



Nicht existenzsichernd: Löhne in westindischen Textilbetrieben

Patel Cotton Industries ist eine Entkernungsfabrik in der indischen Stadt Dhrangadhra im Bundesstaat Gujarat, die 1995 gegründet wurde und später eine Spinnerei unter dem Firmennamen Omax Cotspin aufbaute. Patel Cotton Industries verarbeitet sowohl kontrolliert ökologische, nachhaltige wie auch konventionelle Baumwolle und arbeitet mit internationalen Standards, wie der Better Cotton Initiative, Cotton Connect, GOTS und Fairtrade zusammen. IKEA und C&A werden explizit als Partner genannt. Omax Cotspin nennt als internationale Kunden C&A, H&M, Marks&Spencer, die Bimeco Group, IKEA und die türkische KIPAS Holding. Ende 2015 gehörten Patel Cotton Industries und Omax Cotspin zu den zehn Textilbetrieben in Gujarat, von denen insgesamt 101 Beschäftigte im Rahmen einer Untersuchung von SÜDWIND, der Deutschen Kommission Justitia et Pax und der indischen Nichtregierungsorganisation PRAYAS zu den Arbeitsbedingungen in westindischen Textilbetrieben befragt wurden.

Von Patel Cotton Industries wurden neun Beschäftigte befragt, von denen einer beim Entladen der LKWs, drei an den Entkernungsmaschinen, zwei als Mechaniker, zwei als Aufseher und einer als Arbeitsvermittler der Beschäftigten der Ölmühle arbeiten. Von Omax Cotspin konnten nur zwei Arbeiterinnen interviewt werden, obwohl die Firma laut Schätzungen der Interviewpart-

nerinnen 350 ArbeiterInnen, vor allem junge, unverheiratete Frauen, beschäftigt. Das Rechercheteam stieß bei dem Versuch, Kontakt zu den Beschäftigten aufzubauen, auf große Vorbehalte seitens der Beschäftigten, die ihre Angst vor Jobverlust bei Gesprächen mit Außenstehenden äußerten. Das Bild, das sich aus den zwei Interviews ergibt, bedarf also der Überprüfung – zum einen, weil das Beschäftigungsprofil (überwiegend junge, unverheiratete Frauen) dem der Spinnereien in Südindien ähnelt, das als besonders ausbeuterisch auch in Europa bekannt geworden ist. Zum anderen, weil Omax Cotspin eng mit europäischen Bekleidungshändlern verflochten ist, die für sich reklamieren, auf die nachhaltige Gestaltung ihrer Wertschöpfungskette großen Wert zu legen.

Die Interviews mit den Beschäftigten aller Firmen, auch die Interviews mit den Beschäftigten von Patel Cotton und Omax Cotspin, ergaben massive Arbeitsrechtsverletzungen im Bereich der Löhne.

Keine Lohnzettel, niedrige Löhne

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

Lohnzettel

Zwei Drittel der befragten Beschäftigten erhalten keine schriftlichen Lohnabrechnungen. Nur die permanent

Beschäftigten in den zwei Arvind-Niederlassungen sowie die Aufseher in den anderen Betrieben erhalten solche.

Lohnhöhe

Im Durchschnitt erhalten die Befragten aus der Entkernung und der Garnherstellung rund 200 Rupien¹ für eine 12-Stunden-Schicht. Dies entspricht ungefähr der Hälfte des industriellen Mindestlohns, der bei 286 Rupien für einen Arbeitstag von acht Stunden liegt. Die permanent Beschäftigten erhalten mehr als den Mindestlohn. Ihre Löhne reichen von 9.000 bis 12.000 Rupien pro Monat. Dennoch liegen sie deutlich unter einem existenzsichernden Niveau. Nach Kalkulationen von PRAYAS benötigt ein Vier-Personen-Haushalt einen Betrag von 14.000 Rupien, um in einer Stadt wie Ahmedabad die Lebenshaltungskosten zu sichern (s. Tabelle 1). Mehr als ein Sechstel der Befragten äußerte, dass sie weniger als den Mindestlohn erhalten, 57 % waren sich gar nicht bewusst darüber, dass es Mindestlöhne gibt. Die regulär Beschäftigten in drei der untersuchten Betriebe erhalten Mindestlöhne, die aber niedrig sind und nicht als existenzsichernd angesehen werden können.

Die zwei Arvind-Niederlassungen (Betrieb 9 und 10, s. Tabelle 2) beschäftigen eine große Zahl an VertragsarbeiterInnen auf Tagesbasis, die über ArbeitsvermittlerInnen beschäftigt sind. In welchem Verhältnis die

Zahl der VertragsarbeiterInnen zur Zahl der Festangestellten (rund 15.000 Personen) steht, ist aber nicht klar. Es liegen nur Schätzungen der befragten Beschäftigten selbst vor, die davon ausgehen, dass die Zahl der VertragsarbeiterInnen die der fest Beschäftigten übersteigt. VertragsarbeiterInnen erhalten keine Mindestlöhne.

Bonuszahlungen

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

Sind die Löhne existenzsichernd?

Nahezu alle Befragten äußerten, dass sie mit ihren Löhnen ihre Bedürfnisse nicht befriedigen können. Sogar die permanent Beschäftigten im integrierten Textilbetrieb sind mit der Lohnhöhe nicht zufrieden. Nach einer existenzsichernden Lohnhöhe gefragt, nannten die BinnenmigrantInnen aus den unteren indischen Kasten rund 10.000 Rupien pro Monat. Das wäre ungefähr eine Verdopplung ihrer gegenwärtigen Löhne. Die städtischen Beschäftigten nannten eine Summe von rund 15.000 Rupien. Das Rechercheteam hat eine unabhängige Einschätzung der Monatsausgaben einer vierköpfigen Familie in Ahmedabad vorgenommen (s. Tabelle 1). Sie geht davon aus, dass mindestens 14.000 Rupien nötig sind, um die Lebenshaltungskosten in Ahmedabad zu decken.

Mit dieser Schätzung liegt PRAYAS unterhalb der von der Asia Floor Wage Alliance (AFWA) berechneten Höhe eines existenzsichernden Lohnes: Die AFWA geht davon aus, dass einE BeschäftigteR weitere zwei Erwachsene oder einen Erwachsenen und zwei Kinder oder aber vier Kinder unterhalten muss, und gibt einen existenzsichernden Lohn für Indien mit 18.727 Rupien (ca. 254 Euro) an. Sie kalkuliert dabei, dass 50 % für Ernährung, 40 % für Kleidung, Miete, Fahrtkosten, Erziehung, Gesundheit und 10 % für das Sparen ausgegeben werden. PRAYAS berechnet mit monatlich 14.000 Rupien eine niedrigere Summe als die AFWA. Dennoch liegen die Löhne der meisten befragten Beschäftigten noch deutlich unter den von PRAYAS berechneten monatlichen Lebenshaltungskosten und noch deutlicher unterhalb der von der AFWA berechneten existenzsichernden Löhne.

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



Foto: Berndt-Hinzmann/INKOTA

Tabelle 1: Monatliche Lebenshaltungskosten in Ahmedabad, Gujarat (in Rupien und Euro)

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

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

Tabelle 2: Ergebnisse der Befragung zum Themenbereich „Löhne“

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

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

Mindestlohn-Gesetz

Das nationale Mindestlohn-Gesetz („Minimum Wages Act“, 1948) gibt den Rahmen für die Festlegung der Mindestlöhne in den indischen Bundesstaaten vor. Die Regierung von Gujarat hat zuletzt in einer Mitteilung vom 26.12.2014 die Höhe der zu zahlenden Mindestlöhne für eine reguläre Arbeitswoche festgelegt (vgl. Government of Gujarat 2014: 1ff.). Diese sind unterschieden nach nicht-qualifizierter, halb-qualifizierter und qua-

lifizierter Industrietätigkeit, für die jeweils 284, 292 bzw. 304 Rupien für eine 8-Stunden-Schicht bezahlt werden müssen. Alle untersuchten Tätigkeiten in der Textilindustrie, einschließlich der Entkernungsbetriebe, fallen unter die Kategorie der Industriearbeit. Die Betriebe müssten zudem für jede Überstunde den doppelten Lohn zahlen und einen bezahlten arbeitsfreien Tag alle sieben Tage gewähren.

Fazit

In Verstoß gegen das indische Mindestlohn-Gesetz und die vom Staat Gujarat festgelegte Höhe der Mindestlöhne liegt der Durchschnittslohn der nicht-qualifiziert Beschäftigten für einen 12-Stunden-Tag in den untersuchten Betrieben bei 200 Rupien. Umgerechnet in einen Stundenlohn für einen gesetzlich vorgeschriebenen 8-Stunden-Tag bedeutet dies, dass diese Beschäftigten lediglich rund die Hälfte des gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohns erhalten. Nur die Löhne der unbefristet Beschäftigten liegen oberhalb der Mindestlöhne – sie erhalten außerdem Lohnabrechnungen und Bonuszahlungen. Existenzsichernde Löhne werden nur einem sehr kleinen Anteil der Beschäftigten bezahlt.

Die niedrigen Löhne gehen einher mit Rechtsverletzungen im Bereich Arbeitszeitregelung, Einschränkungen bei Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, weitgehendem Fehlen von schriftlichen Arbeitsverträgen sowie fehlendem Zugang zu sozialen Sicherungssystemen. Die Probleme sind umso gravierender, je weiter man in der Textilien Kette zurückgeht. Dies stellt eine gewaltige Herausforderung für alle auftraggebenden Unternehmen dar, aber auch für Initiativen, die sich für gute Arbeitsbedingungen in der gesamten Textilien Kette einsetzen – ob dies nun Standardinitiativen, wie GOTS oder Fairtrade sind oder Multiakteursinitiativen wie das Bündnis für Nachhaltige Textilien.



Foto: jankier/flickr.com

SÜDWIND

Seit 25 Jahren engagiert sich SÜDWIND e.V. für wirtschaftliche, soziale und ökologische Gerechtigkeit weltweit. Das Institut deckt ungerechte Strukturen auf, macht sie öffentlich und bietet Handlungsmöglichkeiten durch Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit, Gespräche mit den Verantwortlichen aus Politik oder Unternehmen, Engagement in Kampagnen und Netzwerken oder Beraten und Begleiten von Aktionen für VerbraucherInnen.



Alle Informationen aus diesem Fact-Sheet stammen aus der Studie „Make in India. Untersuchung zu Arbeitsbedingungen in westindischen Textilbetrieben“. Die ausführliche Studie mit allen Quellenangaben sowie weitere Studien zu Wertschöpfungsketten und Arbeitsbedingungen finden Sie auf www.suedwind-institut.de.



Impressum
Bonn, Juni 2016

Herausgeber
SÜDWIND e.V.
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:
Natalia Bechstedt,
Sandra Grigentin-Krämer, Jannik Krone
V.i.S.d.P.: Martina Schaub
Gestaltung: www.pinger-eden.de
Druck und Verarbeitung:
Brandt GmbH, Bonn
Gedruckt auf Recycling-Papier

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



Gefördert durch

