



Make in India

*Untersuchung zu Arbeitsbedingungen in
westindischen Textilbetrieben*



Impressum

Bonn, Juni 2016

Herausgeber:

Deutsche Kommission Justitia et Pax
Kaiserstr. 161
53113 Bonn
Tel.: +49 (0)228-103-336
justitia-et-pax@dbk.de
www.justitia-et-pax.de

PRAYAS Center for Labour Research
and Action
www.prayaschittor.org

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

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:

Näherinnen in einer Textilfabrik in
Ahmedabad/ Gujarat/ Indien,
Foto: Atul Derolia (PRAYAS/ver.di)

Für den Inhalt dieser Publikation sind
allein SÜDWIND e.V, PRAYAS und die
Deutsche Kommission Justitia et Pax
verantwortlich. Die hier dargestellten
Positionen geben nicht den Standpunkt
von Engagement Global gGmbH und dem
Bundesministerium für wirtschaftliche
Zusammenarbeit und Entwicklung
wieder.

Inhalt

1	Einführung	3
	Auswahl der Firmen und Methode der Untersuchung	4
	Themen, Struktur und Durchführung der Interviews	4
2	Überblick über Arbeitsbedingungen in zertifizierten Textilbetrieben in Gujarat	6
2.1	Alter, Geschlecht und sozialer Status der Beschäftigten	7
2.2	Zwangsarbeit und Einschränkung der Bewegungsfreiheit	9
2.3	Kinderarbeit	9
2.4	Diskriminierung	10
2.5	Vereinigungsfreiheit	10
2.6	Löhne	13
2.7	Arbeitszeit	15
2.8	Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	16
2.9	Arbeitsverträge und Vertragsarbeit	17
3	Rechtlicher Rahmen	18
	Fabrikgesetz	18
	Gesetz zur Vertragsarbeit	18
	Gesetz zur Arbeitsmigration zwischen indischen Bundesstaaten	19
	Mindestlohn-Gesetz	19
	Bombay-Gesetz zu Industriebeziehungen	19
4	Zusammenfassung und Empfehlungen	20
5	Anhang	22
5.1	Firmenportraits	22
	Raja Ginning Industries, Kadi (Betrieb 1)	22
	Vaibhav Laxmi Industries, Kadi (Betrieb 2)	23
	Milan Ginning Pressing Pvt. Ltd., Limbdi (Betrieb 3)	23
	Bhavani Cotspin Ginning, Dhrangadhra (Betrieb 4)	24
	Patel Cotton Industries Limited, Dhrangadhra (Betrieb 5)	25
	Narendra Cotton Ginning and Pressing Pvt Co Ltd, Rajkot (Betrieb 6)	25
	Omax Cotspin Pvt. Ltd, Dhrangadhra (Betrieb 7)	26
	Aura Herbal Textiles Ltd., Ahmedabad (Betrieb 8)	26
	Arvind limited in Ahmedabad (Betrieb 9) und Kalol (Betrieb 10)	26
5.2	Glossar	28
5.3	Quellenverzeichnis	29

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.

Gefördert von ENGAGEMENT GLOBAL
im Auftrag des



Gefördert durch:



Abkürzungsverzeichnis

AFWA	Asia Floor Wage Alliance / asiatische Grundlohn Kampagne	k.A.	keine Angabe
AGCGA	All Gujarat Cotton Ginners Association / Verband der Entkernungsunternehmen Gujarats	PW	permanent workers / unbefristet Beschäftigte
BMP	Better Management Practice / australisches Umweltprogramm im Baumwollanbau	SAI	Social Accountability International / Standardinitiative Internationale Soziale Verantwortung
CCI	Cotton Corporation of India / indische Baumwollgesellschaft	SLD	Society for Labour and Development / Gesellschaft für Arbeit und Entwicklung (indische Nichtregierungsorganisation)
ESI	Employee State Insurance / staatliche Beschäftigtenversicherung	TCM	Technology Mission on Cotton / indisches Programm zur Technologisierung in der Baumwollproduktion
GOTS	Global Organic Textile Standard / globaler ökologischer Textilstandard	TLA	Textile Labour Association / Vereinigung der TextilarbeiterInnen
ILO	international Labour Organisation / Internationale Arbeitsorganisation	UN	United Nations / Vereinte Nationen
IP	InterviewpartnerIn	USDA	United States Department of Agriculture / Landwirtschaftsministerium der USA

1 Einführung

In der Saison 2014/15 führten SÜDWIND und PRAYAS eine Recherche zu den Arbeitsbedingungen in vier indischen Entkernungsfabriken durch. Die Recherche ergab zahlreiche Arbeitsrechtsverletzungen, die in der Studie „Harte Arbeit für weiche Fasern“ aus dem Frühjahr 2015 dokumentiert sind (vgl. Ferenschild / Katiyar 2015). Da eine der untersuchten Entkernungsfabriken über ein Zertifikat des Global Organic Textile Standard (GOTS) verfügte und außerdem laut eigenen Angaben Fairtrade-Handelspartner war, sorgten die schlechten Arbeitsbedingungen in dieser Fabrik für Irritationen: Sowohl GOTS wie auch Fairtrade stehen für anspruchsvolle Standardinitiativen (s. Glossar), die zum einen dazu beitragen, dass der Weg der Baumwolle entlang der Wertschöpfungskette nachverfolgt werden kann. Zum anderen werden beide Standards mit guten ökologischen und sozialen Produktionsbedingungen assoziiert. Dass dies nicht unbedingt für die Verarbeitungsstufe der Baumwollentkernung gelten muss, darauf gaben die Untersuchungsergebnisse aus der oben genannten Studie einen Hinweis.

Um aber festzustellen, ob SÜDWIND und PRAYAS lediglich auf einen Einzelfall gestoßen waren oder ob hier ein strukturelles Problem vorliegt, das weitere zertifizierte Betriebe und eventuell auch weitere Verarbeitungsstufen betrifft, beschlossen beide Organisationen, mit Unterstützung der Deutschen Kommission Justitia et Pax, eine weitere Befragung von möglichst 100 Beschäftigten aus insgesamt zehn zertifizierten Betrieben entlang der Textilien Kette durchzuführen.



Baumwolle auf dem Gelände einer Entkernungsfabrik, Foto: Gertraud Gauer-Süß

Auswahl der Firmen und Methode der Untersuchung

Die Auswahl der zu untersuchenden Firmen erfolgte auf der Grundlage einer breiten Internetrecherche, zu der Datenbanken und Websites verschiedener Standardinitiativen, Unternehmen und Verbände herangezogen wurden. Aus dieser Recherche wurde eine Liste von Firmen zusammengestellt, die im Textilsektor in Gujarat/Indien produzieren. Aus dieser Gesamtliste trafen SÜDWIND, Justitia et Pax und PRAYAS dann eine Auswahl von Firmen, die auf mehreren Kriterien beruhte:

- **Verarbeitungsstufe:** Die Entkernung sollte im Mittelpunkt stehen; nach Möglichkeit sollten aber auch Firmen aus den weiteren Verarbeitungsstufen (Spinnen, Weben, Färben, Konfektionieren) in die Untersuchung integriert werden.
- **Einbindung in globale Lieferketten und Standardsysteme:** Firmen, die laut eigenen Angaben internationale KundInnen haben und/ oder in globale Standardsysteme eingebunden sind, wurden bevorzugt ausgewählt.
- **Region:** Firmen, die innerhalb Gujarats in Regionen angesiedelt sind, in denen ein vertrauensvoller Zugang zu den Beschäftigten möglich erschien, wurden bevorzugt ausgewählt.



Arbeiterin an den Entkernungsmaschinen,
Foto: Berndt Hinzmann

Aus den so herausgefilterten Unternehmen wählte PRAYAS die zehn Firmen aus, bei denen ein Kontaktaufbau zu den Beschäftigten möglich war. Auf der Grundlage eines gemeinsam entwickelten Fragebogens, der sich an relevanten ILO-Konventionen orientiert, interviewte PRAYAS die Beschäftigten „off-site“, d.h. unabhängig vom Arbeitsplatz bzw. Firmengelände und ohne Wissen der ArbeitgeberInnen. Die Befragungen fanden im Zeitraum November und Dezember 2015 statt. Notwendige Klärungen erfolgten im Januar 2016.

Themen, Struktur und Durchführung der Interviews

Der Fragebogen, der für die Durchführung der Interviews verwendet wurde, basiert auf international breit akzeptierten ILO-Übereinkommen. Indien hat (bisher) vier der acht Kernarbeitsnormen (Nr. 29, 100, 105 und 111) ratifiziert, drei der vier sogenannten Governance- oder Steuerungskonventionen (Nr. 81, 122 und 144) und 43 der 177 technischen Konventionen, wovon vor allem die Übereinkommen Nr. 1, 5 und 14 für diese Untersuchung relevant sind (vgl. ILO 2012: o.p.). Strukturiert wurde der Fragebogen nach folgenden Themenbereichen:

1. **Allgemeine Informationen:** zu den Befragten (Alter, Geschlecht, Familienstand, Herkunft) und zu den Betrieben (u.a. Name und Adresse, Umsatz, KundInnen, Anzahl der Beschäftigten, Gewerkschaft etc.);
2. **Verbot von Zwangsarbeit:** Vier Fragen zu ILO-Übereinkommen Nr. 29 und 105;
3. **Verbot von Kinderarbeit:** Sechs Fragen zu ILO-Übereinkommen Nr. 138 (von Indien nicht ratifiziert, aber als Kernarbeitsnorm für alle verbindlich) und Nr. 5;
4. **Verbot von Diskriminierung am Arbeitsplatz:** Fünf Fragen zu ILO-Übereinkommen Nr. 100 und 111;
5. **Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen:** Vier Fragen zu ILO-Übereinkommen Nr. 87 und 98 (von Indien nicht ratifiziert, aber als Kernarbeitsnormen für alle verbindlich);
6. **Existenzsichernde Löhne:** Acht Fragen zu ILO-Übereinkommen Nr. 26 und 131 (von Indien nicht ratifiziert, aber im indischen Mindestlohn-Gesetz und im Fabrikgesetz geregelt);
7. **Arbeitszeit:** Fünf Fragen zu ILO-Übereinkommen Nr. 1 und Nr. 14;
8. **Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz:** Acht Fragen zu ILO-Übereinkommen Nr. 155 (von Indien nicht ratifiziert, aber u.a. im indischen Fabrikgesetz geregelt);
9. **Arbeitsvertragsverhältnisse:** Sieben Fragen zu den Vertragsverhältnissen, die noch nicht in einem ILO-Übereinkommen geregelt sind, aber u.a. im indischen Gesetz zur Vertragsarbeit und im Verhaltenskodex der Kampagne für Saubere Kleidung (vgl. Kampagne für Saubere Kleidung 1998: 5).



In einer modernen Spinnerei, Foto: Berndt Hinzmann

Von Indien ratifizierte ILO-Konventionen

KERNARBEITSNORMEN

- Nr. 29 Übereinkommen über Zwangs- und Pflichtarbeit, 1930
- Nr. 100 Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951
- Nr. 105 Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957
- Nr. 111 Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958

STEUERUNGSKONVENTIONEN

- Nr. 81 Übereinkommen über die Arbeitsaufsicht in Gewerbe und Handel, 1947
- Nr. 122 Übereinkommen über die Beschäftigungspolitik, 1964
- Nr. 144 Übereinkommen über dreigliedrige Beratungen zur Förderung der Durchführung internationaler Arbeitsnormen, 1976

TECHNISCHE KONVENTIONEN

- Nr. 1 Übereinkommen über die Begrenzung der Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben auf acht Stunden täglich und 48 Stunden wöchentlich, 1919
- Nr. 5 Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung von Kindern zur gewerblichen Arbeit, 1919
- Nr. 14 Übereinkommen über den wöchentlichen Ruhetag in gewerblichen Betrieben, 1921

Quelle: ILO 2012

Insgesamt 101 Fragebögen wurden vollständig ausgefüllt. In einigen Fällen versuchten die UntersucherInnen, formellen Kontakt zum Management aufzubauen. Dies war aber in keinem Fall erfolgreich. In Ergänzung zu den individuellen Interviews

- organisierte PRAYAS zwei Gruppendiskussionen mit Beschäftigten aus insgesamt fünf der untersuchten Betriebe,
- führten PRAYAS und SÜDWIND eine Literaturrecherche zur Erlangung relevanter Hintergrundinformationen durch,
- leitete PRAYAS eine Schulungsmaßnahme für Personen, die Audits nach dem GOT-Standard durchführen. Die Inhalte und Diskussionen dieser Schulung sind zwar vertraulich, aber sie vermittelten PRAYAS eine andere Perspektive auf den Zertifizierungsprozess und waren deshalb sehr hilfreich auch für die Erstellung dieser Studie.

Aus den insgesamt 101 Interviews mit Beschäftigten erstellte PRAYAS zehn firmenspezifische Berichte sowie eine Zusammenfassung der Ergebnisse unter dem Titel „Researching Labour Conditions in Textile Units affiliated with Global Organic Textile Standard in Cotton Value Chain in Gujarat“. Diese Berichte sowie die gemeinsamen Schlussfolgerungen bzw. Empfehlungen der HerausgeberInnen werden in dieser Studie vorgestellt.



Gruppendiskussion mit ArbeiterInnen aus einer Entkernungsfabrik und Spinnerei in Dhrangadhra, Foto: PRAYAS



2 Überblick über Arbeitsbedingungen in zertifizierten Textilbetrieben in Gujarat

Zu den insgesamt zehn für diese Studie untersuchten Unternehmen gehörten sechs Betriebe, die sowohl die Entkernung wie auch die Garnherstellung umfassten, eine reine Spinnerei, ein Konfektionsbetrieb sowie zwei Betriebe eines großen integrierten Textil- und Bekleidungsunternehmens (s. Firmenporträts im Anhang). Dass alle untersuchten Entkernungsbetriebe auch eine eigene Garnherstellung aufgebaut haben, scheint ein Resultat der Textilpolitik des Bundesstaates Gujarat zu sein, der genau diese Strategie durch Subventionen fördert (vgl. Ferenschild / Katiyar 2015: 6). Fünf der untersuchten Entkernungsbetriebe haben die Garnherstellung unter demselben Firmendach aufgebaut, eine Entkernungsfabrik gründete für die Garnherstellung einen separaten Betrieb. Tabelle 1 listet die untersuchten Betriebe, die jeweilige Verarbeitungsstufe, die Region, die Anzahl der InterviewpartnerInnen sowie den Sektor, in dem diese beschäftigt sind, auf.

Der Kontaktaufbau zu den Beschäftigten hat sich als sehr schwierig erwiesen. Während PRAYAS in Kadi (Betrieb 1 und 2) auf vorhandene Kontakte mit Beschäftigten und ArbeitsvermittlerInnen zurückgreifen konnte, musste der Kontakt in den anderen Regionen erst neu aufgebaut werden. Dafür nahm PRAYAS die Hilfe lokaler AktivistInnen in Anspruch, die Gespräche an den

Wohnorten der Beschäftigten in den Abendstunden ermöglichten. Der große Anteil an SaisonarbeiterInnen, deren Unterkunft auf dem Fabrikgelände liegt, wurde ebenfalls jenseits der Fabrik kontaktiert, zum Beispiel beim Einkaufen in lokalen Geschäften. Die Interviews wurden dann u.a. in Teeläden durchgeführt.

Gemeinsames Thema aller Interviews war die Angst der Beschäftigten, offen über ihre Situation zu sprechen. Sie hatten Sorge, dass das Management von ihrem Gespräch mit Außenstehenden über ihre Arbeitssituation erfährt und sie deshalb ihre Beschäftigung verlieren. Es war einiges an Überzeugungsarbeit nötig, um ihnen zu versichern, dass die Untersuchung ihnen nicht schaden werde. Dennoch haben viele ein Interview verweigert. Das ist der Hauptgrund, warum das ursprüngliche Ziel, je zehn Beschäftigte aus zehn Firmen zu befragen, nicht erreicht wurde – auch wenn insgesamt mehr als 100 Interviews geführt wurden (s. Tabelle 1).

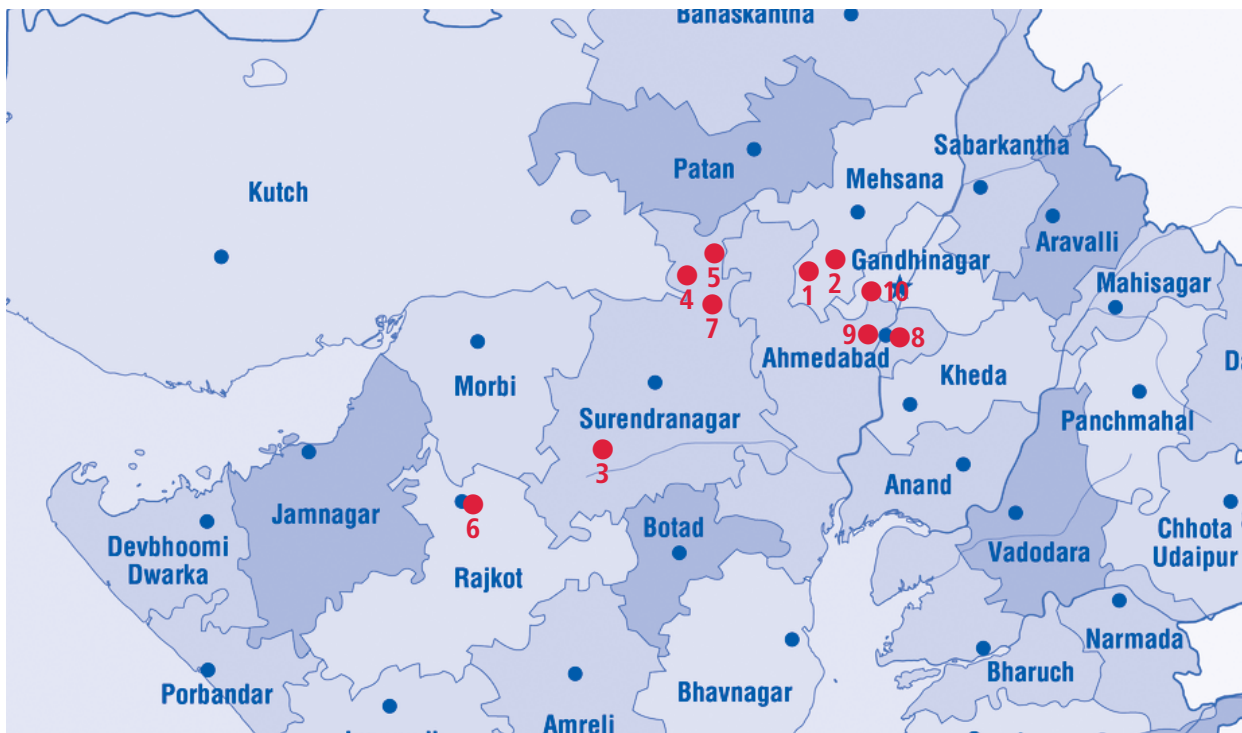
Die regionale Verteilung der untersuchten Betriebe zeigt Abbildung 1. Die Betriebe liegen verteilt über das zentrale nördliche Gujarat und Saurashtra und decken damit das zentrale Gebiet der Baumwollverarbeitung in Gujarat ab.

Tabelle 1: Betriebe und InterviewpartnerInnen

Nr.	Betrieb	Produktionsstufe	Ort	Beschäftigungssektor der IP*	Zahl der Interviews
1	Raja Ginning Industries	Entkernung, Garnherstellung	Kadi	Entkernung	20
2	Vaibhav Laxmi Industries	Entkernung, Garnherstellung	Kadi	Entkernung	12
3	Milan Ginning and Pressing	Entkernung, Garnherstellung	Limbdi	Entkernung	6
4	Bhavani Cotspin	Entkernung, Garnherstellung	Dharangadhra	Entkernung	12
5	Patel Cotton Industries	Entkernung	Dharangadhra	Entkernung	9
6	Narendra Cotton Ginning and Pressing	Entkernung, Garnherstellung	Rajkot	Garnherstellung	10
7	Omax Cotspin Pvt Ltd.	Garnherstellung	Dharangadhra	Garnherstellung	2
8	Aura Herbal Textiles Ltd.	Färben, Konfektion	Ahmedabad	Alle Produktionsschritte	10
9	Arvind Limited	Integrierter Betrieb	Ahmedabad	Alle Produktionsschritte	9
10	Arvind Limited	Integrierter Betrieb	Santej, Kalol	Alle Produktionsschritte	11
Gesamt					101

* IP = InterviewpartnerInnen

Abb. 1: Regionale Verteilung der untersuchten Betriebe in Gujarat



Quelle: Eigene Darstellung, Karte von Maximilian Dörrbecker (Chumwa) - Eigenes Werk, using this map, CC BY-SA 3.0, <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=29717364>

- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Raja Industries, Kadi 2. Vaibhav Laxmi, Kadi 3. Milan Ginning, Limbdi 4. Bhavani Cotspin Ginning, Dhrangadhra 5. Patel Cotton Industries, Dhrangadhra | <ol style="list-style-type: none"> 6. Narendra Cotton Ginning and Pressing, Rajkot 7. Omax Cotspin, Dhrangadhra 8. Aura Herbal Textiles, Ahmedabad 9. Arvind, Ahmedabad 10. Arvind, Kalol |
|--|--|

Entlang der Struktur des Fragebogens, der den Interviews zugrunde lag, fassen die folgenden Ausführungen die Ergebnisse aus der Befragung der 101 InterviewpartnerInnen sowie der zwei Gruppendiskussionen

zusammen. Die tabellarische Übersicht, mit der jeder Abschnitt (ab Kap. 2.2) schließt, vermittelt jeweils einen firmenspezifischen Einblick in die Antworten der Beschäftigten.

► 2.1 Alter, Geschlecht und sozialer Status der Beschäftigten

Die Textilverarbeitung hat eine sehr junge Belegschaft. Ein Drittel aller Beschäftigten ist 21 Jahre alt oder jünger. Fast zwei Drittel sind 30 Jahre alt oder jünger. Neben diesem Altersprofil charakterisiert die InterviewpartnerInnen sowie den Sektor, dass die Mehrheit der Beschäftigten befristet beschäftigt ist, über ArbeitsvermittlerInnen als sog. VertragsarbeiterInnen angestellt wird und zugleich ein großer Teil aus saisonalen ArbeitsmigrantInnen besteht (vgl. zur Vertragsarbeit auch Ferenschild / Katiyar 2015: 15; SLD 2013: 41). Nur

in den Textil- und Bekleidungsfabriken am Ende der Verarbeitungskette sind einige permanent Beschäftigte in Festanstellung vorzufinden.

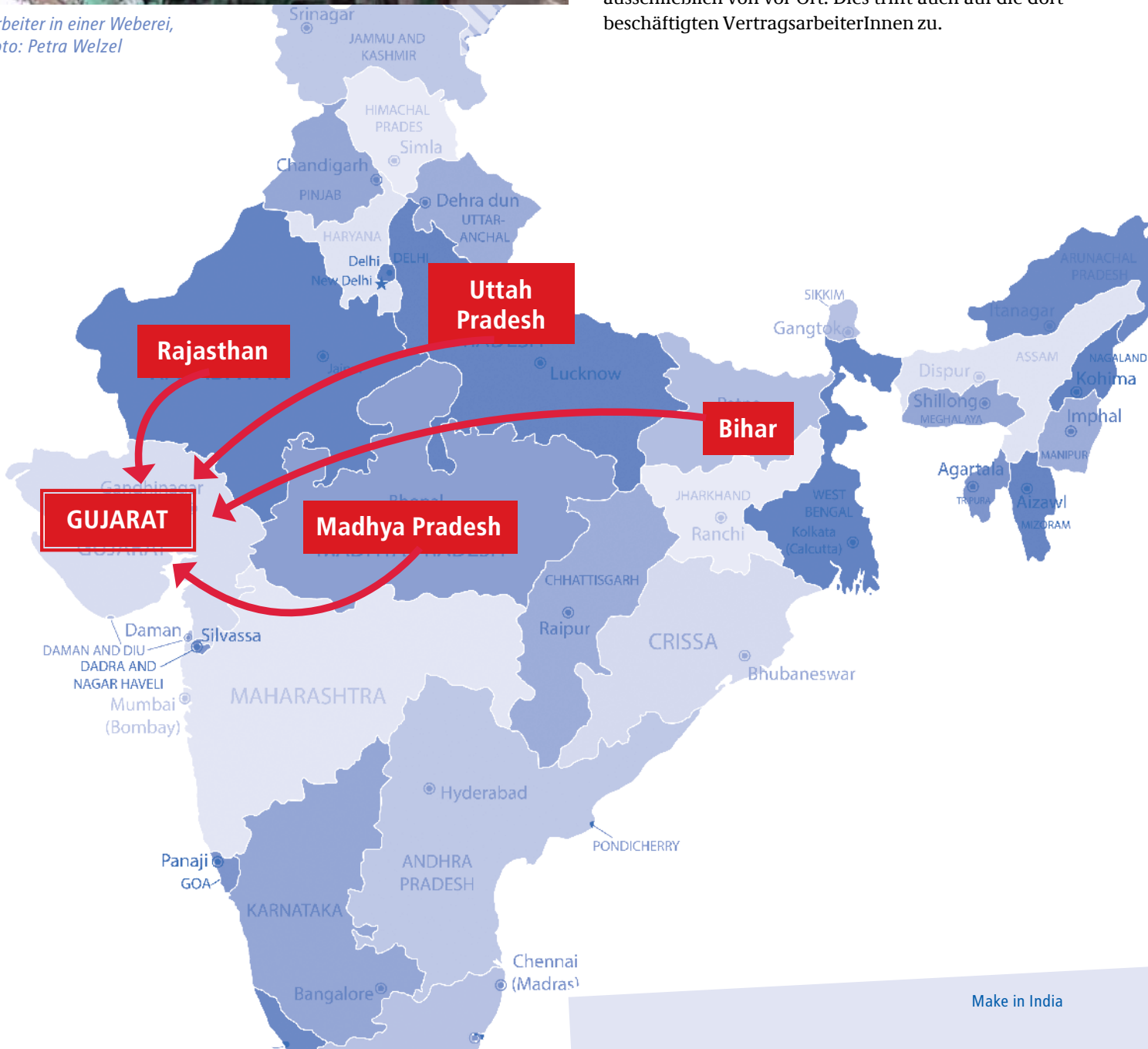
Knapp 13% der Befragten sind 18 Jahre alt oder jünger. Diese arbeiten fast alle in den zwei Entkernungsfabriken in Kadi. Die Entkernungsindustrie in dieser Region hat eine lange Tradition in der Beschäftigung sehr junger ArbeitsmigrantInnen aus den unteren Kasten.



Arbeiter in einer Weberei,
Foto: Petra Welzel

Weibliche Beschäftigte gab es in jeder der untersuchten Firmen. Ungefähr ein Drittel der Befragten waren Frauen, die in der Regel für Arbeiten angestellt werden, die als leichter gelten. In der Entkernungsindustrie ist der Anteil von Frauen hoch. Sie arbeiten normalerweise an den Entkernungsmaschinen in der sog. Charkha-Abteilung (zu den einzelnen Arbeitsprozessen s. Ferenschild / Katiyar 2015: 13f.). Diese Arbeit erfordert keine Qualifikation. Von den 34 InterviewpartnerInnen aus Entkernungsfabriken waren 12 Frauen (35%) und mehr als ein Viertel der 34 Befragten war 18-20 Jahre alt.

Saisonale ArbeitsmigrantInnen stellen einen bedeutenden Teil der befragten Beschäftigten (60%) in den Entkernungsfabriken. Nur die Aufseher und in einigen Fällen die Charkha-ArbeiterInnen waren lokale Beschäftigte. Die MigrantInnen kamen aus anderen indischen Staaten wie Rajasthan, Bihar, Madhya Pradesh und Uttar Pradesh. Nur die Befragten aus den zwei Textilfabriken und der Bekleidungsfabrik stammten ausschließlich von vor Ort. Dies trifft auch auf die dort beschäftigten VertragsarbeiterInnen zu.



Ein interessantes Ergebnis ist, dass in der Garnherstellung, die als Upgrading von den Entkernungsunternehmen aufgebaut wurde, das Beschäftigungsmuster

der Entkernung kopiert zu werden scheint. Es lässt sich dort eine Präferenz feststellen, auf befristeter Basis ArbeitsmigrantInnen und junge Personen einzustellen.

► 2.2 Zwangsarbeit und Einschränkung der Bewegungsfreiheit

Die Beschäftigten berichteten nicht von Zwangsarbeit, müssen aber Schichtsystemen folgen, die Zwangsarbeitsverhältnissen nahe kommen. Abgesehen von den Firmen 8-10 herrschten in den untersuchten Firmen 12-Stunden-Schichten. Der Tageslohn wird für eine 12-Stunden-Schicht gezahlt. Wenn die Schicht (je nach Auftrags- bzw. Rohstofflage) weniger als 12 Stunden dauert, wird der Lohn auf der Grundlage von Stundenlöhnen angepasst. In Firma 7-10 werden die gesetzlichen Überstundenregeln befolgt. Im Allgemeinen werden Überstunden vermieden, da diese höher entlohnt werden müssten als die regulären Arbeitsstunden. In Firma 9 berichteten die InterviewpartnerInnen aber, dass sie sich im Fall von Überstunden gezwungen füh-

len, diese zu leisten. Da in dieser Firma aber die Überstunden (kurz) vorher angekündigt werden (s. Tab. 9) und außerdem eine Gewerkschaft im Betrieb ist (s. Tab. 5), die eventuell in die Überstundenplanung einbezogen ist, werden diese Äußerungen der InterviewpartnerInnen in Tab. 2 nicht als „erzwungene“ Überstunden gewertet.

- **Fazit:** Die Überstundenpraxis in Firma 1-6 widerspricht dem indischen Arbeitsrecht (s. auch Kap. 3). In allen Betrieben gibt es einen Sicherheitsdienst, der die Beschäftigten beim Betreten und Verlassen des Firmengeländes überprüft. Dies wird aber nicht als Behinderung der Bewegungsfreiheit eingeschätzt.

Tabelle 2: Ergebnisse der Befragung zum Themenbereich „Zwangsarbeit“

Betrieb	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Erzwungene Überstunden	Ja*	Ja *	Ja**	Ja**	Ja	Ja*	Nein	Nein	Nein	Nein
Behinderung der Bewegungsfreiheit	Nein	Nein	Nein	Nein ***	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein

* 12-Stunden-Schicht, wenn gefordert

** 24-Stunden-Bereitschaft auf dem Firmengelände

*** Eine IP kritisierte zu viele Fragen des Wachpersonals beim Verlassen des Betriebs.

► 2.3 Kinderarbeit

Alle InterviewpartnerInnen waren über 14 Jahre alt. Niemand hat von Kinderarbeit in den Fabriken berichtet, wohl aber von Beschäftigten im Alter zwischen 15 und 18 Jahren. Insgesamt waren 13 % der Befragten zwischen 15 und 18 Jahren. Bis auf eine Person arbeiteten sie alle in den zwei Entkernungsfirmen in Kadi. Die Beschäftigung Heranwachsender im Alter von 15 bis 18 Jahren wurde auch in der Gruppendiskussion mit den Beschäftigten der beiden Firmen bestätigt. In einer dieser Diskussionen wurde auch von einem grausamen Unfall in einer weiteren Entkernungsfabrik berichtet, bei dem ein junger Arbeiter eine Hand verlor.

Altersangaben von jungen Beschäftigten müssen mit Vorsicht betrachtet werden, da Beschäftigte und ArbeitsvermittlerInnen wissen, dass die Beschäftigung von Kindern illegal ist und dementsprechend die Altersangaben anpassen. Während das indische Kinderarbeitsgesetz für Kinder unter einem Alter von 14 Jahren gilt, reguliert das Fabrikgesetz die Beschäftigung junger Menschen unter 18 Jahren.

Tabelle 3: Ergebnisse der Befragung zum Themenbereich „Kinderarbeit“

Betrieb	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
> 15 Jahre	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
15-17 Jahre	Ja*	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein

* in „normalen“ Schichten wie die Erwachsenen

► 2.4 Diskriminierung

Keiner der Befragten berichtete von Diskriminierung am Arbeitsplatz, ausgenommen im Fall schwangerer Frauen: Auch wenn in den Fabriken Frauen im gebärfähigen Alter beschäftigt waren, gab es keine Hinweise auf Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz. Arbeits-

vermittlerInnen würden keine schwangeren Frauen einstellen, so die Einschätzung der Befragten. Selbst bei den BekleidungsHerstellerInnen gab es keinen Hinweis auf die Beschäftigung schwangerer Frauen.

Tabelle 4: Ergebnisse der Befragung zum Themenbereich „Diskriminierung“

Betrieb	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Diskriminierung (von Frauen)	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja*	Nein	Nein	Nein	Nein
Beschäftigung Schwangerer	Nein	k.A.	k.A.	Nein	k.A.	k.A.	k.A.	Nein**	k.A.	k.A.

* *Interstaatliche MigrantInnen erhalten niedrigere Löhne (50 Rupien pro Tag weniger) als lokal Beschäftigte.*

** *Es wurden noch nie Schwangere eingestellt.*

k.A. – keine Angabe

► 2.5. Vereinigungsfreiheit

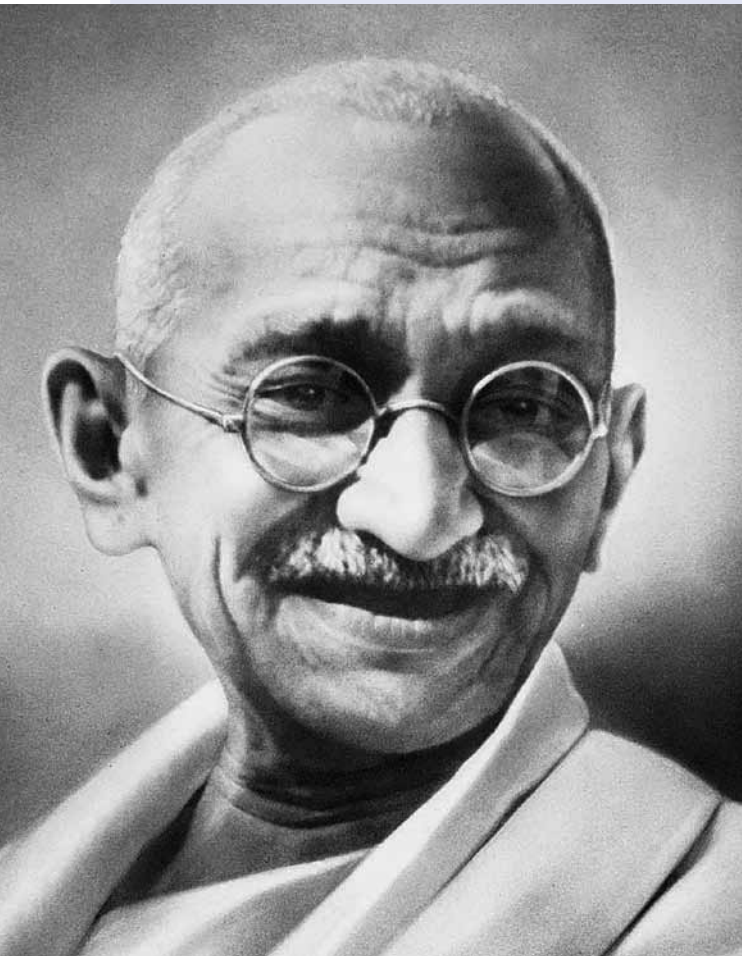
Abgesehen vom großen Textilunternehmen, das mit zwei Niederlassungen (Betrieb 9 und 10) Teil dieser Untersuchung ist, gab es in keinem der untersuchten Betriebe gewerkschaftliche Aktivitäten. Die befragten Beschäftigten waren sehr klar in ihrer Aussage, dass das jeweilige Management keinerlei Gewerkschaftsaktivität im Betrieb erlauben würde. Es existieren auch keine Tarif- oder Lohnvereinbarungen. In Kadi gab es Versuche zur Gründung einer Gewerkschaft. Dies wurde aber vom Management zurückgewiesen. Dennoch verhalten sich einige ArbeitsvermittlerInnen sehr gewerkschaftsfreundlich und nehmen an Gewerkschaftstreffen teil.

Bemühungen, die Beschäftigten in den Entkernungsfabriken zu organisieren, werden auch durch den Trend

zur Automatisierung beeinträchtigt. Die Zahl der für die Arbeit an den Entkernungsmaschinen benötigten Beschäftigten schrumpft demzufolge. Dadurch gerät auch das ‚Geschäftsmodell‘ der ArbeitsvermittlerInnen unter Druck, da sie nicht mehr so viele ArbeiterInnen vermitteln können wie früher. Sie sind deshalb sehr vorsichtig und tendieren eher dazu, den FabrikbesitzerInnen nicht zu widersprechen.

Die integrierte Textilfabrik (Fabrik 9 und 10) hat eine Gewerkschaft, die von den befragten Beschäftigten aber nicht sonderlich geschätzt wird. Sie halten sie für eine vom Management kontrollierte Gewerkschaft. Die Gewerkschaft gehört dem Verband Majur Mahajan auf Staatsebene an, der schon von Mahatma Gandhi in der Kolonialzeit unterstützt worden ist (s. Kasten).

Gandhi und die Textilgewerkschaft in Gujarat



Mahatma Gandhi, Foto: Lou Gold/Flickr.com

Am Beginn der Gründung der TextilarbeiterInnenvereinigung Ahmedabads (Mahur Mahajan / Textile Labour Association (TLA)) im August 1918 standen Auseinandersetzungen zwischen den TextilarbeiterInnen und FabrikbesitzerInnen in Ahmedabad: Im Jahr 1917 war in Ahmedabad die Pest ausgebrochen und viele Beschäftigte verließen die Stadt. Um die Produktion in Ahmedabad – dem „indischen Manchester“ – am Laufen zu halten, boten die FabrikbesitzerInnen den Beschäftigten einen Bonus in Höhe von 70 % auf die Löhne als finanziellen Anreiz, in der Stadt zu bleiben. Nachdem im Jahr 1918 die Pest besiegt war, wurde der Bonus gestrichen. Darauf reagierten die Beschäftigten mit Streiks, mit denen sie Lohnerhöhungen bzw. einen Teuerungsausgleich von 50 % der Lohnhöhe forderten. Die FabrikbesitzerInnen wiederum reagierten mit Aussper-

rungen. Die Quellen widersprechen sich, ob die FabrikbesitzerInnen oder die ArbeiterInnen sich an Mahatma Gandhi mit der Bitte um Vermittlung wandten. Jedenfalls vermittelte er, handelte die ArbeiterInnen auf eine Forderung von 35 % runter, der die Unternehmen aber auch nicht zustimmten. Schließlich einigte sich Gandhi mit den Unternehmen auf einen Teuerungszuschuss in Höhe von 20 % auf den Lohn, was die ArbeiterInnen nicht annahmen. Nach weiteren, langwierigen Verhandlungsrunden einigten sich die Beteiligten dann auf 27,5 %.

Als Lehre aus diesen Auseinandersetzungen wurde die TextilarbeiterInnenvereinigung Ahmedabads gegründet. Und auch hier widersprechen sich die Quellen: War es Gandhi, der eine Gewerkschaft in Übereinstimmung mit seinem Ideal der Gewaltfreiheit auf dem Prinzip der TreuhänderInnenschaft (Unternehmen und Beschäftigte als TreuhänderInnen des Kapitals im Dienst der Gesellschaft) aufbaute? Waren es die Beschäftigten selbst, die ihre Interessen durch Kooperation statt Konfrontation zu schützen suchten? Oder war es der sozial engagierte Unternehmer Ambalal Sarabhai, der den Anstoß zur Gründung gab und auch Komitees (mahajans) in den Betrieben errichten wollte, die zur Streitschlichtung dienten?

Wie es auch sei: Die 1920 gegründete TextilarbeiterInnenvereinigung Mahur Mahajan wurde als einzige Interessenvertretung der Beschäftigten von den TextilunternehmerInnen anerkannt, organisierte mahajans in den Betrieben, die zur friedlichen Streitschlichtung beitragen sollten und in die auch die Firmenleitung als Vertretung der Beschäftigten gewählt werden konnte. Die Vereinigung widmete sich in den Folgejahren nicht nur den Kernaufgaben von Gewerkschaften, sondern führte auch Wohlfahrtsprogramme, Erziehungsprogramme und medizinische Maßnahmen für Beschäftigte und ihre Familien durch. Sie gewann die Unterstützung wohlhabender EinwohnerInnen von Ahmedabad zur Finanzierung dieser Programme und unterstützte selbst UnternehmerInnen oder deren KandidatInnen bei Kommunalwahlen. Die TextilarbeiterInnenvereinigung hatte außerhalb Ahmedabads keinen Einfluss und hat sich auch nicht einem anderen Verband angeschlossen.

Quellen: Shenoy 2015, Kureshi 2015

Diese Gewerkschaft repräsentiert nicht die große Zahl an VertragsarbeiterInnen in dieser Firma. In einer der Niederlassungen dieser Firma gab es im Jahr 2015 einen Streik, mit dem die Beschäftigten ihre Forderungen unter Umgehung der Gewerkschaft durchsetzen wollten. Allerdings hatten sie keinen Erfolg, weil die Gewerkschaft schon ein Lohnabkommen mit dem Ma-

nagement abgeschlossen hatte. Der „Bombay Industrial Relations Act“, der die industriellen Beziehungen in Gujarat regelt, macht es nahezu unmöglich, eine anerkannte Gewerkschaft in einem Betrieb durch eine andere zu ersetzen. Die Anerkennung basiert auf der Zahl der Mitglieder in einem ganzen Industriegebiet, nicht in einer einzelnen Firma.

Tabelle 5: Ergebnisse der Befragung zum Themenbereich „Vereinigungsfreiheit“

Betrieb	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Gewerkschaftsaktivität in Fabrik	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja**	Ja**
Ansprechbar bei Problemen	C	C	C/M	C/M	C/M	C/M	k.A.	C/M/O*	k.A.	k.A.
Teilnahme an Versammlungen der Gewerkschaft in der Stadt	Ja	Ja	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.

C: Contractor (ArbeitsvermittlerIn); M: Management; O: Owner (BesitzerIn)

* Beschwerde individuell und kollektiv möglich. Beschwerde wegen zu niedriger Löhne hat zu keiner Erhöhung geführt (für die letzten 5 Jahre).

** Es gibt eine unternehmensnahe Gewerkschaft, die laut IP nicht die Interessen der Beschäftigten vertritt und nur permanent Beschäftigte als Mitglieder hat. Bei einem Streik wurde die Polizei geholt.



Arbeit in einer Näherei, Foto: Atul Derolia (PRAYAS/ver.di)

► 2.6 Löhne

Interviewt wurden die Beschäftigten zu verschiedenen Lohnaspekten, wie zum Erhalt von Lohnzetteln, zur Lohnhöhe, dazu, ob diese mit den geltenden Mindestlohn-Bestimmungen übereinstimmt, zu der Frage von Bonuszahlungen sowie zur Existenzsicherung durch Löhne. Aufgeschlüsselt nach diesen Aspekten ergab die Befragung folgende Ergebnisse:

Lohnzettel: Zwei Drittel der befragten Beschäftigten erhalten keine schriftlichen Lohnabrechnungen. Nur die permanent Beschäftigten in Fabrik 9 und 10 sowie die Aufseher in den anderen Betrieben erhalten solche.

Lohnhöhe: Im Durchschnitt erhalten die Befragten aus der Entkernung und der Garnherstellung rund 200 Rupien¹ für eine 12-Stunden-Schicht. Dies entspricht ungefähr der Hälfte des industriellen Mindestlohns, der bei 286 Rupien für einen Arbeitstag von acht Stunden liegt. Die permanent Beschäftigten erhalten mehr als den Mindestlohn. Ihre Löhne reichen von 9.000 bis 12.000 Rupien pro Monat. Dennoch liegen sie deutlich unter einem existenzsichernden Niveau, der nach Kalkulationen von PRAYAS für einen Vier-Personen-Haushalt einen Betrag von 14.000 Rupien erfordern würde, um in einer Stadt wie Ahmedabad die Lebenshaltungskosten zu sichern (s. Tabelle 6). Mehr als ein Sechstel der Befragten äußerte, dass sie weniger als den Mindestlohn erhalten, 57 % waren sich gar nicht bewusst, dass es Mindestlöhne gibt. Die regulär Beschäftigten in Fabrik 8, 9 und 10 erhalten Mindestlöhne, die aber niedrig sind und nicht als existenzsichernd angesehen werden können.

Der große integrierte Betrieb (Fabrik 9 und 10) beschäftigt eine große Zahl an VertragsarbeiterInnen auf Tagesbasis durch ArbeitsvermittlerInnen. In welchem Verhältnis die Zahl der VertragsarbeiterInnen zur Zahl der Festangestellten (rund 15.000 Personen, s. Firmenporträt im Anhang) steht, ist aber nicht klar. Es liegen nur Schätzungen der befragten Beschäftigten selbst vor, die davon ausgehen, dass die Zahl der VertragsarbeiterInnen die der fest Beschäftigten übersteigt. VertragsarbeiterInnen erhalten keine Mindestlöhne.

Bonuszahlungen: In den Entkernungs- und Garnherstellungsbetrieben gibt es kein Bonuskonzept, in der Bekleidungsfabrik und dem integrierten Betrieb allerdings schon. Der Jahresbonus liegt bei einem Betrag von 4.000 - 6.000 Rupien. Die Beschäftigten des integrierten Betriebs beschwerten sich aber über eine Taktik des Managements, durch Suspendierungen Bonuszahlungen willkürlich zu reduzieren.

Sind die Löhne existenzsichernd? Nahezu alle Befragten äußerten, dass sie mit ihren Löhnen ihre Bedürfnisse nicht befriedigen können. Sogar die permanent Beschäftigten im integrierten Textilbetrieb sind mit der Lohnhöhe nicht zufrieden. Befragt nach einer existenzsichernden Lohnhöhe nannten die WanderarbeiterInnen aus den unteren indischen Kasten rund 10.000 Rupien pro Monat. Das wäre ungefähr eine Verdopplung ihrer gegenwärtigen Löhne. Die städtischen Beschäftigten nannten eine Summe von rund 15.000 Rupien. Das Rechercheteam hat eine unabhängige Einschätzung der Monatsausgaben einer vierköpfigen Familie in Ahmedabad vorgenommen (s. Tabelle 6). Sie geht davon aus, dass mindestens 14.000 Rupien nötig sind, um die Lebenshaltungskosten in Ahmedabad zu decken. Mit dieser Schätzung liegt PRAYAS unterhalb der von der Asia Floor Wage Alliance (AFWA) berechneten Höhe eines existenzsichernden Lohnes: Beruhend auf der Annahme, dass einE BeschäftigteR weitere zwei Erwachsene oder einen Erwachsenen und zwei Kinder oder vier Kinder unterhalten muss, gibt die AFWA einen existenzsichernden Lohn für Indien mit 18.727 Rupien (ca. 254 Euro) an (vgl. AFWA 2015: o.p.) – wovon 50 % für Ernährung, 40 % für Kleidung, Miete, Fahrtkosten, Erziehung, Gesundheit und 10 % für das Sparen kalkuliert werden. Aber obwohl PRAYAS eine niedrigere Summe als die AFWA berechnet, so zeigen PRAYAS' Kalkulationen doch, dass die Löhne der meisten befragten Beschäftigten deutlich unter den monatlichen Lebenshaltungskosten liegen.

Tabelle 6: Lebenshaltungskosten in Ahmedabad, Gujarat (in Rupien und Euro)

Position	Haushalt	Ausgaben (Rupien)	Ausgaben (Euro)
1	Essen	6.000	81
2	Miete	3.500	48
3	Bekleidung	500	7
4	Elektrizität und Wasser	500	7
5	Schule	1.000	14
6	Transport	1.000	14
7	Gesundheit	500	7
8	Telefon	500	7
9	Verschiedenes	500	7
	Gesamt	14.000	192

Quelle: Schätzung von PRAYAS für einen Haushalt von vier Personen (zwei Erwachsene, zwei Kinder im Schulalter)

¹ 200 Rupien entsprachen zur Zeit der Befragung 2,72 Euro, 1 Euro entsprach umgerechnet etwa 74 Rupien; Umrechnung nach www.oanda.com (Kurs vom 15.12.2015).

Tabelle 7: Ergebnisse der Befragung zum Themenbereich „Löhne“

Betrieb	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Erhalt von Lohnzetteln	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja/Nein**	Ja	Nein	Nein	Ja	Ja
Lohnzahlung (monatlich)	Ja*#	Ja*#	Ja*	Ja*	Ja*	Ja*	Ja*	Ja*	Ja*	Ja
Bonus	Nein	Nein	k.A.	Nein	Gelegentl. für einige	Nein	Nein	Ja***	PW: ja****	Ja
Schätzung der Befragten, welche Monatslöhne existenzsichernd wären	10.000-12.000 Rupien	7.500-10.000 Rupien	15.000 Rupien	25-40 % mehr	400 Rupien pro Tag oder 18.000 Rupien pro Monat	15.000 Rupien	300-350 Rupien pro Tag	8.000-15.000 Rupien	15.000-20.000 Rupien	8.000-15.000 Rupien
Abzüge / Strafen	Ja##	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	Nein	Ja##	Nein

* Wissen um Existenz von Mindestlöhnen sehr gering; in Fabrik 6 vorhanden (Angestellte erhalten Mindestlöhne), Überstunden werden zu gering entlohnt
 ** die Hälfte erhielt Lohnzettel
 *** Output bezogen (bis zu 4.000 Rupien)
 **** Jährliche Bonuszahlung ab einer bestimmten Zahl an geleisteten Arbeitstagen, dies wird durch Suspendierung für einige Tage durch die Firmenleitung unterlaufen
 # Essensgeld wöchentlich, wird von Monatslöhnen abgezogen
 ## Abzüge vom Lohn bei nicht erreichten Produktionszielen (Fabrik 1: scheint mit reduzierter Arbeitszeit bei zu geringer Rohstoffmenge zusammenzuhängen)
 PW: permanent workers

Tabelle 8: Ergebnisse der Befragung zum Themenbereich „Lohnhöhe“

Firma	Lohnhöhe
1	4.000-6.000 Rupien pro Monat; Durchschnitt: 5.174 Rupien (bei 8-Stunden-Schicht: 4.200 Rupien Monatslohn)
2	200-210 Rupien Tageslohn (evtl. zehn Rupien Gebühr für ArbeitsvermittlerIn pro Tag); 5.200 Monatslohn bei 26 Arbeitstagen
3	200-250 Rupien bzw. 250-300 Rupien Tageslohn, abhängig von Art der Beschäftigung
4	8.000-14.000 Rupien pro Monat (Mechaniker, der zugleich der Arbeitsvermittler ist, hat höheren Lohn)
5	Entkernungsmaschine: 200 Rupien pro Tag für acht Stunden, 290 Rupien für 12 Stunden; andere: 11.000-14.000 Rupien pro Monat
6	286 Rupien Tageslohn ungebildet / 303 Rupien gebildet; 9.000 (ohne Überstunden) bis 18.000 Rupien pro Monat
7	200 Rupien Tageslohn
8	6.000-8.000 Rupien pro Monat; Stücklöhne (CMT) 2.500-15.000 Rupien, je nach Anzahl der Arbeitstage pro Monat
9	CW: 225 Rupien pro Tag, PW: 8.000-9.000 Rupien pro Monat; 275 bzw. 286 Rupien pro Tag für sog. Springer (badli worker)
10	CW: 6.000-8.000 Rupien pro Monat, PW: 9.000-10.500 Rupien pro Monat

* Mindestlohn/ Gujarat/ Entkernung: 294 Rupien Tageslohn (7.644 Rupien Monatslohn für acht Stunden pro Tag); CW – Contract Worker (VertragsarbeiterIn); PW – Permanent Worker (unbefristet Beschäftigte)

► 2.7 Arbeitszeit

In der Bekleidungsfabrik und den zwei Betrieben des integrierten Textilunternehmens läuft die Produktion in 8-Stunden-Schichten plus Überstunden. Die anderen Betriebe produzieren in regulären 12-Stunden-Schichten. Sie haben kein Überstunden-Konzept. Fast 70 % der Beschäftigten erhalten wöchentlich einen freien Tag. Dieser ist allerdings nur für die permanent Beschäftigten ein bezahlter freier Tag. Die VertragsarbeiterInnen auf Tageslohn-Basis erhalten für den freien Tag keine

Entlohnung. Die VertragsarbeiterInnen des integrierten Textilbetriebs berichten zudem, dass sie sieben Tage pro Woche arbeiten. Eine besondere Gruppe sind außerdem die Beschäftigten in den Entkernungsfabriken, die per Werkvertrag das Be- und Entladen der LKWs sowie das Pressen der Baumwollballen vornehmen. Sie stehen quasi im Bereitschaftsdienst 24 Stunden am Tag zur Verfügung und können zum Arbeitsplatz gerufen werden, wann immer Arbeit anfällt.



Entladen der Rohbaumwolle zur Entkernung,
Foto: Berndt Hinzmann



Beladen von Baumwollballen zum Abtransport,
Foto: Gertraud Gauer-Süß

Tabelle 9: Ergebnisse der Befragung zum Themenbereich „Arbeitszeit“

Betrieb	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tägliche Arbeitszeit (in Stunden)	12 *	12	24***	24***	24*** / 70-100 Std. pro Woche	12-13#	k.A.	8****	8-8,5****	8
1 freier Tag pro Woche	Ja**	Ja**	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja**	Ja	Ja##	Ja###

* 25 % der Befragten arbeiteten nur 8 Stunden täglich, eineR 9 Stunden, bei niedrigeren Löhnen (hängt mit Mangel an Rohbaumwolle zusammen)

** ohne Bezahlung

*** Bereitschaftsdienst

**** Überstunden werden zwei Stunden vor Schichtende (Fabrik 9) bzw. einen (bis zwei) Tag(e) im Voraus (Fabrik 8) angekündigt.

4-5 freiwillige Überstunden pro Tag („weil sie bezahlt werden“)

bezahlt nur für Festangestellte; Firma gewährt nur 2 Feiertage im ganzen Jahr.

Die VertragsarbeiterInnen haben keinen freien Tag in der Woche und kommen auf 56 Arbeitsstunden pro Woche.

► 2.8 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Ähnlich wie beim Lohnsektor gilt es auch bei der Frage nach Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz verschiedene Aspekte zu betrachten. Die medizinische Grundversorgung im Betrieb, die Anzahl von Arbeitsunfällen und der Umgang mit diesen durch die Firmenleitung, die Frage berufsbedingter Erkrankungen, der sozialen Sicherheit, aber auch der eher infrastrukturellen Ausstattung des Betriebs mit Kantinen, Toiletten, sauberem Trinkwasser und persönlicher Schutzausrüstung gehören dazu. Aufgeschlüsselt nach diesen Aspekten führte die Untersuchung zu folgenden Ergebnissen:

Medizinische Versorgung: Mehr als die Hälfte der Befragten verneinen die Frage, ob ausreichende medizinische Versorgung im Betrieb vorhanden ist. Zwei Drittel konnten keine Sicherheits-Vorkehrungen im Betrieb benennen. Nur 40 % erhielten Informationen über mögliche Arbeitsrisiken, bevor sie mit der Arbeit begannen. Nur 25 % berichten von regelmäßigen Trainings zu beruflichen Sicherheitsfragen.

Arbeitsunfälle: In fünf der untersuchten Betriebe wurde von schweren Unfällen berichtet. Drei dieser Betriebe sind Entkernungsbetriebe. In vier dieser Betriebe waren die Unfälle tödlich, verursacht durch Stromschlag während der Reparatur einer Maschine, einer Kopfverletzung, einem Sturz und einem plötzlichen Tod, der an einer Herzattacke (nicht an Arbeitsumständen) gelegen haben kann. Mit Ausnahme des letzten Falls

scheint in allen Fällen eine begrenzte Entschädigung gezahlt worden zu sein. Nur in einem Fall wurde ein konkreter Betrag genannt, der bei ungefähr der Hälfte der vorgeschriebenen Entschädigungssumme lag (s. Firmenporträt im Anhang). Die Befragten äußerten sich sehr verhalten zu diesen Fällen, weil sie wohl den Eindruck hatten, dass diese Fälle abgeschlossen seien und es sinnlos wäre, sie wieder zu besprechen. In einer Entkernungsfabrik ereignete sich ein Unfall im Jahr der Befragung (2015). Die Behandlungskosten wurden vom Management getragen.

Berufserkrankungen: Mit Ausnahme von einem Fall berichteten die InterviewpartnerInnen nicht von berufsbedingten Erkrankungen. Eine Beschäftigte aus der Bekleidungsfabrik leidet unter gesundheitlichen Problemen, die sie mit den Handtüchern, die sie verarbeitet, in Verbindung bringt. Sie trägt keine Atemmaske, weil es sie bei der Arbeit behindert.

Soziale Sicherheit: Die permanent Beschäftigten in den Betrieben 8-10 erhalten die gesetzlich vorgesehenen Leistungen der sozialen Sicherungssysteme (Vorsorgeversicherung, Bonus, Gratifikationen, freie medizinische Behandlung und Krankenversicherung durch die staatliche Beschäftigtenversicherung ESI). Die befristet Beschäftigten in diesen Firmen sowie die befragten Belegschaften der sieben anderen Fabriken haben keinen Zugang zu einem staatlichen Sozialsicherungssystem.

Kantine: Für etwas mehr als ein Drittel der Befragten stand Kantinenessen zur Verfügung.

Sauberes Trinkwasser: Mehr als 20 % der Befragten geben an, keinen Zugang zu sauberem Trinkwasser zu haben. Ihnen steht nur Leitungswasser zur Verfügung, dessen Qualität sie nicht gut fanden.

Toiletten: Fast 40 % der Befragten berichten von Problemen im Zugang zu Toiletten. Die zwei Entkernungsfabriken in Kadi haben keine Toiletten auf dem Firmengelände oder in den benachbarten Wohnquartieren der WanderarbeiterInnen. Die Beschäftigten müssen ihre Notdurft in der Öffentlichkeit verrichten. Ein Garnhersteller bietet seinen beschäftigten WanderarbeiterInnen keine Toiletten in ihrer Unterkunft. In einer Fabrik, die über Toiletten verfügt, beschwerten sich die InterviewpartnerInnen über mangelnde Sauberkeit.

Persönliche Sicherheitsausrüstung: Nur 10 % der InterviewpartnerInnen berichten von persönlicher Sicherheitskleidung, die ihnen die Firma zur Verfügung stellt.



Gelände einer Entkernungsfabrik mit Wohnhaus für ArbeiterInnen, Foto: Dr. Sabine Ferenschild

Tabelle 10: Ergebnisse der Befragung zum Themenbereich „Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“

Betrieb	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Medizinische Versorgung	Eingeschränkt	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein****	k.A.	Nein****	Nein****	Ja
Arbeitsunfälle	Ja	Ja*	Nein	Nein	Ja**	Nein	Nein	Ja*	Ja*	Nein
Berufserkrankungen	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein##	Nein	Nein
Soziale Sicherheit	Nein	Nein	Nein#	Nein	Nein#	Nein	Nein	Ja###	Ja###	Ja###
Kantine	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja	Ja	Ja
Sauberes Trinkwasser	Ja***	Ja***	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Nein***	Ja	Ja
Toiletten	Nein	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Schutzkleidung	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja	Nein	k.A.	Nein	Ja (Maske)	Ja
Training	Nein	Nein	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	Nein	Nein	Ja
Kostenübernahme bei Behandlungen	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.

* tödlich (Fabrik 2: Maschinenunfall eines lokalen Mechanikers, Firma zahlte Hälfte der gesetzlichen Entschädigung; Fabrik 8: vermutlich Herzinfarkt bei der Arbeit, Firma zahlte Krankenhauskosten, Tod nach 3 Tagen Krankenhausaufenthalt, keine Entschädigung durch Firma, KollegInnen sammelten 25.000 Rupien für die Witwe; Fabrik 9: Sturz aus großer Höhe, Verspätung der Ambulanz, Tod auf dem Weg ins Krankenhaus)
 ** Saree in Maschine verfangen, Entschädigung in unbekannter Höhe, bleibende kleine Behinderung, keine Weiterarbeit in Fabrik
 *** zum Teil nur Leitungswasser
 **** aber Erste-Hilfe-Box oder Feuerlöscher
 # Unternehmen hat aber wohl eine Unfallversicherung für Entschädigungen bei Unfällen
 ## Eine IP klagte über Atembeschwerden und Augenbrennen bei der Verarbeitung von Handtüchern.
 ### Employee State Insurance Corporation (ESIC) + Provident Fund (PF). Nur für Festangestellte, nicht für VertragsarbeiterInnen

► 2.9 Arbeitsverträge und Vertragsarbeit

Nur 10 % der InterviewpartnerInnen verfügen über einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit dem Betrieb. Die Mehrheit der InterviewpartnerInnen arbeitet befristet und ist durch ArbeitsvermittlerInnen angestellt. Damit haben sie keinen Zugang zu sozialen Sicherungssystemen. Im Unterschied zur Situation in Tamil Nadu

berichtete keineR der InterviewpartnerInnen von Arbeitsverhältnissen, die als Ausbildungsverhältnisse getarnt werden (s. hierzu Ferus-Comelo 2016: 28). Ebenso wenig gab es Berichte über die Zahlung von Gebühren, um eine Anstellung zu erhalten.

Tabelle 11: Ergebnisse der Befragung zum Themenbereich „Arbeitsverträge und Vertragsarbeit“

Betrieb	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Schriftliche Arbeitsverträge	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja**	Ja**	Ja**
Beschäftigung durch Arbeitsagenten / Contractor	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja*	k.A.	k.A.

* im Rahmen einer Outsourcing-Maßnahme; früher waren die Beschäftigten direkt bei der Firma angestellt.
 ** nur permanent Beschäftigte: Fabrik 8 – IP alle als VertragsarbeiterInnen ohne schriftlichen Arbeitsvertrag angestellt; Fabrik 9: ca. 1.500 VertragsarbeiterInnen beschäftigt, für die gute Standards nicht gelten.



3 Rechtlicher Rahmen

Wie sind die in Kapitel 2 skizzierten Arbeitsbedingungen in den untersuchten Textilbetrieben zu interpretieren? Um dies beurteilen zu können, ist zunächst ein Blick auf zentrale indische Arbeitsgesetze wichtig (s. hierzu auch Ferenschild / Katiyar 2015: 15f.). Von besonderer Relevanz scheinen dabei – angesichts des hohen Anteils von Vertragsarbeitsverhältnissen, niedriger Löhne, eines hohen Anteils an BinnenmigrantInnen sowie fehlenden Gewerkschaften – das Gesetz zur Vertragsarbeit von 1970, das Mindestlohngesetz von 1948, das Gesetz zur Arbeitsmigration zwischen indischen Bundesstaaten sowie das in Gujarat geltende Bombay-Gesetz zu Industriebeziehungen zu sein. Diese sollen im Folgenden etwas näher betrachtet werden.

Fabrikgesetz

Das Fabrikgesetz („Factories Act“, 1948) legt die Rahmenbedingungen der Fabrikarbeit in Indien fest. Mit Bezug auf die festgestellten Arbeitsbedingungen in den untersuchten Betrieben sind vor allem folgende Bestimmungen des Gesetzes relevant: Jede Fabrik hat ausreichende sanitäre Anlagen vorzuhalten, die alle Beschäftigten jederzeit nutzen können (Abschnitt 19). Jeder Betrieb, der für gewöhnlich mehr als 30 Frauen beschäftigt, hat eine Kinderbetreuung für Kinder unter sechs Jahren einzurichten (Abschnitt 48). Es soll weder gefordert noch erlaubt werden, dass erwachsene Beschäftigte regelmäßig mehr als neun Stunden täglich arbeiten (Abschnitt 54). Überstunden sind mit dem doppelten Stundenlohn zu entgelten (Abschnitt 59). Die Regierungen der Bundesstaaten dürfen für bestimmte Tätigkeiten eigene Überstundenregelungen festlegen. Dennoch dürfen die Überstunden nicht 12 Stunden pro Woche oder 50 Stunden pro Quartal überschreiten (Abschnitt 64). Letzteres ist allerdings durch eine aktuelle Gesetzesanpassung auf 100 Überstunden pro Quartal erweitert worden. Jugendliche Beschäftigte ab dem vollendeten 14. Lebensjahr dürfen nur dann in Fabriken arbeiten, wenn sie über eine Eignungsbescheinigung verfügen und diese bei der Arbeit bei sich tragen (Abschnitt 68). Bezahlter Jahresurlaub von einem Urlaubstag pro 20 Arbeitstage (Kinder: ein Tag pro 15 Arbeitstage) steht den Beschäftigten zu, die mindestens 240 Tage in einer Fabrik gearbeitet haben (Abschnitt 79).

- Die zwei Entkernungsbetriebe in Kadi verstoßen gegen Abschnitt 19 des Fabrikgesetzes. Vier der zehn Betriebe beschäftigen mehr als 30 Frauen, bieten aber keine Kinderbetreuung an. In den Entkernungs-

betrieben und Spinnereien werden die Beschäftigten jeden Tag gezwungen, mehr Überstunden zu machen als erlaubt. Dadurch können im Quartal mehr als 300 Überstunden anfallen. Sie werden dafür nicht mit dem gesetzlichen Überstundenzuschlag entlohnt. Im Fall der jugendlichen Beschäftigten lag keine Bescheinigung über ihre Eignung vor. Bezüglich des Jahresurlaubs steht dieser dem großen Anteil von SaisonarbeiterInnen nicht zu. Aber fast die Hälfte der Befragten arbeitet in Betrieben, die ganzjährig produzieren. Laut Gesetz sind sie berechtigt, bezahlten Jahresurlaub zu erhalten. Dieses Recht wird allerdings nicht umgesetzt.

Gesetz zur Vertragsarbeit

Das Gesetz zur Vertragsarbeit („Contract Labour (Regulation and Abolition) Act“, 1970) wurde 1970 verabschiedet, um Vertragsarbeit zu regulieren und in bestimmten Fällen abzuschaffen. Es sieht vor, dass (1) die Unternehmen registriert werden, in denen VertragsarbeiterInnen beschäftigt werden; (2) die ArbeitsvermittlerInnen registriert werden, die Beschäftigte an Unternehmen vermitteln und (3) Einrichtungen wie Kantinen, Toiletten und Trinkwasserversorgung ab einer bestimmten Betriebsgröße für die VertragsarbeiterInnen zugänglich sind. Das Gesetz sieht außerdem vor, dass Vertragsarbeit in den Verarbeitungsschritten abgeschafft wird, die permanent und zentral für die Unternehmen sind. Dieses Gesetz hat seine Ziele nicht erreicht. Anstatt Vertragsarbeit abzuschaffen, hat es eher dazu beigetragen, diese Beschäftigungsform zu legitimieren und dadurch deren Ausweitung unterstützt.

Verstöße gegen das Gesetz können mit Haftstrafen von bis zu drei Monaten oder/ und einer Geldstrafe von bis zu 1.000 Rupien bestraft werden.

- Der integrierte Textilbetrieb (Betrieb 9 und 10) verlagert reguläre Arbeit auf Vertragsarbeit. Ähnliches gilt für das Bekleidungsunternehmen (Betrieb 8) und die Spinnereien, die alle ganzjährig, nicht saisonal produzieren. Diese Verlagerung zentraler Verarbeitungsschritte auf Vertragsarbeit verstößt gegen das Gesetz zur Vertragsarbeit. Nach Kenntnis des Rechercheteams sind außerdem weder die Betriebe noch die ArbeitsvermittlerInnen registriert, obwohl vermutlich alle Betriebe die notwendige Größe haben. Die sechs größeren Betriebe müssten außerdem Kantinen, Trinkwasser, sanitäre Einrichtungen und Erste-Hilfe-Sets vorweisen. Gegen einige dieser Anforderungen verstoßen sie (s. 2.8).

Gesetz zur Arbeitsmigration zwischen indischen Bundesstaaten

Das Gesetz zur Arbeitsmigration zwischen indischen Bundesstaaten („Inter-State Migrant Workmen (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act“, 1979) gilt für alle Betriebe, die fünf oder mehr MigrantInnen beschäftigen und verlangt eine Registrierung bzw. Lizenzierung dieser Betriebe (vgl. Hirway / Sharma / Batabyal 2014: 24). Außerdem fordert das Gesetz die gleiche Entlohnung von MigrantInnen und Beschäftigten lokaler Herkunft, die die gleiche Arbeit verrichten (Kap. 5, Abschnitt 13 des Gesetzes). Darüber hinaus schreibt das Gesetz den ArbeitsvermittlerInnen die Zahlung einer Entfernungsprämie („displacement allowance“) an die von ihnen angeworbenen ArbeitsmigrantInnen in Höhe eines halben Monatslohns vor (Kap. 5, Abschnitt 14) sowie die Erstattung der zum Arbeitsort und vom Arbeitsort zurück anfallenden Reisekosten (Kap. 5, Abschnitt 15).

- In den untersuchten Entkernungsbetrieben und Spinnereien, in denen die Mehrheit der Beschäftigten aus anderen Bundesstaaten stammt, werden die genannten Bestimmungen dieses Gesetzes verletzt.

Mindestlohn-Gesetz

Das nationale Mindestlohn-Gesetz („Minimum Wages Act“, 1948) gibt den Rahmen für die Festlegung der Mindestlöhne in den indischen Bundesstaaten vor. Die Regierung von Gujarat hat zuletzt in einer Mitteilung vom 26.12.2014 die Höhe der zu zahlenden Mindestlöhne für eine reguläre Arbeitswoche festgelegt (vgl. Government of Gujarat 2014: 1ff.). Diese sind unterschieden nach nicht-qualifizierter, halb-qualifizierter und qualifizierter Industrietätigkeit, für die jeweils 284 Rupien, 292 Rupien bzw. 304 Rupien für eine 8-Stunden-Schicht bezahlt werden müssen. Alle untersuchten Tätigkeiten in der Textilindustrie, einschließlich der Entkernungsbetriebe, fallen unter die Kategorie der Industriearbeit. Die Betriebe müssten zudem für jede Überstunde den doppelten Lohn zahlen und einen bezahlten arbeitsfreien Tag alle sieben Tage gewähren.

- In Verstoß gegen dieses Gesetz liegt der Durchschnittslohn der nicht-qualifizierten Beschäftigten für einen 12-Stunden-Tag bei 200 Rupien. Umgerechnet in einen Stundenlohn bedeutet dies, dass diese Beschäftigten lediglich rund die Hälfte des gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohns erhalten

Bombay-Gesetz zu Industriebeziehungen

Das Bombay-Gesetz zu Industriebeziehungen („Bombay Industrial Relations (BIR) Act“, 1946) regelt die Beziehungen zwischen ArbeitgeberInnen und Beschäftigten, beinhaltet Schlichtungsverfahren im Falle von Arbeitskonflikten und trifft Vorkehrungen für weitere Fälle. Im Allgemeinen regelt das Gesetz zu Industriebeziehungen („Industrial Dispute Act“) die industriellen Arbeitsverhältnisse in Indien. Die Textilindustrie in Gujarat aber fällt unter das Bombay-Gesetz zu Industriebeziehungen (vgl. Commissionerate of Labour 2015: o.p.). Dieses sieht vor, dass eine Liste anerkannter Gewerkschaften geführt wird. In Abschnitt 13 wird eine Gewerkschaft als repräsentativ bezeichnet, wenn sie 25 % oder mehr der ArbeiterInnen des spezifischen Industriesektors in einer Region als Mitglieder aufweist. In Abschnitt 14 wird festgelegt, dass nirgends mehr als eine Gewerkschaft für einen Industriesektor gleichzeitig registriert werden kann. Diese Vorschrift macht es neuen Gewerkschaften nahezu unmöglich, die Vorherrschaft der existierenden Gewerkschaft zu brechen. ArbeitsaktivistInnen aus Gujarat machen dieses Gesetz verantwortlich für die anhaltende Dominanz der etablierten Gewerkschaft, die als unternehmensnah eingeschätzt wird.

- Lediglich im integrierten Textilunternehmen (Betrieb 9 und 10) spielen die Bestimmungen dieses Gesetzes, die gewerkschaftliche Tätigkeit erschweren, überhaupt eine Rolle: Nur dort gibt es eine Gewerkschaft, die aufgrund ihrer langen Geschichte und ihrer Größe im Industriesektor die einzig anerkannte ist. Die Beschäftigten schätzen diese Gewerkschaft als unternehmensnah ein und fühlen sich durch sie nicht vertreten. In den anderen acht untersuchten Betrieben gibt es keine gewählten Interessenvertretungen der Beschäftigten oder gar Kollektivverhandlungen. Die Rechte auf Gewerkschaftsfreiheit und Kollektivverhandlungen sind also nicht umgesetzt.



Arbeiter in einer Textilfabrik in Ahmedabad,
Foto: Atul Derolia (PRAYAS/ver.di)



4 Zusammenfassung und Empfehlungen

Die Untersuchung umfasste grob gesagt drei industrielle Verarbeitungsschritte in der Baumwollverarbeitung: Entkernung, Garnherstellung und integrierte Verarbeitung mit Stoffherstellung und Konfektionierung. Zusammenfassend lassen sich die Arbeitsbedingungen in den untersuchten Betrieben, strukturiert nach den abgefragten Bereichen, wie folgt darstellen:

Zwangsarbeit: Die Überstundenpraxis in Firma 1 bis 6 widerspricht dem indischen Arbeitsrecht. In Firma 7 bis 10 werden offenbar die gesetzlichen Überstundenregeln befolgt.

Kinderarbeit: Niemand hat von Kinderarbeit in den Fabriken berichtet, wohl aber von Beschäftigten im Alter zwischen 15 und 18 Jahren. Insgesamt waren 13% der Befragten zwischen 15 und 18 Jahren.

Vereinigungsfreiheit: Abgesehen vom großen Textilunternehmen, das mit zwei Niederlassungen (Betrieb 9 und 10) Teil dieser Untersuchung ist, gab es in keinem der untersuchten Betriebe gewerkschaftliche Aktivitäten. Die befragten Beschäftigten waren sehr klar in ihrer Aussage, dass das jeweilige Management keinerlei Gewerkschaftsaktivität im Betrieb erlauben würde. Es existieren auch keine Tarif- oder Lohnvereinbarungen.

Löhne: Die Löhne der permanent Beschäftigten in den Betrieben liegen oberhalb der Mindestlöhne, sie erhalten Lohnabrechnungen und Bonuszahlungen. Die Löhne des insgesamt großen Anteils an VertragsarbeiterInnen liegen unterhalb der Mindestlöhne, sie erhalten keine Lohnabrechnungen. Existenzsichernde Löhne werden nur einem sehr kleinen Anteil der Beschäftigten bezahlt.

Arbeitszeit: Sieben der hier untersuchten Betriebe produzieren in 12-Stunden-Schichten. Fast 70 % der Beschäftigten erhalten wöchentlich einen freien Tag. Dieser ist allerdings nur für die permanent Beschäftigten ein bezahlter freier Tag. Die VertragsarbeiterInnen auf Tageslohn-Basis erhalten für den freien Tag keine Entlohnung.

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz: Die Befragten der meisten Betriebe nannten die medizinische Versorgung im Betrieb unzulänglich oder hatten keine Kenntnis über solche. VertragsarbeiterInnen haben keinen Zugang zu sozialen Sicherungsprogrammen. In zwei Betrieben fehlten Toiletten, sieben hatten keine Kantine, mehrere boten lediglich Leitungswasser als Trinkwasser an.

Arbeitsverträge und Vertragsfreiheit: Nur 10 % der InterviewpartnerInnen verfügen über einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit dem Betrieb. Die Mehrheit der InterviewpartnerInnen arbeitet befristet und ist angestellt durch eineN ArbeitsvermittlerIn. Damit haben sie keinen Zugang zu sozialen Sicherungssystemen.

Wie bereits erläutert wurde, gehören die Entkernung und Garnherstellung oft zu ein und demselben Unternehmen, weil Entkernungsfabriken die Garnherstellung als Teil ihrer Diversifizierungsstrategie aufgebaut haben. Obwohl die Garnherstellung sich im Arbeitsprozess stark von der Entkernung unterscheidet und höhere Anforderungen an die Qualifizierung der Beschäftigten stellt, scheinen die Arbeitsbedingungen der Entkernungsfabriken in der Garnherstellung kopiert oder dupliziert zu werden.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Arbeitsrechtsverletzungen zunehmen, je weiter man in der Textilien Kette zurückgeht. Insbesondere die Entkernungsbetriebe, aber auch die Spinnereien verstoßen massiv gegen indisches Arbeitsrecht, gegen verschiedene ILO-Konventionen und gegen die sozialen Anforderungen sowohl von GOTS wie auch der in den Firmenporträts genannten Unternehmen und Initiativen, die zu den KundInnen/PartnerInnen der hier untersuchten Betriebe zählen. Dies sind (in der Reihenfolge ihrer Nennung in den zehn Firmenporträts Cotton Connect, Better Cotton Initiative, GOTS, Fairtrade, die indischen Textilunternehmen Arvind, EURO VISTA und T.T.Garments, der deutsche Dienstleister EURO-TEX, C&A, IKEA, H&M, Marks&Spencer, die Bimeco Group, die türkische KIPAS Holding, die Sustainable Apparel Coalition, die Global Reporting Initiative sowie der Social Accountability International SA 8000 Standard (s. auch Glossar).

Besorgniserregend ist insbesondere das weitgehende Fehlen von gewerkschaftlicher Organisation, gewählten ArbeitnehmerInneninteressenvertretungen sowie von Kollektivverhandlungen. Ohne eine solche organisierte Verhandlungsmacht der Beschäftigten wird es schwer sein, zu Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in den Betrieben zu kommen. Anders als ein Audit, bei dem einE AuditorIn einmal im Jahr einen Betrieb überprüft, sind Gewerkschaftsvertretungen das ganze Jahr im Betrieb, können Missstände feststellen und sich für deren Behebung einsetzen. Hierin sehen die AutorInnen den Schlüsselfaktor für die Umsetzung aller anderen Arbeitsstandards.

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse empfehlen PRAYAS, SÜDWIND und Justitia et Pax:

1. Initiierung eines sozialen Dialogs in Gujarat: PRAYAS bzw. seine PartnerInnen-Gewerkschaft wird die Untersuchungsergebnisse direkt an die untersuchten Firmen weiterleiten mit der Aufforderung, die Missstände zu beheben. Es ist aber relativ unwahrscheinlich, dass die Firmen reagieren werden – zumal sie nur einen kleinen Ausschnitt aus der Vielzahl der Textilbetriebe Gujarats darstellen. Da aber die in dieser Untersuchung aufgezeigten Probleme nicht nur auf die untersuchten zehn Betriebe beschränkt, sondern struktureller Art sind, sind Verbesserungen auf Sektorebene notwendig. Unter Einbeziehung relevanter indischer AkteurInnen aus Politik, Unternehmen und ihren Verbänden, Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen empfehlen wir die Initiierung eines sozialen Dialogs für die Umsetzung arbeitsrechtlicher Vorschriften im Textilsektor Gujarats. Die Unterstützung durch internationale AkteurInnen wäre dabei wünschenswert. Diese kann von den Standardinitiativen, den auftraggebenden Unternehmen oder auch dem deutschen Bündnis für Nachhaltige Textilien, dessen Mitglieder u.a. aus der hier untersuchten Region (Vor-)Produkte beziehen, geleistet werden. Ein wichtiger Aspekt dieses Dialogs sollte die Stärkung des Systems der staatlichen Arbeitsinspektionen sein.

2. Organisierung der Beschäftigten: Dringend notwendig sind Bemühungen, die Beschäftigten, insbesondere die ArbeitsmigrantInnen, gewerkschaftlich zu organisieren und sie zu Kollektivverhandlungen zu befähigen. Eine organisierte Belegschaft kann am besten und kontinuierlichsten den Kampf gegen die Verweigerung von Rechten bei der Arbeit aufnehmen. Ohne diesen Einsatz der Beschäftigten selbst wird das Eintreten anderer für die Arbeitsrechte vermutlich nicht erfolgreich sein. Damit neue Gewerkschaftsgründungen aber erfolgreich die Interessen von Belegschaften vertreten können, müsste die Regierung von Gujarat dringend die die gewerkschaftliche Freiheit einschränkenden Bestimmungen des Bombay-Gesetzes zu Industriebeziehungen abschaffen oder lockern.

3. Kopplung staatlicher Subventionierung im Textilsektor an Arbeits- und Sozialstandards: Die indische Regierung und die Regierung von Gujarat fördern den Auf- und Ausbau des Textilsektors wie auch den Export von Textilien. Relevante staatliche AkteurInnen wie das nationale Textilministerium oder der 1954 gegründete Rat zur Förderung des Textilex-

ports TEXPROCIL werden den vorliegenden Bericht zur Kenntnis und zur Stellungnahme erhalten. Die Herausgebenden werden dies veranlassen und empfehlen, die Subventionierung des Textilsektors durch den indischen Staat an die Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards zu koppeln.

4. Anspruch und Umsetzung von Standardinitiativen in Übereinstimmung bringen: Alle untersuchten Betriebe verfügten (zumindest für Teile der Produktionsprozesse) über ein GOTS-Zertifikat, viele arbeiteten auch mit anderen Standardinitiativen zusammen. Diese sowie die von ihnen beauftragten Zertifizierungsunternehmen müssen ihre Auditverfahren überprüfen und verändern. Dies ist eine Empfehlung, die sich sowohl aus den Interviews wie auch aus dem Training, das PRAYAS für AuditorInnen durchgeführt hat, ergibt. Beschäftigte werden den AuditorInnen keine offenen Antworten geben, wenn die Interviews innerhalb des Firmengeländes stattfinden. Eine neutrale, nicht-bedrohliche Umgebung ist unerlässlich, um die wirkliche Situation zu verstehen. Viele InterviewpartnerInnen drückten selbst bei der Befragung für diese Untersuchung, die ein solches Umfeld zu schaffen versuchte, ihre Angst aus, dass ihre Teilnahme an der Befragung negative Folgen für sie hätte. Deshalb ist es auch von großer Bedeutung, dass GOTS und die Zertifizierungsunternehmen sehr umsichtig im Umgang mit den Untersuchungsergebnissen sind.

Wir empfehlen: 1. die Einbeziehung einer lokalen Organisation in den Auditprozess; 2. eine größere Transparenz der Auditberichte, die bisher vertraulich behandelt werden und 3. die Einführung eines Gewerkschaftstraining für alle Beschäftigten vor Zertifikatvergabe.

5. Verantwortung deutscher AkteurInnen aus Politik und Wirtschaft: Seit der Liberalisierung im Welttextil- und Bekleidungssektor boomt die indische Textil- und Bekleidungsproduktion. Obwohl die indische Regierung neben Modernisierungsprogrammen auch auf eine bessere Qualifikation der Beschäftigten setzt, ist doch festzustellen, dass seit dem Ende des Welttextilabkommens im Jahr 2005 die Bedeutung informeller Arbeit im Textil- und Bekleidungssektor gewachsen ist (vgl. Ferenschild / Schniewind 2016: 72ff.; SLD / AFWA 2013: 9). Davon profitieren nicht zuletzt die internationalen KundInnen des indischen Textil- und Bekleidungssektors. Als AuftraggeberInnen können sie ihre indischen Zulieferer auf die Einhaltung von Arbeitsrechten vertraglich verpflichten und sie durch entsprechende Preiskalkulationen und Lieferzeiten

auch dazu befähigen. Zumindest die deutschen Unternehmen, die Mitglieder des Bündnisses für nachhaltige Textilien sind und (Vor-)Produkte aus Indien beziehen, sollten eine gemeinsame Strategie verabreden, wie sie einen Beitrag zur Abschaffung der 12-Stunden-Schichten in den Entkernungsbetrieben und Spinnereien, zur Unterstützung von Gewerkschaftsgründungen und zum Ausbau permanenter Arbeitsverhältnisse leisten können – um nur die gravierendsten Missstände zu nennen. Das Textilbündnis sollte dafür einen unterstützenden Rahmen bieten.

Neben der Wirtschaft als privatem Stakeholder sind aber auch die deutsche Regierung und die EU gefordert: Sie können zur Einhaltung von Arbeitsrechten in den Lieferketten deutscher Unternehmen beitragen, indem sie u.a. Gesetze und Instrumente zur Unternehmenshaftung bei Arbeitsrechtsverletzungen entwickeln und indem sie Schutzrechte für Beschäftigte in internationalen Handelsverträgen verankern.

6. Ratifizierung der migrationsbezogenen Konventionen von UN und ILO: Obwohl in dieser Untersuchung eine sehr spezifische MigrantInnengruppe, saisonale ArbeitsmigrantInnen innerhalb eines Staates, betrachtet wurde, so soll doch abschließend ein Blick auf die generelle Problematik der Arbeitsrechte von internationalen MigrantInnen geworfen

werden. Wenn ArbeitsmigrantInnen irregulär in ihr Transit- oder Zielland einreisen oder im Laufe ihres Aufenthalts in diesen Ländern ihren legalen Status verlieren, haben sie in den meisten Staaten dieser Welt kaum Möglichkeiten, im Fall von Arbeitsrechtsverletzungen (nicht gezahlte Löhne, menschenunwürdige Unterbringung, überlange Arbeitszeiten, Einbehalt von Papieren durch ArbeitgeberInnen etc.) ihr Recht einzuklagen. Zwei internationale Konventionen wollen dazu beitragen, diese Situation der faktischen Rechtlosigkeit zu beheben: zum einen die UN-Konvention zum „Schutz der Rechte aller WanderarbeitnehmerInnen und ihrer Familien“ von 1990, die sich explizit der Situation irregulärer MigrantInnen und ihrer Familien widmet (vgl. UN 1990) und zum anderen das ILO-Übereinkommen Nr. 143 über „Missbräuche bei Wanderungen und die Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung der WanderarbeitnehmerInnen“ von 1975 (vgl. ILO 1993: 1571ff.). Letztere widmet sich zwar primär der Situation legaler ArbeitsmigrantInnen, doch öffnet sie sich durch Artikel 9 auch für Menschen ohne Papiere. Beide Konventionen wurden von Deutschland nicht unterzeichnet und nicht ratifiziert – genauso wenig wie von den meisten anderen EU-Mitgliedsstaaten. Dies muss sich ändern, wenn wir in globalen Wertschöpfungsketten die Rechte aller Beschäftigten unabhängig vom Herkunftsort und von ihrem Aufenthaltsstatus sichern wollen.

5 Anhang

► 5.1 Firmenporträts

Beschäftigte haben in der Regel nur einen begrenzten Einblick in die geschäftlichen Aktivitäten ihrer ArbeitgeberInnen. Die InterviewpartnerInnen konnten deshalb auch nur einen eingeschränkten Überblick über die Unternehmen, die Zahl der Beschäftigten, die HandelspartnerInnen etc. geben. Der folgende kurze Überblick soll deshalb dazu dienen, die zehn Firmen, aus denen Beschäftigte interviewt wurden, mit Informationen der firmeneigenen Websites, ihrer Verbände sowie der GOTS-Datenbank zu illustrieren. Deutlich wird dabei, dass es sich manchmal um relativ komplizierte Firmenkonstrukte handelt, von denen wiederum nicht alle Verarbeitungsschritte zertifiziert sind.

Raja Ginning Industries, Kadi (Betrieb 1)

Raja Industries ist eines der hier untersuchten Entkernungsunternehmen aus der Stadt Kadi. Das Unternehmen besteht aus zwei Einheiten, der Raja Industries und der D. Raja Cotton Pvt. Ltd., die beide in der Mitgliedliste des Gujarat-Verbands der Entkernungsunternehmen (AGCGA) mit derselben Kontaktperson geführt werden (vgl. AGCGA 2009: o.p.). Gemeinsam mit Pashupati Cotton Industries gehört dem Unternehmen ein 2007 gegründetes Joint Venture-Exportunternehmen namens S. Raja Export Pvt. Ltd. Beide Firmen arbeiten im Entkernungsprozess, verfügen jedoch auch über eine Ölmühle sowie über eine Spinnerei. Das Joint Venture exportiert die mit Hilfe von 250 Entkernungsmaschinen produzierten rund 2.500 Baumwollballen täglich sowie die von mehr als 61.000 Spindeln pro-

duzierten 11.700 Tonnen Baumwollgarn nach Bangladesch, China, Indonesien, Pakistan, Türkei und nach Vietnam (vgl. S. Raja Export o.J.: o.p.). S. Raja Export wird in der GOTS-Datenbank als Inhaber eines durch Control Union ausgestellten GOTS-Zertifikats geführt, gültig für die Verarbeitungsschritte Export, Spinnerei, Handel, Entkernung, Lagern. S. Raja Export ist aber nur eine Handelseinheit – Entkernung und Spinnerei finden dort nicht statt. Weder aus der GOTS-Datenbank noch aus der Firmenwebsite geht hervor, welcher Unternehmensteil konkret für die Entkernung zertifiziert ist. Die Firma selbst wirbt auf ihrer Homepage nur mit kontrolliert ökologischer und Fairtrade-Baumwolle (a.a.O.).

Befragt wurden Beschäftigte von Raja Industries. Da die Unternehmens-Website keine Auskunft über die Zahl der (permanent oder befristet) Beschäftigten gibt, werden hier die Schätzungen der InterviewpartnerInnen wiedergegeben: Insgesamt arbeiten 94 Personen in der Fabrik in diesen Tätigkeitsfeldern:

- 15 Personen aus Süd-Rajasthan an den Entkernungsmaschinen, davon acht Männer;
- 22 Männer aus Bihar beim Entladen der LKWs;
- 18 Männer aus West-Rajasthan an der Baumwollpresse;
- acht Männer aus Uttar Pradesh als Mechaniker;
- ein Aufseher aus Kadi;
- 30 Personen aus Süd-Rajasthan in der Ölmühle, davon 16 Männer.

Die Interviews wurden mit fünf EntkernungsarbeiterInnen und 12 Beschäftigten der Ölmühle geführt. Einige der Beschäftigten dieser Fabrik nahmen außerdem an einer Gruppendiskussion außerhalb der Fabrik teil.

www.srajaexport.com

Vaibhav Laxmi Industries, Kadi (Betrieb 2)

Der zweite untersuchte Entkernungsbetrieb aus Kadi ist Vaibhav Laxmi Industries, ebenfalls Mitglied der AGCGA (vgl. AGCGA 2009: o.p.). Das Unternehmen wurde 1970 gegründet und produziert Baumwollfasern sowie Öl und Presskuchen (ein Nebenprodukt der Baumwollverarbeitung) aus Baumwollsaat. Vor kurzem hat der Betrieb auch eine Spinnerei aufgebaut. Die Firma verfügt über keine eigene Website, taucht aber in der GOTS-Datenbank als Händler unter dem Namen Vaibhav Laxmi Exports Private Limited auf. Das bedeutet, dass sie für das Lagern von und den Handel mit GOTS-zertifizierten Baumwollfasern zertifiziert ist, nicht aber für den Produktionsprozess. Im Kern beinhaltet dies, dass die Arbeitsbedingungen in der Verarbeitung nicht dem GOT-Standard entsprechen müssen, die Firma dennoch mit GOTS-zertifizierter Baumwolle

handeln darf. Vaibhav Laxmi Industries wird außerdem auf der Homepage von Cotton Connect als PartnerIn bezeichnet und auch als eins der ersten indischen Entkernungsunternehmen, die sich an der Durchführung eines Better-Cotton-Programms in Gujarat beteiligt haben (vgl. Cotton Connect 2014: o.p.).²

Wie schon im Fall von Raja Industries gibt es auch hier keine öffentlich zugänglichen Informationen über die Zahl der (permanent oder befristet) Beschäftigten. Deshalb werden die Schätzungen der InterviewpartnerInnen wiedergegeben: Insgesamt arbeiten 84 Personen in der Fabrik in diesen Tätigkeitsfeldern:

- 18 Personen aus Süd-Rajasthan an den Entkernungsmaschinen, davon zehn Männer;
- 14 Männer aus Bihar beim Entladen der LKWs;
- 30 Männer aus West-Rajasthan an der Baumwollpresse;
- sechs Männer aus Uttar Pradesh als Mechaniker;
- vier Aufseher aus Kadi;
- 12 Personen aus Süd-Rajasthan in der Ölmühle, davon 7 Männer.

Die 12 Interviews wurden sowohl mit EntkernungsarbeiterInnen wie auch mit Beschäftigten der Ölmühle geführt. Sechs der InterviewpartnerInnen waren Frauen. Einige der Beschäftigten dieser Fabrik nahmen außerdem an einer Gruppendiskussion außerhalb der Fabrik teil. Alle Beschäftigten, abgesehen von den Aufsehern, erhielten ihre Arbeit durch ArbeitsvermittlerInnen und lebten auf dem Fabrikgelände. Die InterviewpartnerInnen waren sehr jung: der Älteste war 25 Jahre alt, zwei waren jünger als 18 Jahre und die restlichen waren 18 und 19 Jahre alt. Alle waren unverheiratet. Befragt, warum sie zu so niedrigen Löhnen arbeiten, antworteten die InterviewpartnerInnen, dass es in ihrer Herkunftsregion keine Beschäftigungsmöglichkeit gäbe. In der Saison 2015/16 arbeitet der Betrieb nur mit einer 12-Stunden-Schicht. Wenn die Rohbaumwolle nicht ausreicht, kann die Schicht auch nur acht Stunden dauern oder sogar für einige Tage geschlossen werden. In diesen Fällen werden die Löhne reduziert bzw. die Tageslöhne fallen ganz weg.

Keine Firmenwebsite vorhanden.

Milan Ginning Pressing Pvt. Ltd., Limbdi (Betrieb 3)

Dieser Betrieb gehörte schon zu den vier Entkernungsunternehmen, die SÜDWIND und PRAYAS in der Saison 2014/15 untersucht haben. Es handelt sich hier um einen integrierten Betrieb, der die Prozesse der

² Leider leitet der Link, mit dem Cotton Connect den Firmennamen von Vaibhav Laxmi unterlegt hat, nicht zu dieser Firma (vgl. Cotton Connect 2014: o.p.). Auf zweimalige Nachfrage nach einem korrekten Link hat Cotton Connect bis Redaktionsschluss am 29.04.2016 nicht reagiert.

Entkernung, der Ölproduktion (unter dem Namen des Tochterunternehmens K.R.Solvent) und der Garnherstellung auf einem Firmengelände in separaten Gebäuden durchführt. Auch dieser Betrieb ist Mitglied im AGCGA. Die Unternehmensgründung im Jahr 1980 erfolgte an einem Standort innerhalb des Stadtgebiets von Limbdi. Aufgrund von Protesten der AnwohnerInnen über Luftverschmutzung durch feine Baumwollpartikel verlagerte der Betrieb seine Produktion an den gegenwärtigen Standort an der Autobahn. Nach Firmenangaben auf ihrer Website produziert Milan ca. 50.000 Ballen Baumwollfasern (8.000 Tonnen) pro Saison, die nach Pakistan, Bangladesch, China, Thailand und in die Türkei exportiert werden. Seit 2008/09 verkauft Milan Baumwollballen auch direkt an Spinnereien im Ausland. Ebenfalls laut Website produziert die Firma nach internationalen Standards wie BCI, USDA-Organic, GOTS und Fairtrade. Die Zertifizierungen nach BCI, USDA-Organic und GOTS beziehen sich hier auf die Qualität der Baumwollfasern, während die Fairtrade-Zertifizierung die Schwesterfirma K.R.Solvent und den dort produzierten entölten Presskuchen anbelangt.

Da es keine öffentlich zugänglichen Informationen über die Zahl der (permanent oder befristet) Beschäftigten bei Milan gibt, seien hier die Schätzungen der sechs InterviewpartnerInnen wiedergegeben (die sich allerdings sehr unterscheiden und alles in allem deutlich über der Zahl von 200 Beschäftigten aus der letzten Befragung liegen): Insgesamt arbeiten 300 Personen bei Milan und K.R.Solvent in diesen Tätigkeitsfeldern:

- 28 Personen aus Limbdi an den Entkernungsmaschinen, davon zehn Männer
- 20 Männer aus Madhya Pradesh beim Entladen der LKWs;
- 20 Männer aus Rajasthan an der Baumwollpresse;
- Zehn Männer aus Uttar Pradesh als Mechaniker;
- keine Angaben für Aufseher;
- keine Angaben für die Zahl der Beschäftigten in der Ölmühle;
- xx Personen als HelferInnen. (Die InterviewpartnerInnen gaben hier eine Zahl von 500 an, was unwahrscheinlich ist und vermutlich zwei Hintergründe hat: 1. Auf dem Gelände ist noch die Milan Spinnerei, deren Beschäftigte wohl als „HelferInnen“ eingeordnet wurden. 2. Die InterviewpartnerInnen sind fast alle AnalphabetInnen, erst seit kurzem im Betrieb und neu in der Region – eine Situation, die Einschätzungen erschwert.)

In einem Lokal außerhalb der Firma wurden die Interviews mit sechs Beschäftigten durchgeführt, die vor allem aus Bihar kamen, im Alter von 18 bis 30 Jahren und bis auf einen alle verheiratet sind. Ihre Aufgabe ist das Entladen der LKWs. Sie übernehmen aber auch Reinigungs- und andere Arbeiten, wenn keine Arbeit an den

Bhavani Cotspin Ginning, Dhrangadhra (Betrieb 4)

In der Stadt Dhrangadhra im Distrikt Surendranagar wurden ebenfalls Beschäftigte aus zwei Betrieben für diese Untersuchung befragt. Einer der Betriebe gehört zu der Unternehmensgruppe von M/S Jethalal Hirjibhai, die laut Firmenwebsite aus dem Entkernungsbetrieb Shree Bhavani (Mitglied im AGCGA), dem Entkernungs- und Ölbetrieb Jay Bhavani Ginning, Pressing & Oil Ind. (Mitglied im AGCGA), der Spinnerei Bhavani Cotspin und dem Baumwollhändler M/S Jethalal Hirjibhai besteht. Bhavani Cotspin verfügte über ein GOTS-Zertifikat, das laut GOTS-Datenbank (Zugriff Februar 2015) Ende Dezember 2015 ausgelaufen ist. Die Firma exportiert ihre Produkte und zählt zu ihren Kunden

- das große integrierte Textil- und Bekleidung herstellende Unternehmen Arvind (s. Fabrik 9 und 10),
- den in Mumbai ansässigen Textilgarnexporteur EURO VISTAA, der seit 2009 auch einen eigenen Baumwollanbau mit Entkernungsfabrik in Tansania betreibt (vgl. EURO VISTAA o.J.: o.p.),
- das laut firmeneigener Website vor allem auf den indischen Markt ausgerichtete Bekleidung produzierende und -handelnde Unternehmen T.T. Garments aus Neu Delhi (vgl. T.T. Garments o.J.: o.p.),
- das deutsche Unternehmen EUROTEX, das Warenhauskonzernen seine Dienstleistung von der Produktentwicklung über Produktion bis zur Distribution anbietet und von Wäsche über Heimtextilien bis zu Sporttextilien und Promotionsartikeln ein breites Portfolio hat (vgl. EUROTEX o.J.: o.p.).

Die Befragung wurde in dem Entkernungsbetrieb Shree Bhavani durchgeführt. Es war dem Recherche-Team nicht möglich, Kontakt zu den geschätzt rund 300 Beschäftigten in der Spinnerei herzustellen, die sehr strikt kontrolliert wurde. Da die Unternehmens-Website keine Auskunft über die Zahl der (permanent oder befristet) Beschäftigten gibt, seien hier die Schätzungen der InterviewpartnerInnen wiedergegeben: Insgesamt arbeiten 18 Personen in der Fabrik in diesen Tätigkeitsfeldern:

- 4 Männer aus Rajasthan an den Entkernungsmaschinen;
- 4 Männer aus Bihar beim Entladen der LKWs;
- 4 Männer aus Rajasthan an der Baumwollpresse;
- 4 Männer aus Uttar Pradesh als Mechaniker;
- 2 Aufseher aus Dhrangadhra.

Obwohl der Betrieb vollautomatisiert ist, muss diese Schätzung wohl als Momentaufnahme angesehen werden. Zum Zeitpunkt der Interviews war der Betrieb noch nicht voll ausgelastet, dementsprechend war noch nicht die volle Zahl der ArbeiterInnen vor Ort, die bei Vollproduktion benötigt werden. Die Interviews

wurden mit elf Beschäftigten im Alter von 16 bis 58 Jahren durchgeführt, von denen vier beim Entladen, drei beim Pressen, drei als Mechaniker und einer als Aufseher arbeiteten. Sechs der elf Interviewpartner sind verheiratet. Abgesehen von den Aufsehern leben die Beschäftigten (ohne Familien) auf dem Fabrikgelände. Abgesehen von den Aufsehern, die Monatslöhne erhalten, sind alle Beschäftigten Vertragsarbeiter, die Tageslöhne erhalten.

www.bhavanicotspin.com

Patel Cotton Industries Limited, Dhrangadhra (Betrieb 5)

Die zweite in Dhrangadhra angesiedelte Firma ist Patel Cotton Industries Ltd. (Mitglied im AGCGA). Die Entkernungseinheit dieser Firma wurde laut Angaben auf der Firmenwebsite im Jahr 1995 von H.M. Patel, einem bedeutenden Politiker und Mitglied der gesetzgebenden Versammlung Gujarats, gegründet. Später erweiterte sich der Betrieb um eine Spinnerei, die Omax Cotspin Pvt. Ltd. (s. Betrieb 7). Der Entkernungsbetrieb wurde im Rahmen des indischen Programms Technology Mission of Cotton (TCM) vor einigen Jahren modernisiert, produziert mit 100 Entkernungsmaschinen jährlich zwischen 180.000 und 200.000 Baumwollbällen (war zum Zeitpunkt der Befragung allerdings nicht voll ausgelastet) und verarbeitet nur Rohbaumwolle aus den Anbaugebieten der Region Saurashtra (Gujarat). Patel Cotton exportiert nach Bangladesch, China, Pakistan, in die Türkei und nach Singapur. Verarbeitet werden in dem Betrieb sowohl kontrolliert ökologische, nachhaltige wie auch konventionelle Baumwolle. Er arbeitet mit internationalen Standards wie der Better Cotton Initiative, Cotton Connect, GOTS und Fairtrade zusammen und nennt explizit IKEA und C&A als Partner.

Die Befragung wurde sowohl in dem Entkernungsbetrieb von Patel Cotton Industries wie auch in der Spinnerei (s. Betrieb 7) durchgeführt. Da die Unternehmens-Website keine Auskunft über die Zahl der (permanent oder befristet) Beschäftigten gibt, seien hier die Schätzungen der InterviewpartnerInnen wiedergegeben: Insgesamt arbeiten 300 Personen in der Fabrik in diesen Tätigkeitsfeldern:

- 50 Frauen aus Dhrangadhra an den Entkernungsmaschinen;
- 60 Männer aus Madhya Pradesh beim Entladen der LKWs;
- 50 Männer aus Rajasthan an der Baumwollpresse;
- 40 Männer aus Uttar Pradesh als Mechaniker;
- 20 Aufseher aus Dhrangadhra;
- 30 Männer aus Rajasthan in der Ölmühle;
- 50 Frauen aus Dhrangadhra als Helferinnen.

Aus dem Entkernungsbetrieb wurden neun Beschäftigte im Alter von 19 bis 50 Jahren interviewt, von denen einer beim Entladen der LKWs, drei an den Entkernungsmaschinen, zwei als Mechaniker, zwei als Aufseher und einer als Arbeitsvermittler der Beschäftigten der Ölmühle arbeiten. Alle InterviewpartnerInnen bis auf einen waren verheiratet.

www.patelcotton.in

Narendra Cotton Ginning and Pressing Pvt Co Ltd, Rajkot (Betrieb 6)

Der sechste Betrieb aus dieser Untersuchung, Narendra Cotton, liegt in Rajkot. Im Diversifizierungsprozess ist er deutlich weiter als die zuvor betrachteten Unternehmen: Er begann 1997 als Entkernungsbetrieb, baute rund zehn Jahre später eine Spinnabteilung auf und verfügt mittlerweile auch noch über eine Strick-, eine Web- und eine Entwicklungsabteilung. Narendra wirbt damit, eine Lösung „vom Feld zum Stoff“ anzubieten (Narendra 2014: o.p.).

Die InterviewpartnerInnen arbeiten in der Spinnerei. Die Firma beschäftigt rund 150 ArbeiterInnen, sowohl MigrantInnen wie auch lokal Ansässige. Die MigrantInnen wohnen außerhalb des Firmengeländes in Unterküften, die der Betrieb kostenfrei zur Verfügung stellt. Die Unterküfte sind sehr rudimentär, ohne Bad oder Toilette. Darüber haben sich vor allem die InterviewpartnerInnen beschwert, die mit ihren Familien dort lebten. Beschäftigte mit Familien haben einen Raum für sich, alleinstehende Beschäftigte werden zu dritt oder zu viert in einem Raum untergebracht. Eine Kontaktaufnahme zur Firmenleitung durch das zweiköpfige Rechercheteam blieb erfolglos. Die Beschäftigten wurden während ihrer Mittagspause außerhalb der Fabrik kontaktiert. Durch die Kooperation eines Arbeitsvermittlers, der 36 Beschäftigte an die Firma vermittelt hatte, konnten zehn seiner VertragsarbeiterInnen, vier Frauen und sechs Männer im Alter von 37 bis 45 Jahren, für die Teilnahme an der Befragung gewonnen werden. Der Arbeitsvermittler selbst stammt aus Rajkot und nutzt „Sub-VermittlerInnen“ für die Anwerbung von MigrantInnen. Vier der zehn Befragten kamen aus anderen Bundesstaaten, die übrigen sechs aus der Umgebung. Alle Befragten sind verheiratet und haben Familie, nur einige der MigrantInnen haben ihre Familien mit an den Arbeitsort gebracht.

www.narendracottontextiles.com

Omax Cotspin Pvt. Ltd, Dhrangadhra (Betrieb 7)

Die von Patel Cotton Industries (s. Betrieb 5) gegründete Spinnerei Omax Cotspin ist die zweite Spinnerei in dieser Untersuchung und der dritte in Dhrangadhra angesiedelte Betrieb. Auf ihrer Website informiert die Firma ausführlich über den technologischen Stand ihrer Produktion und die Qualität ihrer Produkte, die sie nach China, Indonesien, Pakistan, die Türkei und Vietnam exportiert. Zu den internationalen Kunden von Omax gehören laut Omax-Website C&A, H&M, Marks&Spencer, die Bimeco Group, IKEA und die türkische KIPAS Holding. Die Firma verfügt über ein GOTS-Zertifikat, wie der GOTS-Datenbank zu entnehmen ist. Omax beschäftigt eine große Zahl unverheirateter junger Frauen. Schätzungsweise arbeiten 350 ArbeiterInnen und 12 Aufseher in der Firma. Aufgrund der Angst vor Jobverlust, wenn sie mit Außenstehenden reden, war es nicht möglich, die erwünschte Anzahl von zehn Beschäftigten für ein Interview zu gewinnen. Lediglich zwei Arbeiterinnen im Alter von 19 und 22 Jahren waren bereit, über die Situation in der Firma zu sprechen. Das Bild, das sich aus ihren Angaben ergibt, bedarf also dringend der Überprüfung – zum einen, weil das Beschäftigungsprofil (überwiegend junge, unverheiratete Frauen) dem der Spinnereien in Südindien ähnelt, das unter dem Begriff „Sumangali“ als besonders ausbeuterisch auch in Europa bekannt geworden ist. Zum anderen, weil diese Firma eng mit europäischen Bekleidungshändlern verflochten ist, die für sich reklamieren, auf die nachhaltige Gestaltung ihrer Wertschöpfungskette großen Wert zu legen.

www.omaxcotspin.com

Aura Herbal Textiles Ltd., Ahmedabad (Betrieb 8)

Im Jahr 2001 gegründet gehört Aura Herbal Textiles zu den Textilunternehmen, die ein klar ökologisches Profil haben. Laut Firmenwebsite wollten die Firmengründer mit ihrem Betrieb dazu beitragen, die schädlichen Umweltauswirkungen der Textilproduktion zu reduzieren, indem sie mit pflanzlichen Färbverfahren wasser- und ressourcenschonend Textilien und Bekleidung produzieren (vgl. Aura 2013: 3). Unter der Überschrift „Charity begins at home“ („Wohltätigkeit beginnt zu Hause“) formuliert die Firma aber auch folgende Grundlinien für „Fairtrade und soziale Auswirkungen“: „Uns zeichnet aus, dass wir unseren Beschäftigten faire und nachhaltige Löhne zahlen, die für einen nachhaltigen Lebensstil unerlässlich sind. Unser gesamtes Unternehmen, Fabriken wie Beschäftigte, orientieren sich an sozialen und ökologischen Standards. Wir akzeptieren keine Kinderarbeit und sind „Sweatshop“-frei.“ (a.a.O.: 9; Übersetzung: S.F.). Neben der Herstellung vermarktet Aura seine Produkte auch selbst über den stationä-

ren Handel in Ahmedabad sowie über einen Online-Shop. Das Unternehmen ist nicht nur GOTS-zertifiziert, sondern darf das GOTS-Logo laut GOTS-Datenbank auch auf seinen Produkten verwenden.

Auf der Firmenwebsite sind keine Angaben zur Zahl der Beschäftigten zu finden. Laut Rechercheteam beschäftigt die Firma insgesamt rund 200 Menschen, die die verschiedenen Arbeitsprozesse wie Färben, Drucken, Bedienung der Maschinen, Zuschneiden, Nähen und Verpacken durchführen. Es arbeiten sowohl lokale Personen wie auch MigrantInnen im Betrieb. Die zehn interviewten Beschäftigten waren 24 bis 52 Jahre alt und alle verheiratet oder verwitwet. Zwar wirken die Beschwerdemöglichkeiten in der Firma, von denen die InterviewpartnerInnen berichten, auf den ersten Blick gut: Sie können sich nicht nur individuell, sondern auch kollektiv beim Arbeitsvermittler, beim Management oder beim Besitzer beschweren. Doch zeigt die Erfahrung mit einer kollektiven Beschwerde vor fünf Jahren, dass dies eine formalisierte Interessenvertretung nicht ersetzt: Die Beschäftigten wendeten sich erst an den Arbeitsvermittler, der eine Erhöhung der Löhne ablehnte, da erst seine eigene Entlohnung erhöht werden müsse. Deshalb beschwerten sich die Beschäftigten bei der Firmenleitung, die ihre Forderung nach einer Lohnerhöhung ablehnte und ihnen die Wahl gab, zur bisherigen Entlohnung zu bleiben oder zu gehen. Eine Gewerkschaft war in diese Auseinandersetzung nicht involviert. Die Beschäftigten zeigten in den Interviews die Sorge, entlassen zu werden, wenn sie mit Organisationsbemühungen in Verbindung gebracht würden. Einer sprach von einem „Bann“ gegenüber ArbeitnehmerInnen-Versammlungen seitens der Firmenleitung – weswegen auch die Interviews unter großer Vorsicht und strikter Anonymität durchgeführt wurden. Seit fünf Jahren stagnierende Löhne, Abwesenheit von Gewerkschaften sowie die Zunahme von Vertragsarbeit bei Aura Herbal Textiles sind die größten arbeitsrechtlichen Probleme in dieser Firma.

www.auraherbalwear.com

Arvind Limited in Ahmedabad (Betrieb 9) und Kallol (Betrieb 10)

Die zwei letzten Betriebe aus dieser Untersuchung gehören zu einem der größten indischen Textilunternehmen – Arvind Limited (s. Ferenschild / Katiyar 2015: 10). In den 1930er Jahren zählte Arvind zu einem der ersten Unternehmen, die eine Spinnerei und Weberei aufbauten, in den 1980er Jahren überstand die Firma als eine der wenigen die große Krise in der Textilindustrie durch eine gezielte Strategie der Internationalisierung und Ausbau der Jeansproduktion (vgl. Arvind 2014: 5). Heute produziert Arvind an mehreren Standorten in



Näherin bei Aura Herbal Textiles Ltd., Ahmedabad, Foto: Atul Derolia (PRAYAS/ver.di)

Gujarat, aber auch in anderen indischen Bundesstaaten sowie in Bangladesch und Äthiopien, Garne, Webstoffe, Strickstoffe und (Berufs-)Bekleidung, insbesondere Jeans (vgl. Arvind 2015: 25). Laut Nachhaltigkeitsbericht des Unternehmens aus dem Berichtsjahr 2013/14, dem ersten eines indischen Unternehmens überhaupt (vgl. Arvind 2014: 5), beschäftigt Arvind an seinen verschiedenen Standorten rund 15.000 permanent Beschäftigte, davon ca. 1.500 Frauen. Beschäftigte mit befristeten Verträgen bzw. im Rahmen von Vertragsarbeit Beschäftigte kommen noch hinzu, eine konkrete Zahl wird aber nicht genannt (vgl. Arvind 2014: 38). Arvind arbeitet mit international anerkannten Nachhaltigkeitsstandard wie der Sustainable Apparel Coalition, dem Global Organic Textil Standard, der Better Cotton Initiative, der Global Reporting Initiative, dem Social Accountability International SA 8000 Standard und ist ISO-zertifiziert. Das Unternehmen gibt in dem bereits erwähnten Nachhaltigkeitsbericht an, dass es für alle Verarbeitungsschritte seiner Fasern, Garne und Stoffe eine GOTS-Zertifizierung hat (vgl. Arvind 2014: 5), in der aktuellen GOTS-Datenbank wird allerdings nur die Niederlassung in Kalol (Fabrik 10) erwähnt.

Vom Standort an der Naroda Road in Ahmedabad wurden insgesamt neun Beschäftigte interviewt, unter denen ein Vertragsarbeiter war. Die permanent Beschäftigten arbeiten bereits seit rund zehn Jahren bei Arvind. Sie waren alle lokal ansässig und zwischen 35 und 50 Jahre alt. Alle, bis auf eine IP, waren verheiratet. Keiner lebte innerhalb des Firmengeländes. Durch eine Gruppendiskussion wurden die Einzelinterviews vertieft.

Der zweite Arvind-Standort, an dem insgesamt 11 Beschäftigte im Alter von 35 bis 50 Jahre befragt wurden, ist die Arvind-Niederlassung in Kalol, die sowohl Bekleidung wie auch Berufsbekleidung produziert. Da die Firma in ländlicher Umgebung liegt, haben viele noch

eine Landwirtschaft zu Hause, in der sie nach ihrer Arbeitszeit in der Fabrik arbeiten.

Arvind ist die einzige der hier untersuchten Firmen, die über eine Gewerkschaft im Betrieb verfügt. Allerdings scheint die Rolle dieser Gewerkschaft sehr zwiespältig zu sein. Sie ist Teil des auf Bundesstaats-Ebene angesiedelten Gewerkschaftsverbands Majur Mahajan, der schon vor der Unabhängigkeit Indiens mit Unterstützung von Mahatma Gandhi gegründet wurde. Dieser Verband wird von den Beschäftigten als unternehmensnah eingeschätzt und sie fühlen sich in ihrem Recht beschnitten, wirklich unabhängige Gewerkschaften zu gründen (s. 2.2).

Die Beschäftigten, die einen Lohnzettel erhalten, weigerten sich, ihn für die Interviewer herauszugeben oder zu kopieren. Es ist eine Tendenz festzustellen, permanent Beschäftigte durch schlechter bezahlte Springer und diese wiederum durch noch schlechter bezahlte VertragsarbeiterInnen zu ersetzen.

Arvind hält grundlegende Arbeitsnormen wie Arbeitszeiten, Überstundenregelung und Mindestlöhne für die permanent Beschäftigten ein. Für die schätzungsweise 1.500 VertragsarbeiterInnen gilt dies nicht. Aber auch die Festangestellten, deren Bruttolöhne bei 11.000 bis 12.000 Rupien monatlich liegen, erhalten netto ca. 8.000 bis 9.000 Rupien. Dies liegt nur wenig über dem Mindestlohn und ist auf jeden Fall kein existenzsichernder Lohn (s. Tabelle 6).

Die Firma verfügt über eine CSR-Politik, die Null-Toleranz gegenüber sexueller Belästigung einschließt und ebenso über eine Hotline für Beschwerden, die von einer unabhängigen Organisation betrieben wird und die per Telefon, Mail oder Website kontaktiert werden kann (vgl. Arvind 2015: 46).

www.arvind.com

► 5.2 Glossar

Better Cotton Initiative (BCI): Die Initiative ist im Jahr 2005 als Non-Profit-Organisation gegründet worden mit dem Ziel, zu mehr Nachhaltigkeit im Baumwollanbau beizutragen. Initiiert von Unternehmen wie adidas, Gap Inc., H&M, IKEA sowie Nichtregierungsorganisationen wie Oxfam, dem britischen Pestizid-Aktionsnetzwerk PAN und WWF formuliert BCI Mindestanforderungen für den Anbau nachhaltiger Baumwolle, die Reduzierung von Pestiziden, Wassermanagement und menschenwürdige Arbeit einschließen.

www.bettercotton.org

Charkha: In Indien dient der Begriff zur Bezeichnung einer Entkernungsmaschine oder eines Spinnrads (vgl. Dictionary 2016: o.p.). Hier wird der Begriff lediglich für Entkernungsmaschine verwendet.

Cotton Connect: Unternehmen, das nach eigenen Angaben den sozialen Zweck verfolgt, zum Nutzen von HändlerInnen und Markenunternehmen nachhaltige Baumwoll-Lieferketten zu schaffen.

www.cottonconnect.org

Employee State Insurance (ESI): Die staatliche Versicherung für Beschäftigte, ESI, dient der Absicherung von Beschäftigten in Fällen von Krankheit, Schwangerschaften, Berufsunfähigkeiten oder Tod, um ausfallende Löhne aufzufangen. Sie garantiert auch eine medizinische Versorgung. Getragen wird sie von der ESI-Corporation, die von der Zentralregierung gegründet wurde. Ihre Grundlagen hat die ESI im Gesetz zur staatlichen Versicherung für Beschäftigte von 1948, dem ersten größeren Sozialgesetz des unabhängigen Indiens.

www.esic.nic.in

Fairtrade: Im Kontext dieser Studie beschränkt sich der Begriff Fairtrade auf das Fairtrade-Siegel für Baumwolle sowie auf das Fairtrade-Programmsiegel für Baumwolle. Mit beiden Siegeln will Fairtrade zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Baumwollanbau beitragen. Textilien aus Baumwolle, die das Fairtrade-Baumwollsiegel tragen, sind zu 100 % aus Fairtrade zertifizierter Baumwolle, d.h. sie wird auf jeder Verarbeitungsstufe getrennt von konventioneller Baumwolle verarbeitet und ist bis zum Ursprung zurückzuverfolgen. Für den Nachweis der separaten Verarbeitung wird zum Beispiel das GOTS-Zertifikat von Fairtrade anerkannt. Beim Fairtrade-Programmsiegel für Baumwolle ist das anders. Hier kaufen die Unternehmen eine bestimmte Menge Baumwolle zu Fairtrade-Bedingungen ein, müssen sie aber nicht separat verarbeiten. Sie dürfen damit werben, aber

nicht als Siegel am Produkt. Die genauen Bedingungen für den Anbau sind der Website von Fairtrade zu entnehmen.

www.fairtrade-deutschland.de

Global Organic Textile Standard (GOTS): weltweit anerkannter Standard für die Textilverarbeitung aus biologisch erzeugten Naturfasern. Der Standard definiert umwelttechnische und soziale Anforderungen entlang der ganzen Produktionskette von Textilien. Mindestens 70 % biologisch erzeugte Naturfasern müssen in einem Textilprodukt enthalten sein, damit es gemäß GOTS zertifiziert werden kann. Für alle chemischen Zusätze müssen Umweltkriterien erfüllt werden. Bei Prozessen der Nassveredlung sind Abwasserkläranlagen vorgeschrieben. Die jeweils aktuelle GOT-Standardversion (aktuell 4.0) inklusive aller detaillierten Bestimmungen sind der GOTS-Homepage zu entnehmen.

www.global-standard.org

Indisches Textilministerium: Die Bedeutung des Textil- und Bekleidungssektors vom Anbau der Rohfasern über die handwerkliche Produktion bis hin zur Industrieproduktion ist enorm. Das wird auch daran deutlich, dass die indische Regierung diesem Sektor ein eigenes Ministerium gewidmet hat, das Ministry of Textiles, das über eine informative englischsprachige Website verfügt.

www.ministryoftextiles.gov.in

TEXPROCIL: Das indische Textilministerium hat im Laufe der Jahrzehnte mehrere sog. Räte (councils) zur Förderung spezifischer Textilprodukte eingerichtet. Von diesen Räten gibt es insgesamt elf, in dieser Studie kommt der 1954 gegründete Rat zur Förderung des Exports von Baumwolltextilien (Cotton Textiles Export Promotion Council - TEXPROCIL) zur Sprache. TEXPROCIL sitzt in Mumbai und ist nach eigener Aussage "das internationale Gesicht der indischen Baumwolltextilien". Der Rat verfügt über rund 3.000 Mitgliedsunternehmen aus ganz Indien und verbindet internationale Käufer mit geeigneten indischen Zulieferfirmen. Außerdem fördert er nach eigener Aussage das Verständnis der indischen und der internationalen Handelspolitik, von sozialen und ökologischen Anforderungen und nachhaltigen Geschäftspraktiken.

www.texprocil.org

Social Accountability International (SAI): SAI ist eine internationale Nichtregierungsorganisation, in der AkteurInnen verschiedener Interessengruppen zusammengeschlossen sind. Ziel ist die Verbesserung

von Arbeitsplätzen durch die Entwicklung und Umsetzung von Sozialstandards. Im Jahr 1997 veröffentlichte SAI den Social Accountability 8000 (SA 8000), einen freiwilligen Sozialstandard, der auf ILO- und UN-Konventionen basiert.

www.sa-intl.org

Sustainable Apparel Coalition (SAC): SAC ist ein im Jahr 2010 gegründetes Bündnis von mehr als 60 Unternehmen der Textil-, Bekleidungs- und Schuhindustrie, das den sog. HIGG-Index entwickelt hat, ein Selbsteinschätzungs-Tool zur Messung der sozialen und ökologischen Auswirkungen des Unternehmenshandelns.

www.apparelcoalition.org

Technology Mission of Cotton (TMC): TMC ist ein im Jahr 2000 aufgelegtes Programm der indischen Re-

gierung, mit dem die Qualität der Baumwolle und der Baumwollverarbeitung in Indien gesteigert werden soll und das aus vier Programmsäulen besteht: 1. Forschung und Technologieentwicklung; 2. Technologietransfer; 3. Entwicklung der Marktinfrastruktur; 4. Modernisierung und Gründung neuer Entkernungsfabriken. Die Unterprogramme 3 und 4 sind 2010 ausgelaufen. Bis dahin sind innerhalb des Unterprogramms 4 von 859 indienweit modernisierten Entkernungsfabriken 506 in Gujarat modernisiert worden (vgl. CCI 2011: o.p.).

USDA-Organic: Siegel des US-Landwirtschaftsministeriums (USDA) für ökologische Landwirtschaft. Die Einzelbestimmungen zu Anbaumethoden und verbotenen bzw. erlaubten Hilfsmitteln sind auf der Website des Ministeriums zu finden.

www.usda.gov

► 5.3 Quellenverzeichnis

AFWA (2015): Asia Floor Wage in local currency, o.p. URL: <http://asia.floorwage.org/asia-floor-wage-in-local-currency> (letzter Abruf: 02.05.2016).

AGCGA (2009): Member; URL: <http://www.agcga.in/member.htm> (letzter Abruf: 19.04.2016).

Arvind (2014): Fundamentally Right. Arvind Sustainability Report 2013-14, o.p. URL: <http://www.arvind.com/Sustainability/ArvindSR.pdf> (letzter Abruf: 25.04.2016).

Arvind (2015): Annual Report for 2014/15, o.p. URL: http://www.arvind.com/pdf/annaul_finacial_reporting/2015/AnnualReportfor201415.pdf (letzter Abruf: 25.04.2016).

Aura (2013): Aura. We live and dye naturally, o.p. URL: <http://www.auraherbalwear.com/editor/uploads/files/Aura%20Herbal%20textiles%20Ltd.pdf> (letzter Abruf: 22.04.2016).

BMP (2016): „Your environment, our future“, o.p. URL: <http://www.bmpcotton.com.au/> (letzter Abruf: 22.04.2016).

CCI (2011): Technology Mission of Cotton (TCM), o.p. URL: <http://www.cotcorp.gov.in/TechnologyMissionCotton.aspx> (letzter Abruf: 29.04.2016)

Cotton Connect (2014): Our partners, o.p. URL: <http://www.cottonconnect.org/about-us/our-partners.aspx> (letzter Abruf: 20.04.2016).

Commissionerate of Labour (2015): The Bombay Industrial Relations Act, 1946 & Gujarat Rules 1961, o.p. URL: <https://col.gujarat.gov.in/e-citizen-bombayindact.htm> (letzter Abruf: 12.04.2016).

Dictionary (2016): Charkha, o.p. URL: <http://www.dictionary.com/browse/charkha> (letzter Abruf: 29.04.2016).

EUROTEX (o.J.): Ihr Partner für Textiles, o.p. URL: <http://www.eurotex-bochum.de/> (letzter Abruf: 22.04.2016).

EURO VISTAA (o.J.): Diversified Activities of the Group, o.p. URL: <http://www.eurovistaa.com/diversification.html> (letzter Abruf: 22.04.2016).

Ferenschild, Sabine / Katiyar, Sudhir (2015): Harte Arbeit für weiche Fasern. Arbeitsrechtsverletzungen in indischen Entkernungsfabriken, o.p. URL: http://www.suedwind-institut.de/fileadmin/fuerSuedwind/Publikationen/2015/2015-12_Harte_Arbeit_fuer_weiche_Fasern.pdf (letzter Abruf: 05.04.2015).

- Ferenschild, Sabine / Schniewind, Julia (2016): Folgen des Freihandels. Das Ende des Welttextilabkommens und die Auswirkungen auf die Beschäftigten, o.p. URL: https://www.otto-brenner-shop.de/uploads/tx_mplightshop/AH85_Folgen-des-Freihandels_final_web.pdf (letzter Abruf: 28.04.2016).
- Ferenschild, Sabine (2011): „Jede geht, warum nicht DU?“ Arbeitsmigration westafrikanischer Frauen – ein Blick nach Ghana, Marokko und in die EU, o.p. URL: http://www.suedwind-institut.de/fileadmin/fuerSuedwind/Publicationen/2011/2011-24_Jede_geht_warum_nicht_Du_Arbeitsmigration_westafrikanischer_Frauen.pdf (letzter Abruf: 28.04.2016).
- Ferus-Comelo, Anibel (2016): Die moderne Form der Sklaverei in indischen Spinnereien, hg. V. FEMNET e.V., o.p. URL: http://www.femnet-ev.de/images/downloads/sumangali/Studie-Moderne-Sklaverei_2016.pdf (letzter Abruf: 29.04.2016).
- Government of Gujarat (2014): Notification Labour and Deployment Department. Minimum Wage Act. Gandhinagar, o.p. URL: http://www.labour.gujarat.gov.in/Portal/News/136_1_MinWageNotification.pdf (letzter Abruf: 27.04.2016).
- ILO (2012): Normlex. Information System on International Labour Standards, o.p. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102691 (letzter Abruf: 29.04.2016).
- ILO (1993): Übereinkommen 143: Übereinkommen über Missbräuche bei Wanderungen und die Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung der Wanderarbeitnehmer, in: Internationale Arbeitsorganisation. Übereinkommen und Empfehlungen 1919-1991, Band II (1967-1991), Genf, S. 1571-1577.
- Kureshi, Sahil (2015): Controlling Labour in the Ahmedabad Textile Industry: 1917-1920, o.p. URL: <http://beta.bodhicommmons.org/article/controlling-labour-in-the-ahmedabad-textile-industry-1917-1920> (letzter Abruf: 28.04.2016).
- Kampagne für Saubere Kleidung (1998): Arbeitsverhaltenskodex für die Bekleidungsindustrie einschließlich Sportindustrie, o.p. URL: http://www.saubere-kleidung.de/images/05_pdf/2014/ARBEITSVERHALTENSKODEX%20der%20CCC.pdf (letzter Abruf: 29.04.2016).
- Narendra (2014): Narendra – Total Solution from Field to Fabric, o.p. URL: <http://www.narendracottontextiles.com/> (letzter Abruf: 22.04.2016)
- Shenoy, Dinyak (2015): Origin of Trade Unions in India; URL: <http://www.publishyourarticles.net/knowledge-hub/education/origin-of-trade-unions-in-india-813-words/5917/> (letzter Abruf: 28.04.2016)
- SLD / AFWA (2013): Wage Structures in The Indian Garment Industry, o.p. <http://asia.floorwage.org/resources/wage-reports/wage-structures-in-the-indian-garment-industry> (letzter Abruf: 02.05.2016)
- T.T.Garments (o.J.): Corporates; URL: <http://www.ttggarments.com/index.php/corporates-29.html> (letzter Abruf: 22.04.2016)
- UN (1990): Vertragstext “Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familien”, o.p. URL: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/ICRMW/icrmw_de.pdf (letzter Abruf: 29.04.2016)

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

Mitmachen!

Wir leben von der Unterstützung unserer Mitglieder, Förderinnen und Förderer. 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 UnterstützerInnen 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!

Untersuchung zu Arbeitsbedingungen in westindischen Textilbetrieben

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

- anderer Beitrag

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

Ort, Datum

Unterschrift(en)

WC 13033

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

Make in India

Untersuchung zu Arbeitsbedingungen in westindischen Textilbetrieben

Make in India („Mach‘ es / Produzier‘ es in Indien“) – mit diesem Slogan wirbt die indische Regierung um internationale Investitionen, womit wiederum die indische Produktion angekurbelt werden soll. Unter welchen Arbeitsbedingungen dieses „Make in India“ im Textilsektor stattfindet, untersuchen SÜDWIND, PRAYAS und Justitia et Pax in der vorliegenden Studie.

Grundlage der Studie ist eine qualitative Befragung von etwas über 100 Beschäftigten aus zehn verschiedenen westindischen Textilbetrieben, die über ihre Arbeits- und Lebensbedingungen Auskunft geben. Gravierende Probleme in den Bereichen Arbeitszeiten, Entlohnung und Vereinigungsfreiheit wurden bei der Befragung festgestellt und in dieser Studie erläutert. Ebenso werden die Beziehungen der untersuchten Betriebe zu internationalen AuftraggeberInnen und Standardinitiativen in den Firmenporträts im Anhang dargestellt.

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