

Harte Arbeit für weiche Fasern

Arbeitsrechtsverletzungen in indischen Entkernungsfabriken



Impressum

Bonn, Mai 2015

Herausgeber:

SÜDWIND – Institut für
Ökonomie und Ökumene
Kaiserstraße 201
53113 Bonn
Tel.: +49 (0)228-763698-0
info@suedwind-institut.de
www.suedwind-institut.de

PRAYAS

www.prayaschittor.org

INKOTA netzwerk

www.inkota.de

Bankverbindung:

KD-Bank
IBAN: DE45 3506 0190 0000 9988 77
BIC: GENODED1DKD

AutorInnen:

Dr. Sabine Ferenschild, Sudhir Katiyar

Redaktion und Korrektur:

Julia Ferenschild, Sandra Grigentin-
Krämer, Matthias Huffer

V.i.S.d.P.: Martina Schaub

Gestaltung und Satz:

www.pinger-edon.de

Druck und Verarbeitung:

Brandt GmbH, Bonn,
gedruckt auf Recycling-Papier

Titelfoto:

Gertraud Gauer-Süß

Gefördert aus Mitteln des Kirchlichen
Entwicklungsdienstes, durch Brot für die
Welt - Evangelischer Entwicklungsdienst,
durch den Evangelischen Kirchenverband
Köln und Region sowie die Evangelische
Kirche im Rheinland.

Für den Inhalt dieser Publikation ist allein
SÜDWIND e.V. verantwortlich. Die hier
dargestellten Positionen geben nicht
den Standpunkt von Engagement Global
gGmbH und dem Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit und
Entwicklung wieder.

Gefördert von ENGAGEMENT GLOBAL
im Auftrag des



Inhalt

1. Einführung	3
2. Die Textile Kette in Indien – Beispiel Gujarat	4
2.1 Die Saatgutproduktion	4
2.2 Der Anbau von Baumwolle	5
2.3 Das Spinnen von Baumwolle	6
2.4 Das Weben von Stoffen	8
2.5 Die Textilveredelung	9
2.6 Die Konfektionierung	10
3. Arbeitsbedingungen in Entkernungsfabriken in Gujarat	11
3.1 Die Fallbeispiele	11
3.2 Der Entkernungsprozess	12
3.3 Die Struktur der Entkernungsindustrie	12
3.4 Beschäftigte und Arbeitsprozesse	13
3.5 Überblick zum Arbeitsrecht	15
3.6 Arbeitsbedingungen in den vier untersuchten Fabriken	16
a) Alter, Geschlecht und soziale Stellung der Arbeitenden	16
b) Arbeitszeit und Urlaub	16
c) Kinderarbeit	18
d) Diskriminierung	18
e) Gewerkschaftsfreiheit	18
f) Löhne	18
g) Infrastruktur, Gesundheit und Sicherheit	19
h) Arbeitsverträge und Vertragsarbeit	20
3.7 Zusammenfassung	20
4. Der Global Organic Textile Standard und das Bemühen um Nachhaltigkeit und Transparenz in der Textilen Kette	22
4.1 Entstehung und Struktur	22
4.2 Aktueller Stand	23
4.3 Der Standard	24
4.4 Stellungnahme GOTS	25
4.5 Kommentar von SÜDWIND	26
5. Fazit und Empfehlungen	26
6. Literaturverzeichnis	28

Gefördert durch:



1 Einführung

Die folgenden Seiten geben einen Einblick in die indische Textil- und Bekleidungsproduktion und ihre Arbeitsbedingungen. Indien gehört zu den führenden Ländern auf dem Weltmarkt für Textilien und Bekleidung. Ca. 35 Mio. InderInnen sind direkt in diesem Sektor beschäftigt, weitere 45 Mio. indirekt. Nach dem Agrarsektor ist die Textilbranche damit der größte Beschäftigungssektor in Indien und bietet 18 % der industriellen Arbeitsplätze an (vgl. IndiaMART 2012; CCI 2014: 2). Die hohe nationale wie internationale Bedeutung der indischen Textil- und Bekleidungsproduktion lässt Indien deshalb auch ins Zentrum rücken, wenn es um soziale und ökologische Verbesserungen in der globalen Lieferkette von Bekleidung geht. Seit dem Einsturz von Rana Plaza in Bangladesch im Frühjahr 2013 sowie der im Zuge der Aufarbeitung der Unglücksursachen erfolgten Gründung des ‚Bündnisses für Nachhaltige Textilien‘ im Oktober 2014 in Berlin ist diese Debatte zwischen allen beteiligten AkteurInnen aus Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften und Zivilgesellschaft auf einem neuen Höhepunkt. Sie konzentriert sich aber leider zu oft auf Bangladesch und auf die Frage von Sicherheit am Arbeitsplatz. Natürlich ist Bangladesch ein wichtiges Lieferland von Bekleidung mit höchst prekären Arbeitsbedingungen. Und (fehlende) Sicherheit am Arbeitsplatz kann über Leben und Tod entscheiden. Doch sollten andere Lieferländer von Textilien und Bekleidung und andere zentrale Arbeitsrechtsverletzungen dabei nicht aus dem Blick geraten.

Dazu will diese Studie einen Beitrag leisten, indem sie die Arbeitsprozesse und -bedingungen der textilen Verarbeitungsstufen in Indien am Beispiel Gujarats vorstellt. Unter diesen wird ein besonderer Schwerpunkt auf die Verarbeitungsstufe der Baumwollentkernung¹ gelegt, die in Deutschland weitgehend unbekannt ist, ohne die aber keine Baumwollfaser in die Spinnereien gelangen würde.

Die Ergebnisse dieser Studie beruhen auf drei Quellen: Nach einer umfangreichen Literaturrecherche im Jahr 2014 nahm die Autorin an einer Studienreise der Kampagne für Saubere Kleidung nach Gujarat / Indien im Januar 2015 teil.² Gegenstand dieser Reise war das

Kennenlernen der Arbeitsbedingungen auf den der Konfektionierung vorgelagerten textilen Verarbeitungsstufen. Dazu fanden zahlreiche Feld- und Firmenbesuche, Gespräche mit Beschäftigten, Heimarbeiterinnen, Bauern, Unternehmern, GewerkschafterInnen und Nicht-Regierungsorganisationen statt. Hervorzuheben sind unter diesen besonders PRAYAS – Center for Labour Research and Action (Zentrum für arbeitsbezogene Forschung und Aktionen) und SEWA (Self Employed Women’s Association – Gewerkschaft von Frauen in der informellen Wirtschaft). Beide haben als lokale Partnerorganisationen SÜDWINDs und der Kampagne für Saubere Kleidung die Gespräche vor Ort organisiert und ihre jeweiligen Arbeitsschwerpunkte, Strategien und Erkenntnisse in beeindruckender Weise vorgestellt und mit der CCC-Gruppe diskutiert.

Die dritte Quelle dieser Studie ist eine Vor-Ort-Recherche, die PRAYAS im Auftrag von SÜDWIND im Zeitraum November 2014 bis Januar 2015 durchgeführt hat. Diese Recherche beinhaltete Interviews mit 34 Beschäftigten aus vier Entkernungsfabriken in Gujarat. Kapitel 3 fasst die Ergebnisse dieser Vor-Ort-Recherche zusammen.

Da eine der vier Entkernungsfabriken über ein Zertifikat des Global Organic Textile Standard (GOTS, s. Kap. 4) verfügt, sich die Arbeitsbedingungen in dieser Fabrik den Aussagen der interviewten Beschäftigten zufolge jedoch nur geringfügig von den Bedingungen in den konventionellen Fabriken zu unterscheiden scheint, schließt sich an die Rechercheergebnisse aus Indien eine Erläuterung des GOT-Standards an (Kapitel 4). Kapitel 5 formuliert Empfehlungen bzw. Schlussfolgerungen auch im Hinblick auf den GOT-Standard.

1 In der Literatur werden für diesen Prozess die Begriffe „Entkernung“ und „Entkörnung“ verwendet. Diese Studie verwendet ausschließlich den ersten Begriff.

2 TeilnehmerInnen der Studienreise nach Gujarat waren: Tim Felder-Roussety / ver.di; Sabine Ferenschild / SÜDWIND; Christian Fussenegger / ver.di; Gertraud Gauer-Süß / Bremer Informationszentrum für Menschenrechte und Entwicklung; Hildegard Hagemann / Justitia et Pax; Berndt Hinzmann / INKOTA-netzwerk; Dominic Kloos / Ökumenisches Netz Rhein Mosel Saar; Petra Welzel / ver.di.

2 Die Textile Kette in Indien – Beispiel Gujarat

Die indische Textilproduktion ist sehr vielfältig. Sie reicht von der Produktion zahlreicher Naturfasern wie Baumwolle, Seide, Wolle oder Jute und von Chemiefasern über sämtliche Verarbeitungsstufen bis hin zur Konfektionierung und wird stark von Klein- und Kleinstbetrieben geprägt (vgl. CCI 2014: 2; IndiaMART 2012). Indische Unternehmen der Textilbranche arbeiten in der Regel nicht integriert, d.h. die meisten Unternehmen haben sich auf einen spezifischen Verarbeitungsschritt spezialisiert und vereinen nicht mehrere Prozesse unter einem Dach. Die Produktivität ist meist gering und die Fertigung wenig kapital- und sehr arbeitsintensiv (vgl. GTAI 2013). Allerdings wird der größte Teil der Beschäftigten im Textilsektor lediglich informell beschäftigt. Außerdem stammt ein großer

Anteil aus marginalisierten sozialen Gruppen. Etwa 60% der Beschäftigten sind Frauen, wobei der Anteil an Männern in Nordindien größer ist, in Südindien überwiegen dagegen die Frauen (vgl. FWF 2012a: 12).

Die Dominanz arbeitsintensiver Produktionsformen gilt auch für die Textilproduktion in Gujarat. Wesentliche Ursache hierfür ist die Förderung kleiner Betriebe und arbeitsintensiver Produktion durch die indische Regierung seit der Unabhängigkeit bei gleichzeitigen Restriktionen gegenüber modernen Technologien (vgl. Dun&Bradstreet India o.J.). Was das für die einzelnen Produktionsstufen bedeutet, soll im Folgenden überblicksartig dargestellt werden.

► 2.1 Die Saatgutproduktion

Wer Baumwolle anbauen möchte, benötigt Saatgut. Dieses muss in der Regel gekauft bzw. vom Aufkäufer der Baumwollernte zur Verfügung gestellt werden. Denn das Saatgut wird erst durch den Entkernungsprozess von den Fasern getrennt – dann aber ist die geerntete Rohbaumwolle bereits nicht mehr im Besitz der FarmerInnen.

Die Baumwollsaatgutproduktion dient der Vermehrung spezieller Sorten bzw. Züchtungen. Flächenmäßig macht Gujarat 55% der Baumwollsaatgutproduktion Indiens aus (ca. 15.300 Hektar von insgesamt 28.300 Hektar). Die Saatgutproduktion findet mittlerweile überwiegend auf kleinen, abgelegenen Farmen statt, die zu 80% von ethnischen Minderheiten betrieben werden und auf Familienarbeit beruhen. In den letzten Jahren gab es eine klare Verlagerung von großen Farmen auf kleine Familienbetriebe (vgl. Venkateswarlu 2010: 4). Die Konzerne Monsanto, Bayer und DuPont kontrollieren ungefähr 12% der Baumwollsaatgutproduktion in Gujarat (vgl. Venkateswarlu / Kalle 2012: 30). Die Saatgutproduktion ist mit ca. 5.000 Arbeitstagen pro Jahr pro Hektar wegen der aufwendigen manuellen Bestäubung besonders arbeitsintensiv. Bis vor wenigen Jahren arbeiteten in der Saatgutproduktion überwiegend Kinder, vor allem Mädchen (vgl. Venkateswarlu 2003: 6). Die LandarbeiterInnen in der Baumwollsaatgutproduktion kommen hauptsächlich aus kleinen Volksgruppen im Süden Rajasthans und aus

Gujarat. Allerdings nahm die Migration aus Rajasthan bedingt durch die Einführung des staatlichen Arbeitsprogramms für die ländliche Bevölkerung NREGA³ seit 2005 ab (vgl. Venkateswarlu / Kalle 2012: 30).



*Pflücker in einem Baumwollsaatgutfeld,
Foto: Berndt Hinzmann*

³ NREGA steht für Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Act – Mahatma Gandhi Nationales Ländliches Beschäftigungssicherungsgesetz.

► 2.2 Der Anbau von Baumwolle

In Indien wurden in der Saison 2014/15 mehr als 12,2 Mio. Hektar für den Baumwollanbau genutzt (vgl. ICAC 2015). Gujarat gehört mit den Bundesstaaten Madhya Pradesh und Maharashtra zur zentralen Anbauzone, die zusammen 65 % der indischen Anbaufläche ausmachen. In dieser Zone dominiert der Anbau mit Regenbewässerung (Maharashtra 93 %, Gujarat 66 %, Madhya Pradesh 60 %), dessen Flächenerträge deutlich unter denen des Anbaus mit künstlicher Bewässerung liegen (vgl. ITC 2011: 15f.). Der Baumwollanbau in der zentralen Anbauzone stieg nach Einführung von Bt-Baumwolle (gentechnisch veränderter Baumwolle) enorm an. Obwohl der Einsatz von Pestiziden nach Einführung von Bt-Baumwolle zunächst sank, nahm die Anwendung von Fungiziden und Herbiziden seit Ende der 2000er Jahre signifikant zu (vgl. Kranthi 2012: 40).

Während Maharashtra die größten Anbauflächen hat, produziert Gujarat mit höheren Flächenerträgen bei weitem die größte Menge Rohbaumwolle (vgl. Cotton Corporation of India 2011). In Gujarat werden 30-40 % der indischen Baumwolle angebaut und 50 % der indischen Exportbaumwolle stammen von dort (vgl. Patel 2011: 12).

In Gujarat sind die meisten Farmen klein und umfassen weniger als 1 Hektar, die größeren Betriebe umfassen ca. 14 Hektar. Kleine Farmen werden vor allem mit Familienarbeit betrieben. Wenn die eigenen Felder bestellt sind, arbeiten viele Familienangehörige von kleinen Farmen auf größeren Farmen als LandarbeiterInnen (vgl. Delhi Platform et al. 2011: 22ff.). Neben diesen KleinfarmerInnen arbeiten auch landlose Menschen als saisonale Beschäftigte auf größeren Baumwollfarmen. Sie sind oft MigrantInnen im eigenen Land und kommen im Fall Gujarats oft aus dem Nachbarstaat Rajasthan (s. Kap. 3).

In der Landwirtschaft dominieren zwei Formen der Arbeitsbeziehungen: Ein Pachtssystem „share cropping“ gibt dem Landbesitzer einen Anteil an der Ernte. Die Arbeit führt der Pächter aus. In Folge von Missernten oder auch bei Bruch der meist mündlichen Pachtvereinbarungen durch den Landbesitzer verschuldet sich der Pächter oft gegenüber dem Landbesitzer. Die zweite Form der Arbeitsbeziehung ist die der Lohnarbeit. Der Lohn wird in der Regel für eine bestimmte Arbeit auf Tagesbasis und gekoppelt an eine quantifizierbare Leistung gezahlt, z.B. erzielte ein LohnarbeiterIn laut einer Untersuchung der Gujarat Agricultural Labour Union (GALU) aus dem Jahr 2011 je nach Kilomenge gepflückter Rohbaumwolle 70-100 Rupien am Tag.

Tabelle 1: Anbaufläche, Produktion und Ertrag von Baumwolle in Indien nach Regionen (Prognose für 2013/14)

Staat	Fläche in 100.000 Hektar	Produktion in 100.000 Ballen von 170 kg	Ertrag kg / ha
Gujarat	26,91	116	733
Maharashtra	38,72	81	356
Madhya Pradesh	6,21	19	520
Zentralregion gesamt	71,84	216	511
Nordregion gesamt	13,65	58	722
Südregion Gesamt	28,37	95	569
Indien gesamt inkl. Andere	115,53	375	552

Quelle: Cotton Corporation of India 2011

Mit der zunehmenden Mechanisierung im Baumwollanbau (Bewässerungssysteme, Landbearbeitung mit Traktoren) verändert sich die landwirtschaftliche Arbeit allmählich. Ein Arbeiter kann mit einem Traktor die Arbeit erledigen, die früher von drei ArbeiterInnen erledigt wurde (vgl. Delhi Platform et al. 2011: 36f).

Beide Formen der Arbeitsbeziehungen bergen erhebliches Potenzial der Verletzung von Arbeitsrechten, wie zahlreiche Studien in den letzten Jahren belegt haben (vgl. u.a. Venkateswarlu 2003; Delhi Platform et.al. 2011)



Pflückerinnen auf einer kleinen Baumwollfarm in Gujarat, Foto: Berndt Hinzmann

Bevor die Baumwolle als natürliche Faser für die Textilverarbeitung zur Verfügung steht, wird die Rohbaumwolle in Entkernungsfabriken zu Fasern verarbeitet. Dieser Prozess, die Struktur der Entkernungsindustrie in Gujarat sowie die Arbeitsbedingungen in dieser Industrie sind in Kapitel 3 ausführlich beschrieben.

► 2.3 Das Spinnen von Baumwolle

Die zu Ballen gepressten Baumwollfasern werden von den Entkernungsfabriken an Spinnereien im In- und Ausland (oft über Zwischenhändler) verkauft. Dort werden sie, wie auch andere Naturfasern und Chemiefasern, mit unterschiedlichen Techniken zu Garnen vielfältiger Qualität weiterverarbeitet. Die grundlegenden Stufen sind dabei das Reinigen und Ordnen des Faser-gutes, das Verstrecken zu einem Faserband oder Vorgarn und schließlich das Fertigspinnen durch Endverzug, Drehung und Aufwindung (vgl. Hofer 2000: 600). Für die Beschäftigten in den Spinnereien bedeutet die Arbeit an den Spinnmaschinen eine ziemlich monotone Tätigkeit: Gerissene Fäden müssen angedreht, Spulen abgenommen und aufgesteckt und der Faden wieder angesponnen werden. Trotz der Monotonie sind hohe Aufmerksamkeit und Schnelligkeit notwendig, denn die Maschinen laufen und die SpinnerInnen müssen mithalten.⁴

Im Jahr 2013 gab es laut Vereinigung der indischen Textilindustrie CITI 3.474 Spinnereien im formellen Sektor, von denen aber nur 198 integriert arbeiteten, also unter demselben Dach noch weitere Produktionsschritte wie Weben oder Wirken vornahmen. Jährlich produzieren die indischen Spinnereien knapp 5 Mio. Tonnen Garn, woran Baumwollgarn mit ca. 3,6 Mio. Tonnen (73,5%) den bedeutendsten Anteil hat (vgl. CITI 2013a: 7ff.). Unter den indischen Spinnereien gibt es wenige Großbetriebe und viele Klein- und Kleinstbetriebe. Etwa 1.800 große Betriebe erzeugten im Jahr 2012 ca. 90 % der gesamten Garnproduktion. Indische Spinnereien arbeiten mit durchschnittlich 22.000 Spindeln pro Betrieb, die kleinsten jedoch nur mit ca. 3.100 Spindeln (vgl. Deutsche MittelstandsNachrichten 19.06.2011; GTAI 2013).

Nach China ist Indien mit 22 % der installierten Spindeln weltweit der bedeutendste Garnproduzent und einer der größten Garnexporteure auf dem Weltmarkt (vgl. CITI 2013b: 5). Innerhalb Indiens ist der südliche Bundesstaat Tamil Nadu das indische Zentrum der Spinnerei. Gujarat dagegen rangiert nur an 6. Stelle in der Baumwollgarnproduktion, obwohl die Spinnkapazitäten von Baumwollgarn und gemischtem Garn in den letzten 10 Jahren bereits verdoppelt wurden (vgl. Tab. 2). Im Rahmen der 2012 verkündeten Textilpolitik vergibt die Regierung Gujarats deswegen Subventionen und Kredite zum Ausbau der Spinnkapazitäten Gujarats, damit nicht weiterhin 90 % der in Gujarat produzierten Baumwollfasern zum Spinnen in andere indische Bundesstaaten transportiert werden müssen (vgl. Parikh 2013).

Tabelle 2: Baumwollgarnproduktion nach Bundesstaaten 2011-12

Staat	Anteil
Tamil Nadu	38 %
Punjab	16 %
Andhra Pradesh	8 %
Maharashtra	8 %
Madhya Pradesh	7 %
Gujarat	5 %
Haryana	5 %
Andere	13 %

Quelle: Parikh 2013

Die Regierung unterstützt neben der industriellen Spinnerei aber ebenfalls das Handspinnen, das in Gujarat über Khadi-Kooperativen organisiert und vermarktet wird. Als Khadi werden die Baumwollstoffe bezeichnet, die nicht nur handgewebt, sondern auch handgesponnen sind. Die Khadi-Bewegung geht auf Mahatma Gandhi zurück, der das britische (koloniale) Verbot der indischen Textilproduktion missachtete, zum Boykott britischer Textilprodukte und zur Eigenverarbeitung indischer Baumwolle aufrief: „Khadi repräsentierte Indiens Widerstand und Revolution. Khadi war auch das Gesicht der Identität Indiens.“, so heißt es auf der Seite der Regierungsbehörde zur Khadi-Förderung (vgl. Gujarat Rajya Khadi Gramodyog Board o.J.). Wegen dieser hohen politischen Bedeutung für die indische Identität kleiden sich die meisten PolitikerInnen in Khadi-Stoffe



Khadi-Stoffe, Foto: Gertraud Gauer-Süß

⁴ Die Arbeitsprozesse und ihre Veränderung im Zuge der technologischen Entwicklung der Spinn- und Webverfahren beschreibt sehr eindrucksvoll Bohnsack 1981.

und die indische Flagge darf nur aus Khadi hergestellt werden – auch wenn dies nicht immer beachtet wird (vgl. ebd.).

Neben dieser politischen Bedeutung des Handspinnens kommt der Khadi-Produktion aber auch eine ökonomische Bedeutung zu: Die Beschäftigung der ländlichen Bevölkerung wird durch diese sehr arbeitsintensive Produktionsweise gefördert. In ganz Indien wurden laut Angaben der Khadi & Village Industries Commission (Kommission für Khadi- und dörfliche Industrie) mit mehr als 2 Mio. Spindeln knapp 26 Mio. kg Garn produ-

ziert. Insgesamt (inklusive Handweberei) arbeiten in der Khadi-Produktion knapp 1,5 Mio. Menschen (vgl. KVIC 2009).

Im Vergleich zur Handspinnerei, die handwerklich – also mit eigenen Produktionsmitteln und in freier Zeiteinteilung – organisiert ist, ist die Arbeit in den industriellen Baumwollspinnereien deutlich gesundheitsschädlicher und auch stärker als die folgenden textilen Verarbeitungsstufen von Atemwegserkrankungen, beispielsweise durch Rohbaumwollstaub, begleitet. Neben der Belastung der Luft sind in den Spinnereien starker Lärm, Unfälle aufgrund fehlender Schulungen und Übermüdung sowie fehlende Schutzkleidung weitere Probleme (vgl. FWF 2012b: 1f.).



In den Khadi-Gemeinschaften ist das Spinnen mit einfachen technischen Mitteln noch weit verbreitet, Foto: Berndt Hinzmann



Eine hochmoderne Spinnerei mit neuester Technologie, alle Fotos: Berndt Hinzmann



► 2.4 Das Weben von Stoffen

Einmal zu Garn versponnen, wird die Baumwolle zu Stoffen weiterverarbeitet. Die wichtigsten Techniken dabei sind das Weben und das Stricken, wobei im Folgenden der Websektor betrachtet wird. Dieser ist von einer zweiseitigen Struktur geprägt: kleine Betriebe bzw. Heimindustrie einerseits – hochindustrialisierte Produktion andererseits. Allerdings dominieren hier – anders als im Spinnereisektor – die kleinen und mittleren Betriebe, die mit Handwebstühlen („Handlooms“) oder einfachen, elektrisch betriebenen Webmaschinen („Powerlooms“) produzieren. Kleine und mittlere Betriebe beschäftigten auch die meisten Menschen und produzieren bei weitem die größte Menge an Stoffen (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Struktur der indischen Webereien

Sparte	Betriebe 2013	Volumen 2013-14 (Mio. qm Stoff)	Beschäftigung (in Mio.)
Industriebetriebe	1.789	2531	1,0
Powerloom-Sektor 2013	530.269	36.790	5,9
Handloom-Sektor 2011/12	3,5 Mio.	7104	7,0 (März 2011)
Khadi, Seide, Wolle	k.A.	876	1,5*

Quelle: Eigene Darstellung nach Textile Commissioner 2014 a und b;
Khadi: KVIC 2009
* inkl. Spinnerei

Der Handwebstuhl-Sektor, der im Durchschnitt mit zwei Personen pro Betrieb arbeitet, lässt sich als Heimindustrie charakterisieren. Im 12. Fünfjahresplan der indischen Regierung wird für das Jahr 2010 von knapp 78 % Frauenanteil in diesem Sektor gesprochen. Fast die Hälfte aller in diesem Sektor Tätigen leben unterhalb der Armutsgrenze, fast 30 % haben nie eine Schule besucht (vgl. Government of India 2013: 397). Die Betriebe im Powerloom-Sektor sind im Durchschnitt nur geringfügig größer als der Handwebsektor: Aus den Angaben des Textilministeriums ergibt sich eine durchschnittliche Betriebsgröße von etwas mehr als vier Webmaschinen und ca. 11 ArbeiterInnen. Sie produzieren aber knapp zwei Drittel der indischen Stoffe (vgl. Government of India 2013: 124).

Gujarat ist innerhalb Indiens der größte Hersteller von Stoffen aus Chemiefasern, der zweitgrößte Hersteller von Baumwollstoffen, produziert ca. 1 Mrd. qm Jeansstoffe jährlich und trägt mit mehr als 25 % zur Herstellung technischer Textilien bei (vgl. Parikh 2013). Aus

Gujarat stammen 30 % der Webstoffe Indiens, die in Industriebetrieben produziert wurden, und 25 % der Webstoffe, die im Powerloom-Sektor produziert wurden. 250 große Webereien sind in Ahmedabad und weitere 350 in Surat, im Süden Gujarats, konzentriert. Gujarat trägt 12 % zu den indischen Textilexporten bei. Im Powerloom-Sektor weist Gujarat unter indischen Bundestaaten die zweithöchste Konzentration auf (vgl. iNDEXTb 2015). Allein in Surat produzieren 500.000 Powerlooms, an denen mehr als 600.000 Beschäftigte arbeiten (vgl. Desai o.J.: 9). Die Arbeit in den Powerlooms ist laut Mindestlohngesetz differenziert in sechs verschiedene ungelernete Tätigkeiten, sieben angelernte und acht gelernte, für die Tageslöhne zwischen 268 und 293 Rupien als Minimum seit Dezember 2014 festgelegt sind (vgl. Government of Gujarat 2014: 2ff.).

Eine Studie der Universität von Sussex zum Powerloom-Sektor in Tamil Nadu hat festgestellt, dass die Arbeit in diesem Sektor schlecht bezahlt und von Zwölf-Stunden-Schichten in lauten, staubigen Räumen geprägt sei. Unfälle und schlechte gesundheitliche Verfassung seien nicht selten. In der Regel bedienen Männer die Webmaschinen und Frauen bereiten die Garnspulen vor. Die ArbeiterInnen seien wegen Vorauszahlungen oft stark beim Arbeitgeber verschuldet, würden strikt überwacht und mit Gewalt bedroht, wenn sie ihren Job verlassen wollten (vgl. University of Sussex 2013: 2). Inwiefern diese Untersuchung, die auch den hohen Anteil von BinnenmigrantInnen unter den Beschäftigten und deren Diskriminierung aufgrund ihrer Kastenzugehörigkeit bzw. ihrer ethnischen Herkunft untersucht hat, auf die Situation in Surat und Gujarat insgesamt übertragbar ist, wäre wichtig zu untersuchen. Die Ergebnisse aus der Sussex-Studie legen jedenfalls nahe, dass im Powerloom-Sektor ähnlich prekäre Arbeitsbedingungen herrschen wie im Entkernungssektor (s. Kap. 3).



Handweberin, Foto: Austin Yoder/Flickr.com

► 2.5 Die Textilveredelung

Natürliche Fasern haben oft einen gelblichen, bräunlichen oder grauen bis schwarzen Farbton, wenn sie unbehandelt sind. Um aus ihnen textile Produkte für unterschiedliche Nutzungszwecke und in verschiedenen Designs zu erzeugen, werden verschiedenste Bearbeitungs- oder Veredelungsprozesse durchgeführt, zu denen Bleichen, Färben oder Drucken gehören. Da hierfür eine große Zahl von Chemikalien eingesetzt wird, kann diese Produktionsstufe für die Beschäftigten und die Umwelt zu besonderen Belastungen führen.

In Indien bearbeiten mehr als 5.000 Textilveredelungsbetriebe gewebte oder gewirkte Stoffe (vgl. CITI 2013b: 7). Auch dieser Sektor wird dominiert von kleinen Betrieben, die nicht-integriert arbeiten (vgl. Chellasamy / Sumathi 2006: 6). Die wenigen integrierten Betriebe führen auch andere Verarbeitungsschritte wie Weben oder Spinnen aus. Sie machten im Jahr 2004 jedoch nur ca. 3 % der gesamten Produktion aus. Einer Schätzung des indischen Textilministeriums zufolge waren im März 2011 in der Veredelung von Textilien rund 440.000 Personen beschäftigt (vgl. Textile Commissioner 2012).

In Gujarat konzentrieren sich die Textilveredelungsbetriebe vor allem auf zwei Cluster: Surat im Süden und Jetpur im Westen Gujarats. Diese werden durch den Auf- und Ausbau von Sonderwirtschaftszonen speziell gefördert. Ca. 400 Textilveredelungsbetriebe sind in der Textilstadt bzw. -region in Surat, im Süden Gujarats, angesiedelt. Dort werden täglich 25 Mio. Meter

Stoff veredelt (vgl. SGTPA 2015). Das zweite Zentrum für die Textilveredelung in Gujarat, Jetpur, liegt im Westen Gujarats. Dort arbeiten ca. 40.000 Beschäftigte in insgesamt 515 Betrieben und bearbeiten im Siebdruck vor allem Saris, Kangas und Kitangas (afrikanische Bekleidung), die auch exportiert werden. Die Liste der berufsbedingten Erkrankungen der Beschäftigten ist lang, die Produktionsmethoden sind oft veraltet, Abwässer gelangen ungereinigt in die Umgebung (vgl. Mehta o.J.: 2).

Aber nicht nur in diesen Clustern, sondern auch verteilt im ganzen Bundesstaat sind kleine Färbereien und andere Textilveredelungsbetriebe in Betrieb (s. Fotos). Sie bearbeiten im Auftrag von Großhändlern die gelieferten Stoffe. Einerseits sind sie beschäftigungsintensiv, andererseits bieten sie kaum Schutzmaßnahmen für die Umwelt oder für die Beschäftigten, die mit Chemikalien arbeiten müssen und die Gefahren oft nicht kennen.



Färberei in Indien, Fotos: Gertraud Gauer-Süß

► 2.6 Die Konfektionierung

Um aus Stoffen - Geweben wie Maschenwaren - fertige Kleidungsstücke oder Gebrauchstextilien herzustellen, erfolgen bis zum versandfertigen Zustand einige grundlegende Arbeitsschritte, die dem Bekleidungs- oder Konfektionierungssektor zugeordnet sind. Dazu gehören das Zuschneiden der Einzelteile, ihr Zusammennähen zum fertigen Kleidungsstück oder Textil, ggf. das Einnähen von Waschzetteln bzw. Markenetiketten, aber auch dekorative Arbeiten wie Sticken, Aufnähen von Pailletten, Perlen, Anfügen von Spitzen, Bordüren, Kordeln etc.. Auch Waschen, Trocknen, Bügeln, Zusammenlegen, Verpacken und die Qualitätskontrolle sind Arbeitsschritte in der Konfektionierung. Dabei können alle Arbeitsschritte in einem Betrieb erfolgen, genauso können einzelne Schritte jedoch auch an Subunternehmen oder in die Heimarbeit ausgelagert werden. Diese Auslagerung ist gängige Praxis (vgl. Global March 2010: 7).

Die indische Konfektion kann ihre Vorprodukte fast vollständig im Inland beziehen. Nur etwa 5 % müssen importiert werden. Wie bei der Weberei sind auch in der Konfektion die Klein- und Kleinstbetriebe von größter Bedeutung. Sie haben einen Marktanteil von etwa 75 %. Räumlich sind die meisten Hersteller in Textilcluster gruppiert, von denen, unterstützt von der Regierung, in ganz Indien etwa 20 bedeutende existieren. Insgesamt gibt es bisher 40 Textilparks, doch die Regierung hat Ende 2012 mehr als 20 weitere genehmigt, die über das Schema für Integrierte Textilparks (SITP) aufgebaut werden sollen (vgl. GTAI 2013).



Frau beim Sticken, Foto: Petra Welzel

Nach Angaben des Branchenverbandes CITI waren im Jahr 2012 über 100.000, meist kleine Betriebe in der Konfektion aktiv. Sie produzierten 10 Mrd. Kleidungsstücke. Die CITI geht von einem deutlichen Wachstum der Produktion aus: für 2017 ist eine Produktion von 17 Mrd. und für 2020 von 20 Mrd. Kleidungsstücken prognostiziert. Einer Schätzung des indischen Textilministeriums zufolge waren im März 2011 in der Bekleidungsproduktion rund 11,22 Mio. Personen beschäftigt (vgl. Textile Commissioner 2012).

Nach Angaben der Fair Wear Foundation sind nur 7 % der ArbeiterInnen des indischen Bekleidungssektors in Gewerkschaften organisiert und eine noch geringere Zahl profitiert von kollektiven Lohnverhandlungen (vgl. FWF 2012a: 19). Drohungen gegen Gewerkschaftsmitglieder oder ArbeiterInnen, die Gewerkschaften gründen oder ihnen beitreten wollen, sind nicht selten (vgl. SLD 2012: 17f.).

In Gujarat existieren neben den kleinen Betrieben seit den frühen 1990er Jahren auch große, integrierte Betriebe, die auch die Bekleidungsproduktion umfassen. Die Firma Arvind ist dafür das prominenteste Beispiel. Mit mehr als 20.000 Beschäftigten und aufgeteilt in zahlreiche Tochterfirmen ist Arvind in der Entkernung, Spinnerei, Weben und Stricken, in der Veredelung sowie in der Konfektionierung tätig. Bereits 1931 in Ahmedabad gegründet, erlebte die Firma wie viele andere in den 1980er Jahren die starke Konkurrenz des Powerloom-Sektors, konnte diese aber – anders als viele der in den 1980er Jahren in Konkurs gegangenen Textilfabriken – durch den Beginn der Produktion von Jeansstoffen für den Export überstehen. Heute gehört Arvind mit jährlich mehr als 7 Mio. Jeans zu den größten Jeansherstellern der Welt (vgl. Arvind 2014).

In Gujarat gibt es aber auch Bekleidungsproduktion in Heimarbeit. Diese wird von Frauen geleistet, die z.B. in Ahmedabad Saristoffe oder andere Bekleidungsstoffe mit Stickereien und / oder Perlen verzieren. Die Arbeit findet oft in engen Räumlichkeiten statt. Lange monotone Arbeit in gebeugter Körperhaltung und bei häufig schlechten Lichtverhältnissen beeinträchtigt die Gesundheit vieler Heimarbeiterinnen. Die Frauen-Gewerkschaft SEWA organisiert diese Heimarbeiterinnen, setzt sich für ihre Interessen ein, unterstützt die Gründung von Kooperativen und vermittelt günstige Kredite sowie Schulungen (vgl. SEWA 2009).

3 Arbeitsbedingungen in Entkernungsfabriken in Gujarat

Die Entkernung der Rohbaumwolle ist ein in Deutschland relativ unbekannter Verarbeitungsschritt in der Baumwollproduktion. Sie erfolgt in der Regel in geographischer Nähe zu den Anbaugebieten, weshalb die wichtigen Baumwollanbauregionen auch die Gebiete sind, in denen die Entkernungsfabriken konzentriert sind. In den letzten Jahren wurden mehrere Studien zu sozialen Missständen in indischen Entkernungsfabriken veröffentlicht (vgl. Patel 2011; Prayas 2012; Prayas

o.J.). Wie sich die zum Teil extrem prekären Arbeitsbedingungen seitdem entwickelt haben, wurde für diese Studie an vier Fallbeispielen in Gujarat untersucht. Der indische SÜDWIND-Partner „PRAYAS Center for Labour Research and Action“ führte im November 2014 eine Befragung von Beschäftigten aus vier Entkernungsfabriken durch und wertete diese in einem Bericht aus, dessen Ergebnisse im Folgenden zusammengefasst werden (vgl. PRAYAS 2015).

► 3.1 Die Fallbeispiele

Die Studie beruht auf Recherchen in vier Entkernungsfabriken, deren Namen hier zwar nicht genannt werden, SÜDWIND aber bekannt sind. Die Regionen, in denen die Fabriken angesiedelt sind, zeigt Abb. 1. Drei Fabriken liegen in Nord-Gujarat, zwei davon in der Stadt Kadi – mit mehr als 100 Entkernungsfabriken die „Hauptstadt“ der Baumwoll-Entkernung in Gujarat. Die vierte Fabrik liegt in der Region Saurashtra südwestlich der Millionenstadt Ahmedabad, in der sich der Entkernungssektor erst seit Neuestem ansiedelt. Von den vier untersuchten Fabriken gehört eine zu den GOTS-zertifizierten Betrieben (s. Kap. 4). Diese produziert nach eigenen Angaben auch Baumwolle für den Fairen Handel sowie für die Better Cotton Initiative (BCI).

Insgesamt wurden mit 34 Beschäftigten der vier Fabriken Interviews geführt und Fragebögen ausgefüllt, deren Struktur sich an den ILO-Normen orientiert. In drei der vier untersuchten Fabriken wurden die Interviews außerhalb des Fabrikgeländes geführt. In einer Fabrik mussten die Fragebögen in Anwesenheit des Managements ausgefüllt werden. Die Informationen wurden später bei einem Besuch bei den Arbeitenden zu Hause überprüft. Zusätzlich zu den Einzelinterviews vertieften zwei Gruppendiskussionen mit Beschäftigten aus drei der untersuchten Betriebe die Thematik.

Abb. 1: Karte: Gujarat mit eingezeichneten Fabriken A-D



Baumwollfabrik in Gujarat,
Foto: Gertraud Gauer-Süß

► 3.2 Der Entkernungsprozess

Als im Jahr 1794 Eli Whitney die Entkernungsmaschine („gin“) zur maschinellen Trennung der Fasern von den Baumwollsamens erfand, revolutionierte dies die Baumwollverarbeitung (vgl. Patel 2011: 11). Nach mehreren technologischen Weiterentwicklungen unterscheidet man heute zwei grundlegende Technologien der Entkernung: Bei der Walzenentkernung („roller gin“) trennen zwei rotierende Walzen die Fasern von den Samen. Diese Technologie geht auf eine handbetriebene Technik zurück, die bereits in antiken Zeiten in Indien erfunden wurde (vgl. Estur /Gergely 2010: 10). Bei der Sägeentkernung („saw gin“) stehen für den

Entkernungsprozess Messer zur Verfügung, von denen entweder eins unbeweglich und eins beweglich oder (seit den späten 1950er Jahren) beide rotierend sind. Während sich die Walzenentkernung vor allem für die qualitativ hochwertige langstapelige (= langfaserig) Baumwolle eignet, wird die Sägeentkernung vor allem für kurzfasrige Baumwolle, aber auch für mittel- und langstapelige Baumwolle niedriger Qualität verwendet (vgl. ebd.). Die Sägeentechnologie ist zwar effizienter als die Walzentechnologie, dafür schont letztere die Fasern mehr und ergibt deshalb eine höhere Faserqualität (vgl. Estur/Gergely 2010: 46).

► 3.3 Die Struktur der Entkernungsindustrie

Die Entkernungsindustrie in Indien hat nicht nur eine lange Vergangenheit, sondern gehört auch zu einem bedeutenden Sektor der indischen Wirtschaft: Als eine der ersten Produktionsstufen der Textilverarbeitung ist sie Teil des historisch ersten Industriezweigs, der in Indien aufgebaut wurde. Die Entkernungsindustrie Gujarats ist von kleinen und mittleren Unternehmen geprägt, von denen bis vor kurzem nur die wenigsten sowohl das Entkernen als auch das Pressen der Ballen vornahmen. Auch Reinigungsmaschinen, die den Verschmutzungsgrad der Baumwollfasern reduzierten (Blätter etc.), waren nur selten vorhanden, weswegen indische Baumwollfasern nur schwer mit international gehandelter Baumwolle konkurrieren konnten (vgl. Patel 2011: 11f.). Aufgrund der hohen Bedeutung der Textilbranche für den Export, aber auch für das Angebot an Arbeitsplätzen, leistet der indische Staat Unterstützung zur Modernisierung des Sektors, u.a. in Form von Subventionen für die Modernisierung der Entkernungsfabriken.

Da Gujarat der bedeutendste Baumwollproduzent innerhalb Indiens ist, ist es auch ein Hauptzentrum der Baumwollentkernungsindustrie. Ende 2014 gab es 762 aktive Entkernungsfabriken, die nicht nur die Baumwolle aus Gujarat entkernen, sondern auch Baumwolle aus anderen Bundesstaaten wie Maharashtra. Tabelle 4 bietet eine Übersicht der regionalen Verteilung der Baumwollentkernungsfabriken innerhalb Gujarats.

Tabelle 4: Liste der Baumwollentkernungsfabriken in Gujarat

Nr.	Distrikt	Anzahl Fabriken
1	Ahmedabad	77
2	Patan	27
3	Mehsana	137
4	Vadodara	40
5	Sabarkantha	33
6	Amreli	28
7	Bhavnagar	47
8	Junagadh	92
9	Rajkot	144
10	Bharuch	24
11	Surendranagar	72
12	Andere Distrikte	41
	Summe	762

Quelle: Directorate of Industrial Safety and Health, Gujarat nach PRAYAS 2015

In der immer noch stark vom Kastenwesen geprägten Gesellschaft Indiens stammen die Besitzer der Entkernungsfabriken in Gujarat vor allem aus der Kaste bzw. Gemeinschaft der Patel. Die Patel-Kaste ist zahlenmäßig in Gujarat sehr groß und eine Sub-Kaste der Kaste / Gruppe von Landbesitzern, die als kleine, mittlere oder große Landbesitzer überall in Indien einen Großteil des landwirtschaftlich nutzbaren Landes besitzen. Daher stammt ihr großer politischer, gesellschaftlicher und ökonomischer Einfluss, obwohl sie innerhalb des Kastensystems eine eher niedrige Kaste sind. Die Tätigkeit der Patels als Unternehmer im Entkernungssektor ist auf den landwirtschaftsnahen Charakter dieser Industrie zurückzuführen. Zugleich spiegelt sich hierin eine

Diversifizierung der Patels, die heute nicht mehr nur Landbesitzer bzw. Bauern sind, sondern auch Fabrikanten. Viele sind zudem ins Ausland gegangen. Entkernungsfabriken sind oft Gemeinschaftsunternehmen mehrerer Patel-Familien. Zu diesen gehören zwei der vier hier vorgestellten Fabriken.

Die von den Entkernungsfabriken produzierte Baumwolle wird zu einem erheblichen Anteil exportiert. Indien ist eine der größten Baumwoll-exportierenden Nationen mit Exporten in über 50 Länder. Der Export von Baumwolle ist in den letzten Jahrzehnten gestiegen. Baumwolle wird hauptsächlich in Länder Süd-Asiens und China exportiert.

► 3.4 Beschäftigte und Arbeitsprozesse

Es gibt keine verlässlichen Daten zur Zahl der Beschäftigten in den Entkernungsfabriken Gujarats. Offizielle Verzeichnisse stellen keine ausreichende Grundlage dar, weil viele Beschäftigte informell sind, d.h. nicht in offiziellen Verzeichnissen, Dienstplänen etc. auftauchen. Nimmt man aber an, dass die kleinste Fabrik mit zehn bis zwölf Entkernungsmaschinen („charkhas“) bei 50-60 Beschäftigten produziert und die größeren mit 36-40 Entkernungsmaschinen bei 125-130 Arbeitenden und unter Berücksichtigung, dass 70 % der Fabriken klein und 30 % groß sind, kann man von einer Zahl von ungefähr 55.000 Beschäftigten ausgehen, einer ausgesprochen großen ArbeitnehmerInnenschaft.

Die Arbeit in den Entkernungsfabriken besteht aus drei Hauptprozessen:

1. Entladen der LKWs und Verteilung / Vermischung der Rohbaumwolle auf der Lagerfläche der Fabrik,
2. Tätigkeit an der Entkernungsmaschine und
3. Tätigkeit an der Pressmaschine und Abtransport der gepressten Baumwollballen.

Die von den Fasern getrennten Baumwollsamens werden zur Ölgewinnung zu einer Ölmühle transportiert. In vielen Fällen ist die Ölmühle aber auch Teil der Entkernungsfabrik. Jeder Arbeitsschritt wird von einer anderen ethnischen Gruppe geleistet.

Entladen der LKWs

Die Rohbaumwolle wird auf LKWs in die Fabriken transportiert. Die LKWs werden entladen, die Rohbaumwolle wird auf dem Lagerplatz gemischt (z.B.

um Qualitäts- und Farbunterschiede zu beheben) und dann von Fließbändern in die Fabrikhalle transportiert, in der die Entkernungsmaschinen stehen.

Diesen Arbeitsprozess übernehmen vor allem Beschäftigte aus dem knapp 2.000 km entfernten Bundesstaat Bihar in Nord-Indien. Fast alle Arbeitende gehören zur Gruppe der Dalits, wie die Kevat oder Paswan. Diese Arbeit wird ausschließlich von Männern, manchmal auch von männlichen Jugendlichen, geleistet.



Rohbaumwolle auf dem Fabrikgelände, Foto: Sabine Ferenschild

Bedienung der Entkernungsmaschinen

Das ist der wichtigste Arbeitsprozess in der Fabrik. Jeder Beschäftigte bedient drei bis vier Entkernungsmaschinen und sorgt dafür, dass die Zufuhr der Rohbaumwolle und die Abfuhr der Baumwollfasern, Samen und Kapselreste ohne Störung verlaufen und entstehende Probleme schnell behoben werden.

Die Beschäftigten sind entweder ortsansässig aus den umliegenden Dörfern oder MigrantInnen von der Dalit-Bevölkerung Süd-Rajasthans oder West-Madhya Pradeshs. Die Beschäftigten sind überwiegend sehr jung, entweder noch Jugendliche oder junge Erwachsene. Manchmal sind auch ältere Menschen, die sonst nirgends eine Anstellung finden, hier beschäftigt. In diesem Prozess sind auch viele Frauen angestellt.

Im indischen Mindestlohngesetz wird diese Tätigkeit als ungelernt klassifiziert.



Arbeit an der Entkernungsmaschine,
Foto: Gertraud Gauer-Süß

Mechaniker

Jede Fabrik hat auch eine Anzahl von Mechanikern. Diese technisch qualifizierten Angestellten sind für das reibungslose Funktionieren der Maschinen verantwortlich. Diese Beschäftigten wurden entweder technisch ausgebildet oder sie brachten sich das nötige Wissen selbst bei. Die meisten Beschäftigten aus dieser Gruppe kommen aus dem nordindischen Staat Uttar Pradesh. Sie sind wiederum alle männlich.

Im indischen Mindestlohngesetz wird diese Tätigkeit als gelernt klassifiziert.

Pressen der Baumwollfasern

Nach der Entkernung der Baumwolle wird sie maschinell zu Ballen gepresst. Die Ballen werden aus der Fabrik auf ein offenes Gelände gebracht, wo sie für den Abtransport auf LKWs geladen werden. Das wird hauptsächlich von Arbeitern aus der Marwar-Region in West-Rajasthan ausgeführt. In diesem Prozess sind keine weiblichen Arbeiterinnen beschäftigt. Die Arbeiter gehören zur Kaste der Bisnoi, einer höheren Kaste, die auch eigenes Land besitzt.

Im indischen Mindestlohngesetz wird diese Tätigkeit als angelernt klassifiziert.



Gepresste Baumwolle nach der Entkernung
Foto: Petra Welzel

Aufsicht

Das Aufsichtspersonal kontrolliert und beaufsichtigt alle Arbeitsprozesse. Es werden meistens ortsansässige Beschäftigte für diese Aufgabe angeworben.

Im indischen Mindestlohngesetz wird diese Tätigkeit als gelernt klassifiziert.

Überträgt man die Klassifizierung der verschiedenen Tätigkeiten auf eine der untersuchten Entkernungsfabriken (Fabrik C) bedeutet dies, dass 72 % der Beschäftigten ungelernt, 9 % angelernt und 19 % als gelernt eingestuft werden.

► 3.5 Überblick zum Arbeitsrecht

Die zwei wichtigsten arbeitsrechtlichen Regelungen in Indien sind das ‚Gesetz zur Industriebeschäftigung‘ („Industrial Employment (Standing Orders) Act 1946“) und das ‚Gesetz zur Regelung von Arbeitskonflikten‘ („Industrial Disputes Act 1947“). Jedoch finden beide Gesetze für die Mehrzahl der Beschäftigten in den Entkernungsfabriken keine Anwendung, da die Beschäftigten sog. ‚VertragsarbeiterInnen‘, also keine permanent Beschäftigten in fester Anstellung sind. Das Beschäftigungsverhältnis der Mehrzahl der Beschäftigten in den Entkernungsfabriken wird deshalb vor allem durch das ‚Gesetz zur Vertragsarbeit‘ („Contract Labour Act“) geregelt. Da außerdem die Mehrzahl der Beschäftigten aus anderen Bundesstaaten kommen, also saisonale MigrantInnen sind, findet eine Variante des Vertragsarbeitsrechts Anwendung, das ‚Gesetz für Arbeitsmigration zwischen indischen Bundesstaaten‘ („Inter State Migrant Workmen Act 1979“). Zusätzlich gibt es eine weitere Anzahl von Arbeitsgesetzen von allgemeiner Natur und mit universeller Gültigkeit. Die wichtigsten Arbeitsgesetze sind weiter unten kurz zusammengefasst. Spezifische Verletzungen dieser Arbeitsgesetze werden nach den Studienergebnissen aufgezeigt.

Die Entkernungsfabriken produzieren nur einige Monate im Jahr, da Baumwolle nicht das ganze Jahr über verfügbar ist. Lediglich die Ölmühlen, die Baumwollsaatöl produzieren und zum Teil von Entkernungsfabriken betrieben werden oder deren Schwesterunternehmen sind, produzieren durchgängig. Ihre Beschäftigten werden deshalb als permanent Beschäftigte vom ‚Gesetz zur Sozialversicherung Beschäftigter‘ („Employment Social Insurance Scheme Act“) abgedeckt, Entkernungsfabriken hingegen nur vom „Factories Act“.

Das Fabrikgesetz („Factories Act“) beinhaltet Grundrechte zu Gesundheit und Sicherheit der Arbeitenden. Weitere wichtige Vorschriften sind die Beschränkung der Arbeitszeit (acht Stunden pro Tag und 48 Stunden in der Woche), Beschränkung der Überstunden (max. zwölf Stunden pro Woche und 50 Stunden im Quartal), die Vorschrift der Stundenlohnverdopplung bei Überstunden, ein wöchentlicher arbeitsfreier Tag, Arbeitsausweise, Anwesenheitskarten, Urlaubskarten, bezahlter Urlaub etc..

Das Mindestlohngesetz („Minimum Wages Act“) regelt den Mindestlohn, der für einen gewöhnlichen Acht-Stunden-Tag zu bezahlen ist. Das indische Mindestlohnsystem ist hoch komplex, nach Beschäftigungsart,

Neben dem nationalen Arbeitsrecht hat Indien vier Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ratifiziert:

- C 029 Übereinkommen zur Zwangsarbeit (1930)
- C 100 Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (1951)
- C 105 Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit (1957)
- C 111 Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958)

Indien hat folgende vier Kernarbeitsnormen nicht ratifiziert:

- C 087 Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (1948)
- C 098 Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen (1949)
- C 138 Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (1973)
- C 182 Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999)

Bildungsgrad und Region ausdifferenziert. Für Tätigkeiten in der Landwirtschaft und andere Tätigkeiten, für die kein spezifischer Mindestlohn festgelegt wurde, gilt ein allgemeiner Mindestlohn.

Die Entkernungsindustrie unterliegt einer spezifischen Mindestlohnregelung: Der aktuell zu zahlende Mindestlohn liegt bei 276 Rupien (3,58 Euro⁵) pro Tag für ungelernete, 284 Rupien (3,69 Euro) für angelernte und 293 Rupien (3,80 Euro) für gelernte Arbeitende in städtischen Regionen. Für die restlichen Gebiete gelten seit dem 26.12.2014 für ungelernete und angelernte Tätigkeiten die gleichen Lohnhöhen wie in den städtischen Gebieten (zuvor 229 Rupien (2,97 Euro) bzw. 235 Rupien (3,05 Euro)), lediglich für gelernte Tätigkeiten liegt er mit 288 Rupien (3,74 Euro) niedriger als in den städtischen Gebieten.

Das Lohnzahlungs-Gesetz („Payment of Wages Act“) regelt den bzw. die Zeitpunkte der Lohnzahlung.

⁵ Alle Umrechnungen beruhen auf dem Wechselkurs vom 1.1.2015 nach www.oanda.com.

Das Vertragsarbeitsgesetz („Contract Labor (Abolition and Regulation) Act“) bemüht sich um den Schutz der Arbeitenden, die durch ArbeitsvermittlerInnen angeworben werden. Es versucht auch zu verhindern, dass VertragsarbeiterInnen für reguläre, nicht saisonale Arbeit eingesetzt werden.

Das Gesetz zur Arbeitsmigration zwischen indischen Bundesstaaten („The Interstate Migrant Workers (Protection and Regulation) Act“) ist ein Schutzgesetz für Beschäftigte aus anderen Bundesstaaten. Es schreibt vor, dass ArbeitsvermittlerInnen und Arbeitgeber sich registrieren lassen müssen, und beinhaltet Regelungen zu Bonuszahlungen (Reisekosten), Unterkunft und anderen Leistungen für Beschäftigte aus anderen indischen Bundesstaaten.

Das Arbeiterentschädigungsgesetz („The Workmen's Compensation Act, 1923) bezieht sich auf Arbeitsunfälle. Es beinhaltet Entschädigungssummen für verschiedene berufsbedingte Verletzungen einschließlich Tod.

Das Kinderarbeitsgesetz („Child Labor (Regulation and Prevention) Act“) regelt die Beschäftigung von Kindern in Indien. Als Kind nach dem indischen Gesetz gilt,

wer unter 14 Jahre alt ist. Das Gesetz beschränkt die Beschäftigung von Kindern in manchen Berufen und verbietet sie in anderen. Es gibt eine Liste mit Berufen, in denen die Beschäftigung von Kindern untersagt ist. Baumwollentkernung fällt unter die Liste der untersagten Berufe.

Es gibt auch aus der indischen Zivilgesellschaft vielfältige Kritik an diesem Gesetz. Die massivste Kritik gilt der niedrigen Altersgrenze für das Verbot von Kinderarbeit sowie der Regelung, welche Tätigkeiten für Kinder erlaubt sind – statt ein grundsätzliches Verbot zu implementieren.

Es gibt progressivere indische Gesetze als das Gesetz zur Kinderarbeit. Am wichtigsten sind hier das ‚Gesetz zum Jugendrecht‘ („Juvenile Justice Act“ (JJ Act)) und das ‚Gesetz zum Recht auf Bildung‘ („Right to Education Act“). Das Jugendrecht-Gesetz definiert Kindheit bis 18 Jahre. Obwohl es in Indien kein Gesetz gegen den Handel mit Kindern zum Zweck der Lohnarbeit gibt, kann das Jugendrecht-Gesetz für solche Situationen benutzt werden. Das Gesetz zum Recht auf Bildung verpflichtet den Staat sicherzustellen, dass alle Kinder unter 14 Jahren zur Schule gehen.

► 3.6 Arbeitsbedingungen in den vier untersuchten Fabriken

Die folgenden Ausführungen fassen die Ergebnisse der vier Einzeluntersuchungen zusammen. Die Übersicht auf Seite 20-21 vermittelt einen firmenspezifischen Überblick der Ergebnisse.

a) Alter, Geschlecht und soziale Stellung der Arbeitenden

In der Entkernungsindustrie arbeiten signifikant viele weibliche Beschäftigte, die üblicherweise an den Entkernungsmaschinen beschäftigt sind. Diese Arbeit benötigt nur wenig fachliche Kompetenz. Von den 34 interviewten ArbeiterInnen sind zwölf weiblich (35 %). Das Alter der Interviewten reicht von 18 bis 47 Jahren. Über ein Viertel dieser ArbeiterInnen sind Jugendliche, die ihr Alter mit 18-20 Jahren angaben.

Besonders auffällig ist, dass die Mehrzahl der Beschäftigten saisonale MigrantInnen sind. Nur Aufsichtspersonal und in manchen Fällen auch die Beschäftigten an den Entkernungsmaschinen sind ortsansässig. In den untersuchten Fabriken kam die Mehrzahl der Arbeitenden aus teils weit entfernten Bundesstaaten wie Rajasthan, Bihar, Madhya Pradesh oder Jharkhand. In

drei der vier untersuchten Fabriken sind nur 10 % der ArbeiterInnen ortsansässig. Die übrigen Beschäftigten sind saisonale MigrantInnen.

b) Arbeitszeit und Urlaub

Die Beschäftigten aller vier Fabriken berichteten von Überstunden. Die Überstunden sind durch Ausdehnung der regulären Schichten über acht Stunden tägliche Arbeitszeit hinaus Teil des speziellen Schichtsystems in der Entkernungsindustrie: Drei Fabriken arbeiten in zwei Schichten zu je zwölf Stunden – mit Schichtwechsel jeweils um acht Uhr morgens bzw. um acht Uhr abends. In der vierten Fabrik arbeiten die Beschäftigten in einer Schicht, die elf Arbeitsstunden umfasst. Allerdings ist hier das Schichtende flexibel. Wenn weitere Arbeit anfällt, haben die Beschäftigten keine Wahl als länger zu arbeiten. Diese Überstundenregelung stellt eine Verletzung von Art. 54 des Fabrikgesetzes dar, laut dem von keinem erwachsenen Beschäftigten mehr als neun Arbeitsstunden pro Tag erwartet oder verlangt werden dürfen. Zwar kann die Bundesregierung nach Art. 64 des Fabrikgesetzes Ausnahmen von Art. 54 zulassen, doch mit den im Schichtsystem or-

Fallbeispiel: Manisha aus Kadi / Gujarat

Manisha ist 18 Jahre alt und arbeitet in der Saison 2014/15 in einer der untersuchten Entkernungsfabriken (Fabrik C). Sie stammt aus einer ländlichen Familie, die in Süd-Rajasthan lebt, ist Analphabetin und unverheiratet. Sie hat vier Geschwister, drei Brüder und eine Schwester. Ihre Eltern arbeiten in der Landwirtschaft, zwei Brüder arbeiten als Bauarbeiter in Gujarat, ihre dreizehnjährige Schwester und ihr 20-jähriger Bruder sind noch in der Ausbildung. Manisha hat genau wie ihr Bruder Prakash und ihre Eltern nie eine Schule besucht, während ihr Bruder Chetan, der jetzt als Bauarbeiter arbeitet, immerhin fünf Jahre zur Schule gegangen ist.

Mit der Arbeit in der Entkernungsfabrik unterstützt Manisha ihre Familie, denn das Familieneinkommen ist nur gering. In der Entkernungsfabrik arbeitet sie im Schichtsystem, manchmal muss sie auch in der Nachtschicht arbeiten. Die Arbeit macht ihr Probleme, weil es sehr laut ist und weil sie wegen des herumfliegen-

den Baumwollstaubs manchmal Schwierigkeiten mit dem Atmen hat. Der Arbeitsplatz ist zwar beleuchtet, aber es gibt weder Trinkwasser noch Schutzkleidung wie z.B. eine Atemmaske.

Manisha lebt in einer Unterkunft, die der Fabrikbesitzer zur Verfügung stellt. Sie lebt mit manchmal zwei, manchmal fünf anderen Arbeiterinnen in einem Raum, der nur ungefähr 10 qm groß ist. Es gibt zwar Strom, aber keinen Ventilator. Kochen können die Arbeiterinnen außerhalb des Raums. Dafür erhält Manisha Öl und Holz.

Einen Tag in der Woche hat Manisha frei, dann geht sie am liebsten auf den Markt. Ihr größtes Problem ist, dass sie in der Nähe ihres Heimatortes keine Arbeit findet. Deshalb muss sie so weit weg zum Arbeiten. Und selbst in der Entkernungsfabrik findet sie nur für vier Monate Beschäftigung. Danach muss sie sich nach einer neuen Arbeit umsehen. Sie möchte nicht mehr so weit weg von zu Hause arbeiten.



Arbeiterin in der Baumwollproduktion, Foto: Gertraud Gauer-Süß



Arbeiterin in der Baumwollverarbeitung,
Foto: Gertraud Gauer-Süß

ganisierten vier Überstunden pro Tag, 24 Überstunden pro Woche und fast 300 Überstunden im Quartal liegt die Arbeitszeit in den Entkernungsfabriken erheblich über den im Fabrikgesetz geregelten Grenzen.

Das Schichtsystem wiederum widerspricht auch Art. 59 des Fabrikgesetzes, das den doppelten Lohn für jede geleistete Arbeitsstunde vorschreibt, die neun Stunden pro Tag oder 48 Stunden in der Woche überschreitet.

In zwei Fabriken berichteten die Beschäftigten von einem Ruhetag pro Woche, die zwei anderen Fabriken gewähren nur einen Ruhetag pro Monat. Der Ruhetag wird nicht entlohnt. Alle Interviewten beklagten die fehlende freie Zeit für ihre Familien.

In zwei Fabriken berichteten Beschäftigte außerdem, dass sie vom Sicherheitspersonal kontrolliert werden, wenn sie das Fabrikgelände verlassen, und sie sich dadurch in ihrer Bewegungsfreiheit eingeschränkt fühlen.

Während die Mehrzahl der Befragten nur saisonal arbeiten und damit nicht lange genug, um Anspruch auf jährlichen bezahlten Urlaub zu haben, beschäftigt eine Fabrik ihre ArbeiterInnen ganzjährig, einschließlich der Spinnerei. Auch aus dieser Fabrik wurde keine Gewährung von jährlichem, bezahltem Urlaub berichtet. Laut Art. 79 des Fabrikgesetzes haben alle Beschäftigten, die mehr als 240 Tage pro Jahr in einer Fabrik arbeiten, gesetzlichen Urlaubsanspruch in Höhe von einem Urlaubstag pro 20 Arbeitstage.

c) Kinderarbeit

Alle interviewten ArbeiterInnen waren über 18 Jahre alt. Niemand hat von Kinderarbeit in den Fabriken be-

richtet. Es war allerdings offensichtlich, dass in zwei Fabriken Jugendliche angestellt waren. In einer Fabrik gab über die Hälfte der Interviewten ihr Alter mit 18-19 Jahren an. Diese können als Grenzfälle eingeordnet werden. Dies ist vor allem in einer der Gruppendiskussionen deutlich geworden. Die Teilnehmenden schienen jünger zu sein als 18 Jahre. Da sie und ihre anwesenden ArbeitsvermittlerInnen aber wissen, dass die Beschäftigung von unter 18jährigen in Entkernungsfabriken illegal ist, geben sie ihr Alter ‚sehr vorsichtig‘ an.

d) Diskriminierung

Die Befragung der Beschäftigten ergab nur in Bezug auf Schwangerschaften einen Hinweis auf Diskriminierung: Schwangeren Frauen wurden keine gesonderten Arbeitsbedingungen oder Urlaub gewährt. Sie müssen die gleiche Arbeit wie alle anderen auch verrichten. Wenn sie um die Geburt herum aufhören zu arbeiten, müssen sie unbezahlten Urlaub nehmen.

e) Gewerkschaftsfreiheit

Es gibt keinerlei gewerkschaftliche Aktivitäten in den untersuchten Fabriken. Die Beschäftigten äußerten sehr deutlich, dass das Fabrik-Management keine Gewerkschaftsarbeit zulassen würde. Keine Fabrik verfügt über eine tarifliche Vereinbarung. In zwei der untersuchten Fabriken gab es eine Initiative zur Gewerkschaftsgründung. Dies wurde vom Management unterbunden. Einige ArbeitsvermittlerInnen versuchen jedoch weiter, Gewerkschaften zu unterstützen. Einige der InterviewpartnerInnen aus den beiden anderen Fabriken, in denen es noch keine gewerkschaftlichen Initiativen gab, sagten, dass sie eine Gewerkschaft zur Unterstützung ihrer Interessen begrüßen würden.

f) Löhne

Wie in vielen anderen Sektoren auch erweist sich die Lohnsituation in der Entkernungsindustrie als sehr problematisch: Keiner der Interviewten, die alle als ungelernete Beschäftigte arbeiteten, hat je eine Lohnabrechnung bekommen. Ihre Entlohnung liegt zwischen 150 Rupien (1,95 Euro) und 190 Rupien (2,47 Euro) am Tag. Nur von einer der Fabriken, die noch weitere Produktionsstufen als nur die Entkernung umfasst, wurden höhere Löhne berichtet. Damit liegt die Entlohnung weit

unter dem gesetzlichen Mindestlohn für ungelernete ArbeiterInnen in Gujarat, der im Jahr 2014 229 Rupien (2,97 Euro) bzw. seit Ende Dezember 2014 276 Rupien (3,58 Euro) pro Acht-Stunden-Tag beträgt (vgl. Government of Gujarat 2014: 2).

Die Löhne selbst werden entweder 14-tägig oder einmal im Monat ausgezahlt.

In keiner der vier Fabriken scheinen Prämien oder Sonderzahlungen bezahlt zu werden. Allerdings unterschieden sich hier die Auskünfte der Beschäftigten. Manche InterviewpartnerInnen gaben an, Prämien zu erhalten, während andere, die in derselben Fabrik beschäftigt waren, noch nie von Prämien gehört hatten. Ein Arbeiter gab an, dass er einmal eine Jahresprämie von 1.800 Rupien (23,37 Euro) bekommen habe. Andere berichteten, dass sie manchmal Geschenke in Form von Süßigkeiten oder Kleidern bekämen. Insgesamt scheinen die Prämienzahlungen, soweit es welche gibt, für die Beschäftigten selbst sehr undurchsichtig zu sein. Alle Befragten gaben an, dass die Löhne zu niedrig seien, um ihre Grundbedürfnisse zu decken. Sie schätzten, dass ihre Löhne zwischen 18 und 75 % höher sein müssten. Ein Interviewpartner hielt eine Erhöhung auf 500 Rupien (6,49 Euro) am Tag für notwendig.

g) Infrastruktur, Gesundheit und Sicherheit

Drei der vier Fabriken verfügen über Kantinen auf ihrem Gelände. Jedoch haben dazu nur das Management und das Aufsichtspersonal Zugang. Die ArbeiterInnen essen dort nicht.

Alle vier Fabriken entsprechen dem Fabrikgesetz Art. 19 insofern, als sie Toiletten auf dem Fabrikgelände haben. In zwei der vier Fabriken gaben die Interviewten an, Zugang zu diesen Toiletten zu haben. In den anderen zwei ist es den ArbeiterInnen nicht erlaubt, die Toiletten auf dem Fabrikgelände zu benutzen. In diesen Fabriken sind die Beschäftigten hauptsächlich saisonale MigrantInnen, die auf dem Fabrikgelände leben. Trotzdem haben sie nicht einmal in ihren Wohnquartieren Toiletten. Sie müssen ihre Notdurft in der Öffentlichkeit verrichten. In der Gruppendiskussion beschwerten sich die Arbeitenden darüber, da sie diese Situation vor erhebliche Probleme stellt.

Keine der Fabriken hielt einen Betreuungsraum für Kinder unter sechs Jahren bereit, wozu sie nach Art. 48 des Fabrikgesetzes verpflichtet sind, wenn mehr als 30 Frauen beschäftigt werden. Eine der vier untersuchten Fabriken beschäftigt mehr als 30 Frauen.

Keiner der InterviewpartnerInnen berichtete, dass eine Sicherheitsausrüstung zur Verfügung gestellt oder benutzt würde. Auch die Begehung der Fabrik, die im Zuge der Interviews vom Interviewer besucht wurde, ergab keine offensichtlichen Hinweise auf vorhandene Sicherheitsausrüstung. Unterschiedlich fielen die Antworten auf die Frage aus, ob es eine ausreichende medizinische Versorgung in den Fabriken gäbe. Manche bejahten dies, während andere verneinten. Gefragt nach der Art der medizinischen Versorgung, wurde ein Medikamentenschrank genannt.

Keiner der Interviewten hat bisher einen Unfall am Arbeitsplatz erlitten. Es wurden jedoch in drei Fabriken größere Unfälle in jüngerer Vergangenheit gemeldet. Einer davon war so schwerwiegend, dass der Arbeiter starb. Bei den beiden anderen Vorfällen zogen sich die Betroffenen so schwere Verletzungen zu, dass sie in einem Krankenhaus behandelt werden mussten. Nur im Fall des tödlichen Unfalls gab es Informationen zu Kompensationszahlungen, bei dem die Angehörigen des toten Arbeiters nach Verhandlungen die Hälfte der gesetzlich vorgeschriebenen Kompensationssumme bekamen. In den beiden anderen Fällen gab es keine Informationen zu Kompensationszahlungen, wobei das Management jedoch jeweils die Krankenhauskosten übernahm.

Die InterviewpartnerInnen litten nicht an berufsbedingten Erkrankungen und wussten auch von keiner zu berichten. Allerdings bedürfte es weiterer Untersuchungen, um die Verbreitung von Berufskrankheiten zu untersuchen, insbesondere der Byssinose. Byssinose – auch Braune-Lungen-Krankheit oder Montagsfieber genannt – ist eine berufsbedingte Lungenkrankheit, die durch die lange Belastung mit Baumwollstaub in schlecht belüfteten Arbeitsstätten verursacht wird. Abhängig von den vorherrschenden Bedingungen kann sie auch in Entkernungsfabriken auftreten. Bisher ist aber in den untersuchten Fabriken / in der Region noch kein Fall bekannt geworden, was womöglich an der hohen Fluktuation (saisonale Tätigkeit) der Beschäftigten liegt. Andere mögliche Krankheiten beziehen sich auf Atembeschwerden und Hautausschläge. Eine aktuelle Studie zu Entkernungsfabriken im Bundesstaat Maharashtra legt nahe, dass eine lange Belastung mit Baumwollstaub zu einem verringerten Lungenvermögen führt (vgl. Dube et.al. 2013).

Mit Blick auf die soziale Sicherung der Beschäftigten gab es laut Aussagen der Interviewten keine Einzahlungen in irgendeines der Sozialversicherungssysteme der Regierung.

h) Arbeitsverträge und Vertragsarbeit

Keiner der InterviewpartnerInnen hat einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit der Fabrik unterschrieben, in der sie arbeiten. Alle wurden durch sog. ArbeitsvermittlerInnen („labor contractor“) angeworben. Weder die Fabriken noch die ArbeitsvermittlerInnen sind entsprechend Art. 6 des ‚Gesetzes zur Arbeitsmigration zwischen indischen Bundesstaaten‘ registriert.⁶ Auch die nach Art. 14 zu zahlende ‚Versetzungszulage‘ in Höhe von 50 % eines Monatslohns oder mindestens 75 Rupien (0,97 Euro) hat keineR der MigrantInnen erhalten. Von Beschäftigten aus drei der vier Fabriken wurde

lediglich die Erstattung der Kosten für einen Fahrweg (entweder vom Heimatort zur Fabrik oder der Rückweg) berichtet. Art. 14 des o.g. Gesetzes verlangt aber die Zahlung von Hin- und Rückfahrt durch die ArbeitsvermittlerInnen sowie die Anrechnung der Reisezeit als Arbeitszeit.

Bedingt durch die Struktur der Vertragsarbeit haben die MigrantInnen alle keinen Zugang zum staatlichen Sozialversicherungssystem.

Sie mussten keine Gebühr zahlen, um die Anstellung zu erhalten.

► 3.7 Zusammenfassung

Die Mehrheit der Beschäftigten wird über ArbeitsvermittlerInnen in die befristete, saisonale Tätigkeit in den Arbeitsfabriken vermittelt und hat keinen Zugang zur Sozialversicherung. Es ist jedoch möglich, dass es einige fest angestellte ArbeiterInnen gibt, die Zugang zur Sozialversicherung haben. Die größten Verletzungen des Arbeitsrechts, die in der Entkernung und Pressung stattfinden, sind:

1. Alle Fabriken zwingen die Beschäftigten Überstunden zu leisten und verstoßen damit gegen die Bestimmungen des Fabrikgesetzes.
2. Die Löhne liegen unter dem gesetzlichen Mindestlohn für Acht- Stunden-Tage. Unter Berücksichti-

gung der täglichen Überstunden liegt die aktuelle Bezahlung bei nur einem Drittel der gesetzlich vorgeschriebenen Entlohnung.

3. Einfachste Sanitäreinrichtungen wie Toiletten werden in zwei der vier Fabriken nicht zur Verfügung gestellt. Laut Fabrikgesetz muss der Arbeitgeber aber die Bereitstellung von Sanitäreinrichtungen gewährleisten.
4. Keine Fabrik stellt Sicherheitsausrüstung bereit. Wenn Beschäftigte Unfälle erleiden, dies ist an den schweren Unfällen in drei der untersuchten Fabriken festzustellen, werden die Entschädigungen nicht entsprechend dem Arbeitsentschädigungsgesetz gezahlt.

Tabellarische Übersicht zu den Ergebnissen der Befragung nach Firma A-D

	A	B	C	D
Befragte	10	6	13	5
Zertifikate	GOTS, Fairtrade, BCI	keine	keine	Keine
Zahl der Beschäftigten	geschätzt 200	46	165	39
Alter der befragten Beschäftigten	19 - 40 Jahre alt	28-42	18 - 37	19 - 47
Herkunft der Beschäftigten	Rajasthan, Uttar Pradesh, Bihar, Madhya Pradesh, Jharkhand / Indien; Nepal	Gujarat, MigrantInnen aus näherer Umgebung	Rajasthan, Bihar, Uttar Pradesh, Gujarat	Rajasthan, Uttar Pradesh, Gujarat
Arbeitszeit / Zwangsarbeit	2 Schichten á 12 Stunden; alle 15 Tage bzw. alle 30 Tage ein unbezahlter Ruhetag	Schicht von sieben Uhr morgens bis sechs Uhr abends inklusive einer Stunde Mittagspause; Ausweitung der Schicht, wenn mehr Arbeit anfällt; keine Ruhetage	2 Schichten á 12 Stunden; wöchentlich ein unbezahlter Ruhetag	2 Schichten á 12 Stunden; wöchentlich ein unbezahlter Ruhetag

⁶ Die in Gujarat geltende Fassung dieses Gesetzes schreibt für jede Fabrik und jeden Arbeitsvermittler, die mehr als fünf zwischenstaatliche MigrantInnen beschäftigen, eine solche Registrierung vor (vgl. Government of Gujarat 2013).

	A	B	C	D
Kinderarbeit	keine Kinderarbeit	keine Kinderarbeit	keine Kinderarbeit, jedoch teilweise sehr junge Angestellte	keine Kinderarbeit, jedoch teilweise sehr junge Angestellte
Diskriminierung	kein bezahlter Schwangerschaftsurlaub	keine Angaben	keine Angaben	keine Angaben
Vereinigungsfreiheit	keine gewerkschaftliche Aktivität bzw. Arbeitnehmervertretung im Betrieb; keine Lohnverhandlungen	keine gewerkschaftliche Aktivität bzw. Arbeitnehmervertretung im Betrieb; keine Lohnverhandlungen	keine gewerkschaftliche Aktivität bzw. Arbeitnehmervertretung im Betrieb; keine Lohnverhandlungen	keine gewerkschaftliche Aktivität bzw. Arbeitnehmervertretung im Betrieb; keine Lohnverhandlungen
Löhne	keine Lohnabrechnungen; Löhne pro Monat 4.500 - 12.000 Rupien (58-156 Euro), pro Tag zwischen 150 - 400 Rupien (1,95- 5,20 Euro); monatliche Bezahlung der Löhne, intransparente Gewährung von Zulagen	keine Lohnabrechnungen; Tagesgehalt von 200 Rupien (2,60 Euro), wird 14-tägig ausgezahlt; keine Zulagen	keine Lohnabrechnungen; monatliches Gehalt von 4.500 - 5.000 Rupien (58-65 Euro; +5% zum Vorjahr); Erstattung der Fahrtkosten für einen Reiseweg	keine Lohnabrechnungen; Tagesgehalt von 180 Rupien (2,34 Euro), wird monatlich ausgezahlt; Zuschuss zu Fahrtkosten von 400 Rupien (5,19 Euro)
Lohnhöhe	Um Grundbedürfnisse zu decken, müssten die Löhne 20-50% höher sein, einer der Befragten sprach von 500 Rupien pro Tag	Um Grundbedürfnisse zu decken, müssten die Löhne 30% höher sein.	Um Grundbedürfnisse zu decken, müssten die Löhne 25-75% höher sein.	Um Grundbedürfnisse zu decken, müssten die Löhne 18-54% höher sein.
Gesundheit und Sicherheit	keine Sicherheitsausrüstung; Medizinschrank vorhanden; keine Kompensationszahlung der Firma nach einem Arbeitsunfall (gebrochene Hand), der im Krankenhaus behandelt werden musste	keine Sicherheitsausrüstung; Medizinschrank vorhanden; Übernahme der Krankenhauskosten bei einem Unfall, jedoch keine weiteren Kompensationszahlungen	keine Sicherheitsausrüstung; keine medizinische Versorgung; Kompensationszahlung der Firma nach tödlichem Unfall in Höhe der Hälfte der gesetzlich vorgeschriebenen Kompensation	keine Sicherheitsausrüstung; Medizinschrank vorhanden; keine Berichte von Unfällen
Berufskrankheit	keine Angaben	keine Angaben	keine Angaben	keine Angaben
Sozialversicherung	nicht vorhanden	nicht vorhanden	nicht vorhanden	nicht vorhanden
Kantine	vorhanden, wird aber nur vom Management genutzt	nicht vorhanden	vorhanden, wird aber nur vom Management genutzt	vorhanden, wird aber nur vom Management genutzt
Sauberes Trinkwasser	vorhanden und zugänglich	vorhanden und zugänglich	vorhanden und zugänglich	vorhanden und zugänglich
Toiletten	vorhanden und zugänglich (4-9)	vorhanden und zugänglich (2)	vorhanden, der Zugang dazu wird den ArbeiterInnen jedoch verwehrt	vorhanden, der Zugang dazu wird den ArbeiterInnen jedoch verwehrt
Arbeitsvertrag	keine Arbeitsverträge; Anwerbung über ArbeitsvermittlerInnen; keine Gebührenzahlung für die Vermittlung	keine Arbeitsverträge; Anwerbung über ArbeitsvermittlerInnen; keine Gebührenzahlung für die Vermittlung	keine Arbeitsverträge; Anwerbung über ArbeitsvermittlerInnen; keine Gebührenzahlung für die Vermittlung	keine Arbeitsverträge; Anwerbung über ArbeitsvermittlerInnen; keine Gebührenzahlung für die Vermittlung
Welche indischen Gesetze werden verletzt?	Mindestlohngesetz; Gesetz zur Arbeitsmigration zwischen indischen Bundesstaaten; Fabrikgesetz; Arbeiterentschädigungsgesetz	Mindestlohngesetz; Gesetz zur Arbeitsmigration zwischen indischen Bundesstaaten; Fabrikgesetz; Arbeiterentschädigungsgesetz	Mindestlohngesetz; Gesetz zur Arbeitsmigration zwischen indischen Bundesstaaten; Fabrikgesetz; Arbeiterentschädigungsgesetz	Mindestlohngesetz; Gesetz zur Arbeitsmigration zwischen indischen Bundesstaaten; Fabrikgesetz; Arbeiterentschädigungsgesetz

4 Der Global Organic Textile Standard und das Bemühen um Nachhaltigkeit und Transparenz in der Textilen Kette

Soziale und ökologische Missstände in der Textilen Kette sind allseits bekannt, die mangelnde Transparenz in der Produktionskette erschwert überprüfbare Verbesserungen – das beklagen zivilgesellschaftliche Gruppen seit langem. Insofern sind die Rechercheergebnisse von PRAYAS für den indischen Entkernungssektor nicht überraschend, auch wenn PRAYAS mit diesem Sektor einen in Deutschland eher unbekanntem Ver-

arbeitungsschritt von Baumwolltextilien in den Blick genommen hat. Überraschend ist allerdings, dass eine der untersuchten Fabriken gemäß des Global Organic Textile Standards (GOTS) zertifiziert worden ist. Dieser Standard beinhaltet anspruchsvolle ökologische Anforderungen, umfassende soziale Kriterien sowie über eine öffentlich zugängliche Datenbank eine relativ große Transparenz seiner Mitgliedsfirmen.

► 4.1 Entstehung und Struktur

Am Beginn des GOT-Standards stand das Bemühen, verschiedene Bio-Standards für Textilien zu vereinheitlichen, um mehr Transparenz zu schaffen und so der weltweit steigenden Nachfrage nach Bio-Textilien einen verlässlichen Standard zu bieten, der sowohl umwelt- wie auch sozialverantwortliche Kriterien beinhaltet.⁷ Ins Leben gerufen wurde GOTS nach langen Diskussionen schließlich durch eine im Juli 2004 unterzeichnete Vereinbarung von vier Standardorganisationen: dem ‚Internationalen Verband der Naturtextilwirtschaft‘ (IVN) aus Deutschland, der ‚Organic Trade Association‘ (OTA) aus den USA, der ‚Japan Organic Cotton Association‘ (JOCA) sowie der gemeinnützigen Stiftung ‚Soil Association‘ (SA) aus Großbritannien. Im Oktober 2006 begannen die Zertifizierungen. In den letzten Jahren wurde der GOT-Standard mehreren Revisionen unterzogen, seit März 2014 arbeitet GOTS mit der vierten Version.

Entscheidende Strukturen innerhalb von GOTS sind: (1) Der Beirat der Internationalen Arbeitsgruppe (IWG) als oberstes Entscheidungsgremium. (2) Der Technische Ausschuss, der das Qualitätssicherungssystem und den GOT-Standard weiterentwickelt. (3) Der Rat der Zertifizierer mit einer beratenden Funktion bezüglich der GOTS-Qualitätssicherung und einheitlicher Auslegung der GOTS-Kriterien. Sowohl der Rat der Zertifizierer als auch der Technische Ausschuss werden vom Technischen Direktor für GOTS geleitet. (4) Die Firma Global

Standard GmbH mit Sitz in Deutschland ist für administrative Tätigkeiten bei der Umsetzung von GOTS zuständig, im speziellen für die Qualitätssicherung und das Lizenzierungssystem. Sie ist auch Eigentümerin des GOTS-Labels, mit dem Textilien, die GOT-Standards erfüllen, beworben werden können.

Im GOTS-Zertifizierungsprozess spielen zwei Zertifikate eine Rolle: Das Betriebszertifikat (SC) bescheinigt, dass das Unternehmen im Stande ist, seine Produkte nach GOTS-Kriterien zu verarbeiten. Dadurch ist jedoch nicht bescheinigt, dass die bezogene Ware bereits GOTS-zertifiziert ist. Um dies sicherzustellen, ist ein Transaktionszertifikat (TC) nötig. Darin bestätigt der Zertifizierer des Zulieferers, dass dessen Produkte die GOT-Standards erfüllen. Ein Endprodukt kann nur dann das GOTS-Label tragen, wenn nachgewiesen ist, dass alle beteiligten vorherigen Produktionsstufen ebenfalls eine GOTS-Zertifizierung besitzen. Unterschieden werden für Naturfasern die Label „made with (x %) organic“, wenn zwischen 70 – 94 % der Fasern aus kontrolliert biologischem Anbau (kbA) stammen sowie das Label „organic“, wenn mindestens 95% der Fasern aus kbA stammen. Zurzeit arbeiten 15 Zertifizierungsunternehmen für GOTS, zu diesen gehört das niederländische Unternehmen Control Union Certifications, das die Entkernungsfabrik A (s. Kap. 3) auditiert hat. Ein aufgrund eines Audits erteiltes Zertifikat muss jedes Jahr durch eine erneute Inspektion erneuert werden.

⁷ Soweit nicht anders angegeben, beruhen die Informationen in diesem Kapitel auf der GOTS-Website (vgl. GOTS 2013).

► 4.2 Aktueller Stand

Seit den ersten Vergaben im Jahr 2007 hat sich die Anzahl der GOTS-zertifizierten Unternehmen beinahe vervierfacht. Ende 2013 waren 3.085 Betriebsstätten weltweit GOTS-zertifiziert. Diese gehören wiederum zu bzw. produzieren für 1.783 Lizenznehmer(n).

Jede der in Abb. 2 angeführten Unternehmen führt mindestens einen Schritt in der Textilkette aus. Da GOTS Produktionsprozesse zertifiziert und nicht Unternehmen, kann ein integriertes Unternehmen sowohl jeden von ihm durchgeführten Prozess (z.B. Entkernen und Spinnen) zertifizieren lassen als auch nur einzelne Prozesse (z.B. Entkernen oder Spinnen). Deshalb ist neben der Zahl der zertifizierten Unternehmen auch die Aufschlüsselung der zertifizierten Produktionsprozesse interessant.

Knapp ein Drittel aller GOTS-zertifizierten Unternehmen stammen aus Indien, das sind 578 Unternehmen von 1.811 in der Datenbank enthaltenen Unternehmen insgesamt (Stand: 20.03.2015). Bei den zertifizierten Arbeitsprozessen liegt der Anteil indischer GOTS-zertifizierter Unternehmen in den meisten Bereichen ebenfalls bei einem Drittel. Im Entkernungssektor liegt er mit fast zwei Dritteln am höchsten.

In Gujarat sind insgesamt 35 Unternehmen GOTS-zertifiziert, von diesen sind sieben im Entkernungsprozess tätig, wie Tabelle 5 zeigt.⁸

Tabelle 5: GOTS-zertifizierte Produktionsprozesse in Gujarat (absolut)

	Anzahl
Handel	30
Export	32
Import	2
Entkernung	7
Spinnen	12
Weben	8
Stricken	2
Färben	9
Konfektionierung	7
Druck	7
Fabrikation	9
Nassverarbeitung	10
andere Verarbeitung	17

Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage der GOTS Datenbank

Abb. 2: Verteilung GOTS-zertifizierter Unternehmen im Jahr 2013

3085 GOTS-zertifizierte Unternehmen von 1783 Lizenznehmern in 62 Ländern (2012: 3016 Unternehmen in 62 Ländern)

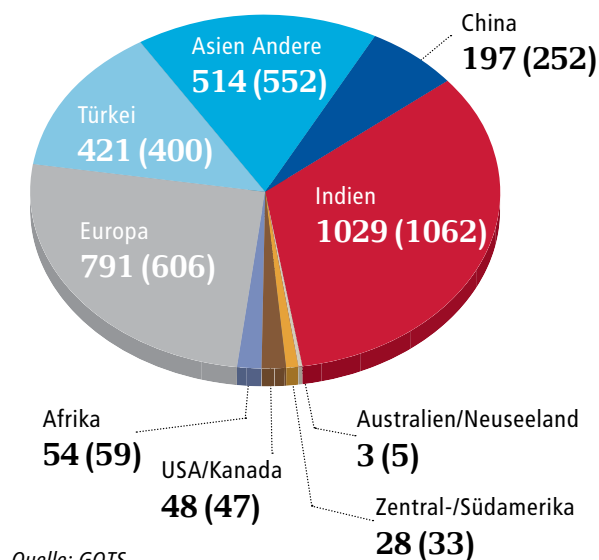
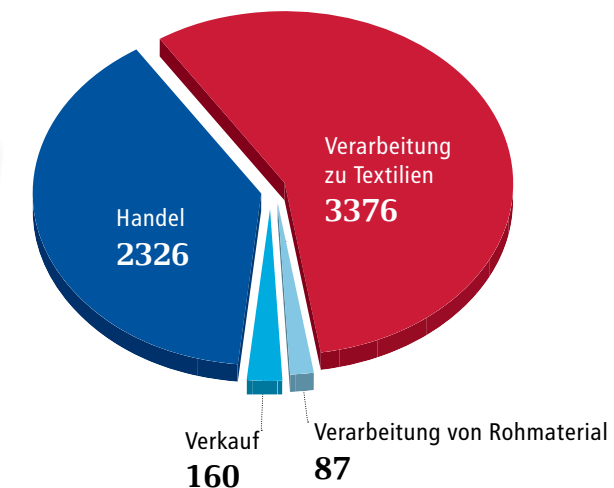


Abb. 3: Anteil GOTS-zertifizierter Produktionsprozesse



Quelle: Eigene Darstellung nach GOTS-Datenbank (Abruf am 06.03.2015)

Handel= Export, Import, Handel; Verkauf= Verkauf im Mail-Order, Verkauf im Einzelhandel; Verarbeitung von Rohmaterial= Entkernung, Verarbeitung der Ernte; Verarbeitung zu Textilien= Färben, Konfektionierung, Stricken, Fabrikation, Druck, andere Verarbeitung, Spinnen, Weben, Nassverarbeitung

⁸ Der Zugriff auf die Datenbank erfolgte am 06.03.2015.

► 4.3 Der Standard

Der GOT-Standard beinhaltet sowohl ökologische als auch soziale Standards. Im ökologischen Bereich liegt zwar die Kernkompetenz von GOTS, wegen des arbeitsbezogenen Charakters dieser Studie soll dieser hier dennoch nicht weiter betrachtet werden. Die im GOTS-System enthaltenen Sozialstandards basieren auf den GOTS-Kernarbeitsnormen der ILO (Internationale

Arbeitsorganisation). Um die dauerhafte Erfüllung der Sozialstandards sicherzustellen, müssen die Unternehmen ein soziales Managementsystem vorweisen, durch das sie die Einhaltung der Sozialstandards garantieren. Die Übersicht in Tabelle 6 zeigt, dass die Mehrheit der relevanten GOT-Standards in der untersuchten, GOTS-zertifizierten Fabrik missachtet werden.

Tabelle 6: GOTS-Sozialstandards in der untersuchten Fabrik A

GOT-Standard	Fabrik A
1. Verbot von Zwangs- und Sklavenarbeit	12-Stunden-Schichtsystem 
2. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	Kein Betriebsrat vorhanden, nicht explizit verboten 
3. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz: Schutzausrüstung muss zur Verfügung gestellt werden / Zugang zu saubereren Toiletten und Trinkwasser muss gewährt werden	Keine Schutzausrüstung Medizinschrank vorhanden Toiletten vorhanden und zugänglich Trinkwasser vorhanden und zugänglich 
4. Verbot von Kinderarbeit	Keine Kinderarbeit im Betrieb 
5. Mindestlöhne als Untergrenze (für regulären Arbeitstag; Grundbedürfnisse müssen gesichert sein; Lohnbescheinigung nötig)	Löhne unterhalb der Mindestlöhne, Keine Sicherung der Grundbedürfnisse Keine Lohnbescheinigungen 
6. Keine überlangen Arbeitszeiten (in keinem Fall regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche; ein freier Tag pro Woche; Überstunden müssen freiwillig sein und nicht mehr als 12 Stunden pro Woche betragen; Lohnaufschlag für Überstunden)	72-84 Stunden pro Woche Alle 2-4 Wochen ein unbezahlter Ruhetag Überstunden nicht freiwillig Keine Bezahlung für Überstunden 
7. Keine Diskriminierung	kein bezahlter Schwangerschaftsurlaub 
8. Reguläre Beschäftigung	Vertragsarbeit ohne Registrierung 
9. Verbot grober, inhumaner Behandlung	Keine Hinweise auf inhumane Behandlung 
10. Sozialverantwortliches Management	Keine Angaben

► 4.4 Stellungnahme GOTS

Der beschriebene Entkernungsbetrieb ist vom Zertifizierer Control Union Inspections and Certifications India Pvt. Ltd. für den Bereich Entkörnen, Handel und Export GOTS zertifiziert. Die letzte Inspektion fand am 17. und 18.11.2014 statt, die Inspektionszeit betrug 16 Stunden. Hierbei wurden auch die im GOTS definierten sozialen Mindestkriterien geprüft, wobei sich die Ergebnisse signifikant von denen des Südwind-Berichts unterscheiden. Zum Zeitpunkt der Inspektion waren 6 Arbeiter beschäftigt. Zwar war diese Inspektion im Gegensatz zum Südwind-Besuch nicht in der Hochsaison, dennoch hält es der Zertifizierer aufgrund seiner Kenntnis der Größe und technischen Ausstattung des Betriebs für nicht möglich, dass zum Zeitpunkt des Besuchs von Südwind 200 Arbeiter beschäftigt gewesen sein sollen und gibt dabei zu bedenken, dass auf dem gleichen Gelände noch weitere Firmen (Baumwollsamensamen- und -ölverarbeiter) ansässig seien, denen ein Großteil der im Bericht geschätzten Arbeiterzahl angehören dürfte.

Die Ergebnisse der Inspektion stützen sich auf die Vor-Ort-Inspektion der Betriebseinheiten und -einrichtungen, Befragung des Managements und von Arbeitern und die Einsicht in Personaldokumente für den Zeitraum Oktober 2014. Neben der Anfertigung der Kontrollcheckliste wurden auch Unterlagen wie Anwesenheits- und Zeitprotokoll, Lohnprotokoll, Lohnnachweis, Mindestlohnbestimmungen, Sozialversicherungsnachweis, Liste Arbeiterkomitee und Fotos zur Arbeitssicherheit kopiert bzw. angefertigt.

Im Einzelnen wurden dabei folgende abweichende Ergebnisse dokumentiert und berichtet:

- **Arbeitszeit:** Diese betrug im Oktober je 8 Stunden pro Tag in einer Schicht und bei einem Tag in der Woche frei, Überstunden wurden nicht verrichtet.
- **Vereinigungsfreiheit:** Es existieren keine Abkommen mit einer Gewerkschaft, aber Arbeiter bilden ein betriebsinternes Komitee.
- **Löhne:** Grundlohn waren 270 Rupien pro Tag, bei Anwesenheit von 27 Arbeitstagen im Oktober ergaben dies 7.290 Rupien. Der staatliche Mindestlohn für diesen Arbeitsbereich liegt bei 268 Rupien pro Tag. (Arbeiter, die ausgehend von einem im Südwind-Bericht angegebenen Lohn von 4.000 Rupien pro Monat mind. 50 % höhere Löhne fordern, um Grundbedürfnisse decken zu können, würden diese Forderung bei dem gezahlten Grundlohn erfüllt sehen.)
- **Sicherheit und Gesundheit:** Vorgeschriebene Ausrüstung wie Medizinbox und Feuerlöscher sind vorhanden, Brandschutztraining wird durchgeführt.

- **Sozialversicherung:** Die Anmeldung im ‚Employers Provident Fund‘ für die sechs im Oktober beschäftigten Arbeiter liegt vor.
- **Arbeitsvertrag:** Anstellungsverträge ‚appointment orders‘ für die Arbeiter wurden eingesehen.

Fazit: Zum Zeitpunkt der Inspektion von Control Union im Oktober (auf Basis von Interviews mit Arbeitern und Management, Vor-Ort-Kontrolle, Prüfung der Dokumentennachweise) bot sich ein komplett anderes Bild des Betriebs. Bei der Befragung von Personen außerhalb von Betriebsstätten und ohne eine genaue Prüfung ihrer Zuordnung durch Verifizierung vor Ort sollten die Aussagen mit Vorsicht betrachtet werden. Dies zeigt hier z.B. die offenbar nicht zutreffende Schätzung, dass 200 Arbeiter in der Entkernungsfabrik beschäftigt seien, sehr unterschiedliche Angaben zum Einkommen und zur Anzahl vorhandener Toiletten.

Gleichwohl nehmen wir die Ergebnisse des Berichts ernst und es ist durchaus möglich, dass sich die zum Zeitpunkt der Inspektion vorgefundenen Ergebnisse einige Monate später in der Hochsaison deutlich anders darstellen. Das Arbeitsaufkommen ist – abhängig von der Erntezeit – in der Entkernung saisonabhängig, anders als in irgendeiner anderen nachgelagerten textilen Industrie. Diesen strukturellen Herausforderungen wird in der Branche mit Saisonkräften begegnet. Dies darf aber natürlich nicht mit Verletzungen der sozialen Mindestkriterien einhergehen. Dieses saisonbedingt erhöhte Risikopotential soll im GOTS-Zertifizierungsverfahren künftig dadurch berücksichtigt werden, dass die Inspektionen in den Entkernungsbetrieben möglichst in der Hauptarbeitssaison durchgeführt werden. Control Union, der weitaus größte GOTS-Zertifizierer hat als umgehende Maßnahme bereits bestätigt, dies entsprechend zu koordinieren. Die Situation und Bedingungen im konkreten Fall und in vergleichbaren GOTS-zertifizierten Entkernungsanlagen sollen künftig im Hinblick auf den Einsatz von Saisonarbeitern genauer untersucht werden.

Wir sehen den Südwind-Bericht daher als konstruktiven Beitrag zur Verbesserung der Arbeitssituation in der Branche.

Viele Grüße
 Marcus Bruegel
 Technical Director, Global Organic Textile Standard

bruegel@global-standard.org
 www.global-standard.org

► 4.5 Kommentar von SÜDWIND

GOTS hat zeitnah und sehr offen auf die Rechercheergebnisse zu der GOTS-zertifizierten Entkernungsfabrik in Gujarat reagiert.

Die in der GOTS-Stellungnahme beschriebenen Arbeitsbedingungen der 6 Beschäftigten in der Entkernungsfabrik stellt SÜDWIND nicht in Frage. Diese Arbeitsbedingungen entsprechen allerdings nicht denen der SaisonarbeiterInnen, die den größten Teil der Beschäftigten im Entkernungsprozess ausmachen und von denen insgesamt zehn Personen von SÜDWIND / PRAYAS am Jahresende 2014 befragt wurden. Dies betrifft die Arbeitszeiten, die Lohnhöhe, die Vertragsverhältnisse u.a.. Von den in der tabellarischen Übersicht benannten Arbeitsrechtsverletzungen hat SÜDWIND deshalb auch nach der Lektüre der Stellungnahme von GOTS nichts zurückzunehmen.

Als Grundlage für die Vergabe des Zertifikats hat GOTS die Befragung von sechs Festangestellten akzeptiert und die zentrale Gruppe der SaisonarbeiterInnen nicht berücksichtigt. Ursache dafür ist offensichtlich der Zeitpunkt des von Control Union durchgeführten Audits: hätte das Audit im Dezember oder Januar stattgefunden, wären die SaisonarbeiterInnen vor Ort gewesen. Wenn diese befragt worden wären, hätte das GOTS-Zertifikat nach den SÜDWIND vorliegenden Untersuchungsergebnissen nicht erteilt werden können.

GOTS merkt in seinem Kommentar die zu hoch geschätzte Gesamtbelegschaft durch die von SÜDWIND / PRAYAS befragten ArbeiterInnen an. Es ist möglich, dass die befragten SaisonarbeiterInnen die Gesamtzahl der Beschäftigten im Entkernungsprozess zu hoch einschätzten, das Unternehmen als Ganzes in seinen drei Produktionsprozessen (Entkernung, Ölmühle, Spinnerei) aber ca. 200 Beschäftigte hat. Als SÜDWIND im Januar 2015 das Unternehmen besuchte, auf dessen Fabrikgelände es neben der Entkernung noch eine Ölmühle und eine große Spinnerei betreibt, war rein optisch nicht zu beurteilen, welche der vielen ArbeiterInnen in welchem Sektor arbeitete. SÜDWIND hat für die Befragung aber ausschließlich Beschäftigte des Entkernungsprozesses ausgewählt und die Befragungsergebnisse beziehen sich ausschließlich auf diesen Produktionsprozess. Die Aussagekraft der Interviews bezüglich der Arbeitsbedingungen der SaisonarbeiterInnen wird nicht relativiert durch eine möglicherweise geringere Beschäftigtenzahl im Entkernungsprozess. Zu fragen ist vielmehr, warum GOTS zwar die geschätzte Beschäftigtenzahl in Zweifel zieht, aber keine konkrete Zahl nennt.

Aus der Sicht von SÜDWIND muss GOTS sicherstellen, dass

1. die GOT-Standards auch bei der Beschäftigung von SaisonarbeiterInnen umgesetzt werden.
2. Audits in Entkernungsfabriken nur in der Entkernungssaison durchgeführt werden.

5 Fazit und Empfehlungen

Die im Kapitel 3 aufgeführten Ergebnisse der PRAYAS-Recherche zeigen klar, dass Arbeitsrechtsverletzungen in den Entkernungsfabriken Gujarats sehr verbreitet sind. Die Empfehlungen von PRAYAS und SÜDWIND zielen auf drei Ebenen – die Entkernungsfabriken, die gesamte Wertschöpfungskette von Baumwolle sowie den GOT-Standard.

- Die Unfälle in Entkernungsfabriken müssen weiter reduziert, die Sicherheit muss erhöht werden. Nach wie vor ereignen sich regelmäßig Unfälle in den Entkernungsfabriken, wie an den berichteten schweren Unfällen aus drei der vier untersuchten Fabriken in jüngster Zeit deutlich wurde. Es bedarf einer anhaltenden gemeinsamen Anstrengung zur Verbesse-

rung der Sicherheit von Seiten aller Beteiligten – der Arbeitgeber, der staatlichen Behörden und der Beschäftigten.

- Es müssen weitere Anstrengungen unternommen werden, die Löhne zu erhöhen. Aktuell liegen die Löhne weit unter dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn. Der vielversprechendste, aber langfristige Weg wäre die Organisierung der Beschäftigten, sodass sie sich gemeinsam für höhere Löhne einsetzen können. Kurzfristig scheint dies nicht möglich zu sein, weshalb erstens Advocacy-Arbeit gegenüber dem Staat nötig ist und zweitens die Absatzwege in den Blick genommen werden müssen (s.u.).
- Es ist nötig, Transparenz in die Wertschöpfungskette der Baumwolle zu bringen. Bis jetzt ist es ausgesprochen schwierig, den Weg der Baumwolle nach dem Entkernungsprozess weiterzuverfolgen. Welche Baumwolle exportiert und welche im Inland weiterverarbeitet wird, ist kaum nachzuweisen. Transparenz in der Lieferkette kann dazu beitragen, prekäre Arbeitsbedingungen am Anfang der Kette mit den Bekleidungshändlern am Ende der Kette zu verbinden und diesen gegenüber Advocacy-Arbeit zu leisten.
- Die Organisierung der Beschäftigten muss vorangerieben werden. Das ist die wichtigste Aufgabe. Organisierte Arbeiterschaft kann die Verletzung von Arbeitsrechten auf verschiedenen Ebenen am besten bekämpfen. Ohne Druck von Arbeitenden wird keine politische Advocacy-Arbeit erfolgreich sein. Das ist jedoch nicht einfach.
- Gemeinsame Arbeit und Aktivitäten von Arbeitsrechtsorganisationen müssen vorangebracht werden. Die Wertschöpfungskette von Baumwolle ist lang. Viele Organisationen und AktivistInnen arbeiten auf verschiedenen Ebenen, um die Situation der Beschäftigten zu verbessern. Ihre Arbeit sollte vernetzt werden, wozu eventuell eine zentrale Koordinierung hilfreich wäre, die den gesamten Prozess überblickt und Menschen zusammenbringt, die auf und zu den verschiedenen Stufen der Wertschöpfungskette arbeiten.
- Die Arbeitsbedingungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette bedürfen weiterer Untersuchungen. Die vorliegende Untersuchung nimmt nur einen Teil der Wertschöpfungskette in Betracht – die Entkernungsfabriken. Vergleichbare Studien zu weiteren Stufen der Wertschöpfungskette, die im zweiten Kapitel dieser Studie nur skizziert wurden, wären hilfreich für die Erstellung eines Gesamtbildes der Situation der Beschäftigten im Textilsektor.
- Weitere Untersuchungen sollten auf zertifizierte Fabriken konzentriert werden, die z.B. Baumwolle für GOTS oder BCI verarbeiten. Die Tatsache, dass Entkernungsfabriken sich Standardorganisationen wie GOTS oder BCI anschließen, ist erst einmal eine gute Nachricht. Dies erhöht die Transparenz und die Möglichkeit, über Besuche nicht nur im Rahmen von Audits Einblick in die Fabriken zu erhalten. Es ist jedoch überraschend, dass die Arbeitsbedingungen in der hier untersuchten GOTS-zertifizierten Fabrik sich nur geringfügig von den anderen, konventionellen Fabriken unterscheiden. Deshalb ist eine Untersuchung der Standards selbst, eine Untersuchung weiterer zertifizierter Fabriken und Advocacy-Arbeit gegenüber den Standard-Organisationen wünschenswert, um sicherzugehen, dass Arbeitsrechte nicht nur Teil jedes Standards sind, sondern auch auf Fabrikenebene umgesetzt werden.
- GOTS sollte mit Blick auf die Arbeitsrechtsverletzungen in indischen Entkernungsfabriken die Situation in diesem Produktionsprozess gesondert untersuchen. Dass GOTS den Entkernungsprozess in sein Zertifizierungssystem aufgenommen hat, ist zu begrüßen. Allerdings unterscheidet sich dieser Sektor von den anderen Produktionsprozessen durch seinen saisonalen Charakter. Deshalb sollte GOTS sicherstellen, dass Audits ausschließlich während der Saison vorgenommen werden. Die Zertifizierungsunternehmen sollten außerdem eine spezielle arbeitsrechtliche Qualifikation im Bereich der Saison- und Wanderarbeit aufweisen bzw. in diesem Bereich geschult werden. GOTS sollte gemeinsam mit anderen Standardorganisationen wie Fairtrade, der Better Cotton Initiative und auch Cotton Made in Africa die oben vorgeschlagene vertiefte Untersuchung weiterer zertifizierter Entkernungsfabriken unterstützen.

6 Literaturverzeichnis

- Arvind (2014): History. URL: <http://www.arvind.com/heritage/history.htm> (letzter Abruf: 22.03.2015).
- Bohnsack, Almut (1981): Spinnen und Weben. Entwicklung von Technik und Arbeit im Textilgewerbe. Reinbek bei Hamburg: rowohlt.
- CCI (Corporate Catalyst India) (2014): A Brief Report on Textile Industry in India. Neu Delhi. URL: <http://www.cci.in/pdfs/surveys-reports/Textile-Industry-in-India.pdf> (letzter Abruf: 21.03.2015).
- Chellasamy, P. and Sumathi, N. (2006): Indian Textile Industry. Coimbatore. URL: <http://www.fibre2fashion.com/industry-article/DownloadManager.asp?file=indian-textile-industry&status=old&force=true> (letzter Abruf: 19.03.2015).
- CITI (Confederation of Indian Textile Industry) (2013a): Annual Report 2012-13. Mumbai. URL: http://www.citiindia.com/uploads/CITI_Annual_Report_2012-13.pdf (letzter Abruf: 21.03.2015).
- CITI (2013b): India's Textiles and Apparel Industry. Mumbai. URL: http://www.citiindia.com/pdf/Overview%20of%20TC%20sector_June%202013.pdf (letzter Abruf: 21.03.2015).
- Cotton Corporation of India Ltd. (2011): National Cotton Scenario. URL: <http://cotcorp.gov.in/national-cotton.aspx> (letzter Abruf: 21.03.2015).
- Delhi Platform (2011): Where Have all the Seasons Gone? Current Impacts of Climate Change in Gujarat. URL: <http://sanhati.com/excerpted/6718/> (letzter Abruf: 21.03.2015).
- Desai, Trushit (o.J.): Overview of the Textile Industry in Gujarat – Structure of the Industry, main Environmental Issues. URL: http://www.gpcb-kp.in/live/hrdpmp/hrdpmaster/igep/content/e48847/e57878/e59082/e59085/e59122/ENPRO_OverviewofTextInds.pdf (letzter Abruf: 22.03.2015).
- Deutsche MittelstandsNachrichten (2011): Indien pumpt Milliarden in Textilindustrie. In: Deutsche MittelstandsNachrichten 23/11, 19.06.2011. URL: <http://www.deutsche-mittelstands-nachrichten.de/2011/06/18239/> (letzter Abruf: 21.03.2015).
- Dube, Kamalesh J. et.al. (2013): Respiratory Impairment in Cotton-Ginning Workers Exposed to Cotton Dust. In: International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE) 2013, Vol. 19, No. 4, 3–12. Jalgaon. URL: http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/27505/12/12_resercha%20paper%201.pdf (letzter Abruf: 22.03.2015).
- Dun & Bradstreet India (o.J.): SME's in the Textile Industry. URL: <https://www.dnb.co.in/SMEstextile/smes.asp> (letzter Abruf: 30.03.2015).
- Estur, Gérald / Gergely, Nicolas (2010): The Economics of Roller Ginning Technology and Implications for African Cotton Sectors. In: Africa Region Working Paper Series, No. 129. Washington DC: World Bank. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/2010/06/14517502/economics-roller-ginning-technology-implications-african-cotton-sector> (letzter Abruf: 22.3.2015).
- FWF (Fair Wear Foundation) (2012a): India Country Study. URL: <http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/countrystudies/india/CSIndia2012.pdf> (letzter Abruf 20.03.2015).
- FWF (2012b): Update on FWF's Efforts to Eliminate Forced Labour in South India. URL: <http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/countrystudies/india/sumangaliFWFupdatemay2012.pdf> (letzter Abruf: 22.03.2015).
- Global March (2010): Brief Guide to Garment Manufacturing and Child Labour in the Garment Sector in India. URL: <http://globalmarch.org/sites/default/files/pub/Brief%20Guide-GarmentManufacturing&ChildLabour%20in%20GarmentSector%20in%20India.pdf> (letzter Abruf: 22.03.2015).
- GOTS (2013): Global Organic Textile Standard. Ökologie und soziale Verantwortung. URL: www.global-standard.org (letzter Abruf: 22.03.2015).
- Government of Gujarat (2014): Notification Labour and Deployment Department. Minimum Wage Act. Gandhinagar. URL: http://www.labour.gujarat.gov.in/Portal/News/136_1_MinWageNotification.pdf (letzter Abruf: 22.03.2015).

- Government of India (2013): Twelfth Five Year Plan 2012-2017. Economic Sectors, Vol. 2. Neu Delhi. URL: http://planningcommission.gov.in/plans/planrel/12thplan/pdf/12fyp_vol2.pdf (letzter Abruf: 19.03.2015).
- GTAI (2013): Indische Textilindustrie muss wettbewerbsfähiger werden. In: GTAI, 01.03.2013. URL: <http://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/maerkte,did=770418.html> (letzter Abruf: 20.03.2015)
- Gujarat Rajya Khadi Gramodyog Board (o.J.): Khadi. URL: <http://www.khadigujarat.in/khadi.html> (letzter Abruf: 20.03.2015).
- Hofer, Alfons (2000): Stoffe. Rohstoffe, Fasern, Garne und Effekte. 1.Bd., 8. vollständig überarbeitete und erweiterte Ausgabe. Frankfurt am Main: Deutscher Fachverlag.
- ICAC (International Cotton Advisory Committee) (2015): ICAC World Cotton Database. URL: <https://icac.generation10.net/> (letzter Abruf: 20.03.2015).
- INDEXTb (Industrial Extension Bureau) (2015): Textiles and Apparel. URL: http://www.gujexim.com/tradeleads_TEXTILE.htm (letzter Abruf: 22.03.2015).
- IndiaMART (2012): Govt's reformist role in textile industry. In: the Official Indiamart, 31.12.2012. URL: <http://indiamartknowledge.blogspot.de/2012/12/govts-reformist-role-in-textile-industry.html> (letzter Abruf: 24.03.2015)
- Government of Gujarat (2013): The Interstate Migrant Workmen Act Regulation of Employment and Conditions of Service, 1979 & Central Rules 1980, (Gujarat) Rules 1981. URL: <http://col.gujarat.gov.in/e-citizen-interstatemigrantact.htm> (letzter Abruf: 27.02.2015).
- ITC (International Trade Center) (2011): Cotton and Climate Change: Impacts and Options to Mitigate and Adapt. Genf. URL: <http://www.intracen.org/Cotton-and-Climate-Change-Impacts-and-options-to-mitigate-and-adapt/> (letzter Abruf: 21.03.2015).
- Kranthi, K.R. (2012): Bt-Cotton. Questions and Answers. Mumbai. URL: <http://indiagminfo.org/wp-content/uploads/2011/08/Bt-Cotton-QA-Kranthi-2012.pdf> (letzter Abruf: 21.03.2015).
- KVIC (Khadi & Village Industries Commission) (2009): Khadi – Recent Status and Future Scope. URL: <http://www.kvic.org.in/update/khadi/KHADI6.html> (letzter Abruf: 22.03.2015).
- Mehta, Rena (o.J.): Decentralized Printing Cluster of Jetpur. URL: <http://www.fibre2fashion.com/industry-article/3/299/decentralized-printing-cluster-of-jetpur1.asp> (letzter Abruf: 22.03.2015).
- Parikh, Naishadh (2013): Gujarat Textile Industry in for major Transformation. In: the Textile Magazin, 01.09.2013. URL: <http://www.indiantextilemagazine.in/industry-news/gujarat-textile-industry-major-transformation/> (letzter Abruf: 19.03.2015).
- Patel, Jagdish (2011): Horror of White Clouds: Case Studies of Accident Victims of Cotton Gins. Ahmedabad. URL: <http://clra.in/files/documents/HORROR-OF-WHITE-CLOUDS-Accidents-in-cotton-ginning-factories.pdf> (letzter Abruf: 21.03.2015).
- PRAYAS (2012): Investigating Incidence of Child Labor in Cotton Ginning Factories of Gujarat. Ahmedabad. URL: <http://www.laborrights.org/sites/default/files/publications-and-resources/Child%20Labor%20in%20Cotton%20Ginning%20Report.pdf> (letzter Abruf: 27.02.2015).
- PRAYAS (2015): Work Conditions in Cotton Ginning and Pressing Units of Gujarat. Draft Report. Ahmedabad. Unveröffentlicht.
- PRAYAS (o.J.): Safety and Health of Laborers in Cotton Ginning Industry in Gujarat. URL: <http://prayaschitto.org/safetyhl.pdf> (letzter Abruf: 22.03.2015).
- SEWA (2009): Self Employed Women's Association. URL: <http://www.sewa.org/> (letzter Abruf: 22.03.2015).
- SGTPA (South Gujarat Textile Processors Association) (2015): Surat City History. URL: <http://www.sgtpa.com/page/city-info/history.html> (letzter Abruf: 22.03.2015).
- SLD (Society for Labour and Development) (2012): Working Conditions in Garment Manufacturing and Exporting Companies in Gurgaon. Neu Delhi. URL: http://www.sldindia.org/uploads/1/1/5/1/11513584/working_conditions_in_garment_industry_in_gurn.pdf (letzter Abruf 22.03.20145).

- Textile Commissioner (2012): Employment in Textile and Allied Sectors. URL: http://txcindia.gov.in/html/employment_textile%20Mar06.htm (letzter Abruf: 22.03.2015).
- Textile Commissioner (2014a): Registration of Powerlooms and Employment. URL: <http://txcindia.gov.in/html/employment%20powerloom%20Mar06.htm> (letzter Abruf: 22.03.2015).
- Textile Commissioner (2014b): Production of Fabrics in Different Sectors. URL: <http://txcindia.gov.in/html/fabrics.pdf> (letzter Abruf: 22.03.2015).
- University of Sussex Global Studies (2013): Bonded Labour in South Asia's Textile Industry: Findings from the South Indian Powerloom Sector. Brighton. URL: http://www.capturingthegains.org/pdf/Bonded_labour_policy_brief.pdf (letzter Abruf 31.03.2014).
- Venkateswarlu, Dr. Davuluri (2003): Kinderarbeit im indischen Baumwollanbau. Die Rolle multinationaler Saatgut-Produzenten. URL: http://www.global-march.de/Studie_Kinderarbeit_Indien.pdf (letzter Abruf: 20.03.2015).
- Venkateswarlu, Davuluri (2010): Seeds of Child Labour - Signs of Hope: Child and Adult Labour in Cottonseed Production in India. URL: <http://www.dol.gov/ilab/submissions/pdf/20100601.pdf> (letzter Abruf: 20.03.2015).
- Venkateswarlu, Davuluri / Kalle, Jacob (2012): Wages of Inequality. Wage Discrimination and Underpayment in Hybrid Seed Production in India. URL: <http://www.indianet.nl/pdf/WagesOfInequality.pdf> (letzter Abruf: 20.03.2015).

Bitte schicken Sie mir:

- Publikation (Titel eintragen)
-
- Exemplare des SÜDWIND-Faltblatts (Anzahl):
- Informationen zur Stiftung SÜDWIND
- Einen aktuellen Jahresbericht
- Eine Publikationsliste
- Bitte setzen Sie mich auf den Verteiler für den Newsletter und weitere Informationen.

Meine E-Mail-Adresse:

.....

Schicken Sie das Material an folgende Adresse:

Name, Vorname

Ggf. Institution

Straße, Haus-Nr.

PLZ, Ort

Datum, Unterschrift

Bitte hier abtrennen und an SÜDWIND senden oder faxen.

Mitmachen!

Wir leben von der Unterstützung unserer Mitglieder und FördererInnen. Setzen Sie sich mit SÜDWIND für wirtschaftliche, soziale und ökologische Gerechtigkeit weltweit ein. Wir möchten unabhängig bleiben, auch unbequeme Fragen stellen und nicht nur einfache Antworten geben. Bitte helfen Sie uns dabei.

Über unsere Veröffentlichungen erhalten Sie Anregungen dazu, was Sie selbst im alltäglichen Leben tun können, um sich gegen Armut und Ungleichheit einzusetzen. Wir bieten einen Einblick in aktuelle Forschungsergebnisse und berichten über die Arbeit von SÜDWIND mit zusätzlichen Hintergrundinformationen. Mit Hilfe unserer Stiftung SÜDWIND wird die Arbeit von SÜDWIND aus den Zinserträgen des Stiftungsvermögens gefördert. Die Stiftung legt ihr Geld nach strengen ethischen und ökologischen Kriterien an.

Unsere Mitglieder und Förderer haben die Möglichkeit, die Arbeit von SÜDWIND mit zu gestalten. So tragen wir Themen und Forderungen im Namen unserer Mitglieder in Netzwerke, Gesellschaft und Politik.

Machen Sie mit!

Arbeitsrechtsverletzungen in indischen Entkernungsfabriken

Ja, ich möchte Mitglied bei SÜDWIND e.V. werden!

Vorname, Name

E-Mail

Lastschriftinzug Überweisung Rechnung

Die Abbuchung soll erfolgen

vierteljährlich halbjährlich jährlich

Der Mindestbeitrag beträgt für Privatpersonen jährlich 70 €.

70 100 140 210 anderer Beitrag

Der Mindestbeitrag beträgt für Institutionen jährlich 250 €.

250 500 anderer Beitrag

Der Mindestbeitrag beträgt für Fördermitglieder jährlich 25 €.

..... anderer Beitrag

Sie erhalten in Kürze eine schriftliche Bestätigung Ihrer Mitgliedschaft. Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung.

Ort, Datum Unterschrift(en)

WC 13027

SEPA-Lastschriftmandat (SEPA Direct Debit Mandate)
für SEPA-Basis-Lastschriftverfahren/for SEPA Core Direct Debit Scheme

Name und Anschrift des Zahlungsempfängers (Gläubiger)
SÜDWIND e.V. · Kaiserstraße 201 · 53113 Bonn

Gläubiger-Identifikationsnummer (CI/Creditor Identifier)
DE27ZZZ00000033336

Mandatsreferenz
wird nachgereicht

SEPA-Lastschriftmandat

Ich/Wir ermächtige(n) SÜDWIND e.V. Zahlungen von meinem/unserem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise(n) ich/wir mein/unser Kreditinstitut an, die von SÜDWIND e.V. auf mein/unser Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann/Wir können innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem/unserem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Kontoinhaber (Vorname, Name)

Straße, Hausnummer

PLZ, Ort

Kreditinstitut BIC

IBAN

Ort, Datum Unterschrift(en)

SÜDWIND e.V.
Kaiserstraße 201
53113 Bonn

Tel.: +49 (0) 228-76 36 98-0
info@suedwind-institut.de
www.suedwind-institut.de

IBAN DE45 3506 0190 0000 9988 77
BIC GENODED1DKD
Umsatzsteuer: DE169920897

Harte Arbeit für weiche Fasern

Arbeitsrechtsverletzungen in indischen Entkernungsfabriken

Überlange Arbeitszeiten, niedrige Löhne, fehlende Arbeitsverträge - diese Missstände treten in der gesamten textilen Kette auf. Die vorliegende Studie untersucht die Arbeitsbedingungen in indischen Entkernungsfabriken, in denen die Rohbaumwolle zu Baumwollfasern verarbeitet wird. Auf der Grundlage einer Befragung von Beschäftigten aus vier Entkernungsfabriken im indischen Bundesstaat Gujarat, die vom SÜDWIND-Partner PRAYAS Ende 2014 durchgeführt wurde, entsteht ein beklemmendes Bild der Arbeitswelt in der Baumwollproduktion.

Die vorliegende Studie wird von PRAYAS und SÜDWIND gemeinsam herausgegeben und ist ein Beitrag zur Arbeitsgruppe BaumwollePlus der Kampagne für Saubere Kleidung, die sukzessive arbeitsbezogene Missstände auf den verschiedenen Stufen der textilen Kette untersuchen und Ansätze zu ihrer Behebung aufzeigen will.

Bezug:
SÜDWIND e.V. – Institut für
Ökonomie und Ökumene
Preis: 5,00 Euro
Ab 10 Exemplaren: 3,00 Euro
(zuzüglich Versandkosten)



SÜDWIND e.V.
Kaiserstraße 201
53113 Bonn

Tel.: +49 (0) 228-76 36 98-0
info@suedwind-institut.de
www.suedwind-institut.de

IBAN DE45 3506 0190 0000 9988 77
BIC GENODED1DKD
Umsatzsteuer: DE169920897