INSTITUT FÜR ÖKONOMIE
UND ÖKUMENE

Informell und ungeschützt

Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie im indischen Surat

Sabine Ferenschild

Impressum

Bonn, Dezember 2016

Herausgeber:
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

Autorin:
Dr. Sabine Ferenschild

Redaktion und Korrektur:
Jannik Krone, Vera Schumacher

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

Gestaltung und Satz:
www.pinger-eden.de

Druck und Verarbeitung:
Brandt GmbH, Bonn,
gedruckt auf Recycling-Papier

Titelfoto:
Meena Kadri/Flickr.com

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

Gefördert 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

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

Gefördert durch:

STIFTUNG UMWELT UND ENTWICKLUNG NORDRHEIN-WESTFALEN

Inhalt

1	**Einführung**	3
2	**Arbeitsbedingungen in der Seidenstadt Surat**	4
2.1	Indiens Textilindustrie und Surat	4
2.2	Arbeitsbedingungen – zwischen gestern und heute	10
3	**Arbeitsbedingungen in den Textilbetrieben Surats**	12
3.1	Betriebe und Beschäftigte	13
3.2	Ergebnisse der Befragung	14
4	**Zusammenfassung und Empfehlungen**	23
	Empfehlungen an die staatlichen Ebenen Indiens	25
	Empfehlungen an das Textilbündnis	26
5	**Literaturverzeichnis**	28

Abkürzungsverzeichnis

AFWA	Asia Floor Wage Alliance / Asiatische Grundlohn Allianz
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BJP	Bharatiya Janata Party / Indische Volkspartei
ESI	Employment State Insurance / Staatliche Beschäftigtenversicherung
ILO	International Labour Organisation / Internationale Arbeitsorganisation
IP	InterviewpartnerIn
Jh.	Jahrhundert
MSM	Micro, Small, Medium / Kleinst-, Klein- und Mittlere (Betriebe)
NREGA	National Rural Employment Guarantee Scheme / Nationales Gesetz zur ländlichen Beschäftigungsgarantie
PF	Provident Fund (Act) / Vorsorgefonds (-Gesetz) für Beschäftigte
PTRC	Peoples Training and Research Centre / (Volks-)Schulungs- und Forschungszentrum
SGTPA	South Gujarat Textile Processors Association / Verband der Textilverarbeiter in Süd-Gujarat
UNEP	United Nations Environment Program / Umweltprogramm der Vereinten Nationen
ZDL	Zero Liquid Discharge / Null-Flüssigkeitsabgabe

1 Einführung

Vor 35 Jahren, am 09. Juli 1981, stürzte morgens ein dreistöckiges Gebäude der Shantinath-Seidenfabrik in Surat im indischen Gujarat ein. Es wurde befürchtet, dass 400 ArbeiterInnen unter den Trümmern begraben worden seien. Die Ursache konnte nicht sofort festgestellt werden. Zunächst hatte man angenommen, dass ein explodierender Kessel zu dem Einsturz geführt hatte. Später hieß es, das Gebäude sei zu schwach für die schweren, in allen Stockwerken stehenden Maschinen gewesen. Hunderte Menschen arbeiteten Tag und Nacht, um die Trümmer zu beseitigen und Verschüttete zu retten. Nach 17 Tagen waren 90 Leichen geborgen, noch weitaus mehr Verletzte lagen in den Krankenhäusern. Diese Tragödie führte zu einer Ergänzung der Fabrikbestimmungen in Gujarat: Seitdem muss eine jährliche Zertifizierung der Gebäudestabilität durch einen qualifizierten Ingenieur erfolgen. Das ist eine Verbesserung. Doch haben sich seit dieser Tragödie auch die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den Textilbetrieben Surats, der „Seidenstadt" Indiens, verbessert? Dieser Frage geht SÜDWIND gemeinsam mit seinem indischen Partner, der indischen Nicht-Regierungsorganisation „Peoples Training and Research Centre" (PTRC - (Volks-)Schulungs- und Forschungszentrum) in dieser Studie nach.

„Achhe din aane waale hain – Gute Zeiten kommen" – so lautete vor einigen Jahren der Wahlkampfslogan der heute in Indien regierenden hindu-nationalistischen Partei BJP (Indische Volkspartei) von Premierminister Narendra Modi. Jagdish Patel, Gründer und Direktor des PTRC, der im Auftrag von SÜDWIND zu den Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie der Stadt Surat im indischen Bundesstaat Gujarat recherchiert hat, verwendet diesen Slogan in seinem Rechercherbericht. Er verleiht mit diesem Slogan seiner Hoffnung Ausdruck, dass seine Studie und die Kooperation mit SÜDWIND zu besseren Arbeits- und Lebensbedingungen für die Beschäftigten in der Textilindustrie Surats – und damit zu „guten Zeiten" - beitragen.

SÜDWIND hat die Kooperation mit dem PTRC begonnen, nachdem Jagdish Patel bei einem Seminar zu Beginn des Jahres 2015 von eklatanten Missständen in den vielen Tausend Webereien und Textilbetrieben in Surat berichtete. Zu dieser Zeit nahm die Arbeit des Bündnisses für nachhaltige Textilien (kurz: Textilbündnis) an Fahrt auf. SÜDWIND arbeitete von Beginn an im Textilbündnis mit, wollte es aktiv mitgestalten und seine Wirkungen auf die Beschäftigten in den Produktionsländern auswerten. Ursprünglich – so die Planung aus dem Jahr 2014 – sollte die hier nun vorliegende Studie eine erste Bestandsaufnahme und Beurteilung der Wirkungen des Textilbündnisses auf die Beschäftigten

Direktor des PTRC Jagdish Patel, Foto: privat

in einem ausgewählten Produktionsland darstellen. Da sich aber in der zweiten Jahreshälfte 2015 abzeichnete, dass das Textilbündnis noch bis weit in das Jahr 2016 hinein mit der Erarbeitung seines eigenen Rahmenwerks beschäftigt sein würde, musste SÜDWIND die Planung anpassen: Vor diesem Hintergrund sowie unter Berücksichtigung des Anspruchs im Textilbündnis, die Arbeitsstandards entlang der gesamten textilen Wertschöpfungskette zu verbessern, schien es sinnvoller, einen Blick in Verarbeitungsstufen der textilen Kette zu werfen, die vor der Bekleidungsherstellung in den Nähereien liegen und unter arbeitsrechtlichen Aspekten bisher wenig untersucht wurden. Hierzu zählen insbesondere die Webereien. Aufgrund des hohen Automatisierungsgrades gilt der Websektor allgemein als wenig arbeitsintensiv. Er biete Arbeitsplätze vor allem für Fachkräfte, die Beschäftigten seien weniger „WeberInnen" als vielmehr „TextilmaschinenführerInnen" (so die Bezeichnung des entsprechenden Ausbildungsberufs in Deutschland seit dem Jahr 1971, vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2001: 176).

Als Weber noch Weber waren … ein Gesellenbrief aus der niederrheinischen Seidenindustrie, 1952, Foto: privat

Dieses Bild einer hocheffizienten Produktion mit wenigen Beschäftigten ist allerdings nur ein Teil der Wirklichkeit. Dies zeigt der folgende Blick in den indischen Webereisektor sowie in weitere Verarbeitungsstufen. Die dort festgestellten problematischen Arbeitsbedingungen zeigen einmal mehr, wie wichtig der Grundansatz des Textilbündnisses ist, Verbesserungen in der gesamten textilen Kette erreichen zu wollen. Eine Beschränkung auf die direkten (Bekleidungs-)Zulieferer der Auftraggeber (meist Marken und Handel) würde diese vorgelagerten Stufen außer Acht lassen. Die SÜDWIND-Studien zu Missständen in der Baumwollentkernung und die FEMNET-Studie zum Zwangsarbeit-System in südindischen Spinnereien haben bereits Empfehlungen für die Behebung menschenunwürdiger Arbeitsbedingungen in diesen Textilsektoren formuliert (vgl. Ferenschild / Katiyar 2015 und 2016; Ferus-Comelo 2016). Die hier nun vorliegende Studie versteht sich als Ergänzung dieser Studien.

Weberin im ländlichen Indien, Foto: Andrea Kirkby/Flickr.com

Kapitel 2 vermittelt einen groben Überblick der Bedeutung und Struktur der Textilindustrie Surats. Den Kern der Studie bildet das Kapitel 3 mit einer Zusammenfassung der Rechercheergebnisse, die das PTRC durch eine intensive Befragung von insgesamt 50 Beschäftigten aus 48 Textilbetrieben Surats erzielt hat. Unter dem Titel „Labour Conditions in Surat Textile Industry (Power Looms and Textile Finishing)" wird das PTRC seine vollständigen Rechercheergebnisse auf Englisch und Gujarati veröffentlichen (vgl. Patel 2016). Kapitel 4 enthält eine Zusammenfassung sowie Empfehlungen. Letztere setzen bei den an indische Akteure gerichteten Empfehlungen der indischen Studie an, richten sich aber primär an das Textilbündnis. Sofern nicht anders vermerkt, beruhen die Aussagen in der vorliegenden Studie auf den Rechercheergebnissen von Jagdish Patel (vgl. ebd.). Eventuelle Fehler in der zusammenfassenden Übertragung ins Deutsche gehen auf die Autorin zurück.

2 Arbeitsbedingungen in der Seidenstadt Surat

Surat im westindischen Bundesstaat Gujarat gehört zu den Zentren der Textilherstellung in Indien. Millionen Textilbeschäftigte leben und arbeiten in Surat – der Stadt, die aufgrund der langen Tradition der Seidenproduktion auch als „Seidenstadt" bekannt ist. Alle textilen Verarbeitungsstufen finden sich dort. Neben modernen Fertigungseinheiten, z.B. für die Herstellung von Polyestergarn, produzieren dort auch einfachste, auf Heimarbeit basierende Betriebe textile Erzeugnisse. WanderarbeiterInnen sind in vielen dieser Textilbetriebe sehr harten Arbeitsbedingungen bei niedrigen Löhnen ausgesetzt. Eine fehlende soziale Sicherung, eine fehlende Organisierung der Beschäftigten und die unzureichende Durchsetzung weiterer Arbeitsrechte machen ihre Situation noch schwieriger.

▸ 2.1 Indiens Textilindustrie und Surat

Surat (früher: Suryapur) ist die administrative Hauptstadt des Distriktes Surat in Gujarat. Mit einer Bevölkerung von rund 6 Mio. Menschen im Jahr 2015 ist Surat nach Ahmedabad die zweitgrößte Stadt in Gujarat (vgl. Indiaonlinepages o.J.:o.p.). 55 % der Stadtbevölkerung sind MigrantInnen aus anderen indischen Bundesstaaten oder anderen Regionen Gujarats. Dem Zensus 2001 zufolge lebten etwa 20 % der Stadtbevölkerung (0,49 Mio.) in 307 Slums. Mit der jüngsten Erweiterung des Stadtgebiets im Jahr 2006 hat sich die Zahl der Slums auf 406 erhöht. Surat zählt zu den zehn größten Metropolregionen in Indien. Handel, Textil-, Diamanten- und (petro-)chemische Industrie stellen die bedeutendsten Wirtschaftszweige Surats dar. Mittelständische und

Groß-Industrie finden sich vor allem in fünf Industriezonen in den städtischen Randgebieten, ein erheblicher Teil der Kleinbetriebe befindet sich innerhalb der Stadtgrenzen.

Surat – ein kurzer historischer Überblick

16. Jh.: Surat ist der bedeutendste westindische Hafen. Portugal erobert diesen Hafen und zerstört dabei zweimal die Stadt (1512 und 1530). Es beherrscht gegen Ende des Jahrhunderts den Seehandel in Surat.

17. Jh.: Die Schiffe der Britischen Ostindien-Kompanie nutzen seit 1608 den Hafen von Surat als Handels- und Transitpunkt. Nach der Seeschlacht von Suvali (engl.: Swally) im Jahr 1612 lösen die Briten die portugiesische Seeherrschaft ab und die britische Ostindien-Kompanie gründet in Surat einen Handelsstützpunkt. In der zweiten Hälfte des Jahrhunderts gelangt die südlich von Surat gelegene indische Stadt Mumbai unter britische Herrschaft und die Ostindien-Kompanie verlegt ihren Sitz dorthin. Für Surat folgt der wirtschaftliche Niedergang.

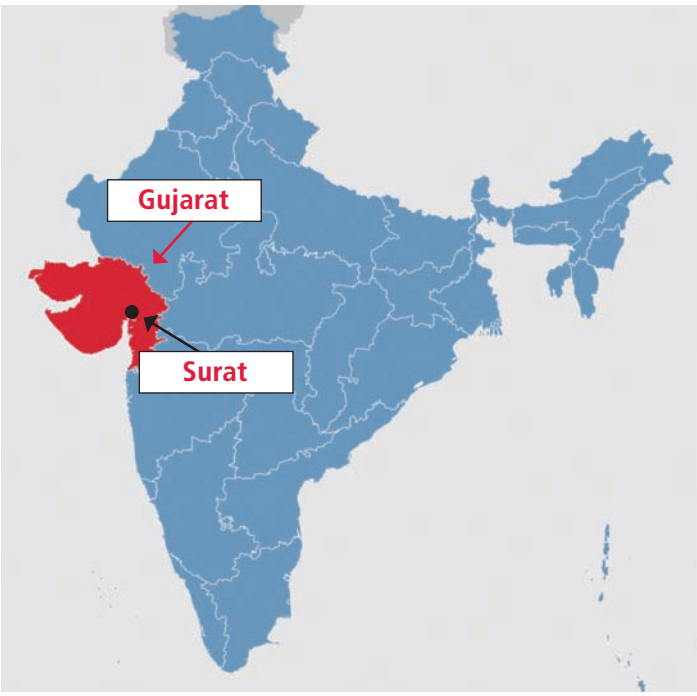
18. Jh.: Großbritannien übernimmt 1759 erneut die Kontrolle über Surat und verfügt um 1800 über alle Regierungsbefugnisse in der Stadt.

19. Jh.: Feuer und Flut zerstören 1837 große Teile Surats.

20. Jh.: Surat entwickelt sich erneut zu einem Zentrum für Handel und Produktion, obwohl einige der vorherigen Industrien wie beispielsweise der Schiffsbau nicht mehr existieren. Baumwolle verarbeitende Betriebe, Reis-Reinigungsfabriken und Papierfabriken bestimmen das Wirtschaftsleben. Hochwertige Baumwollwaren werden auf Handwebstühlen gewebt, es existieren Manufakturen für Seidenbrokat und Goldstickerei (bekannt als Jari). Die wichtigsten Wirtschaftszweige sind in Gilden organisiert. Die Rezession infolge des 1. Weltkrieges trifft die Textilindustrie im benachbarten Mumbai. Surat nutzt die Gelegenheit und kauft alte Webmaschinen aus Mumbai. Im Jahr 1932 wird der erste Webstuhl in Surat eingeführt.

21. Jh.: Verbesserung der Infrastruktur und eine florierende Wirtschaft machen Surat zur drittsaubersten Stadt Indiens. Surat trägt 40 % zu den in Indien hergestellten Kunstseidengeweben bei.

Quelle: Patel 2016



Quelle: Wikipedia

Der Textilsektor von Surat gehört zu den bedeutenden Zentren der indischen Textilproduktion. Diese trägt insgesamt 10 % zur industriellen Produktion des Landes, 2 % zum Bruttoinlandsprodukt (BIP) und 27 % zu den indischen Exporterlösen bei. Noch wichtiger ist aber, dass indienweit über 45 Mio. Menschen in diesem Sektor Beschäftigung finden. Die Textilwirtschaft in Indien wird damit zum zweitgrößten Anbieter von Beschäftigung nach der Landwirtschaft (Angaben für 2015/16; Government of Gujarat 2016: 6). Obwohl ein erheblicher Teil der Beschäftigten nicht in staatlichen Statistiken erfasst wird, lässt sich aus den offiziellen Statistiken doch eine grobe Verteilung der regulär Beschäftigten auf die verschiedenen Verarbeitungsstufen ablesen (s. Tabelle 1). Die Prognosen stabiler bzw. wachsender Beschäftigung machen das Interesse der indischen Regierung am Ausbau des Textilsektors deutlich.

Tabelle 1: Beschäftigte im indischen Textilsektor nach Sub-Sektoren

Sub-Sektor	Beschäftigung absolut (in Mio.)		
	2013	2017*	2022*
Spinnerei, Weberei und Textilverarbeitung	3,1	3,14	3,18
Herstellung andere Textilien**	8,04	10,64	13,78
Bekleidung	4,09	4,28	4,58
Gesamt	**15,23**	**18,06**	**21,54**

** Prognose ** zum Beispiel Strickwaren, technische Textilien u.a.m.*
Quelle: Government of India o.J.

Die Stärke des indischen Textilsektors beruht auf einer vielfältigen Rohstoffbasis, die aus natürlichen und synthetischen Fasern und Garnen wie Baumwolle, Wolle, Jute, Seide, Polyester, Viskose, Nylon und Acryl besteht: So ist Indien zum Beispiel der bedeutendste Baumwollproduzent der Welt (vgl. ICAC 2016: 3) und der viertgrößte Produzent von synthetischen Fasern (vgl. Government of Gujarat 2016: 7).

Indien ist der bedeutendste Baumwollproduzent der Welt, Foto: Adam Cohn/Flickr.com

Neben dieser vielfältigen Rohstoffbasis kann sich Indiens Textilproduktion auf eine jahrhundertealte Tradition der Textilverarbeitung, insbesondere der Webtechnik, stützen. Vertikal integrierte hochmoderne Produktionsanlagen und High-Tech-Webereiparks existieren dabei neben kleinen, eigenständigen Webereien, die entweder auf Handwebstühlen oder einfachen elektrischen Webstühlen (sog. powerlooms) Gewebe herstellen.

Wie die übrigen indischen Industriezweige, so ist auch die Textilindustrie geprägt von einer „Zweiteilung in einen sogenannten formellen und informellen Sektor“ (Ahuja 2014: 354; Herv. i. O.). Der formelle oder – im indischen Sprachgebrauch – „organisierte“ Sektor umfasst alle Firmen, die als Kapitalgesellschaften eingetragen sind und mehr als zehn Beschäftigte haben. Für diesen Sektor gelten das Arbeitsrecht und die entsprechenden Sozialleistungen – zumindest in der Theorie. Der informelle oder „unorganisierte“ Sektor, für den Arbeits- und Sozialrecht im Prinzip nicht gelten, umfasst die größten Teile der Landwirtschaft, aber auch ungefähr drei Viertel des Industrie- und Dienstleistungssektors. Dabei finden sich informelle Arbeitsbeziehungen zunehmend auch in Betrieben des formellen Sektors, vor allem durch eine massive Ausweitung von Vertragsarbeit (vgl. a.a.O.: 355).

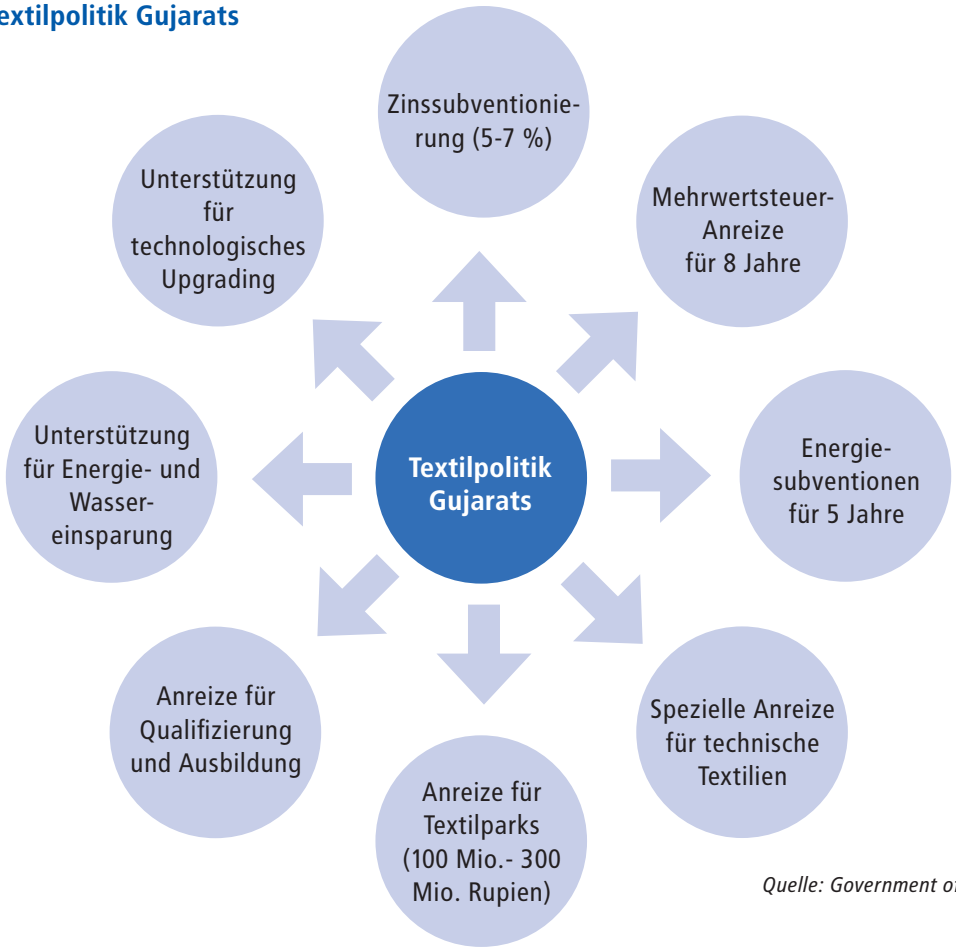
Der westliche Bundesstaat Gujarat ist innerhalb Indiens der größte Baumwollproduzent und spielt auch in der Baumwollverarbeitung eine bedeutende Rolle. Allerdings ist die Textilproduktion in Gujarat nicht auf die Baumwollproduktion beschränkt. Besonders Surat gilt als ein Zentrum der Herstellung synthetischer Garne und Stoffe: Rund 40 % der in Indien produzierten synthetischen Garne und Stoffe kommen von dort (vgl. Government of Gujarat 2016: 14).

Surat gilt als Zentrum der Herstellung synthetischer Garne und Stoffe, Foto: McKay Savage/Flickr.com

Aufgrund der forcierten Industrialisierung und Diversifizierung in Gujarat fiel der Textilsektor in den letzten Jahren vom führenden Industriesektor auf den sechsten Platz zurück, allerdings bietet er immer noch rund 20 % der Industriebeschäftigung, weswegen er in der Wirtschaftspolitik Gujarats einen hohen Stellenwert einnimmt (vgl. Industries Commissionerate o.J.: o.p.). Verdeutlicht wird dies an der Textilpolitik des Staates (s. Abb. 2).

Die Hauptabsatzmärkte für Surats Textilprodukte sind Indien, der Mittlere Osten und andere asiatische Länder.

Abb. 2: Textilpolitik Gujarats



Quelle: Government of Gujarat 2012: 5ff.

2.1.1 Die Struktur der Textilindustrie Surats

Die Textilindustrie Surats ist in besonderem Ausmaß von kleinen Betrieben geprägt. Zu dieser Gruppe der Kleinst-, Klein- und Mittelbetriebe (MSM – Micro, Small, Medium) zählt die indische Regierung Betriebe mit einem Investitionswert bis 10 Mio. Rupien (137.154 Euro[1]). Von den etwa 262.000 Betrieben dieser Größe in Gujarat befinden sich knapp 45 % (ca. 116.000 Betriebe) in Surat. Der größte Teil dieser MSM-Betriebe in Gujarat sind Kleinstbetriebe (ca. 233.000). Diese sehr kleinteilige Betriebsstruktur trifft auch auf den Textilsektor in Gujarat zu: Von insgesamt 76.728 MSM-Textilbetrieben in Gujarat waren 68.171 Kleinstbetriebe, 8.206 Kleinbetriebe und 351 mittlere Betriebe (vgl. Industries Commissionerate o.J.: o.p.). Für Surat schätzt Jagdish Patel, dass ca. 40.000 Kleinbetriebe im Textilsektor aktiv sind.

Die wichtigsten Zweige der Textilindustrie in Surat sind (i) die Webereien, (ii) die Textilverarbeitung (textile processing – chemische Ver-/Bearbeitung der Stoffe) sowie (iii) die Stickereien. In Surat und Umgebung leben etwa 1,2 Mio. TextilarbeiterInnen, die in ihren Betrieben vor allem Handtücher, Vorhänge, Bettlaken, technische Textilien sowie traditionelle Sarees und Bekleidung(szubehör) produzieren. Der Handel mit diesen textilen Produkten erfolgt in ca. 150 mehrstöckigen Textilmärkten, in denen mehr als 50.000 HändlerInnen arbeiten.

Tabelle 2: Klassifizierung der Unternehmen

Kategorie	Investitionen in Fabrik und Maschinen	
	In Rupien	In Euro
Micro	Bis 250.000	< 3429
Small (Klein)	250.000 – 5 Mio.	3.429-68.577
Medium	5 Mio. – 10. Mio.	68.577-137.154
Groß	▸ 10 Mio.	> 137.154

Quelle: Eigene Darstellung nach Industries Commissionerate o.J.

1 Alle Umrechnungen nach www.oanda.com nach Kursen vom 27.10.2016, sofern nicht anders angegeben.

Sareeproduktion in Gujarat, Foto: Rajesh Pamnani 2013/Flickr.com

Der Websektor

In den Webereien Surats produzieren etwa 750.000 Beschäftigte auf schätzungsweise 600.000 einfachen Webstühlen, zu einem sehr viel kleineren Anteil aber auch an hoch-modernen Webmaschinen, Stoffe (vgl. TNN 2014: o.p.). Diese Größenordnung macht deutlich, dass Surat zu den großen Web-Clustern Indiens gehört: Landesweit zählt das Textilministerium rund 2,5 Mio. einfache Webstühle in über 540.000 Betrieben, die zu 60 % der indischen Webstoffproduktion beitragen und rund 6 Mio. Menschen beschäftigten (Stand: Dezember 2015; vgl. Ministry of Textiles 2016: 85; Ministry of Textiles o.J.: 1).[2]

EinE ArbeiterIn bedient in der Regel sechs bis acht Maschinen. Die Betriebsgrößen sind sehr unterschiedlich. Sie reichen von Kleinstbetrieben mit höchstens acht Webstühlen bis hin zu modernen Großbetrieben in den Industriegebieten von Surat mit 200 bis 400 modernen Webstühlen. Die genaue Zahl der Webereien in Surat sowie der Beschäftigten ist schwer zu erfassen. Laut Abteilung für Arbeitssicherheit und Gesundheit sind 725 Webereien in Surat registriert, damit sind wohl aber nur die größeren Betriebe gemeint, die unter das Fabrikgesetz (gültig für Industriebetriebe ab zehn permanent Beschäftigten) fallen. Der größte Teil der Betriebe wird aber, wie oben erwähnt, zu den Klein- und Kleinstbetrieben gehören. Zu vermuten ist, dass zu dieser kleinteiligen Industriestruktur auch eine „künstliche" Verkleinerung von Betrieben beiträgt: Durch Aufteilung werde vermieden, dass die Betriebe unter das Fabrikgesetz fallen – so die mündliche Information des Handelsverbands von Surat im Gespräch mit Jagdish Patel (vgl. auch Menning 2001: 74). Obwohl die Produktion also durchaus nicht nur in kleinen Räumen, sondern auch in großen Fabrikhallen stattfinden kann, können die zahlreichen Webstühle in diesen Fabrikhallen zu juristisch getrennten Betrieben gehören, weswegen große Teile des Arbeitsrecht nicht anwendbar sind (vgl. Ahuja 2014: 355).

Textilfabrik in Varanasi, Foto: Ref54/Flickr.com

Gefährliche Arbeit in kleinen Webereien

„Keine Arbeit zu haben ist die Hölle, genauso wie die Arbeit selbst!" – so ein Weber in einer der Zigtausend kleinen Webereien Bhiwandis am Rande von Mumbai. Bhiwandi gehört wie Surat zu den bedeutendsten Zentren kleiner Webereien in Indien. Eine Reportage aus dem Jahr 2015 berichtete, dass dort ein Weber acht bis zwölf Maschinen bedienen müsse, die Arbeitstage 10-18 Stunden dauerten, Tuberkulose unter den Webern weitverbreitet und nahezu keine Schutzausrüstung vorhanden sei. Die Webereien seien extrem laut, böten kein Trinkwasser und auch keine Toiletten, die Unterbringung der mehrheitlich aus den Bundesstaaten Uttar Pradesh und Bihar stammenden Beschäftigten sei desolat und die Löhne seien sehr gering. Werde jemand krank, verliere er seinen Job. Ein Gewerkschaftsvertreter beschreibt die Arbeit als extrem hart und gefährlich, da die Maschinen keine Sicherheitsabdeckungen hätten und sehr eng beieinander stünden. Hohe Konzentration sei nötig, um sich keine schweren Verletzungen zuzufügen. In Bhiwandi, so schätzt die Gewerkschaft, stirbt jeden Tag mindestens ein Arbeiter.

Quelle: Bavadam 2015

2 Zahlen aus verschiedenen Quellen sind nicht nahtlos miteinander vergleichbar, da viele Angaben nur den formellen Sektor erfassen und / oder auf Schätzungen beruhen.

Die Verbindung des Websektors mit den vor- und nachgelagerten Verarbeitungsstufen erfolgt über Händler: Im Auftrag von Spinnereien verkaufen Händler über lokale Netzwerke das Garn an eine Weberei in Surat. Diese stellt aus dem Garn normalerweise einen unbearbeiteten („grauen") Stoff her, der an einen Tuchhändler verkauft wird. Der Tuchhändler wiederum lässt den Stoff in einem Textilverarbeitungsbetrieb nach eigenen Wünschen färben und drucken, eventuell auch besticken, um ihn dann an einen Einzelhändler oder Konfektionär zu verkaufen (vgl. Menning 2001: 74)

Die Textilverarbeitung

Die Betriebe, die die Stoffe z.B. durch Färben und Bedrucken bearbeiten oder „fertigstellen", werden zu den sog. ‚textile processing units' (Textilverarbeitungs-Betriebe) gezählt. In Surat bearbeiten ungefähr 400 Betriebe mit rund 200.000 Beschäftigten in den verschiedenen Sparten dieses Sektors Textilien. Technologisch ist vor allem der Textildrucksektor nicht auf dem aktuellen Stand der Technik. Umweltfreundliche Digitaldrucktechnik wird zum Beispiel kaum eingesetzt.

Abfall- und Abwasserbelastung in Indiens Lederproduktion, Foto: GMB Akash

Die Stickereien

Anders sieht die Situation in den Stickereien aus: Dort wurde in den letzten 15 Jahren der existierende Maschinenpark von ca. 50.000 Stickmaschinen in erheblichem Umfang modernisiert. Neue, leistungsfähige Stickmaschinen wurden installiert, die kleineren Betrieben mit älteren Maschinen das Wirtschaften schwer machen. Die modernen Betriebe benötigen im Vergleich zu den technologisch veralteten Betrieben deutlich weniger ArbeiterInnen. Viele der rund 100.000 Beschäftigten der Stickereien drohen dadurch ‚überflüssig' zu werden. Zugleich trägt die Modernisierung zu erheblichen Überkapazitäten bei - und diese wiederum dazu, dass viele Betriebe ihre Produktion drosseln.

2.1.2 Ökologische Probleme

In den meisten Textilclustern der Welt sind erhebliche Umweltprobleme zu beobachten – ob dies die enorme Wasserbelastung in den Nassverarbeitungsprozessen, die Luftemissionen oder die Abfallproblematiken sind (vgl. u.a. Greenpeace 2014). Kein Wunder also, dass die Textilindustrie in vielen Ländern mit strenger werdenden Umweltauflagen kämpft. Dies gilt auch für Indien, das zur Reduzierung der Wasserbelastung landesweit die „Zero Liquid Discharge" (ZDL – Null-Flüssigkeitsabgabe)-Vorschrift durchsetzen will. Diese verpflichtet alle Betriebe ab einem bestimmten Umfang täglicher Abwasserproduktion zur Installierung einer Anlage zur Abwasserbehandlung. Alternativ droht die Schließung der Betriebe, die nicht der Vorschrift entsprechen. Von Industrieseite wird der Politik vorgeworfen, mit der ZDL-Politik vor allem kleinen Betrieben zu schaden, die in der Folge von Schließungen bedroht würden. Der „Verband der Textilverarbeiter in Süd-Gujarat" (SGTPA – South Gujarat Textile Processors Association), dem rund 400 Mitgliedsunternehmen angehören, hat eine Studie in Auftrag gegeben, die die ZDL-Vorschrift mit Blick auf die Textilverarbeitung bewerten soll. Diese im April 2016 vorgelegte Studie kommt zu dem Schluss, dass die Menge an festen (giftigen) Abfällen unzumutbar anwachsen würde, sollte die Vorschrift umgesetzt werden. Alternativ empfiehlt sie: „Die Option der Entsorgung behandelten Abwassers im Meer ist eine sichere und kosteneffiziente Alternative zu ZLD." (Center for Environment Education 2016: 21; Übersetzung d. Autorin). So positiv der wachsende Wille der indischen Regierung also ist, Gesetze und Vorschriften zum Schutz der Umwelt zu stärken, so lang wird der Weg zur Umsetzung angesichts des Widerstands der Industrie noch sein.

▸ 2.2 Arbeitsbedingungen – zwischen gestern und heute

Bevor im nächsten Kapitel die konkreten Ergebnisse der Befragung dargestellt werden, hilft ein allgemeinerer Überblick, zentrale Charakeristika der Arbeitsstrukturen in der Textilindustrie Surats zu verstehen. Zu diesen zählen die Dominanz von BinnenmigrantInnen unter den Beschäftigten sowie die Häufigkeit von Arbeitsprotesten und Fabrikunfällen. Doch zunächst soll ein Blick zurück in die Arbeitsbedingungen der vergangenen Jahrzehnte dazu beitragen, die Ergebnisse der Befragung besser einordnen zu können.

Arbeitsbedingungen – ein Blick zurück

Studien des Zentrums für Soziale Studien der Universität von Süd-Gujarat ergaben in den 1990er Jahren einen sehr hohen Anteil nicht-registrierter ArbeiterInnen, die keinen Zugang zu sozialen Sicherungssystemen hatten. Der gewerkschaftliche Organisierungsgrad war mit 4 % sehr gering, Arbeitgeber entließen gewerkschaftlich aktive Beschäftigte sehr schnell und bedrohten sie physisch, um sie zu entmutigen. Beschäftigte in der Textilproduktion waren überwiegend im Alter zwischen 15-40 Jahren, besonders die männlichen Beschäftigten lebten in den städtischen Slums, während die weiblichen TextilarbeiterInnen nur zum Teil in den Slums lebten. Die Fluktuation unter den Beschäftigten war aufgrund der niedrigen Löhne hoch: Alle sechs bis zwölf Monate wechselte ein beträchtlicher Teil der Beschäftigten den Arbeitsplatz. Während in den Webereien die ArbeiterInnen direkt beschäftigt wurden, vermittelten Agenten die Beschäftigten an die Textilverarbeitungsbetriebe. Dieses System der Vertragsarbeit ermöglicht(e) die Umgehung von Arbeitsrechten wie bezahlten Urlaub und Zugang zu sozialen Sicherungssystemen. Die reguläre Arbeitszeit betrug in den 1990er Jahren 12 Stunden. Wurde der oder die Beschäftigte nicht von der Folgeschicht abgelöst, musste weitergearbeitet werden, so dass Arbeitszeiten von bis zu 36 Stunden entstehen konnten. Die Atmosphäre in den Webereien war geprägt von großer Enge und hohem Lärm, in den Verarbeitungsbetrieben von chemischen Gerüchen, hohen Temperaturen und Feuchtigkeit. Eine Studie zu den städtischen Slums ergab, dass rund 30 % der Haushaltsvorstände der in Slums lebenden Familien in der Textilbranche arbeiteten.[3]

Fallbeispiele

- Während der Vor-Ort-Recherche zu dieser Studie berichtete eine lokale Zeitung in Surat, dass zwei Brüder aus Rajasthan, noch Kinder, aus einem Stickereibetrieb in Surat geflohen seien (Divya Bahskar, 14.02.2016).
- Das Büro des Arbeitsministeriums in Surat berichtete von zehn KinderarbeiterInnen, acht Mädchen und zwei Jungen, die in der zweiten Jahreshälfte 2015 über Facebook angeworben worden und jetzt befreit worden waren (Divya Bahskar, 19.02.2016).
- Vor einigen Jahren eskalierte in Surat eine Verhandlung um höhere Löhne in einer Seidenfabrik: Als ein Aufseher einen Arbeiter verprügelte, verließen die Beschäftigten ihre Arbeitsplätze, um am Fabriktor zu protestieren. Aus der Menge der 500 Protestierenden wurde ein Feuer gelegt. Die Fabrik brannte ab, die Polizei setzte Tränengas ein, um die Menge zu zerstreuen (Indian Express, 04.07.2009).

ArbeiterInnen aus Orissa

Schätzungen zufolge sind mindestens 700.000 Menschen aus dem indischen Bundesstaat Orissa in Su-

Überflutungen in Ganjam bedrohen familiäre Existenzen und führen häufig zu Migration in andere Bundesstaaten, Foto: Samuel Marie-Fanon, EU/ECHO 2013/Flickr.com

3 Der hier zusammengefasste Überblick sowie die Fallbeispiele beruhen auf verschiedenen Publikationen des Zentrums für Soziale Studien, die zwischen 1990 und 1999 nur auf Gujarati veröffentlicht wurden und von Jagdish Patel ausgewertet wurden, sowie auf Zeitungsberichten verschiedener indischer Medien, die J. Patel während der Vor-Ort-Recherche sammelte. Genauere Quellenbelege vgl. Patel 2016.

rat beschäftigt, die meisten davon in Webereien (vgl. Chhotray 2011: o.p.). Die meisten MigrantInnen aus Orissa wiederum kommen aus dem Bezirk Ganjam. Obwohl Ganjam als ein entwickelter Bezirk in Orissa gilt, führen schwindende natürliche Ressourcen, abnehmende landwirtschaftliche Flächen und regelmäßige Fluten und Dürren zur Migration in andere indische Bundesstaaten.

In Surat liegt der durchschnittliche Monatslohn für MigrantInnen aus Orissa bei 3.000 bis 7.000 Rupien (etwa 40 bis 93 Euro). Fast 75 % der Beschäftigten sind nicht registriert – sie besitzen keine grundsätzlichen Rechte auf Sozialversicherung, Abfindungen, Bonuszahlungen, Rente, Urlaub, usw. Sie bekommen nicht einmal einen Ausweis oder Gehaltsnachweise ausgeteilt. Sie kommen nicht in den Genuss von Vorteilen wie einem gesetzlichen Mindestlohn, festen Arbeitszeiten, sicherer Unterkunft, sauberem Trinkwasser, Arbeitssicherheit oder einer Grundausbildung für ihre Kinder.

Obwohl viele MigrantInnen monate- und manchmal jahrelang getrennt von ihren Familien leben (nur einige wenige konnten mit ihren Familien migrieren), bekommen sie keine menschenwürdige Unterkunft gestellt. Sie leben in den Slums von Surat, ohne sauberes Wasser, Sanitäranlagen oder Elektrizität. Die Slums liegen hauptsächlich in der Nähe zu den Arbeitsplätzen – auf verfügbaren Landflecken entlang von Straßen und Bahngleisen, freien Flächen in der Nachbarschaft von Fabrikmauern und an den Ufern von Flüssen und Kanälen. Schlechte, unhygienische Lebensbedingungen, lange Arbeitszeiten und eine repressive Arbeitsatmosphäre erschweren das Leben vieler MigrantInnen erheblich.

Slums gibt es in vielen Städten Gujarats (hier: Ahmedabad), Foto: Emmanuel Dyan/Flickr.com

Weil sie die Sprache nicht beherrschen, können ihre Kinder die Schule nicht besuchen und sind stattdessen gezwungen, zu arbeiten. Den wenigen Schulen, die es für Kinder aus Orissa gibt, mangelt es an allem: Gebäuden, LehrerInnen und Schulbüchern.

Aufgrund des ‚Nationalen Gesetzes zur ländlichen Beschäftigungsgarantie' (NREGA – National Rural Employment Guarantee Scheme) scheint sich der Zuzug nach Surat in den letzten Jahren zu vermindern. Durch dieses Gesetz haben viele Menschen in ihren Herkunftsregionen die Chance auf ein zumindest rudimentäres Einkommen. In Surat führt diese Entwicklung angesichts des starken Anstiegs installierter Maschinen in den letzten 15 Jahren zu einem Mangel an (ausgebildeten) ArbeiterInnen in der Textilindustrie.

Proteste der Beschäftigten

Trotz rund 200 verschiedener Gewerkschaften in Surat sind die TextilarbeiterInnen kaum gewerkschaftlich organisiert. Dennoch kam es in den letzten Jahren immer wieder zu Arbeitsniederlegungen von zum Teil Tausenden Beschäftigten in den Textilbetrieben. Sie kämpften für höhere Löhne, aber auch für angemessenere Tarif-

strukturen der örtlichen Rikscha-Fahrer, da die niedrigen Löhne im Textilsektor nicht für die Bezahlung dieses Nahverkehrsmittels reichten. Auch bessere Trinkwasserversorgung und Zugang zu Unfallversicherungen waren Ziele der Proteste. Viele dieser Proteste gingen mit Gewalt gegen Maschinen und Betriebsgebäude einher, Aussperrungen und massive Polizeieinsätze waren oft die Folge. Selten führten die Streiks tatsächlich zu deutlichen Lohnerhöhungen.

Tabelle 3: Tödliche Unfälle in der Textilindustrie, Gujarat und Surat (1991-1995)

Jahr	Gujarat absolut	Surat absolut	Anteil Surats an Unfällen in Gujarat*
1991	35	28	80 %
1992	17	14	85 %
1993	35	21	60 %
1994	44	25	57 %
1995	31	12	39 %
Total	**162**	**100**	**62 %**

** Prozentangaben gerundet*

Tödliche Fabrikunfälle in Surat

Ein Jahrzehnt nach dem in der Einführung beschriebenen Fabrikeinsturz gab es am 14. Dezember 1991 ein Feuer in der Mukesh Färb- und Druckfabrik in Surat. Die Feuerwehr eilte zur Unglücksstelle und bekämpfte das Feuer. Als das Team immer noch in dem Gebäude war, stürzte es zusammen und begrub 21 Menschen unter sich - 19 Einsatzkräfte der Feuerwehr, den Fotojournalisten einer lokalen Zeitung und einen Teeverkäufer. Dieser Unfall war kein Einzelfall: Das PTRC stellte in einer Studie zur Entwicklung von tödlichen Unfällen in registrierten Fabriken in Gujarat von 1991 bis 1995 fest, dass Surat die Liste der tödlichen Unfälle in der Textilindustrie Gujarats anführt (s. Tabelle 3).

Dass sich die Situation heute nicht deutlich verbessert hat, macht die Antwort des Sicherheits- und Gesundheitsministeriums auf eine aktuelle Anfrage des PTRC deutlich: In den vergangenen drei Jahren starben in registrierten Textilbetrieben im Distrikt Surat 114 Beschäftigte bei 84 Unfällen, 375 Beschäftigte wurden verletzt.

3 Arbeitsbedingungen in den Textilbetrieben Surats

Mit einer Befragung von TextilarbeiterInnen in Surat wollte das PTRC um den Jahreswechsel 2015/2016 herausfinden, ob sich an den oben geschilderten Arbeitsbedingungen mittlerweile etwas geändert hat. Befragt wurden insgesamt 50 Beschäftigte aus 48 Textilbetrieben unterschiedlicher Textilsektoren (siehe Tabelle 4). Alle Betriebe liegen im Großraum Surat. Grundlage der Befragung war ein von SÜDWIND erstellter Fragebogen, der vom PTRC in Konsultation mit lokalen ExpertInnen und nach einer Vorabbefragung mit einigen ArbeiterInnen angepasst wurde. Die Befragungen wurden von einem Team durchgeführt, das von PTRC zusammengestellt wurde und das bei der Auswahl möglicher InterviewpartnerInnen half.

Tabelle 4: InterviewpartnerInnen (IP) und Betriebe nach Sektor

Industriezweig	IP nach Sektor	Betriebe
Weberei	10	10
Textilverarbeitung + integrierter Betrieb*	30	29
Stickerei	7	7
Bekleidung, Strickwaren	3	2
Insgesamt	**50**	**48**

** In sog. ‚integrierten Betrieben' finden mehrere oder alle textilen Verarbeitungsstufen statt.*

▸ 3.1 Betriebe und Beschäftigte

In den untersuchten Betrieben wird eine breite Palette textiler Produkte hergestellt bzw. bearbeitet: Jeansstoff, Rohwaren, Sarees und Dupattas (traditionelle indische Bekleidung), Unterwäsche, Hemden, Jacken, Hosen und Stickereien. Über Informationen zu den Kunden der Betriebe verfügten die InterviewpartnerInnen (IP) mehrheitlich nicht. Einige Betriebe, wie zum Beispiel die Bekleidungsfabriken, geben auf ihren Websites an, dass sie ihre Produkte nach Deutschland, Spanien, Italien, Frankreich, die Türkei, die Philippinen, die USA, Großbritannien oder Kanada exportieren.

Die Betriebe unterscheiden sich stark in der Größe der Belegschaften: Während die Webereien, in denen die IP beschäftigt waren, insgesamt weniger als 50 Personen beschäftigen, sind die anderen Betriebe mit Belegschaften von 200 bis 5.000 Beschäftigten deutlich größer (s. Tabelle 5).

Geschlecht und Altersstruktur der IP

Die Belegschaften der Betriebe sind überwiegend männlich: 37 von 48 Betrieben beschäftigen zwar Frauen, die meisten (34) beschäftigen aber weniger als 100 Frauen.

Die Belegschaften der Betriebe sind überwiegend männlich, Foto. Adam Cohn/Flickr.com

Tabelle 5: Betriebsgrößen und Geschlecht der Belegschaften der 48 untersuchten Betriebe

Anzahl Beschäftigte	Textil verarbeitung		Weberei		Bekleidung		Strickerei		Stickerei		Integrierter Betrieb		Total w/m
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	
◂/= 10	4	0	3	3	0	0	0	0	3	6	0	0	10/9
11-50	12	0	0	6	0	0	0	0	1	0	0	0	13/6
51-100	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	11/0
101-300	1	4	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2/5
301-500	0	18	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0/19
501-700	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0/7
▸701	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1/2
Total	**27**	**29**	**3**	**9**	**1**	**1**	**1**	**1**	**4**	**7**	**1**	**1**	**37/48**

12 der Befragten arbeiten erst seit weniger als einem Jahr in ihrem Betrieb, 21 seit mindestens einem Jahr, aber weniger als 5 Jahre; 14 arbeiteten seit mehr als fünf Jahren in ihrem Betrieb. Bei drei Befragten fehlt hierzu eine Aussage. Bis auf zwei Ausnahmen (ein Aufseher, eine Antwort „trifft nicht zu“) arbeiteten die Befragten als HelferInnen (8 der IP) und als ArbeiterInnen. Während die ArbeiterInnen an den jeweiligen Maschinen arbeiten, leisten die HelferInnen Zuarbeiten wie z.B. die Versorgung mit Rohmaterial, Transport etc. Die große Mehrheit der Befragten gab an, entweder gelernt (35) oder angelernt (12) zu sein. Nur drei Befragte sprachen von ungelernter Tätigkeit bzw. davon, es nicht zu wissen, wie ihre Tätigkeit einzuordnen ist.

Diese stark männlich geprägten Belegschaften spiegeln sich im Geschlecht der InterviewpartnerInnen: Sie sind überwiegend männlich, lediglich drei Frauen konnten für ein Interview innerhalb des vorgesehenen Zeitrahmens gewonnen werden. Dies ist ein deutliches Manko in der Erhebung, das sich aber trotz aller Bemühungen des Interviewteams nicht beheben ließ. In der hier folgenden Auswertung der Interviews soll dies dadurch etwas aufgefangen werden, dass die Aussagen der Interviewpartnerinnen besonders hervorgehoben werden.

Die Befragten verteilen sich über alle Altersgruppen: 22 Befragte sind zwischen 19 und 30 Jahre alt (davon eine Frau), ein Befragter ist über 50 Jahre alt und die übrigen 27 sind zwischen 31 und 50 Jahre alt. Dieser Altersstruktur entspricht, dass ein großer Teil der Befragten (32) verheiratet ist, 17 sind unverheiratet, eine Befragte ist geschieden. Gefragt nach Familienmitgliedern, die vom Befragten finanziell abhängig sind, ergibt sich eine Gesamtzahl von 66 Kindern und 110 Erwachsenen. Auch unverheiratete Personen unterstützen entweder Kinder in ihrer Familie (2) oder andere Erwachsene. Nur fünf Befragte, also 10 %, müssen keine Familienangehörigen unterstützen und haben ihren Lohn dementsprechend vollständig zu ihrer eigenen Verfügung.

Miserable Wohnbedingungen – auch für Beschäftigte in Surats Textilindustrie, Foto: Adam Cohn/Flickr.com

Wie in Gujarat üblich oder zumindest weit verbreitet, wohnen die meisten Befragten nicht in Unterkünften in der Fabrik. Nur sechs von 50 Befragten, vier IP aus Stickereien und zwei IP aus Webereien, leben in solchen Unterkünften. Die übrigen leben überwiegend in einfachen Unterkünften meist in den Slums von Surat.

Selbstverständlich können die Ergebnisse einer Befragung von 50 Beschäftigten aus 48 Textilbetrieben nicht als repräsentativ dargestellt und verstanden werden – angesichts einer viele Tausend Betriebe umfassenden Industrie allein in Surat. Allerdings können sie genauso wenig als Einzelfälle oder Ausnahmen heruntergespielt werden. Darauf verweisen die Berichte und Studien, die in dieser Studie als Sekundärliteratur herangezogen werden.

▸ 3.2 Ergebnisse der Befragung

Die Ergebnisse der Befragung werden im Folgenden strukturiert dargestellt und orientieren sich an den Kapiteln des Fragebogens. Lediglich die Reihenfolge der Kapitel wird hier umgestellt: Während der Fragebogen mit Fragen zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) beginnt, werden im Folgenden zunächst die Themen Arbeitszeiten, Löhne und Arbeitsvertragsverhältnisse behandelt – die Themen also, die sich in den letzten SÜDWIND-Studien zur indischen Textilproduktion als besonders problematisch herausgestellt haben (vgl. u.a. Ferenschild / Katiyar 2016: 6ff.).

3.2.1 Arbeitszeiten

Das indische Fabrikgesetz („Factories Act“, 1948) schreibt vor, dass die Betriebe regelmäßige Arbeitszeiten von mehr als neun Stunden täglich weder erlauben noch fordern sollen (Abschnitt 54). Zwar dürfen die Bundesstaaten für bestimmte Tätigkeiten eigene Überstundenregelungen erlassen. Dennoch dürfen zwölf Überstunden pro Woche oder 100 Stunden pro Quartal nicht überschritten werden (Abschnitt 64). Doch wie sieht die Realität in den untersuchten Betrieben aus?

Knapp 75 % (37) der Befragten leisten täglich Überstunden: 36 der IP arbeiten zwölf Stunden täglich, einer zehn Stunden. Elf der Befragten, darunter die drei Frauen, arbeiten acht Stunden regulär - keineR von ihnen arbeitet in einer Weberei oder Stickerei. Doch kommen auch bei den in Acht-Stunden-Schichten Arbeitenden zum Teil erzwungene Überstunden hinzu, denn insgesamt 80 % (40) der Befragten sprachen davon, dass sie gezwungen wären, Überstunden zu leisten. Der Zwang besteht für die einen darin, dass die Zwölf-Stunden-Schichten Bedingung für die Einstellung ist, für die anderen aus einer Kündigungsdrohung im Falle der Weigerung. Ein Befragter äußerte, dass er sich nicht traut, der Anordnung von Überstunden zu widersprechen. Sechs Befragte gaben außerdem an, dass ihre Löhne so niedrig seien, dass sie Überstunden machen müssten, um überleben zu können.

Die Mehrheit der Befragten (39) hat keinen freien Tag pro Woche. Sie arbeiten sieben Tage pro Woche, einige arbeiten an Sonntagen allerdings kürzer (z.B. sechs Stunden). Diejenigen, die einen wöchentlichen freien Tag haben, erhalten keinen Lohn für diesen Tag. Je nach Auslastung der Betriebe kann sich die Arbeitszeit

reduzieren und es gibt mehr als einen freien (unbezahlten) Tag pro Woche – oder die Auslastung erhöht sich und es wird an allen Tagen voll gearbeitet.

In vielen Textilbetrieben wird an sieben Tagen die Woche gearbeitet, Foto: Ishan Khosla/Flickr.com

Die normale Wochenarbeitszeit einschließlich Überstunden ist dementsprechend hoch und überschreitet für die Mehrheit der Befragten bei weitem den gesetzlich festgelegten Rahmen (s. Tabelle 6). Dies entspricht der generellen Situation in dem Sektor: „Nahezu alle ArbeitsmigrantInnen in den Textilbetrieben Surats arbeiten bis zu 12 Stunden Schichten (...)“ (MHFC 2011: 3).

Tabelle 6: Wöchentliche Arbeitszeit der Befragten

Arbeitszeit pro Woche	Männer (n=47)	Frauen (n=3)	Gesamt
48-56 Stunden	6	2	8
60-72 Stunden	11	1	12
78-84 Stunden	26	0	26
> 84 Stunden*	3	0	3
Keine Antwort	1	0	1
Gesamt	**47**	**3**	**50**

**Zwei Befragte nannten 90 und einer 94 Arbeitsstunden pro Woche.*

3.2.2 Löhne

Zur Umsetzung des nationalen Mindestlohngesetzes („Minimum Wages Act“, 1948) hat Gujarat Mindestlöhne für nicht-gelernte, angelernte und gelernte Tätigkeiten festgelegt (vgl. Government of Gujarat 2014: 1ff.). Die Mindestlöhne bestehen aus einem Basislohn („basic rate“) und einer halbjährlich an die Verbraucherpreise angepassten Zulage („special allowance“). Die jeweilige Höhe der Mindestlöhne wird außerdem für zwei unterschiedliche Zonen (I und II) berechnet. Surat gehört zu den städtischen Gebieten der Zone I. Zum Zeitpunkt der Befragung um den Jahreswechsel 2015/16 galten die in Tabelle 7 dargestellten Mindestlöhne.

Tabelle 7: Mindestlöhne in Gujarat zum Zeitpunkt der Befragung (in Rupien und Euro)

Tätigkeit	Basisrate	Zulage	Tageslohn gesamt	Monatslohn		Mindestlohn plus reguläre Überstundenvergütung bei 12-Stunden-Schichten*	
	in Rupien	in Rupien	in Rupien	in Rupien	in Euro	in Rupien	in Euro
ungelernte	276	10,3	286.3	7.443,8	102,01	14.887,60	204,19
angelernte	284	10,3	294,3	7.651,8	104,95	15.303,60	209,90
gelernte	293	10,3	303,3	7.885,8	108,16	15.771,60	216,31

*Quelle: Eigene Darstellung nach Raj Consultancy 2015: 1; *nicht-gesetzeskonforme Arbeitszeit*

Der Mindest-Monatslohn entspricht 26 Tageslöhnen, was bedeutet, dass das Gesetz einen wöchentlichen bezahlten Ruhetag berücksichtigt. Außerdem beinhalten die Regeln Gujarats zur Umsetzung des Mindestlohngesetzes noch weitere, für diese Studie relevante Bestimmungen. Diese sind,

- dass bei einer Bezahlung in Stücklöhnen der Tageslohn nicht unter dem Mindest-Tageslohn (s. Tabelle 7) der jeweiligen Tätigkeitsgruppe liegen soll,
- dass VertragsarbeiterInnen, die über einen Agenten / Vermittler angestellt sind, nicht weniger als den Mindest-Tageslohn der jeweiligen Tätigkeitsgruppe erhalten sollen
- und dass Frauen und Männer für gleiche Arbeit gleich bezahlt werden sollen.

Wie sieht nun die Realität in den untersuchten Betrieben aus? Zunächst einmal erhalten nur knapp 20 % der Befragten eine Lohnabrechnung, was gegen das indische Lohnzahlungsgesetz („Payment of Wages Act“, 1936) verstößt. Die Löhne werden in der Regel (94 %) pünktlich und überwiegend (> 90 %) monatlich ausgezahlt. Das Wissen um die Existenz von Mindestlöhnen und deren Höhe ist unter den Befragten äußerst gering: 47 von 50 Befragten wussten nichts von der Mindestlohn-Regelung.

Bezüglich der konkreten Lohnhöhe berichteten die meisten Befragten von Monatslöhnen von 7.000 Rupien (96 Euro) und mehr. Die ersten beiden in Tabelle 8 dargestellten Lohngruppen liegen deutlich unterhalb der Mindestlöhne für eine reguläre Arbeitswoche von 48 Stunden. Zu diesen gehören die vier Befragten, die weniger als 5.000 Rupien im Monat verdienen – unter ihnen alle drei weiblichen Befragten. Die drei Frauen, die angelernte (2) und ungelernte (1) Tätigkeiten verrichten, arbeiten in der Strickerei, dem Bekleidungsbetrieb und einer Textilverarbeitungsfirma. Der männliche Befragte mit diesem geringen Monatslohn ist zwischen 15-19 Jahre alt und arbeitet als angelernter Arbeiter in der Strickerei. Die vier Befragten aus dieser Lohngruppe arbeiten in der Regel acht Stunden täglich und müssten deshalb mindestens einen Monatslohn von 7.443,8 Rupien bzw. 7.651,8 Rupien erhalten – ein Betrag, der deutlich unterschritten wird.

Auch die Beschäftigten der zweiten Lohngruppe werden knapp bis deutlich unterhalb des geltenden Mindestlohnes bezahlt. Die acht Beschäftigten dieser Gruppe verrichten gelernte, angelernte und ungelernte Tätigkeiten in sieben Textilverarbeitungsbetrieben und einer Weberei. Vier von ihnen arbeiten in 12-Stunden-Schichten, einer arbeitet zehn Stunden täglich und drei arbeiten in 8-Stunden-Schichten. Sie müssten ohne Überstunden ebenfalls mit 7.443, 7.651 bzw. 7.885 Rupien deutlich höhere Löhne erhalten.

In den nächsten beiden Gruppen, deren Reallöhne zwischen 7.000 und 15.000 Rupien liegen, führt die starke Präsenz von 12-Stunden-Schichten dazu, dass der größte Teil der Befragten aus diesen beiden Lohngruppen ebenfalls unterhalb der Mindestlohnhöhe plus reguläre Überstundenvergütung liegt.

Die Ergebnisse aus den einzelnen Lohngruppen zusammenfassend, kann man davon ausgehen, dass mehr als 90 % der Befragten unterhalb des Mindestlohnes bezahlt werden bzw. dass ihre Überstundenvergütung nicht korrekt, nämlich deutlich zu niedrig erfolgt. Dabei liegen Frauen nicht nur am untersten Ende der Lohnskala, sondern es gibt aus insgesamt acht Betrieben auch Hinweise auf ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen für gleiche Arbeit. Ein Befragter aus einer Textilverarbeitung bezifferte dies genau: Männer erhielten dort einen Tageslohn von 235 Rupien, während Frauen für dieselbe Arbeit mit 180 Rupien pro Tag entlohnt würden.

Tabelle 8: Reale Monatslöhne der Befragten (in Rupien)

Nr.	Monatslöhne in Rupien	Männer	Frauen	Gesamt
1	5.000 und weniger	1	3	4
2	5.001 - 7.000	8	0	8
3	7.001 - 10.000	29	0	29
4	10.000 - 15.000	9	0	9
Gesamt		**47**	**3**	**50**

Eine Bezahlung unterhalb des Mindestlohns ist in indischen Textilbetrieben keine Seltenheit, Foto: Atul Derolia (PRAYAS/ ver.di)

Eine unmittelbare Folge dieser niedrigen Löhne ist eine hohe Unzufriedenheit der Befragten mit ihren Löhnen. Lediglich sechs Personen geben an, mit ihren Löhnen zufrieden zu sein. Von diesen verdienen zwei zwischen 7.000 und 10.000 Rupien und vier zwischen 10.000 und 15.000 Rupien pro Monat. Die Mehrheit allerdings wünscht sich monatliche (existenzsichernde) Löhne zwischen 10.000-15.000 Rupien (16 der IP) bzw. zwischen 15.000-20.000 Rupien (18 der IP). Die Vorstellungen variieren also stark und stehen dabei in einer gewissen Abhängigkeit von den realen Löhnen: So bezeichneten zwei der befragten Frauen einen Monatslohn zwischen 7.000 und 10.000 Rupien als existenzsichernd – was immerhin fast zu einer Verdopplung ihrer realen Löhne führen würde. Für einen Teil der Beschäftigten kommen zu diesen Löhnen noch Bonusleistungen in Form von Geld (12 der IP) oder Sachgütern (28 der IP) hinzu. Die finanziellen Bonuszahlungen bewegten sich zwischen einmalig 2.500-3.500 Rupien (2 der IP), 8.000-10.000 Rupien (6 der IP) und 10.000-12.000 Rupien (4 der IP). Die Sachleistungen, die zum Beispiel aus Stahlwaren bestehen, schätzten sechs der IP auf einen Wert von 100-250 Rupien ein.

Vergleicht man die Angaben der IP zu ihren Monatslöhnen mit Schätzungen für existenzsichernde Löhne in Ahmedabad / Gujarat, die mit ca. 14.000 Rupien (192 Euro) sehr vorsichtig geschätzt sind, oder mit dem Asiatischen Grundlohn für Indien, der von der Asiatischen Grundlohn Allianz (AFWA – Asia Floor Wage Alliance) mit 18.727 Rupien (257 Euro) berechnet wird, so wird klar: Die Löhne der IP sind nicht existenzsichernd (vgl. Ferenschild / Katiyar 2016: 13).

Exodus der Beschäftigten: Streik in Surats Webereien

Am 16. Januar 2011 begannen mehrere Tausend Beschäftigte in Surats kleinen Webereien einen Streik, weil sie sehr unzufrieden mit ihrer Entlohnung waren. Sie forderten eine Erhöhung ihrer Stücklöhne um 10 bis 20 Paises pro Stoffmeter.[4] Da es mehrere Jahre lang keine Anpassung der Entlohnung an die Inflation gegeben hatte, waren die Reallöhne dramatisch gesunken.

Für die Streikenden war ein Zusammenhang ganz klar: „Die Medien schreiben über die Dürre und den Hunger in Orissa, sie zeigen ein düsteres Bild der Landwirtschaft dort – und unsere Arbeitgeber in Gujarat nutzen dies, um unsere Löhne zu drücken. Der Arbeitgeber sagt: ‚Ich weiß, dass Du in Orissa nichts hast, so beschwer Dich nicht darüber, was wir Dir geben'."

Die niedrigen Löhne führen zu miserablen Wohnbedingungen. Normalerweise leben die Beschäftigten in den Slums von Surat und teilen dort zu siebt oder zu acht kleine Räume, manchmal mieten sie sogar nur Schlafzeit in einem Raum. In der Regel haben diese Räume keine Toiletten.

Der Streik um höhere Löhne, der anfangs bis zu 450.000 Webstühle stillgestellt haben soll, wurde zunächst von der Arbeitsverwaltung nicht als Streik anerkannt, weil er ohne gewerkschaftliche Organisierung erfolgte. Ob die Arbeitgeber dann mit Aussperrung reagierten oder die Beschäftigten selbst nicht mehr zur Arbeit zurückkehren wollten, ist schwer zu rekonstruieren. Jedenfalls kam es in der Folge zu Zusammenstößen mit der Polizei, zu Verletzten, zu Verhaftungen, aber auch zur Einrichtung mehrerer Komitees durch die Arbeitsverwaltung, die die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Streikenden untersuchen sollten.

Um ihre Forderungen zu unterstreichen und gegen die Polizeieinsätze zu protestieren, verließen die mehrheitlich aus dem Bundesstaat Orissa stammenden Beschäftigten die Stadt zu Tausenden. Da die WanderarbeiterInnen durch das ‚Nationale Gesetz zur ländlichen Beschäftigungsgarantie' (NREGA – National Rural Employment Guarantee Scheme) auch in ihrer Heimatregion über eine Einkommensmöglichkeit verfügten, befürchtete die Arbeitgeberseite einen drastischen Arbeitskräftemangel.

Um also den Exodus der Beschäftigten aufzuhalten, erhöhten die meisten Arbeitgeber bis Ende Januar die Stücklöhne um 10 Paises pro Meter und öffneten ihre Betriebe unter Polizeischutz, um die Bedrohung durch ‚anti-soziale Elemente' zu entschärfen, wegen der die meisten Beschäftigten Angst hätten, die Arbeit wieder aufzunehmen.

Der Streik hatte enorme Auswirkungen auf den Websektor in Surat: Viele Webereien verkauften ihre Maschinen und vermieteten ihre Räume an Stickereien.

Quelle: Kulkarni 2011; Ahuja 2014

4 1 Paise = 0.1 Rupien = 0,00137 Euro; (Umrechnung nach www.oanda.com)

3.2.3 Arbeitsverträge und Vertragsarbeit

Wie in vielen anderen Ländern auch existieren in der indischen Industrie verschiedene Formen der Beschäftigung. Generell kann man ArbeiterInnen in zwei große Gruppen unterteilen: in (1) regulär oder formell Beschäftigte einerseits und (2) irregulär oder informell Beschäftigte andererseits.

(1) Die regulär Beschäftigten, die im indischen Kontext auch als „permanent" Beschäftigte bezeichnet werden, erhalten einen Arbeitsvertrag, Betriebsausweise und Lohnabrechnungen und werden bei den sozialen Sicherungssystemen registriert.

(2) Die irregulär oder informell Beschäftigten wiederum lassen sich in verschiedene Untergruppen unterteilen, die sowohl in den Regularien zur Industriebeschäftigung (Industrial Employment (Standing Orders) Central Rules, 1946) wie auch im Gesetz zur Vertragsarbeit (s.u.) beschrieben sind (vgl. Shyam Sundar 2011: 4). Wichtig im Kontext dieser Studie sind besonders die Gruppen der Gelegenheits-Beschäftigten (casual worker) und der VertragsarbeiterInnen (contract worker). Der entscheidende Unterschied zwischen Gelegenheits-Beschäftigten und VertragsarbeiterInnen liegt in der Anstellungsweise: Gelegenheits-Beschäftigte sind durch den Arbeitgeber angestellt, in der Regel auf Tageslohnbasis und ohne Kündigungsschutz oder Zugang zu sozialer Sicherung. VertragsarbeiterInnen hingegen sind durch Agenten bzw. Arbeitsvermittler angestellt, können zwar im selben Betrieb wie auch Gelegenheits-Beschäftigte arbeiten, erhalten ihren Lohn aber vom Agenten, haben in der Regel aber auch keinen Zugang zu Kündigungsschutz oder sozialer Absicherung.

Wie sieht es konkret in den untersuchten Betrieben aus? Nur sechs Befragte (12 %) gaben an, dauerhaft Beschäftigte zu sein. Diese arbeiten in drei verschiedenen Textilverarbeitungsbetrieben, einer Weberei, der Strickerei und der Bekleidungsfabrik. Als permanent Beschäftigte müssten sie Zugang zu den sozialen Sicherungssystemen haben. Doch nur zwei der Befragten, beschäftigt in der Bekleidungsfabrik und der Strickerei, erhalten gesetzeskonforme Zulagen und soziale Absicherung. Sie müssen allerdings auch mit einem unbezahlten Ruhetag pro Woche und Löhnen unter 5.000 Rupien im Monat leben. Die anderen vier gaben zwar an, permanent beschäftigt zu sein, erhielten aber keine Bonuszahlungen oder soziale Absicherung, keine Lohnzettel und keinen bezahlten Ruhetag, wie es eigentlich den gesetzlichen Vorschriften entsprechen würde. Sehr deutlich wird hieran, dass die Befragten nicht wissen, was es bedeutet, permanent beschäftigt zu sein und welche Rechte sich daraus für sie ergeben.

Die Mehrheit der Befragten (42) gibt an, informell beschäftigt zu sein. Sie arbeiten entweder als GelegenheitsarbeiterInnen (35) oder als VertragsarbeiterInnen (7). Beide Beschäftigungsformen sollten in Tätigkeiten, die für den Produktionsprozess zentral sind und permanent anfallen, nicht vorkommen. Im Fall der sieben VertragsarbeiterInnen unter den Befragten existiert eine klare gesetzliche Grundlage für den Einsatz von Vertragsarbeit im Betrieb, das indische Gesetz zur Vertragsarbeit („Contract Labour (Regulation and Abolition) Act", 1970). Dieses sieht vor, Vertragsarbeit zu regulieren und in bestimmten Fällen abzuschaffen - wozu insbesondere die Abschaffung von Vertragsarbeit in den permanenten und zentralen Verarbeitungsschritten gehört. Zugleich fallen VertragsarbeiterInnen aber auch unter das Fabrikgesetz von 1948. Der Begriff des „worker", der dort verwendet wird, umfasst ausdrücklich auch VertragsarbeiterInnen (vgl. All India Organisation of Employers 2012: 3).

KeineR der Befragten war als Lehrling angestellt. Und nur ein Befragter sprach von Lehrlingen in seinem Betrieb, deren Anstellung gesetzeskonform zu sein scheint.

Tabelle 9: Befragte nach Vertragsverhältnissen

Gruppe	Befragte Männer absolut	Befragte Frauen absolut	Gesamt
Permanent Beschäftigt	4	2	6
Vertragsarbeit	7	1	8
Gelegenheitsarbeit	35	0	35
Praktikant	1	0	1

Der geringe Anteil an permanent Beschäftigten unter den Befragten beeinflusst auch die weiteren Antworten zu diesem Bereich: Die Mehrheit der Befragten (41) erhält keine Identitätskarten oder Fabrikausweise. KeineR hat einen schriftlichen Arbeitsvertrag unterzeichnet, auch die dauerhaft Beschäftigten nicht. Das Wissen um die Inhalte des Vorsorgefonds-Gesetzes für Beschäftigte (PF - Provident Fund Act) war ebenfalls sehr gering, nur 20 % der Befragten kannten dieses Gesetz. Dieses sehr geringe Bewusstsein liegt in der geringen Alphabetisierungsrate und dem niedrigen Grad gewerkschaftlicher Organisierung begründet. Nur 10 % der Befragten gaben an, dass der PF-Beitrag von ihren Löhnen abgezogen wird. Da alle Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten den Beitrag erheben müssten, fal-

len 36 Betriebe aus dieser Untersuchung unter das Gesetz, aber nur vier Betriebe erheben den Beitrag. 32 Betriebe verletzen also dieses Gesetz.

Insgesamt lässt sich sagen, dass der hohe Anteil informell Beschäftigter unter den Befragten die wachsende Informalisierung im produzierenden Sektor Indiens wiederspiegelt (vgl. auch Srija / Shirke 2014: 1ff.).

3.2.4 Gewerkschaften und Lohnverhandlungen

Nur in einem der 50 Betriebe dieser Untersuchung existiert eine Gewerkschaft. Allerdings äußerte ein Befragter eines anderen Betriebes, dass die Beschäftigten bei Bedarf zusammenkommen, auch wenn sie keine Gewerkschaft im Betrieb haben. KeineR der Befragten ist Mitglied in einer Gewerkschaft. Der wichtigste Grund dafür – den fast alle angeben - ist, dass es im jeweiligen Betrieb keine Gewerkschaft gibt, weswegen eine Mitgliedschaft keinen Sinn mache. In gewerkschaftsfreien Betrieben fehlen dementsprechend auch Abkommen zwischen Belegschaften und Firmenleitungen und aktiv ausgetragene Arbeitskonflikte sind dementsprechend relativ selten.

Einzustellen: Informelle Arbeitskräfte, Foto: Ishan Koshla/Flickr.com

3.2.5 Kinderarbeit

Kinderarbeit in Indien ist über das „Gesetz zum Schutz und zur Regulierung von Kinderarbeit“ („Child Labor (Protection & Regulation) Act“, 1986) geregelt. Dieses verbietet Kinderarbeit, also die Beschäftigung von unter 15-jährigen, nicht völlig. Allerdings ist ihre Beschäftigung u.a. in Webereien und in der Textilverarbeitung untersagt (Sektion 3 des Gesetzes). Für Heranwachsende bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres sind laut Fabrikgesetz Ausweise, die das Alter bescheinigen, sowie Eignungsbescheinigungen bei permanenter Beschäftigung Vorschrift (Abschnitt 68 und 69). In Gujarat gilt außerdem, dass unter 17-jährige keine Nachtschicht leisten dürfen („The Gujarat Factory Rules“, 1963).

Kinder unter 15 Jahren arbeiten nach Angaben der Befragten in vier der untersuchten Textilverarbeitungsbetriebe und in zwei Webereien. 18 Befragte wussten nicht, ob Kinder beschäftigt würden oder nicht, 22 schlossen dies definitiv aus. In der Weberei werden Kinder zum Nachfüllen der Garnspulen eingesetzt und offenbar dann angestellt, wenn keine Erwachsenen für die Tätigkeiten gefunden werden. In zwei der Textilverarbeitungsbetriebe, die Kinder beschäftigen, arbeiten diese lediglich vier Stunden täglich, zwei weitere beschäftigen Kinder für acht Stunden täglich und die zwei Webereien beschäftigen die Kinder in 12-Stunden-Schichten. Wenn Kinder Überstunden leisten, so geschehe dies aber meistens „freiwillig“. Nur in einem der Textilverarbeitungsbetriebe seien Überstunden für Kinder verpflichtend.

Jugendliche im Alter von 15-18 Jahren arbeiten in elf Textilverarbeitungsbetrieben, einer Weberei und der Strickerei. In elf dieser Betriebe arbeiten die Jugendlichen mehr als vier Stunden, in zwei der Betriebe arbeiten sie auch in Nachtschicht. Die Arbeiten, die von Jugendlichen verrichtet werden, reichen von Verpackungsarbeiten und Beladen von Lastwagen über das Nachfüllen von Garnspulen oder Transportieren von Rohstoffen. Sie verdienen in der Regel weniger als erwachsene Beschäftigte.

Wenn über Kinderarbeit auch nur aus einem Teil der untersuchten Betriebe berichtet wird, so sind die Hinweise auf Verletzung der gesetzlichen Bestimmungen deutlich genug, um hier weitere Untersuchungen durchzuführen.

3.2.6 Zwangsarbeit und Bewegungsfreiheit

Laut Artikel 2 des ILO-Übereinkommens über Zwangs- oder Pflichtarbeit von 1930 gilt als Zwangs- oder Pflichtarbeit „jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat". Indien hat diese Konvention im Jahr 1954 unterzeichnet.

Um ihren Arbeitsplatz zu bekommen, müssen die Beschäftigten zwar keine Gebühr entrichten. Doch deuten zwei weitere Aspekte auf die Verletzung des ILO-Übereinkommens hin: Die Verbreitung von verpflichtenden Überstunden und von 12-Stunden-Schichtsystemen in den untersuchten Betrieben können als Arbeitsverhältnisse eingeordnet werden, die Zwangs- oder Pflichtarbeit ähnlich sind. Dass 60 % (30 der IP) der Befragten von Sicherheitspersonal in ihren Betrieben sprechen, das laut J. Patel die Beschäftigten „anhalten soll, Überstunden zu leisten", spricht zumindest für eine Einschränkung der Bewegungsfreiheit und für einen Anteil an Pflichtarbeit in den Arbeitsverhältnissen.

3.2.7 Diskriminierung am Arbeitsplatz

Nur zwei der Befragten, beide aus demselben Betrieb, sprachen von Diskriminierung gegenüber Frauen: Herabsetzende Äußerungen und ungerechtfertigte Beschwerden über weibliche Kolleginnen gegenüber Vorgesetzten kämen vor. Nur ein Befragter äußerte, dass er in der Ausübung seiner Gebete eingeschränkt würde. Alle anderen sahen keine Einschränkungen in der Ausübung ihrer Religion. Ein deutlich größerer Anteil (11 der IP) fühlte sich allerdings durch verbale Übergriffe des Managements oder der Sicherheitskräfte beeinträchtigt. Allerdings wurde auch geäußert, dass sich das Benehmen der Aufsichtspersonen mit zunehmendem Mangel an Arbeitskräften gebessert habe.

3.2.8 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Die Mehrheit der befragten Beschäftigten erhält Erste Hilfe-Maßnahmen am Arbeitsplatz (32 der IP) oder eine (Teil-) Erstattung von Medikamentenkosten (10 der IP). Allerdings berichtet auch nur ein IP von präventiven medizinischen Check-Ups. 19 Befragte aus 18 Betrieben berichten, dass sie persönliche Schutzkleidung im Betrieb erhalten. Dazu zählen Handschuhe (10 der IP), Schuhe (3 der IP) oder Masken (2 der IP). Nur drei Befragte erhalten sämtliche der genannten Schutzmittel. Niemand erhielt einen Schutz für die Ohren, obwohl besonders die Webereien und die Stickereien extrem laut sind. Befragte, die normalerweise keine Schutzkleidung erhalten, berichten aber, dass sie welche erhalten, wenn BesucherInnen von außerhalb, u.a. von der Arbeitsinspektion, kommen. Sieben der befragten Personen haben bisher selbst einen Arbeitsunfall erlitten, weitere 13 wissen von Arbeitsunfällen in ihrem Betrieb. Als belastend für die Arbeit empfinden die meisten die Hitze (37 der IP) und den Lärm (34 der IP). Chemikalien (13 der IP) und Rauch (8 der IP) sind weitere störende Faktoren. Zusammen genommen führt diese Arbeitsumgebung bei der Hälfte der Befragten zu der Sorge, dass sie aufgrund dessen krank werden könnten. Diese Sorge treibt insbesondere die Beschäftigten aus der Textilverarbeitung um, die sich zu zwei Dritteln so äußerten. Allerdings spüren bisher nur drei der Befragten bereits gesundheitliche Auswirkungen auf ihr Atemsystem und ihre Haut. Andere KollegInnen würden auch an Gehörverlust, Haut- und Atemproblemen leiden.

Soziale Sicherheit

Für Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten und mit einem Einkommen bis zu 15.000 Rupien monatlich findet die staatliche Beschäftigtenversicherung ESI („Employment State Insurance Act", 1948) Anwendung. Sie beinhaltet die Absicherung von Beschäftigten im Fall verschiedener Risiken wie Mutterschutz, Erkrankung, Arbeitslosigkeit, berufsbedingter Todesfall u.a.m. Den ESI-Beitrag teilen sich Beschäftigte (1,75 % des Lohnes) und Arbeitgeber (4,75 % der Lohnhöhe). Von den hier untersuchten Betrieben beschäftigen 37 Betriebe zehn Personen oder mehr. Von diesen 37 Betrieben setzen aber nur vier Betriebe das Gesetz um – mit dem Ergebnis, dass 88 % der Befragten keine soziale Absicherung haben.

Kantine

Sektion 46 des Fabrikgesetzes schreibt ab einer Betriebsgröße von 250 Beschäftigten die Einrichtung einer Kantine vor. Von den hier untersuchten Betrieben verfügen nur 16 über eine Kantine. Diese verkaufen das Essen überwiegend zu Marktpreisen an die Beschäftigten, nur vier Betriebe verkaufen das Essen günstiger. Von den 32 Betrieben, die keine Kantine haben, verletzen die 16 Textilverarbeitungsbetriebe mit 400-700 Beschäftigten diese Vorschrift.

Sauberes Trinkwasser

Die Mehrheit der Befragten erhält sauberes Trinkwasser (44 der IP). Nur in vier Textilverarbeitungsbetrieben und einer Weberei erhalten die Beschäftigten kein sauberes Trinkwasser – was angesichts der Größe der Textilverarbeitungsvertriebe und der Bedeutung von Wasser als menschlichem Grundbedürfnis schwer nachzuvollziehen ist. 25 der Befragten gaben an, im Sommer kein kaltes Trinkwasser zu erhalten.

Toiletten

Von den 48 Betrieben der Befragung verfügen fünf nicht über Toiletten. Alle fünf sind Webereien. Ein Interviewpartner aus einer dieser Webereien erwähnte zwar Toiletten des Arbeitgebers, diese seien aber für Beschäftigte geschlossen. In anderen Betrieben sind nur äußerst wenige Toiletten vorhanden (so z.B. in einem Betrieb 30 Toiletten für 5.000 Beschäftigte) bzw. es gibt nicht Toiletten **und** Urinale, wie es gesetzlich vorgeschrieben wäre. In einem Textilverarbeitungsbetrieb mit knapp 90 Beschäftigten (darunter 20 Frauen) nutzt die Befragte die Umgebung der Fabrik für ihre Notdurft, da nur 2 Toiletten und keine Urinale im Betrieb vorhanden sind. Dies ist ein deutlicher Hinweis auf mangelnde Sauberkeit der Toiletten in so manchem Betrieb – ein Zustand, der von elf der Befragten beklagt wird. Sieben Befragte beschwerten sich auch über Restriktionen beim Aufsuchen der Toilette. Für die meisten war das allerdings kein Problem. In vier Betrieben existieren keine separaten Toiletten für Frauen. Da allerdings die männlichen Interviewpartner aus elf weiteren Betrieben, die auch Frauen beschäftigen, nicht wussten, ob getrennte Frauentoiletten vorhanden sind, kann man eventuell von insgesamt 15 Betrieben in der Befragung ausgehen, die keine geschlechtsgetrennten Toiletten anbieten. 22 der Befragten gaben außerdem an, dass Beschäftigte anderer Betriebe die betriebseigenen Toiletten / Urinale mitnutzen. Auch in Bezug auf vorgeschriebene geschlossene Waschräume für Betriebe, die unter dem Fabrikgesetz registriert sind, gibt es massive Verstöße: Knapp 80 % der Befragten berichteten, dass es solche Waschräume nicht gäbe.

Sicherheitskomitee

Laut Fabrikgesetz müssen registrierte Betriebe über ein Sicherheitskomitee verfügen. Lediglich neun Befragte berichten von einem solchen Komitee, unter diesen arbeiten sechs in Textilverarbeitungsbetrieben. In sieben dieser Betriebe sind Beschäftigte im Sicherheitskomitee vertreten. Die übrigen 23 Textilverarbeitungsbetriebe, die unter das Fabrikgesetz fallen, verstoßen also klar gegen diese Vorschrift.

Sicherheitstraining

Die Mehrheit der Befragten (44 der IP) erhält kein Sicherheitstraining, aber 23 der IP berichten immerhin von Informationen über Gefahren am Arbeitsplatz, die überwiegend mündlich durch den Aufseher gegeben werden.

In einem Textilverarbeitungsbetrieb, Foto: Albedo 20/Flickr.com

Unfälle in den Textilbetrieben Surats – Beispiele aus den Interviews

„Im Betrieb liegt immer feiner Baumwollstaub in der Luft. Manchmal fängt der Staub Feuer, wenn es einen Funken in einer Maschine gibt. Da es Feuerlöscher gibt, wird das Feuer meistens sofort gelöscht. Der Chef hat den Feuerlöscher, um sein Eigentum zu schützen - nicht, um die ArbeiterInnen zu schützen."

„Vor vier Jahren liefen bei der Arbeit Chemikalien über meine Hände. Ich wurde sofort zur Werksapotheke gebracht und musste anschließend drei Wochen Pause einlegen. Mir wurde kein Lohn für diese Zeit gezahlt. Auch die Behandlungskosten wurden mir nicht erstattet. Ich hatte zwar Arbeitshandschuhe erhalten, trug sie aber an dem Tag nicht."

„Vor einem Monat mischte einer meiner Kollegen Farben. Etwas Farbe spritzte in seine Augen und er musste behandelt werden. Wir haben keinen Augenschutz vom Betrieb erhalten. Mein Kollege kommt nicht mehr zur Arbeit."

„Vor drei Jahren hatte ein Kollege in der Weberei einen Unfall: Beim Anbringen des Webbaums stürzte dieser auf die Füße des Kollegen. Drei Zehen wurden verletzt und mussten amputiert werden. Er erhielt keine Behandlungskosten. Er musste rund zehn Tage zuhause bleiben, erhielt für diesen Zeitraum aber Lohn. Hätte er Sicherheitsschuhe erhalten, hätte der Unfall vermieden werden können."

„Ein Kollege arbeitete an einem Kessel und erlitt Brandverletzungen durch heiße Kohle an Händen und Oberschenkeln. Er erhielt Erste Hilfe und wurde dann gefeuert."

„Bevor ich in meinem Betrieb anfing, also vor acht oder zehn Jahren, explodierte ein Trommelwascher und tötete mehrere Beschäftigte."

Auszug aus Patel (2016)

Blick in einen der untersuchten Textilverarbeitungsbetriebe, Foto: Jagdish Patel

4 Zusammenfassung und Empfehlungen

Der Blick in die Textilindustrie Surats sowie in die Arbeitsbedingungen in ausgewählten Betrieben, die in Abbildung 3 zusammenfassend veranschaulicht werden, hat sehr prekäre Arbeitsbedingungen zu Tage gebracht – und zugleich einen Eindruck davon vermittelt, auf welche „Herausforderungen, die es zu überwinden gilt“ (Felmberg 2015: 56) das Textilbündnis trifft. Seit der Liberalisierung im Welttextil- und Bekleidungshandel im Jahr 2005 boomt zwar die indische Textil- und Bekleidungsindustrie. Allerdings ist auch die Bedeutung des informellen Sektors gewachsen (vgl. Ferenschild / Schniewind 2016: 72ff.).

- Der Prozess der Informalisierung wiederum trägt entscheidend zu extrem niedrigen Löhnen sowie überlangen Arbeitszeiten bei, unter denen der größte Teil der Befragten leidet.

- Während die Webereien vor allem durch Aufteilung in kleine Betriebseinheiten geltendes Arbeitsrecht für den formellen Sektor umgehen, ergreifen insbesondere die Textilverarbeitungs-Betriebe die Strategie des Ausbaus der Vertragsarbeit und anderer informeller Beschäftigungsformen und forcieren damit die „Aushöhlung des formellen Sektors“ (Ahuja 2014: 356).

- Das Fehlen von Gewerkschaften in den Textilbetrieben stellt eine massive Hürde bei der Überwindung der Missstände dar. Jenseits spontaner Arbeitskämpfe oder – im Falle von ArbeitsmigrantInnen – der Rückkehr in die Herkunftsregionen haben die Beschäftigten kaum eine Chance des Protests oder des Einsatzes für bessere Arbeitsbedingungen. Es fehlen Ansätze für einen strukturierten sozialen Dialog, in dem die Beschäftigten auf Augenhöhe mit den Arbeitgebern oder auch staatlichen Behörden verhandeln könnten.

- Die ungleiche Machtverteilung zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten trägt dazu bei, dass selbst solch elementare Rechte wie das Vorhandensein von sauberen Toiletten in ausreichender Anzahl oder die Versorgung mit sauberem und im Sommer kaltem Trinkwasser in einigen Betrieben nicht umgesetzt werden.

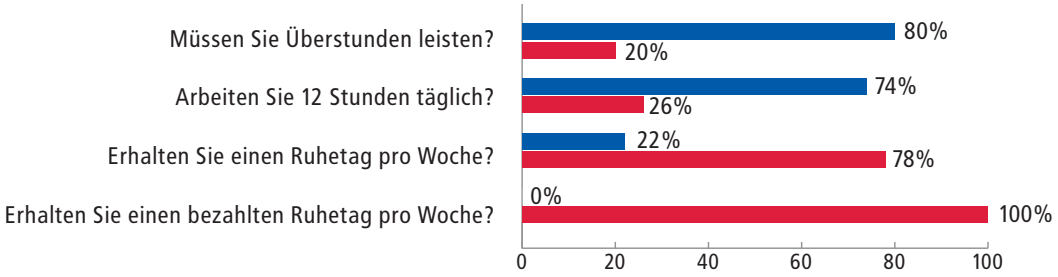
Der (punktuelle) Vergleich der Befragungsergebnisse mit Erkenntnissen aus anderen Erhebungen und vorhandener Sekundärliteratur hat gezeigt, dass die festgestellten Arbeitsrechtsverletzungen und Missstände wie extrem niedrige Löhne nicht nur in den 48 hier untersuchten Betrieben und auch nicht nur in Surat existieren. Sie sind vielmehr ein strukturelles Problem des indischen Textilsektors insgesamt. Unabhängig davon, ob die hier untersuchten Betriebe primär für den Binnenmarkt bzw. asiatische Märkte produzieren, entsteht aus dieser strukturellen Problematik eine Herausforderung auch für europäische bzw. deutsche Auftraggeber indischer Produzenten – und damit auch für das Textilbündnis.

ArbeiterInnen einer SEWA-Trainingseinrichtung. Die Self-Employed Women's Association ist eine Frauengewerkschaft mit besonderer Ausrichtung auf informelle Arbeitsverhältnisse,
Foto: Kathleen McTigue/Flickr.com

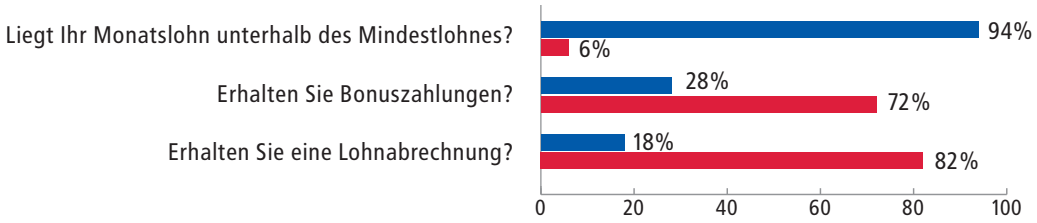
Abb. 3: Ergebnisse der Befragung

JA NEIN

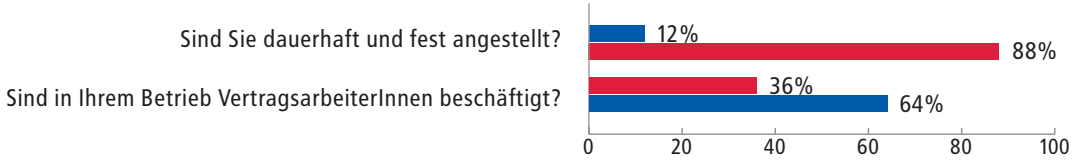
ARBEITSZEIT



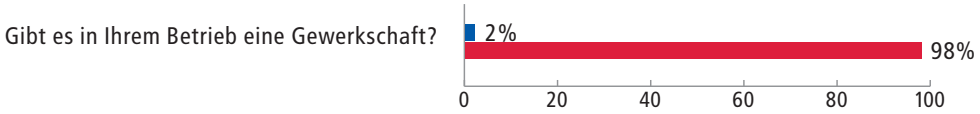
LÖHNE



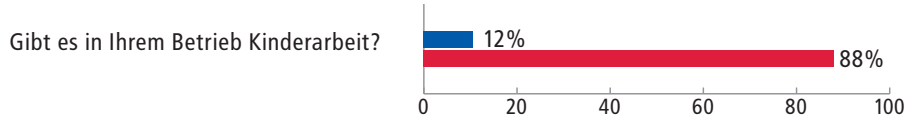
ARBEITSVERHÄLTNISSE



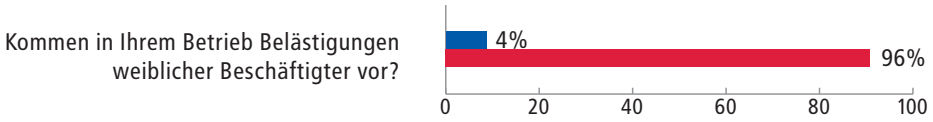
GEWERKSCHAFT



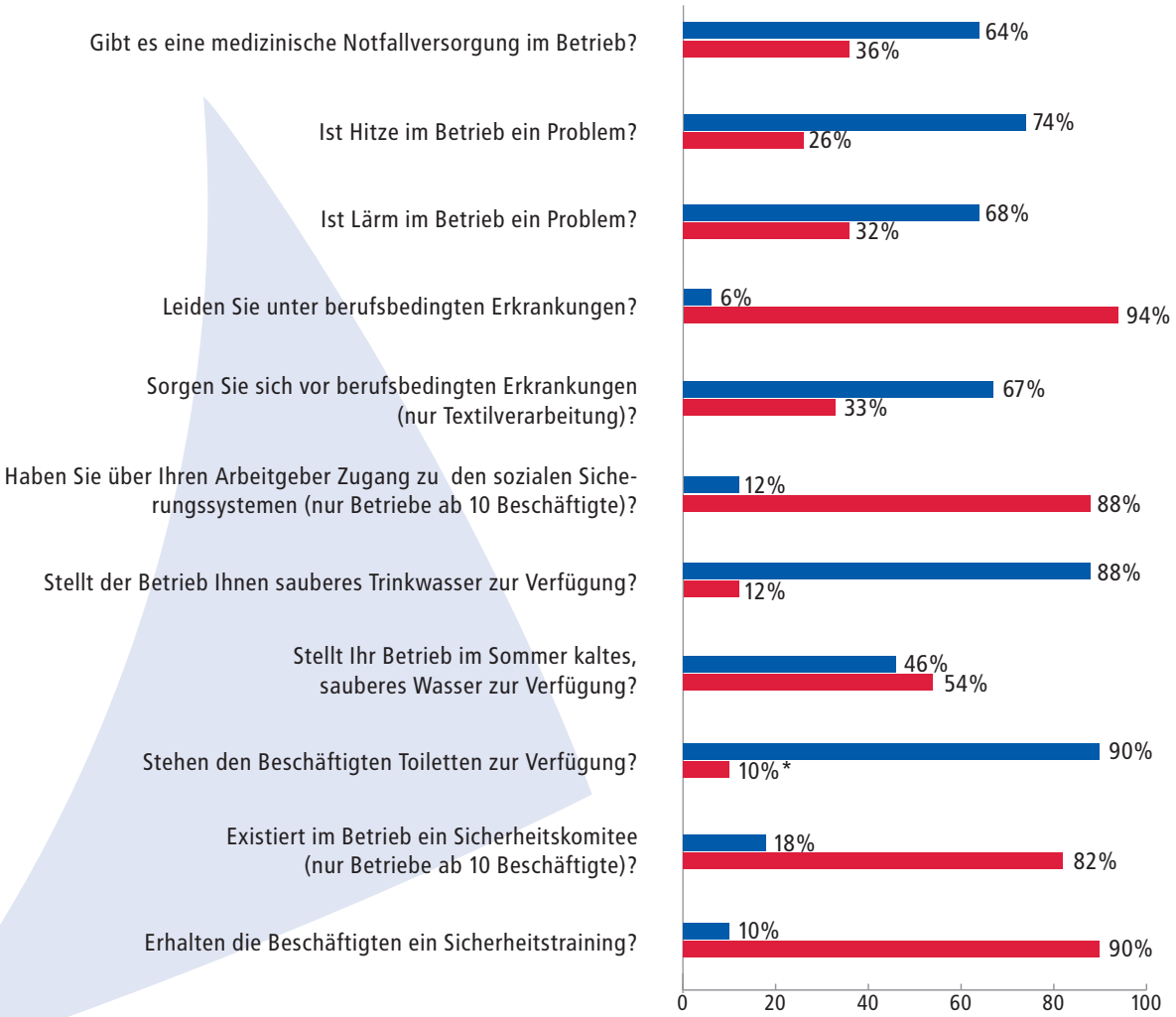
KINDERARBEIT



DISKRIMINIERUNG



SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ



** alles Beschäftigte in Webereien*

Empfehlungen an die staatlichen Ebenen Indiens

- Eine gesicherte Trinkwasserversorgung und das Vorhandensein von Toiletten/Urinalen decken grundlegende menschliche Bedürfnisse ab. Die Regierung von Gujarat sollte dafür sorgen, dass unabhängig davon, ob der Betrieb unter dem Fabrikgesetz erfasst ist oder nicht, diese Bedürfnisse zeitnah erfüllt werden.

- Die nicht-adäquat entlohnte 12-Stunden-Schicht ist Realität. Das Arbeitsrecht wird doppelt gebrochen – durch zu lange tägliche Arbeitszeiten sowie durch unbezahlte Mehrarbeit. Wo immer das Fabrikgesetz anwendbar ist, sollten alle seine Bestimmungen strikt eingehalten werden. Um dafür Sorge zu tragen, sollte die Regierung alle freien Stellen im Arbeitsministerium besetzen.

- Es ist höchste Zeit, dass die kleinen Webereien unter den Geltungsbereich der Arbeitsgesetze gebracht werden. Dafür muss die Regierung die künstliche Aufteilung von Betrieben in kleine Einheiten unterbinden (wie es vor allem im Bereich der Webereien bisher verbreitete Praxis ist), so dass die Arbeitsgesetze angewendet werden können.

- Es ist ebenfalls dringend nötig, dass die sozialen Sicherungssysteme für alle Betriebe, also auch für die kleinsten, Gültigkeit erhalten.

Dass die indische Regierung den arbeitsintensiven Websektor, sowohl im Bereich der Handwebstühle (handlooms) als auch im Bereich der einfachen elektrischen Webstühle (powerlooms) unterstützt, mutet aus der Perspektive eines klassischen Industrielandes wie Deutschland und angesichts eines globalen Wettbewerbs vielleicht rückwärtsgewandt an. Es zeigt aber auch, dass die indische Regierung die Bedeutung dieser beiden Sektoren für Arbeitsbeschaffung und Armutsbekämpfung anerkennt. Es sollte ihr deshalb auch weiterhin nicht um schlichte Modernisierung und technologisches Upgrading gehen, sondern insbesondere um die Durchsetzung von Arbeitsrechten in diesen Sektoren.

Empfehlungen an das Textilbündnis

Das Textilbündnis will als freiwillige Multistakeholder-Initiative „mehr Nachhaltigkeit in der Textil-Lieferkette (...) erreichen – beispielsweise durch existenzsichernde Löhne, besseren Arbeitsschutz oder den Verzicht auf giftige Chemikalien“ (Textilbündnis 2016: o.p.). Dazu hat es gemeinsame Bündnis-Standards definiert und diese mit Umsetzungsanforderungen und Zeitzielen „für eine kontinuierliche Verbesserung (Zielverfolgung)“ (Textilbündnis o.J.: o.p.) unterlegt. Weiter heißt es auf der Website des Textilbündnisses:

„Die Bündnis-Standards beschreiben die sozialen, ökologischen und ökonomischen Ziele in Bezug auf die einzelnen Stufen der Lieferkette. Die Mitglieder des Textilbündnisses verpflichten sich auf einen gemeinsamen Prozess der Zielverfolgung mit dem Zweck der Erreichung der Bündnis-Standards und -ziele. Dabei regeln die Umsetzungsanforderungen die einzelnen Schritte der Umsetzung der Bündnis-Standards als Stufenmodell in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess.“ (ebd.)

Wie könnte nun das Textilbündnis angesichts seines prozesshaften Charakters mit seinen verschiedenen Instrumenten zu einer zeitnahen Verbesserung der geschilderten Arbeitsrechtsverletzungen in der indischen Textilproduktion beitragen?

- Das Textilbündnis sollte Indien als ein Schwerpunktland für Bündnisaktivitäten auswählen. Indien kommt aufgrund der Größe und Vielfalt seines Textilsektors eine besondere Bedeutung in globalen Produktionsnetzen zu, gehört zu den wichtigsten Lieferanten verschiedener Textilrohstoffe und verfügt einerseits über ein relativ gutes, andererseits aber nur ungenügend umgesetztes Arbeitsrecht. Zugleich gibt es eine aktive und vielfältige Landschaft an Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen in Indien, die aktiv vor Ort Verbesserungsprozesse begleiten und überprüfen können.

- Das Textilbündnis sollte seinen Mitgliedern unter Nutzung bereits vorhandener Expertise eine menschenrechtliche und ökologische Risikoanalyse der wichtigen Produktionsländer von Textilien zur Verfügung stellen. Diese Risikoanalyse sollte einen Vergleich des jeweiligen nationalen Arbeitsrechts mit dem international geltenden Arbeitsrecht der ILO beinhalten. In Bereichen, in denen weder national noch international bindendes Recht existiert, muss das Textilbündnis eigene Anforderungen formulieren (z.B. im Fall von existenzsichernden Löhnen oder der Sozialversicherung für informell Beschäftigte).

- Um festzustellen, welche Mitglieder des Textilbündnisses in Indien tätig sind, sind Maßnahmen zur inneren und äußeren Transparenz notwendig: Die Mitgliedsunternehmen müssen ihre eigenen Wertschöpfungsketten vollständig bzw. so weit wie möglich kennen (Transparenz nach innen). Es reicht nicht, dass ein Unternehmen seine direkten Vertragspartner, in der Regel die Konfektionäre, kennt

und im besten Fall veröffentlicht. Es muss auch die vorgelagerten Stufen bis zur Faserproduktion erfassen. Darüber hinaus ist zumindest eine verpflichtende Offenlegung der (indischen) Regionen, in denen die Mitgliedsunternehmen des Textilbündnisses produzieren lassen, notwendig (Transparenz nach außen). Nur so können die Auskünfte der Unternehmen zu sozialen und ökologischen Standards in ihren Wertschöpfungsketten in einer Weise überprüft werden, die über eventuelle Stichproben einer unabhängigen Überprüfungsinstanz hinausgehen.

- Die Mitglieder des Textilbündnisses, die (Vor-)Produkte aus Indien beziehen bzw. in Indien tätig sind, sollten eine gemeinsame Strategie zur Abschaffung der 12-Stunden-Schichten, zur korrekten Entlohnung von Überstunden, zur Vertragssicherheit für Beschäftigte und zur Unterstützung von Gewerkschaftsgründungen entwickeln. Dazu benötigen sie politische Unterstützung aus Deutschland und Indien: Die Mitglieder des Textilbündnisses zum Beispiel, die im indischen Bundesstaat Gujarat Geschäftsbeziehungen unterhalten, sollten einen gut strukturierten sozialen Dialog mit den relevanten indischen Akteursgruppen initiieren, der zur Umsetzung der sozialen und ökologischen Bündnisstandards in den indischen Partnerbetrieben beiträgt.

- Dieser Prozess sollte unterstützt werden durch handelspolitische Maßnahmen der Bundesregierung: Zwar verhandeln Indien und die EU bereits seit knapp zehn Jahren ein bilaterales Freihandelsabkommen – und es ist nicht klar, wann und mit welchen Inhalten es schließlich vereinbart wird (vgl. European Commission 2016: o.p.). Doch sollte die Bundesregierung sich stark machen für ein Sozialkapitel im Vertragstext, das insbesondere die Einhaltung von Arbeitsstandards in der Textilproduktion zum Gegenstand hat und dafür im Gegenzug Zollerleichterungen für Textil- und Bekleidungsimporte als Anreize bietet.

- Kooperationen zwischen den Arbeits- und Sozialministerien in Gujarat bzw. Indien einerseits, Deutschland andererseits könnten die Initiativen des Textilbündnisses unterstützen. Der Ausbau des in Indien relativ gut verankerten, aber offensichtlich unterbesetzten Arbeitsinspektionssystems zum Beispiel könnte Teil einer solchen Kooperation sein – von der auch die deutsche Seite lernen könnte (vgl. Justitia et Pax 2016: o.p.).

- Das Textilbündnis hat sich die Umsetzung existenzsichernder Löhne in der textilen Kette zum Ziel gesetzt. In Bezug auf die hier betrachtete Region sollte sich das Textilbündnis deshalb dringend 1. auf eine Berechnungsmethode für existenzsichernde Löhne einigen; 2. diese Berechnungsmethode auf Gujarat anwenden; 3. in einem sozialen Dialog mit allen deutschen und indischen Stakeholdern die schrittweise Umsetzung von existenzsichernden Löhnen vereinbaren. Das Modell des Fairtrade-Textilstandards, der die Umsetzung existenzsichernder Löhne eng an die Existenz gewerkschaftlicher Strukturen in den Betrieben bindet, könnte hier als Vorbild dienen (vgl. Fairtrade Deutschland 2016: o.p.).

Arbeitsinspektionen in anderen Sektoren und Regionen könnten Beispielcharakter haben, Foto: ILO/Flickr.com

Sollte es dem Textilbündnis und seinen Mitgliedern in den kommenden Jahren gelingen, zu menschenwürdigeren Arbeitsbedingungen in der Textilproduktion und so zu sozialer Inklusion vieler Beschäftigter und ihrer Familien weltweit beizutragen, so würde es einen wichtigen Beitrag zu einer „Green Economy“ leisten. Letztere wird vom Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP) als eine Wirtschaftsweise definiert, die ökologische Nachhaltigkeit, wirtschaftliche Profitabilität und soziale Inklusion verbindet und menschliches Wohlbefinden und soziale Gerechtigkeit ins Zentrum rückt (vgl. Knoke 2016: 6). Gelingt dieser Beitrag nicht – was man ab Anfang 2018 an den jährlichen Überprüfungsberichten der Mitgliederaktivitäten ablesen können wird – so wird das Textilbündnis ein weiterer Beleg dafür sein, dass auf Freiwilligkeit basierende Ansätze keine „guten Zeiten“ für die Beschäftigten bringen. Spätestens dann müsste es klar sein, dass Deutschland ein Unternehmensstrafrecht braucht, das Sorgfaltspflichten formuliert, Berichtspflichten und einen Sanktionsmechanismus enthält und das die Möglichkeit eröffnet, Unternehmen egal welcher Größe für Fehlverhalten in ihrer Wertschöpfungskette haftbar zu machen.

5 Literaturverzeichnis

Ahuja, Ravi (2014): Informalisierung und Arbeitskämpfe in Indien. Eine zeithistorische Perspektive auf die Gegenwart (WSI Mitteilungen 05/2014); URL: http://www.boeckler.de/wsimit_2014_05_ahuja.pdf (letzter Abruf: 17.11.2016)

All India Organisation of Employers (2012): Industrial Relations & Contract Labour; URL: http://aioe.in/html/IndustrialRelations.pdf (letzter Abruf: 15.11.2016)

Bavadam, Lyla (2015): Grey looms (Frontline. The Nation, 30.09.2015); URL: http://www.frontline.in/the-nation/grey-looms/article7702104.ece (29.11.2016)

Bundesinstitut für Berufsbildung (2001): Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe mit Verzeichnis der zuständigen Stellen vom 14. März 2001; URL: http://omnibusservice.de/download/infos/anerkannte%20Ausbildungsberufe.pdf (letzter Abruf: 16.11.2016)

Center for Environment Education (2016): The concept note for Challenges against implementation of ZLD in textile processing Industries and clusters in India; URL: http://www.ceeindia.org/cee/ZLD%20Concept%20note.pdf (letzter Abruf: 27.10.2016)

Chhotray, Sudarshan (2011): Duped and exploited: Orissa's migrant workers; URL: http://www.infochangeindia.org/index.php?option=com_content&view=article&id=8807:duped-and-exploited-orissa-s-migrant-workers&catid=130:features&Itemid=42 (letzter Abruf: 25.11.2016)

European Commission (2016): EU-India trade negotiations; URL: http://ec.europa.eu/trade/policy/countries-and-regions/countries/india/ (letzter Abruf: 23.11.2016)

Fairtrade Deutschland (2016): Fairtrade-Textilstandard und Textilprogramm. Starkes Doppel für die Textilindustrie; URL: https://www.fairtrade-deutschland.de/was-ist-fairtrade/fairtrade-standards/fairtrade-textilstandard-und-textilprogramm.html (letzter Abruf: 23.11.2016)

Felmberg, Bernhard (2015): Der Weg zum Bündnis für nachhaltige Textilien, in: eine welt netzwerk bayern (2015): Neunter Runder Tisch Bayern: Sozial- und Umweltstandards bei Unternehmen, S. 53-62; URL: http://www.eineweltnetzwerkbayern.de/fileadmin/assets/Publikationen/9_Runder_Tisch_Unternehmen/EWNB_-_2015_-_9_RTB_-_S_53-62_Textilbuendnis.pdf (letzter Abruf: 29.11.2016)

Ferenschild, Sabine / Katiyar, Sudhir (2015): Harte Arbeit für weiche Fasern. Arbeitsrechtsverletzungen in indischen Entkernungsfabriken; URL: http://www.suedwind-institut.de/fileadmin/fuerSuedwind/Publikationen/2015/2015-12_Harte_Arbeit_fuer_weiche_Fasern.pdf (letzter Abruf: 25.11.2016)

Ferenschild, Sabine / Katiyar, Sudhir (2016): Make in India. Untersuchung zu Arbeitsbedingungen in westindischen Textilbetrieben; URL: http://www.suedwind-institut.de/fileadmin/fuerSuedwind/Publikationen/2016/2016-16_Studie_Make_in_India.pdf (letzter Abruf: 25.11.2016)

Ferenschild, Sabine / Schniewind, Julia (2016): Folgen des Freihandels. Das Ende des Welttextilabkommens und die Auswirkungen auf die Beschäftigten; URL: http://www.suedwind-institut.de/fileadmin/fuerSuedwind/Publikationen/2016/2016-03_Folgen_des_Freihandels.pdf (letzter Abruf: 23.11.2016)

Ferus-Comelo, Anibel (2016): Die moderne Form der Sklaverei in indischen Spinnereien; URL: http://www.femnet-ev.de/images/downloads/sumangali/Studie-Moderne-Sklaverei_2016.pdf (letzter Abruf: 25.11.2016)

Government of India (o.J.): Human Resource and Skill Requirements in the Textiles and Clothing Sector (2013-17, 2017-22); URL: http://www.nsdcindia.org/sites/default/files/files/Textile-and-Clothing.pdf (letzter Abruf: 17.11.2016)

Government of Gujarat (2012): Gujarat Textile Policy – 2012 (05.09.2012); URL: http://www.indextb.com/documents/gujarat-textile-policy-2012.pdf (letzter Abruf: 28.11.2016)

Government of Gujarat (2014): Notification Labour and Deployment Department. Minimum wage Act; URL: https://www.labour.gujarat.gov.in/Portal/News/136_1_MinWageNotification.pdf (letzter Abruf: 29.11.2016)

Government of Gujarat (2016): Textile Sector Profile (Vibrant Gujarat, 10-13 Jan 2017, Connecting India to the World, 8th Global Summit); URL: http://vibrantgujarat.com/writereaddata/images/pdf/textile-sector.pdf (letzter Abruf: 26.10.2016)

Greenpeace (2014): A little Story About a Monstrous Mess II. Investigation of hazardous chemicals in the wastewater from dyeing facilities in Shishi, China; URL: http://www.greenpeace.org/eastasia/Global/eastasia/publications/reports/toxics/2013/A%20Little%20Story%20of%20Monstrous%20Mess%20II.pdf (letzter Abruf: 02.12.2016)

ICAC (2016): Cotton this Month, October 3 2016; URL: https://www.icac.org/cotton_info/publications/updates/2016/English/ectm10_16.pdf (letzter Abruf: 25.10.2016)

Indiaonlinepages (o.J.): Population of Surat 2016; URL: http://www.indiaonlinepages.com/population/surat-population.html (letzter Abruf: 26.10.2016)

Industries Commissionerate (o.J.): Industry in Gujarat; URL: http://ic.gujarat.gov.in/?page_id=414# (letzter Abruf: 26.10.2016)

Justitia et Pax (2016): Expertenworkshop: Arbeitsinspektion in einer globalisierten Welt; URL: http://www.justitia-et-pax.de/jp/aktuelles/20161019_arbeitsinspektion_in_einer_globalisierten_welt.php (letzter Abruf: 23.11.2016)

Knoke, Irene (2016): Klimafinanzierung gestalten. Damit Armutsbekämpfung nicht zurückbleibt; URL: http://www.suedwind-institut.de/fileadmin/fuerSuedwind/Publikationen/2016/2016-43_Klimafinanzierung_gestalten._Damit_Armutsbekaempfung_nicht_zurueckbleibt.pdf (letzter Abruf: 23.11.2016)

Kulkarni, Vilas (2011): Mass exodus of workers: A case of Strike in Power loom industry in Surat; URL: https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID1857405_code930506.pdf?abstractid=1857405&mirid=1 (letzter Abruf: 16.11.2016)

Menning, Garrett (2001): Hinterhof-Kapitalismus in Indiens Surat. Die kleinen Textilbetriebe in Surat konkurrieren erfolgreich mit Indiens großen Textilfabriken (der ueberblick. Zeitschrift für ökumenische Begegnung und internationale Zusammenarbeit, 04.2001, S. 74; URL: http://www.der-ueberblick.de/ueberblick.archiv/one.ueberblick.article/ueberblickc4ea.html?entry=page.200104.074 (letzter Abruf: 16.11.2016)

Ministry of Textiles (2016): Annual Report 2015-16; URL: http://texmin.nic.in/sites/default/files/ar_15_16_ENG.pdf (letzter Abruf: 27.10.2016)

Ministry of Textiles (o.J.): Registration of Powerlooms and Employment; URL: http://storage.unitedwebnetwork.com/files/138/8ab937743a8e115e49691d09eb197508.pdf (letzter Abruf: 29.11.2016)

MHFC (2011): Textile city. Exploring informal sector workers in India's largest textile hub. Case Study / Photo Essay; URL: https://static1.squarespace.com/static/5313e656e4b0dd604b3aa1b6/t/531bb307e4b03e512aca79b6/1394324231144/Textile+City+-+Low+Res.pdf (letzter Abruf: 28.10.2016)

Patel, Jagdish (2016): Labour conditions in Surat Textile industry (Power looms and Textile Finishing) (erscheint demnächst)

Raj Consultancy (2015): Minimum Wages in Gujarat w.e.f 01-10-2015 to 31-03-2016; URL: http://rajconjnd.com/xl-rajconsultancy/upload/news/rajconsultancy-6145.pdf (letzter Abruf: 28.10.2016)

Shyam Sundar, K.R. (2011): Non-regular workers in India. Social dialogue and organizational bargaining strategies and practices / ILO (Dialogue Working Paper Nr. 30); URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172640.pdf (letzter Abruf: 25.11.2016)

Srija, A. / Shirke, Shrinivas V. (2014): An Analysis of the Informal Labour Market in India (Special Feature, Confederation of Indian Industry); URL: http://www.ies.gov.in/pdfs/CII%20EM-october-2014.pdf (letzter Abruf: 02.12.2016)

Textilbündnis (2016): Meilenstein gesetzt – Textilbündnis startet in die nächste Etappe (22.11.2016); URL: https://www.textilbuendnis.com/de/ (letzter Abruf: 23.11.2016)

Textilbündnis (o.J.): Umsetzungsstrategie; URL: https://www.textilbuendnis.com/de/startseite/aktionsplan/umsetzungsstrategie (letzter Abruf: 23.11.2016)

TNN (2014): Survey confirms Surat as biggest man-made fabric centre in India; URL: http://timesofindia.indiatimes.com/city/surat/Survey-confirms-Surat-as-biggest-man-made-fabric-centre-in-India/articleshow/38981862.cms (letzter Abruf: 27.10.2016)

Mitmachen!

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

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

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

Machen Sie mit!

Bitte schicken Sie mir:

- ○ Publikation (Titel eintragen)

  _____

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

Meine E-Mail-Adresse:

_____

Schicken Sie das Material an folgende Adresse:

Name, Vorname

Ggf. Institution

Straße, Haus-Nr.

PLZ, Ort

Datum, Unterschrift

Bitte hier abtrennen und an SÜDWIND senden oder faxen.

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

Vorname, Name

E-Mail

○ Lastschrifteinzug ○ Überweisung ○ Rechnung

Die Abbuchung soll erfolgen

○ vierteljährlich ○ halbjährlich ○ jährlich

Der Mindestbeitrag beträgt für Privatpersonen jährlich 70 €.

○ 70 ○ 100 ○ 140 ○ 210 _____ anderer Beitrag

Der Mindestbeitrag beträgt für Institutionen jährlich 250 €.

○ 250 ○ 500 _____ anderer Beitrag

Der Mindestbeitrag beträgt für Fördermitglieder jährlich 25 €.

○ _____ anderer Beitrag

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

Ort, Datum Unterschrift(en)

WC 13042

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 Bestrags 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

Informell und ungeschützt

Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie im indischen Surat

Die Textilindustrie im westindischen Surat wird seit Jahren von teils heftigen Fabrikunfällen erschüttert. Ein besonders schweres Unglück mit vielen Toten führte zwar zu strikteren Vorschriften für die Gebäudesicherheit. Doch haben sich seitdem auch die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den Textilbetrieben Surats, der „Seidenstadt“ Indiens, verbessert? Dieser Frage geht SÜDWIND gemeinsam mit seinem indischen Partner, der indischen Nicht-Regierungsorganisation „Peoples Training and Research Centre“ (PTRC - (Volks-)Schulungs- und Forschungszentrum) in dieser Studie nach.

Grundlage der Studie ist eine qualitative Befragung von 50 Beschäftigten aus 48 Textilbetrieben Surats. Informell, ungeschützt und schlecht entlohnt sind die meisten Arbeitsverhältnisse der Befragten. Ihre Löhne reichen bei weitem nicht für ein menschenwürdiges Leben. Um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, sind vielfältige Maßnahmen nötig – entsprechende Empfehlungen schließen die Studie ab. Die Empfehlungen sind sowohl an den indischen Staat gerichtet, der den Rechtsschutz für Beschäftigte auch in kleinen Betrieben verbessern muss. Sie richten sich aber auch an das deutsche Textilbündnis, das den Anspruch hat, die Arbeitsbedingungen entlang der gesamten texilen Kette zu verbessern.

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