

Existenzsichernde Löhne in Indien

Zum Bündnis für nachhaltige Textilien

Sabine Ferenschild

Zur Umsetzung des nationalen Mindestlohngesetzes aus dem Jahr 1948 hat der Bundesstaat Gujarat Mindestlöhne für ungelernte, angelernte und gelernte Tätigkeiten festgelegt. Die Mindestlöhne bestehen aus einem Basislohn, einer halbjährlich an die Verbraucherpreise angepassten Zulage sowie einer regionalen Differenzierung. Trotz des sehr ausgefeilten Systems liegen die indischen Mindestlöhne weit unter existenzsichernden Löhnen. Wie aber kann man zu existenzsichernden Löhnen kommen? Können Initiativen aus dem Ausland oder die internationalen Auftraggeber zur Umsetzung existenzsichernder Löhne beitragen? Die Antworten darauf sind natürlich vielfältig. Im Folgenden wird exemplarisch das *Bündnis für nachhaltige Textilien* (Textilbündnis) in Deutschland vorgestellt, das im Jahr 2014 auf Anstoß der Bundesregierung gegründet wurde.

Der folgende Text beruht auf einer Befragung von 50 westindischen Textilarbeitern und Textilarbeiterinnen aus 48 verschiedenen Textilbetrieben im westindischen Surat und ist eine Zusammenfassung aus einer im Dezember 2016 veröffentlichten SÜDWIND-Studie (siehe Hinweis am Ende des Textes). Die Untersuchung führte Ende 2015 und Anfang 2016 das Institut für wirtschaftliche, soziale und ökologische Gerechtigkeit SÜDWIND mit der indischen Nichtregierungsorganisation *Peoples Training and Research Centre* durch.

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, etwa für die Herstellung von Polyestergerne, produzieren dort auch einfachste, auf Heimarbeit basierende Betriebe textile Erzeugnisse. Wanderarbeiter/-innen sind in vielen

dieser Textilbetriebe sehr harten Arbeitsbedingungen bei niedrigen Löhnen ausgesetzt. Eine fehlende soziale Sicherung, die fehlende Organisation der Beschäftigten und die unzureichende Durchsetzung weiterer Arbeitsrechte machen ihre Situation schwierig.

Niedriglöhne dominieren

Die Realität in den untersuchten Betrieben sieht anders aus als die Arbeitsgesetze es vorsehen: Nur knapp 20 Prozent der Befragten erhalten eine Lohnabrechnung. Das verstößt gegen das indische Lohnzahlungsgesetz. Die

Löhne werden hingegen in der Regel pünktlich und überwiegend monatlich ausgezahlt. Das Wissen um die Existenz von Mindestlöhnen und deren Höhe ist unter den Befragten aber äußerst gering: 47 von 50 Befragten wussten nichts von der Mindestlohn-Regelung. Die Ergebnisse aus den einzelnen Lohngruppen zusammenfassend, kann man davon ausgehen, dass mehr als 90 Prozent der Befragten unterhalb des Mindestlohnes bezahlt werden und dass ihre Überstundenvergütung nicht korrekt, nämlich deutlich zu niedrig erfolgt. Frauen liegen nicht nur am untersten Ende der Lohnskala, sondern es gibt aus insgesamt acht

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

Tätigkeit	Tageslohn	Monatslohn		nomineller Mindestlohn plus Überstundenvergütung*	
	Rupien	Rupien	Euro	Rupien	Euro
Ungelernt	286,3	7.443,8	102,01	14.887,60	204,19
Angelernt	294,3	7.651,8	104,95	15.303,60	209,90
Gelernt	303,3	7.885,8	108,16	15.771,60	216,31

* Mindestlohn plus gesamt reguläre Überstundenvergütung bei 12-Stunden-Schichten; eine nicht gesetzeskonforme Arbeitszeit

Quelle: Eigene Darstellung nach Raj Consultancy (2015): Minimum Wages in Gujarat w.e.f.01-10-2015 to 31-03-2016, p. 1

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 lediglich 180 Rupien pro Tag entlohnt würden.

Wie hoch müssten Mindestlöhne sein?

Die Unzufriedenheit der Befragten mit ihren Löhnen ist hoch. Von den befragten Textilarbeitern und Textilarbeiterinnen verdienten 29 zwischen 7.001 und 10.000 Rupien, neun sogar weniger als diese Summe und neun zwischen 10.000 und 15.000 Rupien. Die Mehrheit wünscht sich ebensolche monatlichen und existenzsichernden Löhne zwischen 10.000-15.000 Rupien. Einige gaben zwischen 15.000-

20.000 Rupien an. Vorsichtige Schätzungen in Ahmedabad (Gujarat) über existenzsichernde Löhne liegen bei rund 14.000 Rupien (192 Euro). Die Asiatische Grundlohn Allianz (*Asia Floor Wage Alliance*; AFWA) berechnet den Grundlohn in Indien auf 18.727 Rupien (257 Euro). Verglichen damit liegen die Angaben der befragten Textilarbeiter und Textilarbeiterinnen zu ihren Monatslöhnen teilweise deutlich unter dem Existenzminimum.

Was tun – Streiken und Verweigern?

Am 16. Januar 2011 begannen mehrere Tausend Beschäftigte, überwiegend Migrant(inn)en aus dem Bundesstaat Odisha (vormals Orissa) im östlichen Indien, in Surats kleinen Webereien einen Streik. Sie waren mit ihrer Entlohnung mehr als unzufrieden und forderten eine Erhöhung ihrer Stücklöhne um 10 bis 20 *Paises* (0,1 Rupien) pro Stoffmeter. Mehrere Jahre lang hatte es keine Anpassung an die Inflation gegeben. Die Reallöhne waren dramatisch gesunken. Die Streikenden fühlten sich schamlos ausgenutzt. Die Medien be-

richteten über die Dürre und den Hunger in Odisha, zeichneten ein düsteres Bild der Landwirtschaft und *ergo* der Einkommensverhältnisse. Die Arbeitgeber in Gujarat nutzen dies aus und drückten die Löhne. Die Streikenden sollten angesichts der Lage in Odisha doch froh über die Bezahlung in Gujarat sein. In Gujarat bedingten die niedrigen Löhne unter anderem miserable Wohnbedingungen. Die Beschäftigten lebten in Slums, teilten sich zu siebt oder zu acht einen kleinen Raum. Manchmal mieteten sie nur Schlafzeit in einem solchen Raum meist ohne Toiletten. Der Streik legte zu Beginn bis zu 450.000 Webstühle still.

Die Arbeitsverwaltung erkannte den Streik zunächst nicht an, weil er ohne gewerkschaftliche Organisation erfolgte. In der Folge kam es zu Zusammenstößen mit der Polizei, zu Verletzten und 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,

Abfall- und Abwasserbelastung in Indiens Lederproduktion

Bild: GMB Akash



Blick in einen der untersuchten
Textilverarbeitungsbetriebe

Bild: Jagdish Patel



verließen die mehrheitlich aus Odisha stammenden Beschäftigten die Stadt Surat zu Tausenden. Das Nationale Gesetz zur ländlichen Beschäftigungsgarantie (*National Rural Employment Guarantee Scheme*; NREGA) würde ihnen in Odisha wenigstens ein minimales Einkommen ohne das Empfinden der Ausbeutung ermöglichen. Die Arbeitgeber befürchteten nun einen drastischen Arbeitskräftemangel, und viele erhöhten die Stücklöhne um 10 Paises pro Meter bis Ende Januar 2011. Der Streik wirkte sich auf den Websektor in Surat nachhaltig aus: Viele Webereien verkauften ihre Maschinen und vermieteten ihre Räume an Stickereien.

Trotz dieses Streiks hat sich die generelle Situation der Wanderarbeiter/-innen in Surat nicht verbessert. Die, die heute noch in der dortigen Textilindustrie arbeiten, kämpfen immer noch mit viel zu niedrigen Stücklöhnen, die insgesamt monatlich kaum zu Mindestlöhnen führen.

Solidarität auch bei Handel und Kauf

Die Löhne von Textilarbeiterinnen und Textilarbeitern in vielen Produktionsländern, nicht nur in Westindien, müssen dringend verbessert werden. Armut zu bekämpfen haben im Rahmen der Vereinten Nationen alle Staaten jüngst bei der Verabschiedung der Agenda 2030 – Nachhaltige Entwicklungsziele (SDG) zugesagt. Das Bündnis für nachhaltige Textilien hat sich die Umsetzung existenzsichernder Löhne in der textilen Kette zum Ziel gesetzt. Aus der Vielzahl an Umsetzungsschritten hat das Textilbündnis unter anderem Empfehlungen zu Löhnen, Einkommen und Sozialleistungen formuliert. So soll Lohnarbeit auf

schäftigungsbeziehung geleistet werden, die im Einklang mit nationalen Gesetzen oder internationalen Standards steht. Die Vergütung für die reguläre Arbeitszeit muss existenzsichernd sein und sollte im Beispiel Gujarat in einem Dialog mit deutschen und indischen Stakeholdern vereinbart werden. Das Modell des Fairtrade-Textilstandards, der die Umsetzung existenzsichernder Löhne eng an die Existenz gewerkschaftlicher Strukturen in den Betrieben bindet, könnte als Vorbild dienen. Zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern müssen Kollektivverhandlungen mit dem Ziel der schrittweisen Einführung von existenzsichernden Löhnen in Schwellen- und Entwicklungsländern angestrebt werden. In Bezug auf Gujarat sollte sich das Textilbündnis auf eine Berechnungsmethode für existenzsichernde Löhne einigen. Letztlich ist eine *Green Economy* anzustreben, die laut Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP) eine wirtschaftsweise darstellt, die ökologische Nachhaltigkeit, wirtschaftliche Profitabilität, soziale Inklusion und soziale Gerechtigkeit ins Zentrum rückt.

Nach mehr als zwanzig Jahren freiwilliger sozialer Unternehmensverantwortung (CSR – *Corporate Social Respon-*

dass auf Freiwilligkeit basierende Ansätze nicht ausreichen. Notwendig ist deshalb ein Unternehmensstrafrecht, das für Unternehmen Sorgfaltspflichten formuliert, Berichtspflichten und einen Sanktionsmechanismus enthält und die Möglichkeit eröffnet, Unternehmen für Fehlverhalten in ihrer Wertschöpfungskette haftbar zu machen.

Zur Autorin



Dr. Sabine Ferenschild ist wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Institut SÜDWIND und bearbeitet dort die Themenbereiche Frauen und Weltwirtschaft, Arbeitsbedingungen

und -rechte am Beispiel der textilen Kette und Arbeitsmigration von Frauen.

Literaturhinweis

Die Studie *Informell und ungeschützt. Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie im indischen Surat* umfasst 32 Seiten und kann mit allen Quellenangaben heruntergeladen werden bei www.suedwind-institut.de.