

Elisabeth Fink

TRANSNATIONALER AKTIVISMUS UND FRAUENARBEIT

Social Movement Unionism in Bangladesch

International Labour Studies – Internationale Arbeitsstudien

Herausgegeben von Klaus Dörre und Stephan Lessenich

Band 18

Elisabeth Fink ist Politikwissenschaftlerin und hat an der Goethe-Universität Frankfurt am Main promoviert.

Elisabeth Fink

Transnationaler Aktivismus und Frauenarbeit

Social Movement Unionism in Bangladesch

Campus Verlag
Frankfurt/New York

Diese Publikation geht hervor aus dem DFG-geförderten Exzellenzcluster »Die Herausbildung normativer Ordnungen« an der Goethe-Universität Frankfurt am Main.



ISBN 978-3-593-50893-1 Print
ISBN 978-3-593-43849-8 E-Book (PDF)

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links.

Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Copyright © 2018 Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Umschlaggestaltung: Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Satz: Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Gesetzt aus der Garamond

Druck und Bindung: CPI buchbücher.de, Birkach

Gedruckt auf Papier aus zertifizierten Rohstoffen (FSC/PEFC).

Printed in Germany

www.campus.de

Inhalt

Dank	9
1 Einleitung	11

Teil I: Theoretischer Rahmen und Umsetzung

2 Theorien und Debatten: Reflexionen und Anknüpfungen	37
2.1 Social Movement Unionism: Hintergrund, Konzept und Kritik	37
2.1.1 Peter Watermans Konzept von SMU	39
2.1.2 Kritik an SMU	47
2.2 Zivilgesellschaft: Geschichte, Karriere und postkoloniale Kritik	55
2.2.1 Geschichte und Karriere	56
2.2.2 Postkoloniale Perspektiven auf Zivilgesellschaft	63
2.3 Postkolonial-feministische Theorie	73
3 Postkolonial-feministische Perspektiven auf Macht und Wissen	77
3.1 (Feministische) Dekolonisierung: Interventionen durch Spivak und Mohanty	77
3.1.1 Mohanty: Epistemische Privilegierung von ›Dritte-Welt-Frauen‹	78
3.1.2 Imperialismus und Repräsentation: Frauen als Avantgarde	82
3.1.3 Spivak: Subalternität und transnationale Literalität	87
3.1.4 Repräsentation und Verantwortung der Intellektuellen	93

3.1.5 Nord-Süd-Verständnis: transnationale Literalität	99
3.1.6 Forschung dekolonisieren: Implikationen für die Praxis	104
3.2 Methodenwahl, Vorgehen und forschungsethische Überlegungen.....	111
3.2.1. ExpertInneninterviews in der Diskussion.....	112
3.2.2 Teilnehmende Beobachtung.....	120
3.2.3 Diskursanalyse.....	122
3.2.4 Forschungsethische Überlegungen im Nord-Süd-Setting.....	123

Teil II: Arbeit und Interessenvertretung in Bangladesch

4 Die neue internationale Arbeitsteilung und (Frauen-)Arbeit in Bangladesch.....	133
4.1 Globale Restrukturierung und Feminisierung von Arbeit.....	134
4.2 Ein Überblick über den Bekleidungssektor Bangladeschs	141
4.2.1 Wirtschaftliche Bedeutung.....	141
4.2.2 Beschäftigtenstruktur.....	143
4.2.3 Arbeitsverhältnisse	146
4.3 Diskurse über Frauenarbeit im Bekleidungssektor.....	154
4.3.1 Patriarchaler Stigmatisierungsdiskurs.....	155
4.3.2 Das nationale neoliberale Narrativ: Die Sozialarbeit- und <i>Golden-Girls</i> -Diskurse.....	156
4.3.3 Empowerment-Diskurs	158
4.3.4 Differenz-Diskurs.....	159
5 Interessenvertretung der ArbeiterInnen und industrielle Beziehungen: Gewerkschaften, Zivilgesellschaft und NGOs in Bangladesch	170
5.1 Arbeiterbewegung, Arbeitsrecht und Gewerkschaften in Bangladesch.....	171
5.1.1 Gewerkschaften in der Bekleidungsindustrie	190
5.1.2 Hybridorganisationen: Transnationalisierung, Feminisierung, NGOisierung?	198

5.1.3 Frauen in den Bekleidungs-gewerkschaften Bangladeschs	205
5.2 Zivilgesellschaft in Bangladesch.....	215
5.2.1 Rolle und Wahrnehmung von NGOs in Bangladesch.....	217
5.2.2 Der »Franchise State«: Verhältnis von NGOs und Staat	221
5.2.3 Das Engagement zivilgesellschaftliche Akteure im Bekleidungssektor.....	224
5.3 Zwischenfazit: Interessenvertretung der Beschäftigten.....	234

Teil III: Organisation, lokale Arbeitskämpfe und Transnationalisierung

6 (T)NGOs, Gewerkschaften und Dynamiken der Transnationalisierung	241
6.1 Transnationalismus im historisch-politischen Kontext: Zur Wahrnehmung transnationaler Akteure.....	242
6.1.1 Kolonialismus, innerstaatlicher Imperialismus und das Verschwörungsnarrativ.....	243
6.1.2 <i>Aid Dependency</i> und Kalter Krieg	248
6.1.3 Die Furcht vor einem Boykott: Erfahrungen mit der <i>Harkin-Bill</i>	261
6.2 Zum Verhältnis von Gewerkschaften und (T)NGOs.....	269
6.2.1 <i>Transnational Advocacy</i> -Netzwerke als willkommene Verbündete	272
6.2.2 Kritik an (T)NGOs: Depolitisierung und Konkurrenz.....	278
6.2.3 Ambivalenz: Hilfesuche an (T)NGOs und Furcht vor NGOisierung.....	290
6.2.4 Hybridisierung als (Re-)Vitalisierungsstrategie?	294
6.2.5 TNGO-Perspektive auf Gewerkschaften: Strategiedefizit und Kompromisslosigkeit	301
6.2.6 Fallbeispiel <i>Solidarity Center</i> : Selbstorganisation, Qualifizierung und Disziplinierung	307
6.2.7 Fallbeispiel INCIDIN: Qualifizierung, Vernetzung und Aneignung.....	329

7 TSMU im Bekleidungssektor Bangladeschs?	
Resümee und Ausblick.....	339
Abbildungen.....	355
Abkürzungen.....	356
Bengalische Begriffe.....	359
Übersicht: Akteure und Allianzen im Bekleidungssektor	
Bangladeschs.....	360
Transnationale zivilgesellschaftliche Akteure.....	360
Allianzen von Gewerkschaftsföderationen.....	361
Literatur.....	363

Dank

Bei diesem Buch handelt es sich um die leicht überarbeitete Fassung meiner Dissertation, die ich im Februar 2017 am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Goethe-Universität in Frankfurt am Main eingereicht habe. Danken möchte ich an dieser Stelle all jenen, die mich bei der Arbeit hieran unterstützt haben.

Zunächst bin ich meinen InterviewpartnerInnen in Bangladesch zu Dank verpflichtet, die mir ganz selbstverständlich ihre Zeit schenkten. Ohne ihre Mitwirkung hätte dieses Projekt nicht verwirklicht werden können. Mein besonderer Dank gilt ebenso Nikita Dhawan und Petra Dannecker, die diese Arbeit als Betreuerinnen mit großem Interesse begleiteten und mich in meinem Vorhaben auf vielfältige Weise unterstützten. Uta Ruppert möchte ich für die Erstellung des dritten Gutachtens herzlich danken.

Die Erhebungsphasen in Bangladesch wurden mir sowohl durch ein Stipendium des Deutschen Akademischen Austauschdienstes als auch durch die Unterstützung des Exzellenzclusters »Die Herausbildung normativer Ordnungen« ermöglicht. Dem Cluster verdanke ich zudem einen großzügigen Zuschuss zu den Druckkosten für dieses Buch. Den Herausgebern Klaus Dörre und Stephan Lessenich danke ich für die Aufnahme in die Reihe »International Labour Studies« sowie Eva Janetzko und Julia Flechtner vom Campus Verlag für ihre freundliche Beratung und Unterstützung.

Für wertvollen Austausch über Bangladesch und wichtige Hinweise danke ich Tobias Berger, Carmen Brandt und Kirsten Hackenbroch. Syed Sultan Uddin Ahmed, Khorshed Alam und Nasimul Ahsan Deepu haben mir nicht nur zu Kontakten verholfen, sondern darüber hinaus geduldig meine Fragen zu dem System der industriellen Beziehungen in Bangladesch beantwortet. Außerdem profitiert hat die Arbeit durch anregende Diskussionen im Rahmen des Frankfurter Doktorandenkolloquiums von

Nikita Dhawan, dessen gesamten TeilnehmerInnen an dieser Stelle für die hilfreichen Anmerkungen gedankt sei. Für die Lektüre einzelner Kapitel bedanke ich mich im Besonderen bei Jihan Dean, Ulrike Hamann, Anna Krämer, Archana Krishnamurthy und Mirjam Tutzer. Darüber hinaus danke ich Ingrid Hoensch, Markus Krüger, Rirhandu Mageza-Barthel, Johanna M. Müller, Julia Sommer und Leonie Treber sowohl für ihr Interesse an dieser Arbeit und wichtige Anregungen als auch für ihre Freundschaft. Heike Dierckx gilt mein ganz besonderer Dank für das sehr sorgfältige Lektorat des gesamten Manuskriptes und ihren freundschaftlichen Zuspruch.

Für ihre vielfältige Unterstützung sowie für ihr Vertrauen, ihren Rückhalt und Ermutigungen bedanke ich mich außerdem von Herzen bei meiner Familie – bei Christina, Johannes, Judith, Thorsten, Nele, Anoosh und Zarah Fink, Thomas Zech sowie nicht zuletzt bei Shupantha Kazi Imam – und meinen Freunden.

*Elisabeth Fink
München, im Winter 2017*

1. Einleitung

Bei dem Einsturz des Rana Plazas in Savar, einem Vorort Dhakas, kamen am 24. April 2013 1.134 BekleidungsarbeiterInnen ums Leben und 2.535 wurden zum Teil schwer verletzt (vgl. Moazzem/Islam 2015).¹ Seither steht der Begriff »Rana Plaza« nicht nur für das verheerendste Fabrikunglück² Bangladeschs, sondern als Synonym für die ausbeuterische Bekleidungsindustrie im globalen Süden. Obgleich das Ausmaß dieses Desasters gewaltig ist, reiht es sich in eine Vielzahl von Fabrikunfällen in der bangladeschischen Bekleidungsindustrie ein. Nur fünf Monate zuvor starben 112 Beschäftigte in einem Brand der Tazreen Fashion-Kleiderfabrik in Ashulia (im Folgenden »Tazreen-Feuer«) – ebenso ein Vorort Dhakas unweit von Savar. Im Jahr 2005 hatte sich zudem bereits ein Fabrikeinsturz ereignet: Die Spectrum-Fabrik, die wie ein Kartenhaus in sich zusammenstürzte, forderte 64 Tote und 80 Verletzte (vgl. Greenhouse/Harris 2014). Ferner wird auf Basis konservativer Schätzungen davon ausgegangen, dass allein bei Fabrikbränden seit 1990 mehr als 1.000 Beschäftigte bei 275 Vorfällen ums Leben kamen und etwa 3.000 ArbeiterInnen verletzt wurden (vgl. Claeson 2012). Gravierende Mängel in der Gebäudesicherheit und im Brandschutz stellen in der Bekleidungsindustrie Bangladeschs somit keine Seltenheit dar und sind seit langem sowie weithin bekannt. Daher sind die

1 Die Anzahl der vermissten Personen ist nach wie vor unklar und beläuft sich je nach Quelle zwischen 122 und 166 Personen (vgl. Moazzem/Islam 2015: 6f.).

2 Bezeichnungen wie »Unglück«, »Unfall«, »Tragödie« und »Katastrophe«, die vielfach für die Geschehnisse des 24. Aprils Verwendung finden, sind problematisch, da sie jeweils suggerieren, dass der Einsturz einem unabwendbaren Naturereignis gleichkäme. Eine Darstellung, welche die bangladeschische Premierministerin Sheikh Hasina mit ihrer Aussage, dass Unfälle unvorhersehbar seien und schlicht passieren, versuchte zu kolportieren (vgl. Dhaka Tribune 2013). Dass dieser »Unfall« aber vielmehr auf das konkrete Fehlverhalten vieler verschiedener Akteure zurückzuführen ist und somit durchaus vermeidbar gewesen wäre, wird im Laufe dieser Arbeit deutlich. Im Folgenden wird daher vorwiegend der Begriff des Desasters verwendet.

effektive Umsetzung von diesbezüglichen Arbeitsschutzmaßnahmen, neben der Erhöhung des Mindestlohns sowie der Gewährung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen die gegenwärtig drängendsten Forderungen der ArbeitnehmerInnenvertretung.

Die existentielle Notwendigkeit der Präsenz von starken Betriebsgewerkschaften wurde nicht zuletzt durch die Geschehnisse rund um den Einsturz des Rana Plazas verdeutlicht. Am 23. April 2013, einen Tag vor dem Einsturz, bemerkten die Beschäftigten der fünf Bekleidungsfabriken, die im Gebäudekomplex ansässig waren, bereits große Risse im Gebäude und evakuierten es umgehend. Als sie am darauffolgenden Morgen zum Rana Plaza zurückkehrten, erfuhren sie, dass die Beschäftigten der anderen dort angesiedelten Unternehmen, wobei es sich um Banken und Versicherungen handelte, das Gebäude auf Geheiß ihrer Vorgesetzten nicht wieder betreten hatten. Den ArbeiterInnen der Bekleidungsfabriken wurde hingegen fälschlicherweise versichert, dass der Komplex fachgerecht untersucht und als sicher erachtet worden sei. Sohel Rana, der Eigentümer des Gebäudes nutzte seinen politischen Einfluss dazu, einen Sachverständigen zu bestellen, der die ArbeiterInnen ohne jedwede sachgerechte Prüfung von der ›Sicherheit‹ des Gebäudes überzeugen sollte (vgl. Sobhan 2013: 3). Als die ArbeiterInnen dennoch ihre Bedenken vorbrachten, drohte man ihnen mit der Verweigerung eines Monatslohns bei Nichtantritt der Arbeit. Folglich kehrten die ArbeiterInnen in das Gebäude zurück, das sich wenig später als Todesfalle erweisen sollte. Wären in den Fabriken des Rana Plazas BetriebsgewerkschafterInnen vertreten gewesen, die in der entsprechenden Situation das fundamentale Recht auf einen sicheren Arbeitsplatz geltend gemacht hätten, wären tausende von ArbeiterInnen vor Tod oder zum Teil schwerer Verletzung bewahrt worden. Diese Vermutung wird durch entsprechende Forschungen bestätigt, die zu dem Schluss kommen, dass eine aktive und demokratische Partizipation von ArbeiterInnen und ihren Gewerkschaften die Existenz sicherer Arbeitsbedingungen am ehesten gewährleistet (vgl. bspw. Weil 1999). De facto war jedoch in keiner der im Rana Plaza ansässigen Fabriken eine solche Vertretung existent – ein Zustand, der in dem exportorientierten Bekleidungssektor Bangladeschs seit seiner Etablierung in den 1980er Jahren die Regel darstellt. Im Jahre 2009, über 30 Jahre nach den ersten Fabrikgründungen, wurde geschätzt, dass von den 4.500 Bekleidungsfabriken in Bangladesch lediglich 120 über eine Betriebsgewerkschaft verfügen. Der Organisationsgrad lag somit bei

weniger als fünf Prozent (Faruque 2009: 24)³. Die Gründe für den geringen Organisationsgrad im Sektor sind vielfältig, besonders hinderlich sind jedoch die starke Repression durch das jeweilige Fabrikmanagement sowie das Arbeitsrecht. Weitere Gründe sind die fehlenden zeitlichen und finanziellen Kapazitäten der überwiegend weiblichen Beschäftigten – 80 Prozent sind Frauen – sowie das insgesamt schlechte Image der Gewerkschaften, das unter anderem mit deren Anbindung an politische Parteien sowie ihrer männerbündischen Strukturierung zusammenhängt (vgl. 5.1).

Unter anderem vor dem Hintergrund des geringen Organisationsgrades und der desolaten Lage der Gewerkschaften in Bangladesch (sowie in vielen anderen Ländern des globalen Südens) setzen internationale Akteure, wie etwa internationale Gewerkschaftsföderationen oder Menschenrechtsorganisationen, insbesondere auf *top-down*-Lösungen, um zu versuchen, Arbeitsbedingungen entlang transnationaler Wertschöpfungsketten zu verbessern. Diese Strategien sollen, so das Argument, zunächst so rasch wie möglich die dringend reformbedürftigen Arbeitsverhältnisse verändern, um auf diesem Wege perspektivisch auch den Handlungsspielraum für lokale Gewerkschaften zu erweitern. In diesem Zusammenhang ist in der Vergangenheit insbesondere die Einführung einer internationalen Sozialklausel im Rahmen der Welthandelsorganisation (World Trade Organisation, WTO) gefordert worden, mithilfe derer grenzüberschreitender Handel an die Einhaltung von arbeitsrechtlichen Mindeststandards geknüpft werden sollte (vgl. Scherrer 2007). Nachdem in den 1990er Jahren jedoch deutlich wurde, dass dieses Projekt gescheitert ist, konzentrierte man sich notgedrungen auf andere Instrumente der internationalen Arbeitsregulierung (vgl. ebd.; Pries/Seeliger 2013; Pries 2010; Ehmke u.a. 2009). Hierzu gehört unter anderem die Implementierung von Sozialklauseln in bilateralen oder regionalen Handelsvereinbarungen, wie beispielsweise dem Nordamerikanischen Freihandelsabkommen (North American Free Trade Agreement, NAFTA) (vgl. Anner 2015a: 5). Auf Seiten transnationaler Konzerne wurde, als Reaktion auf den Druck zivilgesellschaftlicher Gruppierungen, im Anschluss an das Bekanntwerden menschenunwürdiger Arbeitsbedingungen damit begonnen, *Corporate Social Responsibility* (CSR)-Maßnahmen einzuführen. Hierbei handelt es sich um freiwillige Selbstverpflichtungen bezüglich der Einhaltung gewisser Mindeststandards, die in

3 Eindeutige Zahlen über den Organisationsgrad vor Rana Plaza existieren nicht, sie variieren jedoch je nach Quelle zwischen null und fünf Prozent, sind also jeweils nahezu verschwindend gering (vgl. ebd.; Rahman/Langford 2012: 90 und 5.1.1).

der Regel an die *Core Labour Standards* der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organisation, ILO) angelehnt sind und beispielsweise in einem *Code of Conduct* (CoC) festgehalten werden (vgl. ebd.). Debatten zu CSR-Maßnahmen nehmen in der Entwicklungszusammenarbeit und in betriebswissenschaftlichen Diskussion großen Raum ein. In den Sozialwissenschaften wird dieser Ansatz hingegen mit deutlichen Vorbehalten dahingehend diskutiert, dass es sich weniger um ein ernstzunehmendes Instrument der Arbeitsregulierung handelt, als vielmehr um eine mehr oder minder wirkungslose Imagekampagne der Unternehmen (vgl. Anner/Bair/Blasi 2013: 5). Das Desaster von Rana Plaza kann als ein Beweis für die Unzulänglichkeit von CSR-Maßnahmen gelesen werden: Zwei der dort ansässigen Bekleidungsfabriken wurden durch die *Business Social Compliance Initiative* überprüft und als gut befunden und eine weitere Fabrik hat auf ihrer Website angegeben, eine Inspektion durch die *Service Organization for Compliance Audit Management* mit positivem Ergebnis durchlaufen zu haben. Die Gebäudesicherheit gehörte trotz der bekannten Mängel im Sektor nicht zu den berücksichtigten Qualitätskriterien (vgl. Manik/Yardley/Greenhouse 2013). Nichtsdestotrotz konnte in anderen Kontexten nachgewiesen werden, dass CoCs insbesondere in jenen Fällen, in denen die ArbeitnehmerInnenvertretung an ihrer Konzeption beteiligt war, zu einer Verbesserung bezüglich der Einhaltung von Arbeitsstandards führen können (vgl. Jenkins 2002). Dennoch erscheinen CSR-Maßnahmen aufgrund des Aspekts der Freiwilligkeit und des unternehmerischen »Spielraums« in Bezug auf die Involvierung der ArbeitnehmerInnenvertretung nicht als das Mittel der Wahl (vgl. Anner 2015a: 6; Anner/Bair/Blasi 2013: 5). Mehr Hoffnung wird seitens der nicht-staatlichen Initiativen in die Einführung von internationalen bzw. globalen Rahmenabkommen (Global Framework Agreement, GFA) gesetzt, die sich von einem CoC insofern deutlich unterscheiden, als dass die Beteiligung von globalen Gewerkschaftsföderationen (Global Union Federations, GUF) an ihrer Ausarbeitung integraler Bestandteil ist. Überdies ist ein Alleinstellungsmerkmal eines GFAs, dass hier die gesamte Lieferkette Bestandteil der Vereinbarung ist und transnationale Konzerne auf diesem Weg angehalten sind, die seit langem geforderte Verantwortung entlang ihrer Lieferkette wahrzunehmen, die zumeist in Länder des globalen Südens führt (vgl. Anner 2015a; Fichter/Stevis 2013; Ehmke u.a. 2009). Nachdem im Anschluss an das Desaster von Rana Plaza mit dem *Bangladesh Accord on Fire and Building Safety* (im Folgenden Accord) jedoch ein Abkommen realisiert werden konnte, das

zudem rechtlich verbindlich ist und somit deutlich über das bisher Bewirkte in GFAs hinausreicht, konzentriert sich gegenwärtig die Diskussion insbesondere auf diese Initiative als wegweisende Perspektive eines neuen (gewerkschaftlichen) Internationalismus (Anner 2015a; Anner/Bair/Blasi 2015; Reinecke/Donaghey 2015a, b; Rahman 2014).

Bangladesh Accord on Fire and Building Safety

Der Accord ist eine auf zunächst fünf Jahre (2013–2018)⁴ festgelegte Vereinbarung zwischen transnationalen Firmen, zwei GUFs (UNI Global und IndustriALL), sieben bangladeschischen Gewerkschaften sowie vier transnationalen NGOs⁵ (International Labor Rights Forum, Worker Rights

4 Im Juni 2017 wurde bekannt gegeben, dass der Accord um drei Jahre verlängert wird (vgl. <http://bangladeshaccord.org/wp-content/uploads/2018-Accord-full-text.pdf>, Abrufdatum: 06.09.2017).

5 In der vorliegenden Arbeit verwende ich die zunehmend geläufigere Bezeichnung transnationale statt internationale NGO (Nicht-Gouvernementale Organisation). Während der Begriff international im Forschungsfeld der Internationalen Beziehungen insbesondere für die Beziehungen zwischen Staaten verwendet wird, beschreibt der Begriff transnational vielmehr Interaktionen auf nicht-staatlicher Ebene. Die Bezeichnung TNGO wird somit im Gegensatz zu INGO dem zivilgesellschaftlichen und somit *nicht-gouvernementalen* Charakter dieser Organisationsform gerechter. Dass es sich bei diesen Abgrenzungen (zivilgesellschaftlich vs. gouvernemental) gleichwohl um Idealtypen handelt und NGOs beispielsweise vielfach in einem direktem finanziellen Abhängigkeitsverhältnis zum Staat stehen, wird im Laufe der Arbeit problematisiert. Im Übrigen verstehe ich unter transnational und Transnationalisierung in Anlehnung an Ludger Pries (2010: 13) »grenzüberschreitende Phänomene (...), die – lokal verankert in verschiedenen Nationalgesellschaften – relativ dauerhafte und dichte soziale Beziehungen, soziale Netzwerke oder Sozialräume konstituieren«. Im Gegensatz zum Begriff der Globalisierung wird mit dieser Definition von Transnationalisierung weder suggeriert, dass durch intensiviertere grenzüberschreitende Beziehungen jegliche Verankerung im nationalen Bezugsraum oder die Bedeutung von Nationalstaaten verloren ginge, noch dass wortwörtlich der gesamte Globus hiervon gleichermaßen betroffen sei. Ebenso werden unter dem Oberbegriff der Transnationalisierung, oder dem Forschungsprogramm des Transnationalismus, eine Vielzahl von Phänomenen untersucht – wie etwa Handel, Migration oder zivilgesellschaftlicher Aktivismus. In der Globalisierungsforschung hingegen werden in erster Linie ökonomische, zuweilen auch kulturelle Phänomene grenzüberschreitender Beziehungen fokussiert. Nicht zuletzt beansprucht das Forschungsprogramm des Transnationalismus den methodologischen Nationalismus der Sozialwissenschaften zu überwinden. Trotz der genannten Differenzen teilen die gängigen Definitionen von Globalisierung mit dem Verständnis von Transnationalisierung allerdings die Einschätzung, dass die gegenwärtigen grenzüberschreitenden Beziehungen, Aktivitäten und Wanderungsbewegungen, sich durch Entwicklungen und Fortschritte im Transport-

Consortium, Clean Clothes Campaign und das Maquila Solidarity Network) als zivilgesellschaftliche Zeugen des Vertragswerkes. Die Rolle der TNGOs bezüglich des Accords geht allerdings hierüber hinaus. Insbesondere das US-amerikanische *Worker Rights Consortium* und die europäische *Clean Clothes Campaign* hatten wesentlichen Anteil an der Formulierung des Accords und seinen Vorläuferversionen (vgl. Reinecke/Donaghey 2015a: 729). Im Dezember 2016 hatten über 200 Firmen aus 20 Ländern⁶ den Accord unterzeichnet und mit über 1600 inspizierten Fabriken deckt er circa die Hälfte der vier Millionen Beschäftigten in der Bekleidungsindustrie ab. Die Arbeitsorte der übrigen zwei Millionen ArbeiterInnen werden im Rahmen der rechtlich nicht verbindlichen *Alliance for Bangladesh Worker Safety* (im Folgenden Alliance), einer konkurrierenden Initiative von vorwiegend US-amerikanischen Firmen, sowie dem *National Tripartite Plan of Action on Fire Safety and Structural Integrity* (NTPA) inspiziert, einer Initiative der Regierung Bangladeschs, die durch die ILO unterstützt wird.

Ziel des Accords ist die Verwirklichung sicherer Arbeitsbedingungen. In diesem Sinne stellt ein unabhängiges Inspektions- und Sanierungsprogramm der Bekleidungsfabriken in Bezug auf Gebäude- und Feuerschutzvorgaben die zentrale Komponente des Abkommens dar. Während der Inspektionen ist die Einbeziehung von ArbeiterInnen und Gewerkschaften explizit vorgesehen. Zudem sind weitere Komponenten der MitarbeiterInnenbeteiligung im Hinblick auf die Überwachung der Sanierungsmaßnahmen, die Durchführung von Sicherheits- und Arbeitsrechtsschulungen, einen Beschwerdemechanismus sowie die durch demokratische Wahlen herbeigeführte Einrichtung von Arbeitsschutzausschüssen (Health and Safety Committees) Bestandteil des Accords. Somit soll das Abkommen über das Vehikel sicherheitsrelevanter Anliegen zudem zu einer Stärkung der Position der ArbeiterInnen und Gewerkschaften beitragen (vgl. Anner 2015a). Insbesondere vor dem Hintergrund der rechtlichen Verbindlichkeit des Abkommens, der MitarbeiterInnenbeteiligung sowie der Tatsache, dass transnationale Auftraggeber sich an den Kosten für Sanierungsarbeiten an den Gebäuden ihrer Auftragnehmer beteiligen und damit erstmals, zumindest implizit, anerkennen, dass ihre Preispolitik mit Arbeitsrechtsverletzungen entlang ihrer Lieferkette zusammenhängt (vgl. Anner 2015a: 7), wird der Accord in der einschlägigen Fachliteratur als »historical achievement«

und Kommunikationswesen deutlich intensiviert, beschleunigt und normalisiert haben (vgl. Pries 2010: 15ff).

6 Vgl. <http://bangladeshaccord.org/signatories/>, Abrufdatum: 08.12.2016.

(Rahman 2014: 73) oder auch »new paradigm in the enforcement of global labor and human rights« (Anner/Bair/Blasi 2013: 2) gehandelt. Laut Mark Anner, Jennifer Bair und Jeremy Blasi (2013) werde durch die Adressierung der Geschäftspraktiken der Auftraggeber, die Wurzel der miserablen Arbeitsverhältnisse in der Bekleidungsindustrie angegangen. Folglich seien Vereinbarungen wie der Accord das einzig langfristig erfolgsversprechende Instrument transnationaler Arbeitsregulierung. Andere Initiativen hingegen, wie beispielsweise CSR oder »ethischer Konsum« seien zwar löblich, kämen aber nur einer Symptombehandlung gleich, die das zugrundeliegende strukturelle Problem außer Acht ließen (2013: 7ff.). So sehr den drei AutorInnen beizupflichten ist, stellen sich dennoch bezüglich der *top-down*-Ansätze⁷, wie etwa dem Accord, folgende grundsätzliche Fragen: Erstens ist es fraglich, ob durch ein auf einige Jahre befristetes Programm, das in erster Linie auf Gebäudesicherheit zielt, tatsächlich eine langfristige und nachhaltige Stärkung von Gewerkschaften erreicht werden kann. Diese Frage stellt sich vor allem, weil der Accord nicht von *Capacity-building*-Maßnahmen für Gewerkschaften begleitet wird. Zweitens fokussieren Instrumente wie der Accord Vereinbarungen in spezifischen Sektoren, zu denen ArbeitsrechtsaktivistInnen im globalen Norden eine unmittelbare Verbindung aufweisen und entsprechende öffentlichkeitswirksame Kampagnen

7 Die Bezeichnung des Accords als *top-down*-Ansatz ist nicht unumstritten. Mark Anner betont beispielsweise, dass der Accord eher einer »outside-in solution« (Anner 2015b: 305) ähnele, da lokale Gewerkschaften den Weg über transnationale NGOs und internationale Gewerkschaftsföderationen gesucht hätten, um das Abkommen umsetzen zu können. Der diesbezügliche Beitrag bangladeschischer Gewerkschaften soll hier nicht geschmälert werden, dass der Accord aber nicht von einer breiten ArbeiterInnenfront getragen wird, war während meiner Erhebungsphase im Jahr 2015 allein daran schon ablesbar, dass zu dieser Zeit diskutiert wurde, inwiefern sowohl den ArbeiterInnen als auch GewerkschafterInnen eine *Ownership*-Idee bezüglich des Instruments vermittelt werden könne, da hier erhebliche Defizite diagnostiziert wurden. Ebenso äußerten GewerkschaftsvertreterInnen und BeobachterInnen des Prozesses zu dieser Zeit erhebliche Bedenken gegenüber den im Accord vorgesehenen *Health and Safety Committees*, da befürchtet wurde, dass sie eine Konkurrenz zu den Gewerkschaften darstellen könnten. Eine weitere Definition des Accords, die mir im Laufe meiner Forschungsaufenthalte begegnet ist, war, ihn als *top-down*-Ansatz mit *bottom-up*-Inhalten zu bezeichnen, da über die Verantwortung der transnationalen Konzerne zwar eine *top-down*-Lösung in Bezug auf die Fabriksicherheit herbeigeführt werde, die Stärkung der Rolle der ArbeiterInnen und ihrer institutionellen Interessenvertretung aber einem *bottom-up*-Ansatz gleichkäme. In diesem Zusammenhang entwirft die Bezeichnung *bottom-up* allerdings vielmehr die Perspektive einer Mobilisierung anstatt, wie gemeinhin üblich, *bottom-up* als tatsächliche Mobilisierungspraxis zu verstehen.

initiierten. In diesem Fall der exportorientierte Bekleidungssektor, zu dem die InitiatorInnen und UnterstützerInnen des Accords insofern eine leibhaftiges Verhältnis haben, als dass sie in Bangladesch produzierte Kleidung höchstwahrscheinlich bereits getragen haben oder zumindest die Präsenz der Kleidungsstücke in den Auslagen der Geschäfte wahrnehmen. Die Arbeitsverhältnisse in anderen Sektoren, zu denen keine unmittelbare Verbindung subjektiv wahrgenommen wird, bleiben hingegen unberührt. Drittens stehen bei diesen Ansätzen häufig nur einzelne Aspekte der Arbeitsverhältnisse im Vordergrund, wie beispielsweise die Arbeitssicherheit in Bezug auf Gebäudestandards und Feuerschutz im Rahmen des Accords. Andere gravierende Missstände, wie etwa die zu geringe Entlohnung, die Missachtung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit, lange Arbeitszeiten, fehlende arbeitsfreie Tage, (sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz und die Nichtgewährung von Mutterschutz- und Erziehungszeiten sind demgegenüber nicht Gegenstand des Accords. Nichtsdestotrotz hat der Accord seit seiner Unterzeichnung im Mai 2013 bereits zu einer wesentlichen Verbesserung der Gebäudesicherheit im Bekleidungssektor beigetragen (vgl. Ullah Mirdha 2016).

Angesprochen auf die oben aufgeführten Defizite des Accords würden dessen InitiatorInnen vermutlich entgegen, dass die Stärkung von Gewerkschaften ein wichtiger Bestandteil des Prozesses sei. Zudem würden sie vor dem Hintergrund der bisher kargen Erfolgsbilanz transnationaler Arbeitsregulierung für einen politischen Pragmatismus plädieren: Denn schließlich ist eine Verbesserung bezüglich eines Arbeitsstandards in einem Sektor besser als keine. Selbstverständlich sind die Fortschritte bezüglich der Gebäudesicherheit klar zu begrüßen und es gibt keinen Anlass dazu, entsprechende Erfolge herunterzuspielen oder das Geleistete in Frage zu stellen. Ebenso gibt es keinen Grund, eine Form der politischen Mobilisierung (*top-down*) gegen eine andere (*bottom-up*) auszuspielen. Beide Politikformen können durchaus, und sollten idealerweise, in ein harmonisches und ergänzendes Verhältnis gebracht werden. Problematisch ist es jedoch, wenn die Option und Potenziale einer (gewerkschaftlichen) *bottom-up*-Perspektive nahezu vollständig außer Acht zu geraten scheinen. Diese Gefahr ist meines Erachtens gegenwärtig sowohl innerhalb der Labour Studies gegeben, die den Fokus auf den Accord als erfolgreichstes Instrument der transnationalen Arbeitsregulierung innerhalb der letzten Jahrzehnte legen, als auch zuweilen seitens WissenschaftlerInnen, die eine große Expertise über Bangladesch aufweisen.

Gewerkschaftliche bottom-up-Perspektive?

Obleich das Ziel der Reformierung und Stärkung der Gewerkschaften in Bangladesch auf der Hand liegt, wurde in der Vergangenheit allseits aufgrund ihres schlechten Rufs ein großer Bogen um sie gemacht. Hierzu haben auch einflussreiche Stimmen wie Naila Kabeer beigetragen, die bereits seit Jahrzehnten zu Bangladesch forsch und ebenso eine Skepsis gegenüber der Favorisierung von *top-down*-Ansätzen hegt. Im Jahr 2004 konstatierte sie gemeinsam mit Simeen Mahmud, dass die ArbeiterInnen dringend dazu befähigt werden müssten, ihre Interessen gegenüber den Fabrikbesitzern und der Regierung durchzusetzen, die Gewerkschaften Bangladeschs sich aber nicht dazu in der Lage befänden, die Mobilisierung der ArbeiterInnen gewissenhaft anzustoßen. Vielmehr müssten sie zunächst einen grundlegenden Reformprozess durchlaufen, um diese Rolle verantwortlich ausfüllen zu können (vgl. Kabeer/Mahmud 2004: 154). Da Kabeer aufgrund ihrer allgemeinen Expertise zu Bangladesch, und spätestens seit ihrer Intervention in die Debatte um die internationale Sozialklausel (2004), als wissenschaftliches Sprachrohr der BekleidungsarbeiterInnen Bangladeschs gilt, hat ihr Wort Gewicht. Des Weiteren plädieren Kabeer und Mahmud dafür, die *bottom-up*-Mobilisierung an NGOs zu übertragen, die, so ihre Diagnose, die Interessen der Armen in Bangladesch in der Vergangenheit besser vertreten hätten (Kabeer/Mahmud 2004: 154f.). Auch andere Stimmen, die insbesondere aus Motiven der Geschlechterdemokratie eine adäquatere Vertretung der Arbeiterinnen fordern, sprechen sich vor dem Hintergrund der vielfach vorhandenen Missachtung der Anliegen der weit überwiegend weiblichen Beschäftigten seitens der Gewerkschaften für ein stärkeres Engagement von NGOs aus (vgl. Khosla 2009: 229). So wichtig die Kritik an den Gewerkschaften Bangladeschs ist, so gefährlich ist meiner Ansicht nach eine Position, die deren Rolle nahezu oder vollständig negiert. Da eine nachhaltige und demokratisch legitimierte ArbeitnehmerInnenvertretung nur über gewerkschaftliche Arbeit realisiert werden kann, sollte zweifellos die Unterstützung, Reform und Demokratisierung der lokalen Gewerkschaften stets weit oben auf der Prioritätenliste eines transnationalen Arbeitsrechtsaktivismus stehen. Hierüber könnte nicht zuletzt perspektivisch auch die Situation der ArbeiterInnen verbessert werden, die abseits der internationalen Aufmerksamkeit in anderen Sektoren, oder auch in der informellen Ökonomie, tätig sind. Vermutlich würde Kabeer ihre oben dargestellte Position, die nunmehr bereits über ein Jahrzehnt zurückliegt, angesichts des Hergangs der jüngsten Fabrik-Unfälle in

Bangladesch revidieren. Denn obgleich die Gewerkschaften Bangladeschs ein deutliches Legitimitätsdefizit aufweisen, werden NGOs auch perspektivisch weder dazu legitimiert sein, die Interessen der ArbeiterInnen *in* den Fabriken zu vertreten, noch an den (internationalen) Verhandlungstischen für die ArbeiterInnen zu sprechen. Vor diesem Hintergrund gilt es zu fragen, welche Ansätze gegenwärtig existieren, die explizit die Stärkung und Reform von Gewerkschaften anstreben und inwiefern sie auf den Kontext Bangladeschs übertragbar sind.

Ein diesbezüglich sehr prominenter Ansatz, der in den 1990er Jahren insbesondere mit Blick auf Länder wie Südkorea, Brasilien und Südafrika, die zur damaligen Zeit als sogenannte Schwellenländer galten, entworfen wurde, ist *Social Movement Unionism* (SMU) (Waterman 2004).

Social Movement Unionism

SMU zielt darauf ab, über Allianzen oder vielmehr eine Synthese mit den sogenannten neuen sozialen Bewegungen zu einer Revitalisierung und radikalen Demokratisierung von Gewerkschaften beizutragen. SMU beansprucht, die Defizite der Gewerkschaften zu korrigieren und wird unter den Schlagworten *Labour Revitalization* oder *Union Renewal* breit diskutiert (vgl. bspw. Scipes 2014; Brinkmann u.a. 2008; Frege/Kelly 2004; Moody 1997b). In diesem Zusammenhang sind auch transnationale Perspektiven (vgl. Waterman 2004; Moody 1997b) entworfen worden, die unterschiedliche Schwerpunkte aufweisen und daher unter jeweils unterschiedlichen Begriffen firmieren.⁸ Gleichwohl beziehen sich die gegenwärtigen Diskussionen hauptsächlich auf den europäischen oder US-amerikanischen Raum sowie grenzüberschreitende Kooperationen innerhalb des globalen Nordens (vgl. ebd.). Länder des globalen Südens stehen hingegen zurzeit nicht im Fokus der Debatte um (I)SMU und nur eine Veröffentlichung (Rahman/Langford 2010) behandelt bislang die Frage nach der Übertragbarkeit von SMU auf den Kontext Bangladeschs. Dies erstaunt, wenn man sich vor Augen führt, dass Bangladesch über eine Vielzahl von NGOs verfügt, die gemeinhin als Institutionalisierung von sozialen Bewegungen gelten. Zudem sind manche dieser NGOs ohnehin im Bekleidungssektor

⁸ Hierauf wird im zweiten Kapitel dieser Arbeit detailliert eingegangen und dort wird ebenso erläutert, warum ich mich für den Terminus TSMU (Transnational Social Movement Unionism) zur Bezeichnung einer transnationalen Perspektive von SMU entschieden habe.