewerkschaftlichen Vereinigungsfreiheit in China direkt



Computerläden in Hong Kong

Foto: Sarah Bormann

ansprechen zu müssen. Aktivitäten, die hierunter fallen, sind z.B., dass die NGOs z.B. Fortbildungen von Beschäftigten in den Unternehmen zu Sicherheit- und Gesundheitsschutz, Verhaltenskodizes oder soziale und berufliche Fähigkeiten durchführen. Eine weitere Möglichkeit ist, dass die NGOs Beschwerdeverfahren für die Arbeiter/innen etablieren, wie z.B. eine Hotline. Diese Variante der CSR-Politik wird aus NGO-Perspektive als der beste Weg angesehen, nichts desto trotz bestehen auch hier Grenzen des Ansatzes sowie die Gefahr, dass auch er am Ende nur zu einem Image-Programm der Unternehmen wird.⁸⁷

Unternehmensperspektive auf CSR: Risikoabwendung und Kosten-Nutzen-Analysen

Die CSR-Politik, die zunächst auf Exportunternehmen mit ausländischer Kapitalbeteiligung, und hier auf wenige Branchen beschränkt war, weitet sich mittlerweile regional und branchenbezogen aus. Zudem beginnt sie nun auch für die chinesischen Staatsbetriebe und Unternehmen ohne ausländische Kapitalbeteiligung eine gewisse Rolle zu spielen.⁸⁸ Die Zertifizierung der Unternehmen durch ISO-Standards, Verhaltenskodizes und Audits sind generell

zur notwendigen „Eintrittskarte“ für den Weltmarkt geworden. Aus Unternehmensperspektive ist CSR hierbei vor allem eine Strategie zur Risikoreduzierung.⁸⁹ Für Markenunternehmen geht es primär darum, Wettbewerbsvorteile zu erzielen und das Risiko einer schlechten Reputation ihrer Marke zu verringern.

Im IKT-Sektor ist im Vergleich zur Bekleidungs- oder Schuhindustrie und zum Einzelhandel eine CSR-Politik sowie die Durchführung von Überprüfungen festgelegter Standards noch relativ gering verbreitet. So führen z.B. 20% der Unterzeichner des EICC nach eigenen Angaben keine Audits durch.⁹⁰ Allerdings verändert sich auch hier die von Monina Wong (s.o.) beschriebene Dynamik. Mittlerweile kommt es immer mehr statt eines Nicht-Monitorings zu einem *top-down*-Monitoring. CSR und die Einhaltung von Verhaltenskodizes sind in der IKT-Industrie primär das Anliegen großer Markenunternehmen, die für Verstöße gegen das Arbeitsrecht in den Zulieferketten angegriffen werden. Folglich entwickeln sie zunehmend ein Interesse daran, Arbeitsrechtsverletzungen bei ihren Zulieferern einzuschränken. So startete z.B. HP in Kooperation mit dem Unternehmen Business for Social Responsibility (BSR) jüngst ein Programm, das Trainings für ihre Zulieferer anbietet. Im Rahmen dessen sollen diese davon überzeugt werden, den EICC zu befolgen. Außerdem sollen sie lernen, wie sie wiederum selbst die Anwendung und die Überprüfung des EICC bei ihren Sublieferanten garantieren können.⁹¹ Der Hintergrund dafür ist, dass die überwiegende Mehrzahl der Markenhersteller sowie zahlreiche Kontraktlieferanten zwar dem EICC beigetreten sind, viele herkömmliche Zulieferer jedoch keinen Nutzen in der CSR-Politik erkennen.⁹² „Die meisten chinesischen Firmen müssen CSR einfach deshalb akzeptieren, weil es eine Bedingung war, um Geschäftsaufträge von ausländischen Kunden zu erhalten. Ihre Übernahme von CSR war vielmehr erzwungen als freiwillig.“⁹³

Die Zulieferer von CSR zu überzeugen ist auch Gegenstand eines Projekts, das im Oktober 2006 der Foreign Investment Advisory Service (FIAS) zur Stärkung der „weichen Wettbewerbsfähigkeit“

startete. FIAS ist eine Einrichtung der Weltbank-Gruppe, deren selbst erklärtes Ziel die Verbesserung von Investitionsbedingungen und die Armutsreduzierung sind. Im Rahmen des Projekts fand 2007 ein Workshop in Shenzhen unter dem Titel „Corporate Social Responsibility in China's Information and Communications Technology (ICT) Sector“ statt.⁹⁴ Partner sind neben Business for Social Responsibility (BSR) und der Shenzhen Electronics Industries Association auch die Implementierungsgruppe des EICC sowie die GeSI. Zudem nahmen an dem Workshop lokale NGOs teil. Ziel ist es, ein Pilotprojekt zur Stärkung von CSR im IKT-Sektor in Shenzhen zu etablieren. In dem Bericht des Workshops wird zunächst auf den freiwilligen Charakter des CSR-Ansatzes verwiesen.⁹⁵ Gleichzeitig wird der Gesetzgebung eine gewisse Rolle zugeschrieben und sich mit NGOs und ACFTU als Akteuren befasst. Die Beschäftigung mit Letzteren ist allerdings sehr knapp gehalten.^{95a} In Bezug auf lokale Unternehmen geht es FIAS primär darum, diese mittels einer Kosten-Nutzen-Analyse von CSR-Politik zu überzeugen. Der Bericht befasst sich mit dem ökonomischen Nutzen und nicht den sozialen Vorteilen von CSR.^{95b} Neben der Reduzierung etwaiger Kosten wird als Vorteil auch eine mögliche Erhöhung der Produktivität und Qualität beschrieben. Um dies zu verdeutlichen, werden im FIAS-Bericht all jene miserablen Arbeitsbedingungen aufgezählt, die direkt oder indirekt Kosten verursachen können: Dazu zählen im IKT-Sektor in Shenzhen zunächst das Problem der hohen Kosten der Fluktuation, die nach Angaben der Unternehmen monatlich zwischen 3-20% liegt⁹⁶, und u.a. Kosten für die Einstellung von Beschäftigten, die durch Bewerbungsgespräche, die Einarbeitung und Verwaltungstätigkeiten verursacht werden. Zudem konstatierten Zulieferer eine schlechtere Qualität der Produkte, wenn die Zahl der Überstunden auf 80-100 h monatlich ansteigt, und so wird empfohlen, dass eine Reduzierung der Überstunden sowie ein freier Tag in der Woche die Produktivität erhöhen könne. Gleichfalls könne eine Qualitäts- und Produktivitätssteigerung sowie Kostensparnis durch eine niedrigere Unfallrate erzielt werden: „For example, poor labor

conditions can result in increased injuries, which can increase the cost of doing business by up to 5% of revenue. If more workers are injured due to poor health and safety conditions at a factory, it will face an increase in medical expenses and costs related to production disruptions. Accidents on the factory floor can also influence quality and reduce overall production volume.⁹⁷ Des Weiteren wird angeführt, dass potenzielle Kostenersparnisse der CSR-Politik in der Vermeidung von Gerichtsverfahren aufgrund von Verletzungen des geltenden Arbeitsrechts liegen. Denn nicht nur die Gerichtsverfahren an sich sind teuer, sie können auch Geldstrafen nach sich ziehen. So schätzen Zulieferer, dass jährlich ca. 10 000 Gerichtsverfahren in Shenzhen anstellig werden. Da in der Region rund acht Millionen Menschen beschäftigt sind, bedeutet das, dass einer von 800 Arbeitern jährlich vor Gericht zieht.⁹⁸ Nicht zuletzt, so stellt FIAS fest, sollten sich Zulieferer aber auch um CSR kümmern, damit sie keine Aufträge verlieren und ein gutes Verhältnis zu ihren Auftraggebern etablieren könnten. Bislang scheint v.a. das die zentrale Motivation für Zulieferer zu sein, sich des CSR-Themas anzunehmen. So besteht ein vergleichsweise hoher Bedarf an Schulungsseminaren zur Erfüllung von CSR-Erwartungen im Gegensatz zu Seminaren, die sich z.B. mit Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz befassen.⁹⁹

Regierungsperspektive: Mit CSR die „harmonische Gesellschaft“ aufbauen?

Die chinesische Regierung verhielt sich dem CSR-Thema gegenüber anfangs betont zurückhaltend, wenn nicht z.T. ablehnend. So ließ sie im Dezember 2004 verlauten, auf die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen könne man in China gut verzichten, da man seine eigenen Arbeitsstandards entwickeln werde. Auch wurde kurzfristig eine internationale Konferenz, die die OECD zusammen mit chinesischen Organisationen zum Thema „Social responsible investment in China and North-East-Asia“ organisiert hatte, abgesagt. Man vermutet dahinter den Druck der chinesischen Regierung.¹⁰⁰ Die Haltung der chinesischen Regierung war dabei

mehrheitlich von der Sorge geprägt, dass es in Folge der CSR-Debatte zu einer Verknüpfung der Themenfelder Handel und Arbeitsverhältnisse und damit evtl. zu Handelssanktionen oder –auflagen und einer Erhöhung der Exportkosten kommen könnte.¹⁰¹

Dieses Blatt hat sich allerdings in den letzten zwei bis drei Jahren gewendet, seitdem die chinesische Regierung begonnen hat, aktiv die CSR-Politik zu fördern und an die chinesischen Verhältnisse anzupassen.¹⁰² Damit versucht die Regierung, sich an die Spitze eines Prozesses¹⁰³ zu stellen, der v.a. durch NGOs und multinationale Unternehmen angestoßen wurde.¹⁰⁴ Allerdings setzt sie dabei weniger auf die Einführung neuer freiwilliger Instrumente, wie z.B. Verhaltenskodizes, als auf die Einführung, Verschärfung und Einhaltung von Gesetzen. So kam es in den letzten Jahren sowohl zu einigen Gesetzesreformen als auch zur Verabschiedung neuer Gesetze, die die Aktivitäten von Unternehmen in China betreffen. Auch verstärkten Regierungsinstitutionen die Sicherheitsinspektionen und Sicherheitstrainings in und für Fabriken.

Dabei wird die CSR-Politik, worunter die Regierung v.a. die Durchsetzung von Arbeitsrechten, Fragen des Umweltschutz und den Kampf gegen Korruption zählt, in den Kontext des Aufbaus einer „harmonischen Gesellschaft“ gestellt.¹⁰⁵ Mit diesem Konzept reagiert die chinesische Führung auf die zunehmende soziale Schieflage und immer häufiger vorkommenden Proteste im Land und verspricht, einen Ausgleich zu schaffen. Die „harmonische Gesellschaft“ unter Staatschef Hu Jianto stellt eine Abkehr von einer Politik dar, die ausschließlich auf Wirtschaftswachstum gesetzt hatte. Damit wird anerkannt, dass es ausgleichender, ergänzender Maßnahmen bedarf, um ökonomische Fehlentwicklungen zu korrigieren und die Destabilisierung der Gesellschaft zu vermeiden. Die „harmonische Gesellschaft“ kann das Potenzial für soziale Reformen enthalten, dient zugleich aber als ideologischer Kitt für das gesamtchinesische Projekt des Aufschwungs. Dazu kommt, dass es v.a. die Zentralregierung ist, die definiert, wer die Harmonie im Land stört.¹⁰⁶

Ausdruck für die zunehmenden Aktivitäten der chinesischen Regierung im

CSR-Bereich sind diverse Konferenzen zu CSR, die auf der Provinz- oder Gemeindeebene gesponsort werden. So wurde im Jahr 2005 von der Provinzregierung Shanghais eine Konferenz mit dem Titel „International forum for constructing a harmonious society and Corporate Social Responsibility“ gefördert, auf der auch der Global Compact der Vereinten Nationen unterstützt wurde.¹⁰⁷ Besonders sticht jedoch im CSR-Engagement die Stadt Shenzhen hervor, die zu CSR eine Studie in Auftrag gab und dann - als erste Stadt in China - ein institutionelles Rahmenwerk zur Etablierung von CSR aufstellte, mit dem v.a. Gesetze und Regulierungen zu CSR aufgewertet werden.¹⁰⁸ So ist z.B. eine Reform des Sozialversicherungsgesetzes und der Gesundheitsversicherung beabsichtigt und CSR soll stärker in der Beschaffungspolitik berücksichtigt werden. Das Engagement der Stadt Shenzhen ist auch der Grund dafür, warum sich das Pilotprojekt der Weltbank-Institution FIAS (s.o.) auf Shenzhen konzentriert. Hinzu kommt, dass es in Shenzhen eine hohe Ansammlung von IKT-Unternehmen gibt. Das FIAS Projekt weist nun der Lokalregierung die Rolle zu, CSR-Praktiken des privaten Sektors zu unterstützen.¹⁰⁹ Argumentiert wird dabei einerseits im Sinne der Standortpolitik. So soll mittels CSR der Standort Shenzhen an Attraktivität für ausländische Direktinvestitionen gewinnen, das Bruttoinlandsprodukt (BIP) gesteigert und die Position auf dem Weltmarkt via Exporte verbessert werden. Andererseits wird auch hier Bezug genommen auf das Ziel einer „harmonische Gesellschaft“. So steht laut FIAS-Bericht CSR in Einklang mit dem elften Fünf-Jahresplan und kann der Lokalregierung Shenzhens sowohl dabei helfen, ihr BIP zu steigern als auch das Ziel einer harmonischen Gesellschaft zu erreichen.¹¹⁰

Der Kampf um die Deutungshoheit von CSR

Die unterschiedlichen Perspektiven von NGOs, Unternehmensseite und Regierung auf CSR zeigen nicht nur, dass es ein sehr unterschiedliches Verständnis darüber gibt, was CSR sein kann. Es wird auch deutlich, wie sehr die Akteure um die Deutungshoheit und Kontrol-

le über CSR kämpfen. So beschreibt Monina Wong die Perspektive von HP wie folgt: „... before losing control with state regulation and civil society regulation, companies had better act first and act voluntarily.“¹¹¹ Eine ähnliche Motivation scheint auch die chinesische Führung dazu zu bringen, CSR aktiv gestalten zu wollen. Ihr geht es nicht zuletzt darum, die Kontrolle über das Thema zurückzuerlangen und Einfluss auf die CSR-Debatte zu gewinnen. Dabei setzt sie weniger auf freiwillige Verhaltenskodizes als auf harte Gesetze, die sich nicht wie *soft laws* ihrem Einflussbereich entziehen. Inwiefern sich das in Zukunft positiv auf die Arbeitsbedingungen in China auswirken wird, hängt stark davon ab, ob diese Gesetze auch gegen die Interessen der Unternehmen und lokalen Provinzregierungen durchgesetzt werden. Der Standortwettbewerb zwischen den Provinzen um ausländische Direktinvestitionen wird auch weiterhin dazu führen, dass die lokalen Provinzregierungen um die Ansiedlung ausländischer Unternehmen bzw. Unternehmen mit ausländischer Kapitalbeteiligung werben. In 50% der Unternehmen mit ausländischer Kapitalbeteiligung existiert jedoch keine ACFTU-Vertretung. Das geht in vielen Fällen darauf zurück, dass die lokalen Regierungen um des Friedens willen kein Interesse daran haben, die Unternehmen zur Etablierung eines ACFTU-Ablegers oder zur Einhaltung des chinesischen Arbeitsrechts zu zwingen.¹¹²

Zweifelsohne geht es der chinesischen Führung in ihrem Engagement auf dem Gebiet der CSR-Politik v.a. darum, die zunehmenden sozialen Konflikte abzufedern, die sich in Streiks und Gerichtsverfahren, aber auch in der hohen Fluktuation der Beschäftigten widerspiegeln. Denn unter diesen gibt es ein wachsendes Bewusstsein über ihre Situation und ihre Rechte. Das zeigt sich v.a. darin, dass Arbeiter/innen immer häufiger mit Hilfe von NGOs gegen Unternehmen vor Gericht ziehen.¹¹³ Solche Prozesse wirken auch immer mehr bis weit in die chinesische Öffentlichkeit hinein. In wachsender Anzahl dokumentiert die Presse Rechtsverletzungen in den Betrieben und stellt sie zudem nicht mehr als Einzelfälle dar, sondern sieht sie im

Zusammenhang mit der globalen Ökonomie und der Rolle, die China darin spielt.¹¹⁴

Für NGOs könnten sich vor dieser neuen Situation Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten für eine unabhängige Organisation der Beschäftigten ergeben. Können diese Möglichkeiten, die der Boom von CSR in China eröffnet, jedoch nicht genutzt werden, dann besteht die große Gefahr, dass das Thema CSR den Unternehmen lediglich als PR-

Maßnahme dient.¹¹⁵ Insbesondere wenn man berücksichtigt, dass das vorherrschende Produktionsmodell mit seinem Druck zur stetigen Kostenreduzierung und *just-in-time-production* der Einhaltung von Kodizes strukturelle Grenzen setzt. So werden Zulieferer in Stoßzeiten der Produktion von ihren multinationalen Auftraggebern immer wieder sogar „offiziell“ dazu angehalten, die Kodizes zu ignorieren.¹¹⁶

Endnoten

- ⁴¹ www.cwwn.org/eng/main.html
- ⁴² ILO (2007), Corporate social responsibility.
- ⁴³ FIAS (2007), Corporate Social Responsibility, S. 13.
- ⁴⁴ Lüthje, (2006), Electronics contract manufacturing, S. 22.
- ⁴⁵ Die ersten Sonderwirtschaftszonen neben Shenzhen entstanden in den Orten Zhuhai, Shantou und Xiamen. Später wurde das Modell z.T. unter Namen wie „offene Wirtschaftszone“ bzw. „Entwicklungszone“ auch in das Landesinnere bzw. auf ganze Küstenregionen ausgeweitet. Die Sonderwirtschaftszonen hatten das Ziel, neue Formen der Unternehmens-, Finanz- und Beschäftigungspolitik zu testen. Heute konzentrieren sich in ihnen die Mehrzahl der in China angesiedelten Unternehmen, die durch Steuerergünstigungen, niedrige Zolltarife, eine günstige Infrastruktur, ein Minimum an bürokratischer Kontrolle und den Zugriff auf billige Arbeitskräfte angezogen werden. Ota (2003), The role of Special Economic Zones.
- ⁴⁶ Dussel Peters, (2005), Opportunities, S. 100.
- ⁴⁷ Müller (2006), Barbie-Puppen.
- ⁴⁸ www.amrc.org.hk
- ⁴⁹ www.globalmon.org.hk
- ⁵⁰ So legt das chinesische Arbeitsgesetz z.B. einen 8-stündigen, maximal 11-stündigen Arbeitstag fest, verfügt einen 90 Tage währenden Mutterschutz nach der Geburt und besitzt ein Anti-Diskriminierungsverbot.
- ⁵¹ Auch SACOM hat kürzlich auf solche Fälle hingewiesen. Als die NGO im November 2006 sieben Zuliefererfirmen von DELL überprüfte, arbeiteten bei Yonghong Electronics in Shenzhen über 200 Kinder und Jugendliche unter 16 Jahren. Das stellt eine Verletzung des chinesischen Arbeitsrechts, des Dell Verhaltenskodex und des Electronic Industry Code of Conduct dar. Siehe <http://www.sacom.hk/html/modules/magazine/article.php?articleid=64> bzw. http://www.sacom.hk/html/modules/magazine/resource_list.php
- ⁵² In Deutschland unterhält Gold Peak in Stuttgart und Düsseldorf Vertriebsniederlassungen.
- ⁵³ Chan (2006), Success.
- ⁵⁴ „The Shenzhen Federation of Trade Unions sends out a union to organize at Foxconn“. In: Beijing News, 1.1.2007. Übersetzung aus dem chinesischen. Chinesische Originalversion unter: <http://tech.163.com/07/0101/09/3309PBJ3000915BD.html>. Für eine Einschätzung des ACFTU aus Sicht des Asian Monitor Research Centre siehe AMRC (2006), ACFTU. Siehe auch Chan, (2002), Labor in waiting, S. 54-59.
- ⁵⁵ www.china-labour.org.hk/public/main
- ⁵⁶ Der gebürtige Brite, Menschenrechtsaktivist und China-Experte Robin Munro lebt seit etlichen Jahren in Hong Kong und ist dort u.a. für das CLB aktiv. Während seiner Arbeit für Human Rights Watch brachte Munro die vielbeachtete Studie „Dangerous Minds. Political Psychiatry in China Today and Its Origins in the Mao Era“ (New York 2002) heraus, die zum ersten Mal detailliert die Praxis der chinesischen Behörden dokumentiert, politisch Andersdenkende für verrückt zu erklären und in psychiatrische Anstalten zu sperren.
- ⁵⁷ Zheng/Chen (2006), China moves to enhance corporate social responsibility, S. 5.
- ⁵⁸ Guojiu (2006), City View: Shenzhen's efforts to establish and advance its CSR policy; Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE) (2006), Corporate Social Responsibility, S. 7.
- ⁵⁹ Chan (2005), China says no.
- ⁶⁰ Weidong (2006), Will CSR work in China? In diesem Zusammenhang kritisiert Pun Ngai, dass sich die Unternehmensvertreter lange Zeit als die eigentlichen Akteure, die angeblich aktiv Arbeitsrechte schützen, darstellen konnten, weil das Feld der CSR-Politik fast vollständig ihrer Initiative und Definitionsmacht überlassen wurde. Ngai, (2005),: Global production, S. 103.
- ⁶¹ Ebd. Anita Chan weist jedoch darauf hin, dass Teile der Regierungsbehörden und Vertreter des ACFTU in CSR durchaus eine Möglichkeit erkannten, gegen allzu ausbeuterische Arbeitsbedingungen vorzugehen. Chan (2002), Labor in waiting, S. 56.
- ⁶² Chan (2005), China says no und Chan (2004), Some hope for optimism, S. 70. Zum SA8000 siehe www.sa-intl.org
- ⁶³ Das Missverständnis darüber, was eigentlich CSR ist, belegt auch eine Umfrage, die vom Handelsministerium veröffentlicht wurde. Demnach denken rund 90% der chinesischen Unternehmen, dass es bei CSR um Philanthropie, also Menschenliebe, gehe. Driscoll (2006), A whole lot of it about, S. 33.
- ⁶⁴ Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE) (2006), Corporate Social Responsibility, S. 9.
- ⁶⁵ Einen Überblick über CSR Initiativen in China liefert: Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE) (2006), Corporate Social Responsibility.
- ⁶⁶ Chan (2005), China says no.

- ⁶⁷ Ngai (2005), *Global production*, S. 103.
- ⁶⁸ Weidong (2006), *Will CSR work in China?*
- ⁶⁹ Für den chinesischen Kontext liefert Monina Wong eine Klassifizierung der CSR-Ansätze in drei verschiedene Strömungen. Wong (2004), *What difference*.
- ⁷⁰ Utting (2003), *Corporate Responsibility*, S. 7.
- ⁷¹ Siehe dazu die Seiten des Asia Trans-National Corporation Monitoring Network (ATNC): www.daga.dhs.org/atnc, von Students and Scholars against Corporate Misbehaviour (SACOM): www.sacom.hk/html/ oder dem China Labour Bulletin (CLB): www.china-labour.org.hk/public/main. Von Europa aus stieß die Catholic Agency for Overseas Development (CAFOD) mit ihrem Report „Clean up your Computer“ im Jahr 2004 die Diskussion um Arbeitsbedingungen in der Elektronikindustrie an (www.cafod.org.uk). Auch die niederländische NGO SOMO (www.somo.nl) veröffentlicht regelmäßig Berichte über Arbeitsbedingungen in der IT-Industrie, siehe z.B. Schipper/de Haan (2005), *CSR issues*, und den gemeinsam mit SACOM erarbeiteten Bericht „An investigative report on labor conditions of the ICT industry: Making computers in South China“ vom November 2006. http://www.campagneoecumenique.ch/IMG/pdf/9._Chine-SACOM_sector_report_Nov2006-2.pdf
- ⁷² Leong (2004), *The toy campaign and corporate social responsibility*.
- ⁷³ Wong (2004), *What difference*, S. 63f.
- ⁷⁴ CAFOD (2004), *Clean up your computer*, S. 33f. Siehe auch SACOM (2006), *An investigative report*, S. 30f.
- ⁷⁵ SACOM (2006), *An investigative report*, S. 30.
- ⁷⁶ So ist zwar mittlerweile für die Sonderwirtschaftszone Shenzhen der zweithöchste Mindestlohn ganz Chinas festgelegt worden, der bei 810 RMB liegt (ca. 81 Euro), dieser steht jedoch in keinem Verhältnis zu den dortigen hohen Lebenshaltungskosten. So schätzt das Shenzhen Labor Bureau, dass die durchschnittlichen Ausgaben eines Beschäftigten in Shenzhen im Jahr 2006 bei 1.568 RMB monatlich lagen. Außerhalb der Sonderwirtschaftszone veranschlagt das Büro diesen Wert auf 703 RMB. FIAS (2007), *Corporate Social Responsibility*, S. 53.
- ⁷⁷ Ebd., S. 55, siehe auch S. 50.
- ⁷⁸ SACOM (2006), *An investigative report*, S. 6, 12.
- ⁷⁹ FIAS (2007), *Corporate Social Responsibility*, S. 49.
- ⁸⁰ CAFOD (2004), *Clean up your computer*, S. 33.
- ⁸¹ Ebd.
- ⁸² SACOM (2006), *An investigative report*, S. 28.
- ⁸³ Vgl. hierzu die Interviews mit Robin Munro und May Wong in der Dokumentation.
- ⁸⁴ SACOM (2006), *An investigative report*, S. 30ff.
- ⁸⁵ Ebd. Siehe auch AMRC (2004), *A critical guide* und Wong/Chang (2005), *FDI and labour*.
- ⁸⁶ Ngai (2005), *Global production*, S. 113.
- ⁸⁷ Wong (2004), *What difference*, S. 63ff.
- ⁸⁸ Weidong (2006), *Will CSR work in China?*
- ⁸⁹ Ebd., S. 7, BSR.
- ⁹⁰ FIAS (2007), *Corporate Social Responsibility*, S. 21.
- ⁹¹ Gespräch mit Lee, Chi-Luen, von HP, Hongkong, 30.03.2007.
- ⁹² FIAS (2007), *Corporate Social Responsibility*, S. 8.
- ⁹³ Zheng/Chen (2006), *China moves to enhance corporate social responsibility*, S. 8.
- ⁹⁴ FIAS (2007), *Corporate Social Responsibility*.
- ⁹⁵ Ebd., S. 13.
- ^{95a} EMF (2007), *Evaluation*.
- ^{95b} Ebd.
- ⁹⁶ FIAS (2007), *Corporate Social Responsibility*, S. 37.
- ⁹⁷ Ebd., S. 30.
- ⁹⁸ Ebd., S. 30.
- ⁹⁹ Ebd., S. 41.
- ¹⁰⁰ Chan (2005), *China says no*.
- ¹⁰¹ Weidong (2006), *Will CSR work in China?*
- ¹⁰² Zheng/Chen (2006), *China moves to enhance corporate social responsibility*, S. 12.
- ¹⁰³ Guojitu (2006), *City view*, S. 13.
- ¹⁰⁴ „According to some observers, this is an initiative of Chinese authorities to take ownership of the concept of CSR.“ Frost/Ho (2005), *GoTone Nanchang CSR Forum*.
- ¹⁰⁵ Driscoll (2006), *A whole lot of it about*, S. 32.
- ¹⁰⁶ Sven Hansen (2007), *Die harmonische Gesellschaft*, S. 1.
- ¹⁰⁷ Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE) (2006), *Corporate Social Responsibility*, S. 4.
- ¹⁰⁸ Guojitu (2006), *City view*, S. 11.
- ¹⁰⁹ FIAS (2007), *Corporate Social Responsibility* S. 10.
- ¹¹⁰ FIAS (2007), *Corporate Social Responsibility* S. 14.
- ¹¹¹ Wong (2004), *What difference*, S. 60.
- ¹¹² Zheng/Chen (2006), *China moves to enhance corporate social responsibility*, S. 8, 10.
- ¹¹³ Lee (2002), *From the specter of Mao to the spirit of law*, S. 217.
- ¹¹⁴ Chan (2001), *China's Workers under assault*.
- ¹¹⁵ Wong (2004), *What difference*, S. 142.
- ¹¹⁶ Ebd., S. 104-110.

Teil III – Perspektiven der internationalen Solidarität

Perspektiven gewerkschaftlicher Ansätze globaler Solidarität zwischen Beschäftigten

Wolfgang Müller¹¹⁷ (IG Metall Bayern)

Wenn man heute über Perspektiven gewerkschaftlicher Solidarität zwischen den Beschäftigten verschiedener Länder spricht, dann muss man sich zuerst einmal über die unterschiedlich entwickelten Ansätze und den unterschiedlichen Stand dieser globalen Solidarität klar werden. Die entwickeltsten Ansätze globaler Solidarität gibt es in der Automobil- sowie in der Hafen-/Logistikindustrie. Dort spielen die Gewerkschaften bzw. die internationalen Gewerkschaftsdachverbände eine wesentliche Rolle. Aber auch in der Automobilindustrie ist die Solidarität entlang der Wertschöpfungskette, also bei den Zulieferern und bei den Sub-Subunternehmen, entwickelt. Darüber hinaus haben in den Branchen Textil, Schuhproduktion sowie in der Spielzeugindustrie die von Gewerkschaften unterstützten Kampagnen, wie z.B. die „Kampagne für saubere Kleidung“, eine gewisse Bedeutung gewonnen.

Wird die internationale gewerkschaftliche Vernetzung nach Regionen differenziert betrachtet, muss jedoch noch einmal genauer unterschieden werden. Ostasien und China sind faktisch „blind spots“, was die Vernetzung innerhalb von Konzernen und noch mehr entlang der Wertschöpfungskette angeht. Offizielle Kontakte gibt es lediglich mit den Gewerkschaftsdachverbänden, was allerdings bislang keinen erkennbaren Einfluss auf die Arbeitsbeziehungen in den Fabriken zeigte.

Für die Elektronikbranche samt Zulieferern ergibt sich ein zweiseitiges Bild. Zwar ist diese Branche relativ gut erforscht, sie ist aber gleichzeitig immer noch sehr schlecht organisiert. Das gilt auch und gerade für die PC-Industrie.

Diese Schwäche bzw. Nicht-Existenz gewerkschaftlicher Ansätze gilt nicht nur für das ostasiatische/chinesische Weltzentrum der PC-Produktion samt Zulieferern, sondern auch für die USA, Großbritannien, Irland oder Ungarn als europäische Produktionsbasis der Auftragsfertiger.

Angesichts der Schwäche der Gewerkschaften speziell in Ostasien/China und angesichts schwacher oder unwilliger Regierungen, kann eine Kampagne zur Etablierung von sozialen und ökologischen Mindestnormen in der PC-Industrie und bei den Heerscharen von Zulieferern einen wichtigen Beitrag für die Einhaltung von Mindeststandards leisten. Dafür gibt es derzeit zwei Hebel: zum einen konzernweite Rahmenabkommen zwischen Gewerkschaften, Betriebsrat und Konzern, zum anderen die Politik der *Corporate Social Responsibility* (CSR).

Konzernweite internationale Rahmenabkommen, die auch die Zulieferer erfassen, sollten ebenfalls in der PC-Industrie etabliert werden, wofür sich die Gewerkschaften einsetzen müssen. In Anbetracht der Markenhersteller scheint dafür derzeit allerdings nur das deutsch-japanische Unternehmen Fujitsu-Siemens-Computers in Frage zu kommen, weil nur in diesem Konzern eine einigermaßen starke gewerkschaftliche Basis existiert. Dies ist bei den us-amerikanischen Konzernen wie z.B. Hewlett Packard oder Dell nicht der Fall, so wie generell der Grad der gewerkschaftlichen Organisation in den us-amerikanischen Unternehmen niedriger liegt.

Konzernweite internationale Rahmenabkommen haben gegenüber CSR bzw. Verhaltenskodizes einige Vorteile.

Damit diese Vorteile auch zum Tragen kommen und Rahmenabkommen nicht wie so häufig auf dem Feld der CSR-Politik zur reinen Imagepflege für Konzerne verkommen, müssen jedoch gewisse Mindestanforderungen für solche Rahmenabkommen eingehalten werden:

- Explizite Bezugnahme auf und Orientierung an den ILO- und OECD-Standards als Normen, hinter die nicht zurückgegangen werden darf.
- Der Prozess der Implementierung der Normen muss in den Abkommen festgelegt werden.
- Im Rahmenabkommen müssen verbindlich Schulungen für Manager und Mitarbeiter festgeschrieben werden.
- Darüber hinaus müssen die Lieferanten Schulungen erhalten, damit die Inhalte des Rahmenabkommens auch zu den Zulieferern und ihren Angestellten durchsickern und die Bemühungen für Verbesserungen der Arbeitsbedingungen nicht auf der ersten Ebene versanden.
- Die Konzerne verpflichten sich dazu, das Rahmenabkommen konzernweit zu publizieren.
- Es gibt verbindliche Festlegungen für die Umsetzung des Rahmenabkommens. Das umfasst u.a. die verpflichtende Einrichtung einer Instanz, die für Schlichtungsverfahren zuständig

ist als auch genau festgelegte und einzuhaltende Regeln für einen von den Arbeiter/innen in Anspruch zu nehmenden Beschwerdeprozess.

- Der Prozess der Verhandlung und Erstellung des Rahmenabkommens als auch sein Inhalt und alle sich aus dem Rahmenabkommen ergebenden Fälle müssen zu jeder Zeit transparent gemacht werden.
- Rahmenabkommen müssen auch die Leiharbeiter/innen (*contract labour*) erfassen.

Neben solch einem ersten Rahmenabkommen bei Fujitsu-Siemens-Computers müssen die anderen *global player* des PC-Geschäfts auf die Einhaltung der von ihnen einseitig erklärten CSR-Standards verpflichtet werden. Das wird, da sich die Unternehmen ihre Verhaltenskodizes freiwillig und ohne Möglichkeit zum Einklagen der dort festgelegten Standards geben, nur über öffentlichkeitswirksame Kampagnen und Konsumentendruck geschehen können. Damit solche Kampagnen gesellschaftlich und wirtschaftlich überhaupt Wirkung erzielen, ist ein breites Bündnis weit über die Gewerkschaften und die Globalisierungskritiker hinaus nötig. Für eine konsumentenorientierte Kampagne ist außerdem die kritische Diskussion des PC-Industrie-Geschäftsmodells „low price - low margin - low wage“ anzustoßen.

Chinas neues Arbeitsvertragsgesetz verlangt internationale Solidarität

Wolfgang Müller¹⁸ (IG Metall Bayern)

China ist eine Nation in Bewegung, „das größte soziale Experiment der Neuzeit“, wie der Sozialhistoriker Eric Hobsbawm feststellte. Hunderte Millionen Menschen ziehen in die Städte und in die industriellen Zentren. Bauern verlassen ihr Land. Aber in der „Fabrik der Welt“ zu arbeiten, ist alles andere als ein Spaß: Arbeitgeber können Beschäftigte auf der Stelle entlassen und dazu die ausstehenden Löhne vorenthalten. Offiziell haben die Arbeiter/innen kein Streikrecht. Seit die Fabriken der Staatswirtschaft in China geschlossen oder restrukturiert sind, arbeiten die meisten Beschäftigten in

ungesicherten Arbeitsverhältnissen ohne Krankenversicherung und ohne Beiträge zur Sozialversicherung. Sie arbeiten nach der Gnade des Arbeitgebers, der sie jederzeit entlassen kann. Arbeitgeber können Arbeitsverträge jederzeit ohne Ankündigung beenden, Löhne vorenthalten und neue Kontrakte ablehnen.

Apple musste im Sommer 2006 eine strenge Untersuchung der Arbeitsbedingungen in iPod-City, der Fabrik in Longhua bei Shenzhen, in Auftrag geben. Die chinesische Presse hatte berichtet, dass dort 15-Stunden-Schichten pro Tag für nicht mehr als 50 Dollar im Mo-

nat üblich sind. Eine Mitarbeiterin eines internationalen Unternehmens in Beijing berichtete in den Medien anonym, dass sie jedes Mal, wenn sie zu Überstunden angehalten wird, ein Papier unterschreiben muss, auf dem auf der ersten Seite steht: „Ich mache freiwillig mehr als 36 Überstunden pro Monat.“ Sie wagt es nicht, die Überstunden abzulehnen. Das Management würde das so interpretieren, dass sie nicht in der Firma arbeiten will.

Zur neuen Unternehmens- und Arbeitskultur in China gehören sehr viele Arbeitsstunden. Tod durch Überarbeitung ist nicht ungewöhnlich. Mitte 2006 starb ein Ingenieur von Huawei, Chinas führendem Hersteller von Telekom-Equipment, an Überarbeitung, wie seine Kollegen erklärten. Inzwischen hat Huawei für seine Angestellten und Entwickler festgelegt, dass niemand mehr die ganze Nacht im Büro arbeiten darf.

Chinas neues Arbeitsvertragsgesetz

Solche Zustände könnten sich mit dem neuen chinesischen Arbeitsvertragsgesetz ändern, das vom Volkskongress, dem chinesischen Parlament, im Frühjahr diesen Jahres in dritter Lesung behandelt wurde und noch 2007 in Kraft treten soll. Manche Festlegungen könnten sogar europäische Standards übertreffen. Das Gesetz reflektiert das von der KP Chinas und von Staatspräsident Hu Jintao verkündete neue Gesellschaftsbild einer „harmonischen Gesellschaft“, zu der China einmal werden soll. Das steht zumindest teilweise im Gegensatz zu der zu Beginn der kapitalistischen Transformation in China ausgegebenen Losung: „Reich werden ist ehrenvoll! Wer arm bleibt, ist ein dummer Bär!“

Wenn das neue Gesetz Praxis wird, wird es den Arbeitsschutz und die Qualität der Fabrikinspektionen verbessern. Es wird die Unternehmer dazu zwingen, die Betriebsgewerkschaften dort, wo sie bestehen, bei Entlassungen zu konsultieren und die (regional unterschiedlichen) Mindestlöhne zu zahlen. Ursprünglich sollte die Arbeitswoche sogar gesetzlich auf 40 Stunden verkürzt werden – das wären acht Stunden weniger als in Deutschland. Für Chinas 120 bis 200 Millionen Gelegenheits- und Wander-

arbeiter/innen, die das Rückgrat von ganzen Industriezweigen wie der Elektronikindustrie darstellen, garantiert das Gesetz erstmals die Gesundheitsversorgung, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, den Arbeitsschutz und eine gewisse Arbeitsplatzsicherheit. Erstmals müssen die Arbeitgeber auch Sozialabgaben zahlen. So war z.B. Krankheit bislang ausschließlich das Problem der Beschäftigten. Künftig können Wander- oder Saisonarbeiter/innen während der Vertragslaufzeit nur entlassen werden, wenn sie gegen Firmenregeln verstoßen oder wenn es zu Massenentlassungen kommt. Zudem haben die gekündigten Arbeiter/innen einen Anspruch auf Abfindung. Außerdem sollen alle Beschäftigten einen Arbeitsvertrag erhalten, und eine Lohnzahlung unterstellt nach dem neuen Gesetz implizit einen Arbeitsvertrag. Wenn ein Beschäftigter nach Auslaufen seines Zeitvertrages weiter für den Arbeitgeber arbeitet, wird daraus automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Aufstand der US- und EU-Investoren gegen das Gesetz

Dass die internationalen Konzerne in China dasselbe Erpressungsspiel anwenden wie in Europa oder den USA, zeigten die Einlassungen der US- und der EU-Handelskammer in China gegen die Entwürfe des neuen Arbeitsvertragsgesetzes. „Ausländische Unternehmer weisen den Entwurf des Arbeitsvertragsgesetzes zurück - Rückzug von Investitionen aus China angedroht“, titelte das 21st Century Economy Journal am 11.5.2006. Die HEU (EU-Handelskammer) drohte: „Die strengen Verordnungen im neuen Gesetz werden die Beschäftigungsflexibilität der Arbeitgeber in hohem Maße beschränken und damit die Produktionskosten in China erhöhen. Die Erhöhung der Produktionskosten wird die ausländischen Unternehmen zwingen, weitere Investitionen und den Ausbau ihrer Chinageschäfte zu überdenken.“

Dagegen konterte der chinesische Sozialwissenschaftler Guo Jun, der an dem Gesetz mitgewirkt hat: „Was die chinesische Wirtschaft tatsächlich beeinträchtigt, ist die übermäßige Verlet-

zung der Interessen der Arbeitnehmer. Dies behindert auch die Erhöhung der Qualität der Arbeitskräfte und hält die chinesische Wirtschaft auf einem niedrigen Entwicklungsniveau ... Sollte dieses Gesetz etwas beeinträchtigen, dann die übermäßigen Profite und die ungerechtfertigten Interessen durch die Verletzung der Interessen der Arbeitnehmerschaft.“

Wird das Arbeitsvertragsgesetz Praxis?

Die britische Zeitung "Guardian" zitiert einen taiwanesischen Unternehmer mit einer Fabrik in der südchinesischen

Provinz Fujian, der das neue Gesetz nicht fürchtet. Er hat zwar eine Betriebsgewerkschaft in seiner Fabrik, sagt aber: „Ich zahle ihre Löhne. Wenn der Vorsitzende der Betriebsgewerkschaft einen Streik organisiert, schmeiße ich ihn raus.“ Das Problem: In der bisherigen Praxis wird die Führung einer Betriebsgewerkschaft fast immer gemeinsam vom Parteikomitee und der Fabrikleitung ernannt.

Schon jetzt ist also klar: Zwar müssen nach dem neuen Gesetz Arbeitgeber künftig mit der Betriebsgewerkschaft Firmenregeln vereinbaren, aber die Umsetzung wird ein erbitterter Kampf.



Eine Frau bringt ihren Computer zur Reparatur in Nanshan (Shenzhen)/China Foto: Sarah Bormann

Hinzu kommt: Schon jetzt haben chinesische Arbeiter gewisse Schutzrechte, aber die nutzen wenig, denn die meisten kennen sie nicht. Die Umsetzung des neuen Arbeitsvertragsgesetzes ist also auch ein Informationsproblem. Der Start ist allerdings vielversprechend: Der Gesetzentwurf wurde - eine Premiere für China - im Gesetzgebungsverfahren öffentlich und im Internet diskutiert. Es gab fast 200.000 Stellungnahmen zum Gesetz.

Das größte Problem ist aber das enge Zusammenspiel von Regional- und Lokalbehörden mit den Privatunternehmen, die gemeinsame Interessenslage

von Teilen des Partei- und Staatsapparats und des Kapitals. Der Sozialwissenschaftler Li Qi erklärte auf einer Konferenz über die Arbeitsbeziehungen in China im Frühjahr 2006 in Peking, dass die Nicht-Anwendung längst geltender Schutzbestimmungen zum Beispiel im Bergbau nicht etwa an fehlendem Personal und schlechter Ausbildung der Fabrikinspektoren liege. Viele Unternehmen haben Privilegien und genießen praktisch einen Schutz vor dem Gesetz. Die Ursache ist nicht nur ein Zielkonflikt zwischen Zentralregierung und den unteren Staatsorganen, die vor allem am regionalen Wirt-

schaftswachstum interessiert sind. Oft sind lokale Kader auch direkt an den Unternehmen beteiligt.

Von den Elektronik- und PC-OEMs die Praktizierung des neuen Gesetzes einfordern

Solidaritätsinitiativen für Arbeitsrechte in der Elektronik- und Computerindustrie in China sollten in dieser Situation die praktische Umsetzung des neuen Arbeitsvertragsgesetzes einfordern. Adressaten dieser Forderung sind die großen Elektronik- und PC-*Original Equipment Manufacturer* und ihre ostasiatischen Zulieferer mit Produktionen in China. Beispiele von in China produzierenden Unternehmen aus der Metallindustrie zeigen, dass zumin-

dest europäische Konzerne sich auf das neue Gesetz einstellen – auch in ihren betriebswirtschaftlichen Kalkulationen. Dazu haben viele auch keine Alternative, denn in China herrscht ein gravierender Facharbeitermangel.

Es gibt keinen Grund, die Sweatshops in der Elektronikindustrie, die bislang Wanderarbeiter/innen zu Dumpinglöhnen ausgebeutet haben, von den Anforderungen des neuen Gesetzes zu verschonen und weiter mit unverbindlichen und nicht einklagbaren CSR-Standards davonkommen zu lassen. CSR ist bei Unternehmenskongressen in China derzeit en vogue. Hier arbeitet die Unternehmenswelt an ihrer eigenen „Light-Version“ von Recht – sicher in der Absicht, die Umsetzung des „harten“ Arbeitsvertragsgesetzes zu torpedieren.

Anmerkung der Redaktion

Am 29. Juni beschloss der als gesetzgebende Körperschaft fungierende Ständige Ausschuss des Nationalen chinesischen Volkskongresses das Arbeitsvertragsgesetz mit den von Wolfgang Müller beschriebenen Veränderungen. Das Gesetz wird ab Januar 2008 in Kraft treten. Anders als in der zweiten überarbeiteten Fassung des Gesetzestextes wurde jedoch die Stellung des All-Chinesischen Gewerkschaftsbundes (ACFTU) gestärkt: So dürfen Arbeiter/innen zwar in solchen Firmen, in denen keine Vertretung des ACFTU existiert, unabhängige Vertreter/innen wählen, die mit dem Firmenmanagement Kollektivverträge verhandeln. Allerdings darf dies nur unter „Anleitung“ des ACFTU passieren. In den vorhergehenden Entwürfen zum Arbeitsvertragsgesetz war diese Bedingung nicht enthalten. Diese Änderung liegt nicht nur im Interesse des ACFTU, sondern ist auch ein Zugeständnis an die europäische und us-amerikanische Unternehmerschaft, die u.a. gegen diesen Punkt des neuen Arbeitsvertragsgesetzes massiv protestiert hatte.¹¹⁹

Wie weiter mit CSR?

Sarah Bormann (WEED)

In der vorliegenden Broschüre wurden die Folgen einer globalisierten Netzwerkproduktion mit Schwerpunkt auf China geschildert und Instrumente freiwilliger Verhaltenskodizes diskutiert. Im Folgenden wird nun die Frage aufgeworfen, wie es weiter gehen kann mit CSR? Welche Schlussfolgerungen sind aus den bisherigen Erfahrungen zu ziehen und inwiefern können z.B. Internationale Rahmenabkommen als gewerkschaftliche Variante eines Verhaltenskodex sowie die Forderung nach verbindlichen Rechten und Pflichten Alternativen zur „soften Variante“ des CSR darstellen?

CSR: Zwischen Ineffizienz und neuen Handlungsspielräumen

Zweifelsohne sind Verhaltenskodizes, und insbesondere jene unternehmenseigenen Kodizes, zu denen auch der EICC zählt, kritisch zu bewerten. Sie ersetzen zumeist „harte“ Regulierungen durch die Staaten, können zu einer Schwächung von Gewerkschaften als organisierte Interessensvertretung der Arbeitnehmer/innen und zu einer Aufwertung von privaten Unternehmen sowie NGOs¹²⁰ führen. Damit tragen sie nicht zuletzt zu einer weiteren Privatisierung der Politik bei. Zudem werden die Unternehmen

als soziale Akteure aufgewertet und ihnen wird eine neue Arena geboten, in der sie die öffentliche Meinungsbildung und politische Entscheidungsprozesse beeinflussen können.¹²¹ Nicht zuletzt sind die Ergebnisse von Kodizes in Bezug auf eine reale Verbesserung der Arbeits- und Menschenrechte gering. Ein zentraler Grund dafür ist, dass ihre Einhaltung gemäß des neoliberalen Credo auf softer Selbstregulierung der Konzerne basiert und die Verwirklichung der in den Kodizes festgelegten Normen dem Prinzip der Freiwilligkeit unterliegt.¹²²

Gilt es deshalb, freiwillige Verhaltenskodizes in letzter Konsequenz auf den Müllberg der Geschichte zu werfen? Ist die Zeit folgenloser *multistakeholder*-Runden vorbei? Das wäre sicherlich wünschenswert, doch sollten freiwillige Ansätze einer CSR-Politik nicht verteuelt werden. Das nicht zuletzt auch deshalb, weil die Durchsetzung von Alternativen auch veränderter Kräfteverhältnisse bedarf und der Aufstieg von CSR nicht umsonst eng verbunden war mit der Krise des Fordismus im Norden sowie die Krise des peripheren Fordismus und des Modells national nachholender Entwicklung im Süden.

Die aktuelle CSR-Politik ist Ausdruck eines sozialen Kompromisses, der von seinen Akteuren gestaltet wird. CSR als soziale Unternehmensverantwortung hat historisch betrachtet eine fortlaufende Entwicklung genommen. Es beginnt u.a. mit dem Verbot von Kinderarbeit im 19. Jahrhundert, umfasst später dann z.B. den Bau von Wohnungen und Kindergärten zur Zeit des Fordismus sowie die Entwicklung des „Blauen Engel“ als weltweit erste Initiative für ein Ökolabel.¹²³ Das soziale Engagement der Unternehmen beinhaltete dabei schon immer zweierlei: Sowohl die Regulierung sozialer Konflikte als auch die Durchsetzung einer bestimmten Produktions- und Lebensweise. Dass die Frage, ob CSR für eine soziale Politik genutzt werden kann, sich nicht in einem „entweder- oder“ auflösen lässt, zeigen die unterschiedlichen Varianten der CSR-Politik. Diese umfassen die von Unternehmen selbst erlassenen Verhaltenskodizes, *multistakeholder*-Ansätze (Kampagne für saubere Kleidung), den Global Compact der Vereinten Nationen, die OECD-

Leitsätzen mit ihrem Beschwerdeverfahren, Internationale Rahmenabkommen zwischen internationalen Gewerkschaften und Unternehmen und schließlich auch die zunehmend lauter werdenden Forderungen nach Rechenschaftspflicht und verbindlicher Regulierung der Unternehmen im Kontext einer *Corporate Accountability*.

Im Zuge der Auseinandersetzungen um Verhaltenskodizes sind nicht nur neue Strategien ausprobiert und Handlungsspielräume erweitert worden, es sind auch neue Bündnisse entstanden. Trotz der Kritik am voluntaristischen Ansatz der Kodizes entstehen sie keinesfalls freiwillig¹²⁴, sondern sind in der Regel das Ergebnis des durch Gewerkschaften und NGOs aufgebauten Drucks - nicht zuletzt durch öffentlich organisierte Blamagen. Genau hierin besteht einer der zentralen Unterschiede zu früheren Formen der Aushandlung sozialer Kompromisse. Im Folgenden werden diese Unterschiede benannt und die positiven Ansätze einer Politik der Verhaltenskodizes herausgearbeitet. Dabei bestehen die Differenzen zu früheren Formen der Kompromissbildung heute vor allem darin, dass der Ort der Aushandlung und die treibenden Akteure andere sind.

Auf Seiten der Akteure findet eine deutliche Verschiebung von Gewerkschaften hin zu NGOs statt. Dies ist ausführlich kritisiert worden, da NGOs selbsternannte Interessensvertretungen darstellen, die zu dieser Aufgabe nicht ausreichend legitimiert sind, sie zugleich aber eine zivilgesellschaftliche Legitimationsfunktion bei der Bildung einer Global Governance zugewiesen bekommen. Zudem sind NGOs im Vergleich zu Gewerkschaften als schwächer und fragmentierter zu bewerten und verfügen über eine geringe Ausstattung mit Kampfinstrumenten wie z.B. Streiks. Mit Sicherheit ist das ein Grund, weshalb Unternehmen immer wieder versuchen, NGOs und Gewerkschaften in CSR-Initiativen gegeneinander auszuspielen und NGOs als Verhandlungspartner bevorzugen.¹²⁵ Der Bedeutungsgewinn der NGOs ist aber zugleich auch Ausdruck davon, dass Gewerkschaften auf diesem Feld der Auseinandersetzung nicht vorhanden oder aber nicht aktiv waren. Dies trifft zunächst vor allem

auf Entwicklungsländer zu, in denen die Neoliberalisierung mit einer größeren Wucht von Statten ging. Eine Arbeiterbewegung konnte entweder aufgrund ihrer Schwäche diesen Prozess nicht abfedern oder existierte gar nicht. Aufgrund der fehlenden Präsenz von Gewerkschaften, z.B. in Sonderwirtschaftszonen, übernahmen lokale NGOs, die mit kirchlichen und entwicklungspolitischen Organisationen im Norden zusammenarbeiteten und zum Teil auch von diesen finanziert werden, deren Funktion. Da diese NGOs nicht über die gleichen (u.a. rechtlichen Mittel) wie Gewerkschaften verfügen, entwickeln sie zwangsläufig neue Kampagnenstrategien, womit sie aus der Defensive heraus in die Offensive treten. So versuchen sie in erster Linie Druck von außen auf das Markenunternehmen auszuüben. Mit ihrer Konzernkritik und der Strategie des „*naming and shaming*“ gehen sie einerseits auf die zunehmende Macht multinationaler Unternehmen ein und stellen zugleich die Frage nach der Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums in der Wertschöpfungskette – sowohl zwischen Markenhersteller und Zulieferern als auch zwischen Nord und Süd. Zudem enthalten die Kampagnen für Verhaltenskodizes einen partizipatorischen Ansatz der Entwicklungspolitik, da Verbraucher/innen daran beteiligt werden und aktiv zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Globalisierung beitragen können.¹²⁶ Dadurch wird die Forderung nach der Einhaltung von Arbeitsrechten gesellschaftlich verallgemeinert: Arbeitsrechte sind Menschenrechte.

Eine Verschiebung des Akteursspektrums findet aber auch deshalb statt, weil die NGOs eben nicht die Unternehmensleitung des Unternehmens in der Wertschöpfungskette angreifen, in dem Missstände aufgedeckt werden. Stattdessen fokussieren sie – ausgehend von der These, dass Markenunternehmen in der Regel die globalen Wertschöpfungsketten dominieren und durch ihre Preispolitik, Lieferfristen etc. die strukturellen Voraussetzungen für die Arbeitsbedingungen schaffen – ihre Kritik auf das Markenunternehmen als Auftraggeber. Das ist eine strategische Entscheidung, die den *corporate* oder *strategic campaigns*, die die US-Gewerkschaften in

den 1980er Jahren als Reaktion auf eine schwierige rechtliche Situation und zunehmende Unternehmensangriffe entwickelten, stark ähnelt. Danach werden die Verstrickungen und Beziehungen eines Unternehmens zu z.B. Logistikunternehmen und Geldgebern analysiert und dann entschieden, an welchen Beziehungspunkten angesetzt und Druck aufgebaut werden kann.¹²⁷ Das machen auch NGOs, wenn sie z.B. Apple für die Vergehen seines Kontraktlieferanten Foxconn in die Öffentlichkeit zerren. Sie versuchen, über den Umweg des Kunden und über den Markenhersteller Veränderungen in der globalen Wertschöpfungskette zu erzielen. Der Konflikt wird also von der betrieblichen Ebene, die bislang in der Regel der Aushandlungsort sozialer Kompromisse war, auf eine Auseinandersetzung zwischen NGOs, die Verbraucher/innen aktivieren, und Markenunternehmen verschoben. Die betriebliche Ebene spielt hier zwar zum Teil mit rein, weil lokale NGOs mit Beschäftigten vor Ort zusammenarbeiten oder Projekte der Selbstorganisation fördern, ist aber der Strategie der Verhaltenskodizes nicht zwangsläufig eingeschrieben. Zudem handeln die Zulieferunternehmen häufig erst auf Druck des Auftraggebers. Das allerdings nicht, weil sie um die Regulierung eines sozialen Konflikts bemüht sind und z.B. die hohe Fluktuation der Beschäftigten, sinkende Produktivität bei Überstunden, wilde Streiks oder ähnliches in den Griff bekommen wollen.¹²⁸ Vielmehr stellt es eine Bedingung dar, um Aufträge von multinationalen Unternehmen zu erhalten.

Die entscheidende Herausforderung ist, dass Außendruck alleine nicht ausreicht und nicht dauerhaft ist. So wie Unternehmen sich nicht wirklich freiwillig einen Verhaltenskodex geben, ist auch nicht davon auszugehen, dass sie diesen ohne weiteren Druck befolgen und umsetzen werden. Es ist jedoch unwahrscheinlich, dass Konsument/innenkampagnen diesbezüglich kontinuierlich Druck aufbauen können. Vielmehr löst der öffentlich gemachte Skandal eine Welle der Panik aus, die dann auch schnell wieder verebbt. Damit aber eine Kampagne nicht verpufft, müssen entweder gesetzliche Konzessionen erzielt werden (siehe hierzu den Ansatz der

Corporate Accountability) oder in dem Unternehmen müssen eine betriebliche Interessensvertretung sowie internationale Strukturen des betrieblichen Austauschs verankert werden (wie evtl. IFAs, s.u.).¹²⁹

Klar ist, Verhaltenskodizes werden auch in Zukunft ein brauchbares Instrument zur Organisierung in nicht-organisierten Branchen bleiben. Ihre sinnvolle Nutzung ist dann gegeben, wenn vor Ort keine unabhängigen Gewerkschaften existieren. Das trifft z.B. auf China zu.¹³⁰ Diesbezüglich stellte Au Loong Yu fest: Er sei kein Freund von Verhaltenskodizes, aber alles, was die Rechte der

Arbeitnehmer/innen in China stärken könne, solle als Instrument auch genutzt werden.¹³¹

Sind IFAs die besseren Verhaltenskodizes?

Für die Gewerkschaften gewannen, nachdem sie mit der Forderung nach einer verbindlichen Sozialklausel in den WTO-Verhandlungen gescheitert waren, die Internationalen Rahmenabkommen (*International Framework Agreements*, IFAs) als eine Alternativstrategie an Bedeutung. Damit kann eine „nachholende Internationalisie-



Ein Mann sammelt alte Computer und Monitore in Suzhou/China

Foto: Sarah Bormann

„gewerkschaftlicher Interessensvertretung“ vollzogen werden, sowohl in Bezug auf die Globalisierung der Wirtschaft als auch in Bezug auf jene NGOs, die bereits global agieren und im Norden eine Stellvertreterpolitik für Beschäftigte im Süden ausführen.¹³² Vor allem aber sehen Gewerkschaften wie z.B. die Internationale Metallarbeitergewerkschaft in den IFAs eine sinnvolle Abkehr von unternehmenseigenen Verhaltenskodizes, zu denen auch der EICC zählt.¹³³ Das Rahmenabkommen als

gewerkschaftliche Variante eines Verhaltenskodex unterscheidet sich nämlich darin von unternehmenseigenen Verhaltenskodizes, dass es zwischen Unternehmen und Gewerkschaft ausgehandelt wird und diese gemeinsam Rechte und Pflichten festlegen. D.h. entgegen einer Schwächung der organisierten Interessensvertretung, erfährt hier die betriebliche Ebene eine Aufwertung und der Austausch zwischen den Beschäftigten an den weltweiten Standorten wird gefördert. Aus diesem

Grund sollte IFAs gegenüber unternehmenseigenen Verhaltenskodizes sowie *multistakeholder*-Ansätzen stets Vorrang eingeräumt werden. Allerdings verfügen auch die IFAs über erhebliche Mängel in ihrer Wirkungsmacht und sie sind in bestimmten Branchen und Unternehmen nur schwer durchzusetzen. Beides trifft besonders auf die Computerindustrie zu, die durch ein hohes Maß an *outsourcing* und eine schwache gewerkschaftliche Organisation gekennzeichnet ist.

So definieren IFAs v.a. Verhaltensnormen für ein transnationales Unternehmen und beziehen sich primär auf dessen weltweite Standorte, auch wenn viele Abkommen darüber hinaus Passagen über Verhaltensnormen für Zulieferer enthalten. Letzteres ist aber eine notwendige Voraussetzung dafür, dass ein Rahmenabkommen mit einem Markenhersteller von Computern überhaupt Wirkung erzielen kann. Denn die Markenhersteller haben ihre Produktion fast vollständig ausgelagert.

Ein weiteres Defizit besteht, wie auch bei den unternehmenseigenen oder *multistakeholder*-Kodizes, auf dem Feld der Einhaltung, also dem Monitoring der formulierten Verhaltensnormen oder Mindeststandards. Genaue Richtlinien hierfür sind nämlich selten. Zudem können die internationalen Gewerkschaften eine Überwachung aufgrund ihrer begrenzten Kapazitäten nur stichprobenartig erfüllen. Folglich hängen auch hier die realen Verbesserungen primär von der Existenz lokaler Gewerkschaften ab.¹³⁴ Was ist allerdings, wenn keine Gewerkschaften vor Ort in den Betrieben verankert sind? Wie soll dann eine Aufwertung der betrieblichen Ebene gestaltet werden? Die entscheidende Frage ist also, ob IFAs darauf beschränkt bleiben, den Austausch zwischen den Beschäftigten unterschiedlicher Standorte eines transnationalen Unternehmens zu fördern und dadurch international Arbeitsrechte zu stärken, oder ob es mittels IFAs auch gelingen kann, neue Bereiche zu organisieren, in denen entweder die Gewerkschaft (noch) nicht aktiv ist oder aber keine unabhängige Gewerkschaft existiert.¹³⁵

Die Frage nach dem Organisierungspotenzial ist gleichermaßen auch für

den Abschluss neuer IFAs relevant, da IFAs bislang vor allem in jenen Ländern und Branchen zu Stande gekommen sind, in denen starke Gewerkschaften am Unternehmenssitz existieren. Der Abschluss eines Abkommens mit z.B. einem taiwanesischen Kontraktfertiger wie Foxconn, der überwiegend in China produzieren lässt, scheint dagegen höchst unwahrscheinlich.

Damit aber IFAs zu einer echten Alternative zu den übrigen Verhaltenskodizes werden können, müssen u.a. die Gewerkschaften auf diese Herausforderungen mit der Entwicklung von wirksamen Strategien antworten. Eine Arbeitsteilung zwischen Gewerkschaften und NGOs, die letzteren die nicht-organisierten Fälle zuweist, ist m.E. genauso wenig zukunftsweisend, wie eine Konkurrenz zwischen beiden Akteuren. Sebastian Brandl spricht diesbezüglich von dem Kontinuum eines konkurrierenden Verhältnisses zwischen Gewerkschaften und NGOs, das von einem Nebeneinander bis hin zum Aufbau gemeinsamer Bündnisstrategien reicht, wobei ersteres bisher überwiegen dürfte.¹³⁶ Den NGOs wird dabei vorgeworfen, durch ihr Agieren zur Schwächung der Gewerkschaften beizutragen. Tatsächlich besteht diese Gefahr, allerdings muss auch berücksichtigt werden, dass ein Großteil der hier aktiven politischen NGOs¹³⁷ vor allem in jenen Bereichen agiert, in denen die Gewerkschaften nicht vorhanden sind und sehr wohl die Kooperation mit der Gewerkschaft, allerdings nicht selten erfolglos, sucht. Die NGOs sind sich meist bewusst, dass ihre Kampagnen Gewerkschaften nicht ersetzen und keine Stellvertreterpolitik betreiben dürfen.¹³⁸ Nicht selten werden sie aktiv, weil sie auf Seiten ihrer nationalen Gewerkschaften ein Defizit analysieren und offener sind für eine Vernetzung mit NGOs aus dem Süden, die zu den Gewerkschaften hier keinen Zugang erlangen können.

Eine Kooperation zwischen NGOs und Gewerkschaften auf dem Feld der Verhaltenskodizes sollte darauf basieren, dass IFAs stets Vorrang vor unternehmenseigenen sowie *multistakeholder*-Ansätzen eingeräumt werden. Bei der Durchsetzung von IFAs sollte mit NGOs kooperiert werden, um den Druck auf solche

Unternehmen zu erhöhen, in denen die gewerkschaftliche Basis zu schwach ist, um allein ein Abkommen durchzusetzen. Auch sollte, wenn keine unabhängigen Gewerkschaften vorhanden sind, mit Süd-NGOs aus dem kirchlichen, Menschenrechts- oder Arbeitsrechtsspektrum zusammengearbeitet werden.¹³⁹

Corporate Accountability: Pflichten statt Freiwilligkeit

Ursprünglich zielte die Forderung nach Verhaltenskodizes auf eine internationale Regulierung transnationaler Konzerne, das erwies sich jedoch als nicht durchsetzungsfähig.¹⁴⁰ Nun ertönt seit einigen Jahren, aufgrund der enttäuschenden Erfahrungen mit Verhaltenskodizes, erneut die Forderung nach verbindlichen Gesetzen, um Umwelt-, Arbeits- und soziale Rechte gegen die Macht der Multis zu verteidigen. Die zentrale Forderung ist dabei eine soziale Rechenschaftspflicht von Unternehmen, die in nationalen Gesetzen bindend verankert werden soll. Während also bei CSR Selbstregulierung, Freiwilligkeit und ethische Verantwortung das Credo sind, steht der *Corporate Accountability* Ansatz für die Forderung nach verbindlichen Gesetzen und einer Rechenschaftspflicht der Unternehmen gegenüber der Gesellschaft. Auch strukturelle und makropolitische Fragen wie z.B. Unternehmenskonzentration, *outsourcing* oder die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte sind Gegenstand des Ansatzes.¹⁴¹ Auf europäischer Ebene setzt sich dafür die European Coalition for Corporate Justice (www.corporatejustice.org) ein. In Großbritannien verbuchte diesbezüglich das Netzwerk Corporate Responsibility Reporting CorE einen ersten Erfolg. So wurde dort im Jahr 2006 ein Unternehmensgesetz über die Berichtspflicht börsennotierter Unternehmen erlassen (www.corporate-responsibility.org). Auch in Deutschland ist im gleichen Jahr das Netzwerk „CorA - Corporate Accountability. Netzwerk für Unternehmensverantwortung“ entstanden, dem Gewerkschaften, kirchliche, entwicklungspolitische und Menschenrechtsorganisationen angehören (www.cora-netz.de). Zu den Forderungen zählt u.a. eine gerechte Unternehmensbesteuerung, die

Verankerung von Unternehmenspflichten in internationalen Wirtschaftsabkommen und wirksame Haftungsregeln bei Wirtschaftsförderung.

Die verstärkte Wendung hin zu *Corporate Accountability* ist ein wichtiges Statement gegenüber einem CSR-Ansatz, der in den letzten Jahren immer stärker in den neoliberalen Mainstream integriert wurde. Was der Ansatz jedoch nicht zwingend vermag, ist auch die Einhaltung von bestimmten Rechten zu garantieren. So ist das Problem nicht allein das Fehlen bestimmter Arbeitsgesetze, sondern dass diese häufig nicht eingehalten werden. Dies trifft im Übrigen nicht nur auf Länder wie China zu. Auch in Deutschland kommt es immer wieder zur systematischen Verletzung geltender Arbeitsgesetze, z.B. bei der Gründung von Betriebsräten. Vor diesem Hintergrund sollte neben der Forderung nach neuen Gesetzen zumindest nicht vergessen werden, dass diese auch umgesetzt werden müssen, was nicht zuletzt von lokalen Akteuren wie z.B. Gewerkschaften abhängt. Allerdings kann eine Kontrolle des Unternehmenshandelns durch Transparenzgesetze vereinfacht werden. So ist das „Recht auf Wissen“ in der Computerindustrie eine notwendige Voraussetzung, damit überhaupt Verstöße in der Zulieferkette aufgedeckt und sich Beschäftigte entlang der Wertschöpfungskette miteinander solidarisieren können. Es gibt in der Computerindustrie nämlich oftmals eine Tarnkappenproduktion, bei der die Arbeitnehmer/innen gar nicht wissen, wo und von wem die Vorprodukte eigentlich hergestellt werden. So geben die Einkäufer mit Verweis auf das Geschäftsgeheimnis häufig keine Auskunft über die Zulieferer.

Das „Recht auf Wissen“ ist des Weiteren aus Perspektive der Verbraucher/innen die notwendige Voraussetzung, um eine Kaufentscheidung treffen zu können. Für die Beschäftigten in der Industrie wiederum hat es v.a. dann Bedeutung, wenn es um die Verwendung toxischer Stoffe geht.¹⁴² Ohne das Wissen darüber, mit welchen Stoffen sie hantieren, können sie sich auch nicht ausreichend schützen. Kommt es dann zu Vergiftungen, so erschwert ein Mangel an Wissen die Erbringung eines Nachweises, der für Ent-



Ein Computerchip als Monument in Hong Kong/China

Foto: Sarah Bormann

schädigungsforderungen unerlässlich ist. Jenseits der oben aufgeführten Forderungen im Rahmen des CorA-Netzwerks, ist es in der Computerindustrie schon zu einigen bedeutsamen Gesetzesänderungen gekommen. Allerdings beziehen sich diese in der Regel auf ökologische Aspekte, obwohl arbeitsrechtliche und soziale Aspekte bei der Verwendung giftiger Stoffe (RoHS-Richtlinie) sowie der Verschrottung alter Computer (WEEE-Richtlinie) ebenfalls tangiert werden.

Eine weitere Forderung des CorA-Netzwerks, in dem auch WEED aktiv ist, betrifft die im Jahr 2007 stattfindende Reform des Vergaberechts. Die Forderung, gesellschaftliche Anforderungen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge in den Ausschreibungen von Gemeinden, Universitäten usw. zu verankern, könnte auch für eine entstehende Nachfrage nach einem Compu-

ter Impulse setzen, dessen Produktion weder gegen die Kernarbeitsnormen der ILO verstößt, noch ökologische und soziale Rechte missachtet. Die Einkaufsmacht öffentlicher Einrichtungen ist dabei nicht nur größer als die individueller PC-Nutzer. Das Bekenntnis von öffentlichen Einrichtungen zu z.B. den Kernarbeitsnormen, das eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein sollte, verfügt auch über eine ungleich größere Ausstrahlungskraft. Allerdings bewertet Au Loong Yu von der chinesischen Organisation Globalization Monitor die Effekte für die Arbeitsbedingungen in China als gering. Die Herausforderung bleibt, wie auch schon bei Verhaltenskodizes, die Frage der Implementierung. Dazu sei nicht der Erlass neuer Gesetze entscheidend, sondern vielmehr die Durchsetzung des chinesischen Arbeitsrechts.¹⁴³

Schluss

Das Instrument der Verhaltenskodizes ist insofern als positiv zu bewerten, als es auf die Veränderungen der Produktion im Zuge der Globalisierung eingeht. Das trifft vor allem auch für die Computerindustrie zu: Im Zuge von *outsourcing* und *offshoring* entstand ein höchst fragmentierter globaler Produktionsprozess. In der Produktion, und das nicht nur in den Sonderwirtschaftszonen im Süden, ist betriebliche Mitbestimmung keine Selbstverständlichkeit. Dieses Defizit greift die CSR-Bewegung auf und entwickelt Strategien, um Arbeitsrechte dort zu stärken, wo Gewerkschaften in der Regel fehlen. Die Verletzung von Arbeitsrechten wird dabei nicht an die (oftmals nicht vorhandene) Gewerkschaft delegiert, sondern ist Gegenstand von Kampagnen, die von breiten Bündnissen getragen werden und die versuchen, Beschäftigte und Kunden miteinander in Bezug zu setzen. Zum Teil gelang es im Rahmen solcher Projekte aus der Textil- und Einzelhandelsbranche, wenn gleich nicht eine Organisierung, so doch zumindest eine Solidarisierung entlang der Wertschöpfungskette zu erzielen.¹⁴⁴ Dabei bleibt jedoch die Organisierung

über Unternehmensgrenzen hinweg perspektivisch eine der großen Herausforderungen. Es gilt diese Ansätze zu nutzen, auszubauen und insbesondere jenseits eines Konkurrenzverhältnisses zwischen Gewerkschaften und NGOs weitere Strategien der Kooperation zu entwickeln. Zentrale Voraussetzung hierfür ist, dass unternehmenseigene Verhaltenskodizes sowie *multistakeholder*-Ansätze nicht in Konkurrenz zu den Internationalen Rahmenabkommen der Gewerkschaften treten. Inwiefern sich ein Trend von der Selbstregulierung hin zur stärkeren sozialen Kontrolle von Unternehmen durchsetzen lässt, wird auch in Zukunft wesentlich von der Stärke der Bündnisse zwischen NGOs, Gewerkschaften und sozialen Bewegungen abhängen. Die Forderung nach Gesetzen hat dabei zunächst vor allem auch eine diskursive Wirkung. Sie tritt der Privatisierung von Politik entgegen sowie der These, die Unternehmen seien für die sozialen Aspekte und die Durchsetzung von Arbeitsrechten zuständig. Zudem sind Gesetze aber auch notwendig, um im Gegensatz zu einer Feuerwehrpolitik langfristige Erfolge zu garantieren.

Endnoten

¹¹⁷ Wolfgang Müller ist seit 1998 bei der IG Metall in Bayern beschäftigt, u.a. als Siemens-Beauftragter. Er hat als Journalist und Softwareentwickler gearbeitet, war Betriebsratsvorsitzender und bis Ende Januar 2007 Mitglied im Aufsichtsrat von Siemens.

¹¹⁸ Wolfgang Müller ist seit 1998 bei der IG Metall in Bayern beschäftigt, u.a. als Siemens-Beauftragter. Er hat als Journalist und Softwareentwickler gearbeitet, war Betriebsratsvorsitzender und bis Ende Januar 2007 Mitglied im Aufsichtsrat von Siemens.

¹¹⁹ China Labour Bulletin (2007), National People's Congress.

¹²⁰ Der Begriff der NGOs ist hier weit gefasst und umfasst höchst unterschiedliche Akteure wie Basisorganisationen, Think Tanks, Organisationen, die Politikberatung machen, aber auch Audit-Unternehmen.

¹²¹ Zu Entstehung und Kritik von CSR siehe v.a. Utting (2005), Rethinking.

¹²² Siehe den Artikel von Eva Völpel in dieser Broschüre.

¹²³ Utting (2003), Corporate Responsibility.

¹²⁴ Hierauf verweist Greven (2006) mit Bezug auf IFAs: Auf dem Prüfstand.

¹²⁵ Siehe zu dieser Kritik an NGOs: Brandl (2006), Nachholende Internationalisierung.

¹²⁶ Greven (2004), Interventionen, S. 165.

¹²⁷ Banks 1998, nach Greven (2006), Auf dem Prüfstand, S. 13.

¹²⁸ Siehe den Artikel von Bormann/Völpel in dieser Broschüre.

¹²⁹ Scherrer (2004), Arbeitsrechte, S. 49.

¹³⁰ Greven (2004), Interventionen, S. 162.

¹³¹ Au Loong Yu auf der Veranstaltung „Grenzen der Freiwilligkeit“ am 30.05.2007 in Köln.

¹³² Brandl (2006), Nachholende Internationalisierung, S. 275f.

¹³³ Steiert (2006), Unionizing Electronics; Holdcroft (2006), International Framework Agreements.

¹³⁴ Greven (2004), Interventionen, S. 163.

¹³⁵ Siehe hierzu die Interviews mit Munro und Barajas in der Broschüre

¹³⁶ Brandl (2006), Nachholende Internationalisierung, S. 275.

¹³⁷ Ich spreche hier etwas vereinfachend von politischen NGOs, um sie von jenen NGOs abzugrenzen, die

Privatunternehmen ähneln und als ein Handels- oder Beratungsunternehmen fungieren. In der Praxis ist eine Abgrenzung allerdings oft schwierig.

¹³⁸ Greven (2004), Interventionen, S. 161.

¹³⁹ Brandl (2006), Nachholende Internationalisierung, S. 277.

¹⁴⁰ Greven (2004), Interventionen, S. 152.

¹⁴¹ Utting (2005), Rethinking, S. 7.

¹⁴² Siehe May Wong in dieser Broschüre

¹⁴³ Au Loong Yu auf der Veranstaltung „Grenzen der Freiwilligkeit“ am 30.05.2007 in Köln.

¹⁴⁴ Beispiele hierfür sind Projekte, die von Transnationals Information Exchange-Asia (TIE-Asia) sowie im Rahmen bzw. in Kooperation mit ver.di und der Kampagne für saubere Kleidung angestoßen wurden, siehe z.B. <http://www.labournet.de/branchen/sonstige/exchains.html> oder das Interview mit der Betriebsrätin Angelika Ebeling in Bormann/Deckwirth/Teepe (2005), Grenzenlos billig?, S. 85.

- AMRC (2006):** ACFTU: Neither a partner nor a counterpart. <http://www.amrc.org.hk/5906.htm>
- AMRC (2004):** A critical guide to Corporate Codes of Conduct: Voices from the South. Hong Kong.
- Bais, Karolien (2005):** Corporate Social Responsibility: Perspectives from the South. Haarlem.
- Bormann, Sarah/Deckwirth, Christina/Teepe, Saskia (2005):** Grenzenlos billig? Globalisierung und Discountierung im Einzelhandel. Berlin.
- Brandl, Sebastian (2006):** Nachholende Internationalisierung? Zur Dynamik Internationaler Rahmenvereinbarungen. In: Industrielle Beziehungen, 13 Jg., Heft 3, S. 270-281.
- CAFOD (2004):** Clean up your computer. Working conditions in the electronics sector. A CAFOD report. <http://www.cafod.org.uk/var/storage/original/application/phpYyhizc.pdf>
- CEREAL (2006):** New technology workers: Report on working conditions in the mexican electronics industry. http://www.imfmetal.org/main/files/06071816152666/cereal_electronics_report.pdf
- Chan, Anita (2006):** Realities and possibilities for chinese trade unionism. In: Phelan, Craig (Hg.): The future of organised labor. Global perspectives. Bern. S. 275-304.
- Chan, Anita (2005):** China says no to developed countries' Corporate Social Responsibility. <http://www.aseanfocus.com/asiananalysis/article.cfm?articleID=816>
- Chan, Anita (2004):** Some hope for optimism for chinese labor. In: New Labor Forum, 13 (3). S. 66-75.
- Chan, Anita (2002):** Labor in waiting: The international trade union movement and China. In: New Labor Forum. S. 54-59.
- Chan, Anita (2001):** China's Workers under assault. The exploitation of Labor in a globalizing economy. Armonk.
- Chan, Jenny Wai-ling (2006):** Chinese women workers organize in the export zone. In: New Labor Forum 15 (1). S. 19-27.
- China Labour Bulletin (2007):** National People's Congress approves new Labour Contract Law. www.china-labour.org.hk/public/contents/news?revision%5fid=46521&item%5fid=46445
- Corporate Watch (2006):** What's wrong with Corporate Social Responsibility? <http://www.corporatewatch.org.uk/?lid=2670>
- Driscoll, Dennis (2006):** A whole lot of it about. In: Business for Social Responsibility: Leading perspectives, www.bsr.org/CSRResources/LeadingPerspectives/
- Dussel Peters, Enrique (2005):** Opportunities and challenges posed by China for Mexico and Central America. Bonn.
- EMF - European Metalworkers' Federation (2007):** EMF evaluation of Corporate Social Responsibility in China's Information and Communications Technology (ICT) Sector (July 12, 2007), FIAS & BSR.
- EICC (2007):** Press Release on Capability Building Project in China. <http://www.eicc.info/news.html>
- Ethical Trade Initiative (2006):** The ETI code of labour practice: Do workers really benefit? <http://www.ethicaltrade.org/Z/lib/2006/09/impact-report/index.shtml>
- FIAS (2007):** Corporate Social Responsibility in China's Information and Communications Technology (ICT) sector. http://www.bsr.org/CSRResources/BSRChina/2007_China-ICT-Report_English.pdf
- Frost, Stephen/Ho, Brian (2005):** GoTone Nanchang CSR Forum. In: CSR Asia Weekly, Vol 1, Week 42, 10.10.2005, S. 1-3.
- Global e-Sustainability Initiative (2006):** What we stand for. <http://www.gesi.org/stand.htm>
- Greven, Thomas (2004):** Private, staatliche und überstaatliche Interventionen zur Verankerung von Arbeitnehmerrechten. In: Bass, H./Melchers, S. (Hg.): Neue Instrumente zur sozialen und ökologischen Gestaltung der Globalisierung: Codes of Conduct, Sozialklauseln, nachhaltige Investmentfonds. Münster, Hamburg, Berlin. S. 139-171.

- Greven, Thomas (2006):** Auf dem Prüfstand: Gewerkschaftsstrategien zur Regulierung globaler Konkurrenz. In: WSI Mitteilungen 1/2006, S. 10-15.
- Guoju, Zhang (2006):** City view: Shenzhen's efforts to establish and advance its CSR policy. In: Business for Social Responsibility: Leading perspectives, www.bsr.org/CSRResources/LeadingPerspectives/
- Hansen, Sven (2007):** Die harmonische Gesellschaft, in: China. Verordnete Harmonie, entfesselter Kapitalismus. Le Monde diplomatique, S. 1.
- Heydenreich, Cornelia (2005):** Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Ein wirksames Instrument zur Unternehmensregulierung? <http://www.germanwatch.org/tw/kw05ls.pdf>
- Holdcroft, Jenny (2006):** International Framework Agreements: A progress report. In: Metal World 18, No. 3. http://www.imfmetal.org/main/files/06091210511779/WEB_sp_report_3-06.pdf
- Hyekyung, Cho (2005):** Chinas langer Marsch in den Kapitalismus. Münster.
- ILO (2007):** The production of electronic components for the IT industries: Changing labour force requirements in a global economy. Report for discussion at the Tripartite Meeting on the production of electronic components for the IT Industries: Changing labour force requirements for a global economy. Genf.
- ILO (2007):** Corporate social responsibility in the IT sector: Is it responsible enough? ILO Presseerklärung vom 13. April 2007. http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang--en/WCMS_082360
- Internationaler Metallgewerkschaftsbund (2006):** Probleme gewerkschaftlicher Organisation in Mexiko. Situation und gewerkschaftliche Handlungsansätze. http://www.imfmetal.org/main/files/06082117335179/IMB_Mexiko_Probleme_Arbeitsrecht7_ger.pdf
- Kraemer, Kenneth L./Dedrick, Jason (2002):** Enter the dragon: China's computer industry. <http://www.crito.uci.edu/GIT/publications/pdf/EnterTheDragon.pdf>
- Lee, Ch. K. (2002):** From the specter of Mao to the spirit of law. Labor insurgency in China. Theory and Society 31. S. 217.
- Leong, Apo (2004):** The toy campaign and corporate social responsibility. In: AMRC (Hg.): A critical guide to corporate codes of conduct: Voices from the South. Hong Kong. S. 72-82
- Lüthje, Boy (2006):** Electronics Contract Manufacturing: Globale Produktion und neue Arbeitsregimes in China. WSI Mitteilungen 1/2006. S. 21-26.
- Lüthje, Boy/Schumm, Wilhelm/Sproll, Martina (2002):** Contract Manufacturing. Transnationale Produktion und Industriearbeit in der IT-Branche. Frankfurt/New York.
- Manhart, Andreas/Grießhammer, Rainer (2006):** Soziale Auswirkungen der Produktion von Notebooks. Beitrag zur Entwicklung einer Produktnachhaltigkeitsanalyse (PROSA). Freiburg.
- Müller, Wolfgang (2006):** Barbie-Puppen aus der Exportmaschine. China-Mythen (I). Terracotta-Krieger und die gelbe Gefahr. In: Freitag Nr. 40, S.10.
- Ngai, Pun (2005):** Made in China: Subject, power and resistance among women workers in a global workplace. Durham.
- Ngai, Pun (2005):** Global production, company Codes of Conduct, and labor conditions in China: A case study of two factories. In: The China Journal, No. 54. S. 101-113.
- Observatoire sur la Responsabilité Sociétale ds Entreprises (ORSE):** Corporate Social Responsibility in China. Study Nr. 9, October 2006. Paris.
- Ota, Tatsuyuki (2003):** The role of Special Economic Zones in China's economic development as compared with Asian Export Processing Zones: 1979-1995. <http://www.iae.univ-poitiers.fr/EURO-ASIE/Docs/Asia-in-Extenso-Ota-mars2003.pdf>
- Partida Rocha, Raquel (2002):** Empresas reestructuradas: innovación tecnológica, organización del trabajo y flexibilidad laboral en las industrias electrónicas y alimenticias de Jalisco. Guadalajara.
- SACOM (2006):** An investigative report on labor conditions of the ICT industry: Making computers in South China. http://www.campagneoecumenique.ch/IMG/pdf/9_Chine-SACOM_sector_report_Nov2006-2.pdf
- Scherrer, Christoph (2004):** Arbeiterrechte im Spannungsfeld zwischen unternehmerischer Initiative und internationalen Abkommen – ein Überblick. In: Cortés, Gabriela et al. (Hg.): Arbeitnehmerrechte in einer globalisierten Welt. Hamburg.
- Schipper, Irene/Esther de Haan (2005):** CSR issues in the ICT hardware manufacturing sector. SOMO ICT Sector Report. Amsterdam.

- Smith, Ted/Sonnenfeld, David A./Naguib Pellow, David (Hg.) (2006):** Challenging the Chip: Labor rights and environmental justice in the global electronics industry. Philadelphia.
- Steiert, Robert (2006):** Unionizing Electronics. The need for new strategies. In: Smith, Ted/Sonnenfeld, David A./Naguib Pellow, David (Hg.): Challenging the Chip: Labor rights and environmental justice in the global electronics industry. Philadelphia. S. 191-199.
- Steiert, Robert (2005):** The Electronics Industry and Trade Unions. In: Dialogue + Cooperation No. 2. <http://www.fesspore.org/templates/fes/pdf/publications/dialogue+cooperation/2-2005/Steiert-6.pdf>
- Südwind (Hg.) (2007):** All die Textilschnäppchen - nur recht und billig? Arbeitsbedingungen bei Aldi-Zulieferern in China und Indonesien. Aktionsvorschläge für VerbraucherInnen und GewerkschafterInnen. http://www.suedwind-institut.de/downloads/ALDI-Broschue-re_dl.pdf
- Sum, Ngai-Ling/Ngai, Pun (2005):** Globalization and paradoxes of ethical transnational production: Code of Conduct in a chinese workplace. In: Competition & Change, Vol. 9, No. 2. S. 181-200.
- Utting, Peter (2005):** Rethinking Business Regulation: From self-regulation to social control. UNRISD Paper 15. [http://www.unrisd.org/UNRISD/website/document.nsf/462fc27bd1fce00880256b4a0060d2af/f02ac3db0ed406e0c12570a10029bec8/\\$FILE/utting.pdf](http://www.unrisd.org/UNRISD/website/document.nsf/462fc27bd1fce00880256b4a0060d2af/f02ac3db0ed406e0c12570a10029bec8/$FILE/utting.pdf)
- Utting, Peter (2003):** Corporate Responsibility and Labour Issues in China: Reflections on a Beijing Conference. In: The Journal of Corporate Citizenship, Heft 10, 2003. Online-Version: <http://www.unrisd.org/unrisd/website/newsview.nsf/0/09094F7FC5D60BCBC1256CC2004CE52B?OpenDocument>
- Weidong, Zhou (2006):** Will CSR work in China? In: Business for Social Responsibility: Leading Perspectives, www.bsr.org/CSRResources/LeadingPerspectives/
- Wong, Monina (2005):** The ICT hardware sector in China and Corporate Social Responsibility Issues. With case studies on the supply chain of Fujitsu-Siemens Computers and Acer Inc. Hong Kong.
- Wong, Monina (2004):** What difference does 'Corporate Social Responsibility' make to improve labour standards in China? In: AMRC (Hg.): A critical guide to corporate codes of conduct: Voices from the South. Hong Kong. S. 59-69.
- Wong, Monina/Chang, Dae-oup (2005):** FDI and labour in China. The actors and the possibility of a new working class activism. In: AMRC (Hg.): Asian Transnational Corporation outlook 2004. Asian TNCs, workers, and the movement of capital. Hong Kong. S. 107-154.
- Zehle, Soenke/Arndt, Lotte/Bormann, Sarah (2007):** Unsichtbare Kosten? Ungleiche Verteilung ökologischer Risiken in der globalen Computerindustrie. WEED-Broschüre. Bonn.
- Zheng, Yongnian/Chen, Minjia (2006):** China moves to enhance corporate social responsibility in multinational companies. Briefing Series Issue 11, China Policy Institute, University of Nottingham.

Asian Monitor Resource Centre (AMRC): www.amrc.org.hk/
Asia Trans-National Corporation Monitoring Network (ATNC): www.daga.dhs.org/atnc
Basel Action Network (BAN): www.ban.org/
Brot für die Welt, Schweiz: www.bfa-ppp.ch/ bzw. www.fair-computer.ch/
Business and Human Rights Resource Centre: www.business-humanrights.org/Home
Catholic Agency for Overseas Development (CAFOD): www.cafod.org.uk
Centre for Research on Multinational Corporations, Netherlands (SOMO): www.somo.nl
Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL): www.sjsocial.org/fomento/proyectos/plantilla.php?texto=cereal_m
China CSR.com: www.chinacsr.com/
China Labour Bulletin (CLB): www.china-labour.org.hk/public/main
Chinese Working Women Network (CWWN): www.cwwn.org/eng/main.html
Coalition for Justice in the Maquiladoras: www.coalitionforjustice.net/
Computer Take Back Campaign: www.computertakeback.com/
CorA-Netzwerk für Unternehmensverantwortung: www.cora-netz.de/
Corporate Accountability: www.corporate-accountability.org/eng/
Corporate Responsibility (CORE) Coalition: www.corporate-responsibility.org/
Corporate Watch: www.corporatewatch.org/?lid=2670
CSR Asia: www.csr-asia.com/
Committee for Asian Women (CAW): www.cawinfo.org
European Metalworkers' Federation (EMF): <http://www.emf-fem.org/>
Ethical Trading Initiative (ETI): www.ethicaltrade.org/index.shtml
Germanwatch: www.germanwatch.org/start/start.htm
Glolization Monitor (GM): www.globalmon.org.hk
Good Electronics Network: www.goodelectronics.nl/index.php?option=com_content&task=view&id=15&Itemid=1
Greenpeace Elektronikampagne: www.greenpeace.org/international/campaigns/toxics/electronics
Hong Kong Christian Industrial Committee (HKCIC): www.cic.org.hk
Hong Kong Federation of Trade Unions: www.hkctu.org
Hong Kong Liaison Office of the International Trade Union Movement (IHLO): www.ihlo.org/index.html
Interfaith Center on Corporate Responsibility (ICCR): www.iccr.org/
International Federation of Free Trade Unions (ICFTU): www.icftu.org/default.asp?Language=EN
International Metalworkers' Federation (IMF): www.imfmetal.org/main/index.cfm
International Restructuring Education Network Europe (IRENE): www.irene-network.nl/
Labour Action China: www.lac.org.hk/en/index.php
Maquila Solidarity Network: en.maquilasolidarity.org/
Maquiladora Health & Safety Support Network: mhssn.igc.org/
Öko-Institut e.V.: www.oeko.de
PC Global: www.pcglobal.org
Silicon Valley Toxics Coalition (SVTC): svtc.etoxics.org/site/PageServer
Students and Scholars against Corporate Misbehaviour (SACOM): www.sacom.hk/html/
Transnationals Information Exchange-Asia (TIE-Asia): www.tieasia.org/
Toxics Link: www.toxicslink.org/
Weltwirtschaft, Ökologie und Entwicklung e.V. (WEED): www.weed-online.org/

Weltwirtschaft, Ökologie & Entwicklung

weed wurde 1990 gegründet und ist eine unabhängige Nichtregierungsorganisation. Wir sind mit dem Ziel angetreten, in der Bundesrepublik Deutschland mehr Bewusstsein für die Ursachen der weltweiten Armuts- und Umweltprobleme zu schaffen. weed engagiert sich in nationalen und internationalen Netzwerken und führt Organisationen und Initiativen in Nord und Süd zusammen.



weed

Themenschwerpunkte:

- Internationale Verschuldung, Entschuldungsinitiativen und die Rolle Deutschlands
- IWF und Weltbank: Politik, Projekte und Programme
- Reform und Demokratisierung der internationalen Finanzmärkte
- Internationale Handelspolitik und WTO
- Nord-Süd-Politik der Europäischen Union
- Internationale Umwelt- und Entwicklungspolitik

Die Instrumente unserer Arbeit:

- Wir erstellen Recherchen, Hintergrundmaterialien und Arbeitspapiere, z.B. den periodisch erscheinenden » weed-Schuldenreport «.
- weed führt Kampagnen durch, informiert politische Entscheidungsträger und interveniert in politische Entscheidungsprozesse.
- Wir wollen Bewusstsein schaffen durch die Veranstaltung von Seminaren, Workshops und Tagungen. Wir kooperieren intensiv mit Medien und betreiben Öffentlichkeitsarbeit.
- weed arbeitet in nationalen und internationalen NRO-Netzwerken mit.

Schreiben Sie uns oder rufen Sie einfach an:

weed

Torstr. 154, D-10115 Berlin

Tel.: +49 - (0)30 - 27 58 - 21 63

Fax: +49 - (0)30 - 27 59 - 69 28

weed

Bertha-von-Suttner Platz 13, D-53111 Bonn

Tel.: +49 - (0)228 - 766 13 - 0

Fax: +49 - (0)228 - 766 13 - 13

weed@weed-online.org

www.weed-online.org

weed bewegt – bewegen Sie weed!

Unterstützen Sie die Arbeit von weed und spenden Sie:

Bank für Sozialwirtschaft (BLZ 100 205 00)

Konto-Nr. 3220600

oder online spenden unter

www.weed-online.org/about/spenden/index.html

Werden Sie Mitglied:

Einfach das Formular zum Beitritt unter

www.weed-online.org/about/join.html ausfüllen.

NEUERSCHEINUNGEN:

Unsichtbare Kosten

Ungleiche Verteilung
ökologischer Risiken in
der globalen Computerindustrie

Autor/innen: Soenke Zehle,
Lotte Arndt, Sarah Bormann

48 S., Schutzgebühr EUR 4,00
(Mitglieder EUR 3,00), zzgl. Versand



Investitionspolitik für zukunftsfähige Entwicklung

Der Vorschlag eines 'Model International Agreement on Investment for Sustainable Development' des IISD.

Autor: Nikolai Fichter

44 S., Schutzgebühr EUR 3,00
(Mitglieder EUR 2,00), zzgl. Versand



Aus dem Inhalt:

- Umweltschäden und Ressourcenkonflikte
- Der Produktionsprozess: sauber und sozialverträglich?
- Die Entscheidungsfrage ist ungelöst

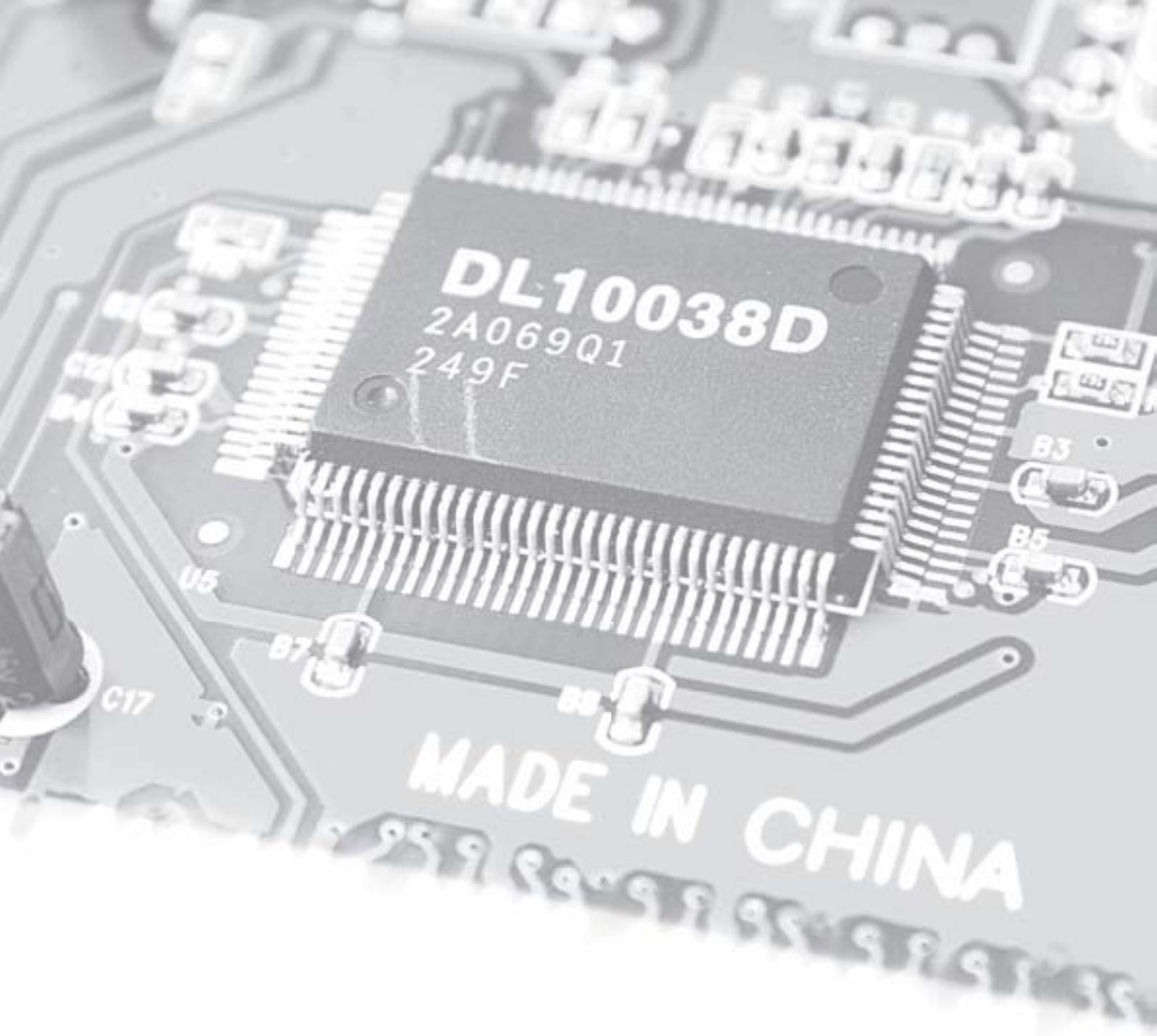
Bonn, 2007

Aus dem Inhalt:

- Das internationale Investitionsregime und zukunftsfähige Entwicklung
- Der Status Quo und seine Schwächen
- Der Vorschlag des International Institute for Sustainable Development
- Die Zukunft des Investitionsregimes

Berlin, November 2006

Bestellungen: weed, Torstr. 154, 10115 Berlin, Tel.: +49 - (0)30 - 27 58 - 21 63, Fax: +49 - (0)30 - 27 59 - 69 28
oder www.weed-online.org/publikationen/bestellung, Email: weed@weed-online.org



DL10038D
2A069Q1
249F

MADE IN CHINA