

Auf der Stelle (ge)treten

Arbeitsrechtsverletzungen
in der indischen Leder- und
Schuhindustrie

INHALT

1. Einleitung	04
2. Überblick über die indische Schuh- und Lederindustrie	06
2.1 Die indische Lederindustrie im Welthandel	06
2.2 Die indische Schuhindustrie auf dem Weltmarkt	11
3. Arbeitsrechte in Indien: Nationale Gesetzgebung	16
3.1 Überblick über nationale Rechtsvorschriften	16
3.2 Versammlungsfreiheit	18
3.3 Sozialversicherungsrecht	19
3.4 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	19
3.5 Arbeitsverträge und Mindestlöhne	20
4. Arbeitsrechtsverletzungen in der indischen Schuh- und Lederindustrie	20
4.1 Methodisches Vorgehen	20
4.2 Belegschaftsstruktur in Ambur	24
4.3 Belegschaftsstruktur in Agra	26
4.4 Fallstudien zu Fabriken in Agra und Ambur	27
4.5 Verletzung von Arbeitsrechten	27
4.5.1 Versammlungsfreiheit	27
4.5.2 Sozialversicherung	29
4.5.3 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	30
4.5.4 Existenzsichernde Löhne	31
4.5.5 Arbeitsverträge	33
5. Fazit	34
6. Empfehlungen	36
6.1 Empfehlungen an die indische Schuh- und Lederindustrie	36
6.2 Empfehlungen an die indische Regierung	37
6.3 Empfehlungen an die EU-Mitgliedstaaten	37
7. Literaturverzeichnis	38

Löhne weit unter existenzsicherndem Niveau, unfreiwillige Überstunden, unzureichender Schutz vor Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, Verbot von Gewerkschaften und Diskriminierung aufgrund von traditionellen Geschlechter- und Kastennormen – dies sind einige der Missstände in der indischen Schuh- und Lederindustrie.

Die Studie untersucht die Arbeitsbedingungen in indischen Schuh- und Lederfabriken, die u.a. für europäische Markenunternehmen produzieren.

Auf der Grundlage einer Befragung von ArbeiterInnen in Schuh- und Lederfabriken in den Regionen Ambur in Südindien und Agra in Nordindien, zeigt die Studie auf, dass Arbeitsrechtsverletzungen in der indischen Schuh- und Lederproduktion weit verbreitet vorkommen. Für die ArbeiterInnen wird es dabei immer schwieriger, sich selbst als TrägerInnen von Menschenrechten zu betrachten. Daher werden in dieser Broschüre vor allem die Stimmen der indischen ArbeiterInnen in den Vordergrund gestellt, sodass sie ihre Erfahrungen aus der eigenen Perspektive darstellen können.



AFW	Asia Floor Wage / asiatischer Basis-Existenzlohn
AFWA	Asia Floor Wage Alliance / Die Asia Floor Wage Alliance führt regelmäßige Erhebungen zum Lebensmittel-Warenkorb durch, um den aktuellen asiatischen Basis-Existenzlohn zu berechnen.
AITUC	All India Trade Union Congress / ältester Gewerkschaftsbund in Indien
CETP	Common Effluent Treatment Plant / öffentliche Abwasserreinigungsanlage
CITU	Centre of Indian Trade Unions / staatliche Gewerkschaft
CLE	Council for Leather Exports / Rat für Lederexporte
CLRI	Central Leather Research Institute / Lederforschungsinstitut
E.I. stage	East India stage of production of finished leather (vegetable tanning) / traditionelle pflanzliche Gerbmethode in Indien
ESI	Employees' State Insurance / staatliche Angestelltenversicherung
FDDI	Footwear Design and Development Institute / Schuhdesign- und Schuhentwicklungsinstitut
IETP	Individual Effluent Treatment Plant / eigene Abwasserreinigungsanlage
ILO	International Labour Organisation / Internationale Arbeitsorganisation
NCEUS	National Commission on Enterprises in the Unorganized Sector / staatliche Kommission von Unternehmen des informellen Sektors
OBC	Other Backward Classes / andere niedere Kasten
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development / internationale Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
PF	Provided Fund / Vorsorgekasse
PMK	Pattali Makkal Katchi / ArbeiterInnenvolkspartei
PPP\$	Purchasing Power Parity \$ / Kaufkraftparität in US-Dollar
SC	Scheduled Castes / niedere Kasten
SLD	Society for Labour and Development / Gesellschaft für Arbeit und Entwicklung
ST	Scheduled Tribes / niedere ethnische Gruppen

Die vorliegende Studie ist im Rahmen der internationalen Kampagne „Change Your Shoes“ entstanden, im Zuge derer 18 europäische und asiatische Partnerorganisationen auf Missstände in der Schuh- und Lederproduktion aufmerksam machen. Recherchen in China, Indien, Indonesien, Italien, Südosteuropa und der Türkei sind Grundlage der Kampagne, die zum Ziel hat, grundlegende Maßnahmen zur Verbesserung der sozialen und ökologischen Bedingungen in der globalen Leder- und Schuhindustrie zu etablieren.

1. EINLEITUNG

„Ja, sie geben uns Handschuhe und all sowas, aber wir nutzen sie nicht. Die Handschuhe sind aus Gummi und schwer, dadurch arbeiten wir langsamer. Und wenn man Handschuhe trägt, ist man unvorsichtiger, und das Risiko, dass die Hand in die Nähmaschine kommt, ist größer.“

„In der Zuschnitt-Abteilung müssen wir den ganzen Tag lang stehen, deshalb sind wir sehr anfällig für Arthrose und andere Gelenkkrankheiten.“

„Wir arbeiten mit bearbeitetem Leder. Vom Geruch des Leders und des Klebstoffes, den wir zum Verbinden der Materialien nutzen, wird uns manchmal übel... dann haben wir keinen Appetit und wollen sofort schlafen, sobald wir zuhause sind.“

Diese Aussagen wurden von ArbeiterInnen aus verschiedenen Schuh- und Lederfabriken getroffen. Erfahrungsberichte wie diese bestätigen, dass Arbeitsrechtsverletzungen in der indischen Leder- und Schuhindustrie immer noch weit verbreitet sind. Die befragten ArbeiterInnen der Zulieferfabriken europäischer Markenunternehmen berichteten uns z.B. von Löhnen weit unter existenzsicherndem Niveau, von verpflichtenden Überstunden, unzureichendem Schutz vor Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, Verbot von Gewerkschaften und Diskriminierung sowie Ausbeutung aufgrund von traditionellen Geschlechter- und Kastennormen¹.

Die Forschung wurde in zwei unterschiedlichen Regionen durchgeführt: Ambur in Südindien und Agra in Nordindien. Die Studie zeigt, dass die ArbeiterInnen in Ambur über bessere Arbeitsbedingungen verfügen, da sie vor allem von einer historisch etablierten Gewerkschaftsbewegung profitieren. Diese Bewegungen haben ihren Höhepunkt jedoch bereits längst hinter sich. Die neuen Arbeitsrechtsreformen scheinen darauf abzuzielen, dem globalen Finanzkapital möglichst flexible Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen. Dabei wird es für die ArbeiterInnen immer schwieriger, sich selbst als TrägerInnen von Menschenrechten zu betrachten. Daher stellt diese Studie vor allem die Stimmen der indischen ArbeiterInnen in den Vordergrund, sodass sie ihre Erfahrungen aus der eigenen Perspektive darstellen können.

Die vorliegende Studie untersucht, wie es um Arbeitsrechte in der indischen Schuh- und Lederindustrie steht. Was hat sich in den vergangenen Jahren sowohl wirtschaftlich als auch politisch in den beiden Branchen getan und wie haben sich diese Entwicklungen auf die Situation der ArbeiterInnen ausgewirkt?

Seit langem ist Indien, nach China, das Land mit der zweitgrößten Schuhproduktion weltweit. Mehr als eine Million Menschen sind in der Schuhindustrie beschäftigt. Dabei sind Lederschuhe bei Weitem das bedeutendste Produkt der indischen Schuhindustrie, was sowohl die Produktion als auch den Export angeht. Die Hauptimportländer sind Großbritannien, die USA sowie Deutschland, Frankreich und Italien. Wer also wissen will, unter welchen sozialen und ökologischen Bedingungen die Lederschuhe hergestellt werden, die in Europa getragen werden, muss zunächst nach Indien blicken.

Die vorliegende Studie ist im Rahmen der internationalen Kampagne „Change Your Shoes“ entstanden, im Zuge derer 18 europäische und asiatische Partnerorganisationen auf Missstände in der Schuh- und Lederproduktion aufmerksam machen. Recherchen in China, Indien, Indonesien, Italien, Südosteuropa und der Türkei sind Grundlage der Kampagne, die zum Ziel hat, eine grundlegende Verbesserung der sozialen und ökologischen Bedingungen in der globalen Leder- und Schuhindustrie zu initiieren.

Die folgenden Seiten bieten zunächst eine Übersicht über die Strukturen, die räumliche Verteilung und die gesetzlichen Rahmenbedingungen der indischen Leder- und Schuhindustrie (Kapitel 2) und beleuchten dann die arbeitsrechtlich relevanten Gesetze und Verordnungen in Indien (Kapitel 3). Dieser Blick auf den rechtlichen Rahmen ist wichtig, um die Ergebnisse der Interviews mit den ArbeiterInnen einordnen zu können, die in Kapitel 4 vorgestellt werden.

Für diese Studie wurden 232 ArbeiterInnen aus vier verschiedenen Schuhfabriken befragt. Die Interviews wurden in den beiden bedeutendsten Produktionszentren für Schuhe in Indien geführt: 119 Interviews mit ArbeiterInnen in Schuhfabriken in Uttar Pradesh in der Region Agra und 113 Interviews in Schuh- und Lederfabriken im Produktionszentrum Ambur in der Vallore Region in Tamil Nadu. Von den ArbeiterInnen aus Ambur waren 51 in Gerbereien beschäftigt.

Die Studie schließt mit Empfehlungen an verschiedene AkteurInnen, wie sie zu einer Verbesserung der sozialen und ökologischen Bedingungen in der indischen Schuh- und Lederindustrie beitragen können (Kapitel 6).

Die ArbeiterInnen in Indiens Schuh- und Lederindustrie sind internationalen Marktschwankungen sowie den Auswirkungen einer zunehmenden Liberalisierung ausgesetzt. Diese

1: Das Kastensystem wurde in Indien 1949 offiziell durch die Verfassung abgeschafft, ist aber im sozialen Leben sowie in einigen Bereichen des Arbeitsalltags noch immer bestimmend.



geht einher mit einer schrittweisen Aufweichung ihrer Rechte, einem Rückgang von Gewerkschaftsaktivitäten und fehlenden Beschäftigungsalternativen. Internationale Markenunternehmen, die von indischen Zulieferfirmen produzieren

lassen, müssen dringend Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass sie ihre Profite nicht weiterhin auf Kosten jener Menschen erzielen, die am unteren Ende der Wertschöpfungskette stehen.

2. ÜBERBLICK ÜBER DIE INDISCHE SCHUH- UND LEDERINDUSTRIE

2.1 DIE INDISCHE LEDERINDUSTRIE IM WELTHANDEL

Die Leder- und Lederwarenindustrie ist in Indien ein bedeutender Industriesektor mit einem jährlichen Umsatz von 12,5 Mrd. US-Dollar in den Jahren 2014/2015 und einer sich jährlich steigenden Exportwachstumsrate von 13,1 % über die letzten fünf Jahre (CLE 2015). Die starke Leistung der indischen Lederindustrie kann auf ihren Reichtum an Rinder- und Büffelherden sowie Ziegen- und Schafherden zurückgeführt werden, welche jeweils 21 % und 11 % der weltweiten Bestände ausmachen.

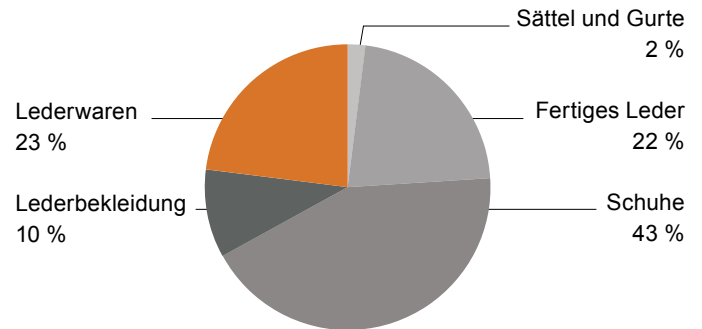
Die Industrie ist zudem mit mehr als 2,5 Mio. ArbeiterInnen sehr arbeitsintensiv, 30 % der ArbeiterInnen sind Frauen (CLE 2015). Die indische Lederindustrie produziert jährlich ungefähr 3 Mrd. Quadratfuß (entspricht mit ca. 278 Quadratkilometern einer Fläche von 39.000 Fußballfeldern oder der Fläche Maltas) Leder, darunter aus qualitativ hochwertigen Ziegen-, Kalbs- und Schafhäuten. Die Industrie hat eine schnelle Modernisierung durchlaufen, ergänzt durch unterstützende Branchen, wie die Chemikalien- und Hilfsmittel-Branchen. Gerbereien, Schuhproduktion, Lederbekleidung, Lederwaren und Zubehör wie Sättel und Gürtel sind integrale Bestandteile des Lederproduktionssektors in Indien.

Tabelle 1: Export von Leder und Lederwaren aus Indien in Mio. US-Dollar (2010-2015)

	2010–11	2011–12	2012–13	2013–14	2014–15
Fertiges Leder	841,13	1.024,69	1.093,73	1.284,57	1.329,05
Schuhe	1.758,67	2.079,14	2.066,91	2.557,66	2.945,15
Lederbekleidung	425,04	572,45	563,54	596,15	604,25
Lederwaren	855,78	1.089,71	1.180,82	1.353,91	1.453,26
Sättel und Gurte	87,92	107,54	110,41	145,54	162,70
Insgesamt	3.968,54	4.873,53	5.015,41	5.937,97	6.494,41
Wachstum in %		22,80%	2,91%	18,39%	9,37%

Quelle: CLE 2015

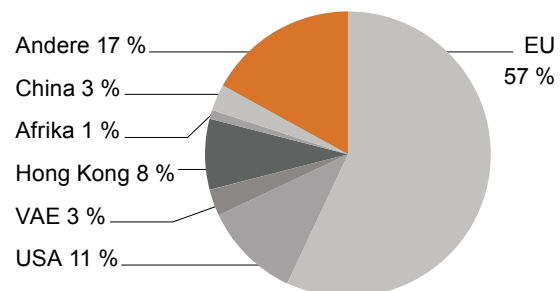
Abb. 1: Anteil verschiedener Lederprodukte an der indischen Lederproduktion (2014/2015)



Quelle: CLE 2015

Unter den exportierten Ledern und Lederprodukten aus Indien nehmen Lederschuhe den größten Anteil des Exports mit 42,83 % ein. Lederwaren nehmen den zweiten Rang (22,87 %) und fertige Leder (21,74 %) den dritten Rang ein.

Abb. 2: Hauptexportländer von indischen Ledern und Lederwaren in Prozent (2014/2015)



Quelle: CLE 2015

75 % der gesamten indischen Leder und Lederwaren werden in 12 Länder exportiert: Deutschland, USA, UK, Italien, Frankreich, Hong Kong, Spanien, VAE, die Niederlande, China, Belgien und Dänemark. Die Länder der europäischen Union beziehen 57 % der indischen Gesamtexporte und sind damit die wichtigsten Absatzmärkte für Indien.

Zentren der Lederproduktion

In Indien gibt es viele Produktionszentren für Leder und Lederwaren, die sich über das gesamte Land verteilen. Abbildung 3 (S. 8) gibt einen Überblick über die Verteilung der Hauptproduktionszentren für Leder in Indien.



Tabelle 2: Hauptexportländer für indische Leder und Lederwaren

Rang	LAND	2014/15 (Wert in Mio. US-Dollar)	Anteil in %, 2014/2015
1	Deutschland	800,2	12,32
2	USA	768,06	11,83
3	UK	751,33	11,57
4	Italien	504,26	7,76
5	Hong Kong	422,11	6,5
6	Frankreich	371,75	5,72
7	Spanien	351,27	5,41
8	Vereinte Arabische Emirate	281,07	4,3
9	Niederlande	224,92	3,46
10	China	194,26	2,99
	Total	4.669,23	

Quelle: CLE 2015

Der Rat für Lederexporte (CLE) stellt die Exportleistung verschiedener Regionen in Indien dar (Tabelle 4). Ein weiterer Bericht beschreibt, dass im Produktionszentrum in Tamil Nadu die meisten Produktionseinheiten in ganz Indien vorzufinden sind (ONRICA 2014).

Lederschuhe nehmen den größten Anteil am Export der Lederindustrie ein (CLE 2015). Deshalb sind in den folgenden Kapiteln Überschneidungen zwischen der Leder- und Schuhindustrie unvermeidbar.

Struktur der Lederindustrie

Damodaran und Mansingh (2008) haben die Hauptproduktionszentren der Lederindustrie (Cluster) in Tamil Nadu eingehend untersucht. Seit Kolonialzeiten führen sie in Tamil Nadu die indische Lederindustrie sowohl bei technischen Fortschritten als auch bei der Exportorientierung an. Die Untersuchung der Industrie in Tamil Nadu in diesem Abschnitt ist daher ein gutes Beispiel für die heutige Lederproduktion in Indien.

Die Industrie hat sich in Tamil Nadu aufgrund der großen Verfügbarkeit von Rohmaterialien etabliert, insbesondere wegen großer Schaf- und Ziegenherden in Südindien. Die aktuellen Produktionsstätten gehören vor allem muslimischen EigentümerInnen. Historisch betrachtet übernahmen sie die

Tabelle 3: Markenunternehmen, die in Indien produzieren (nach Produktart)

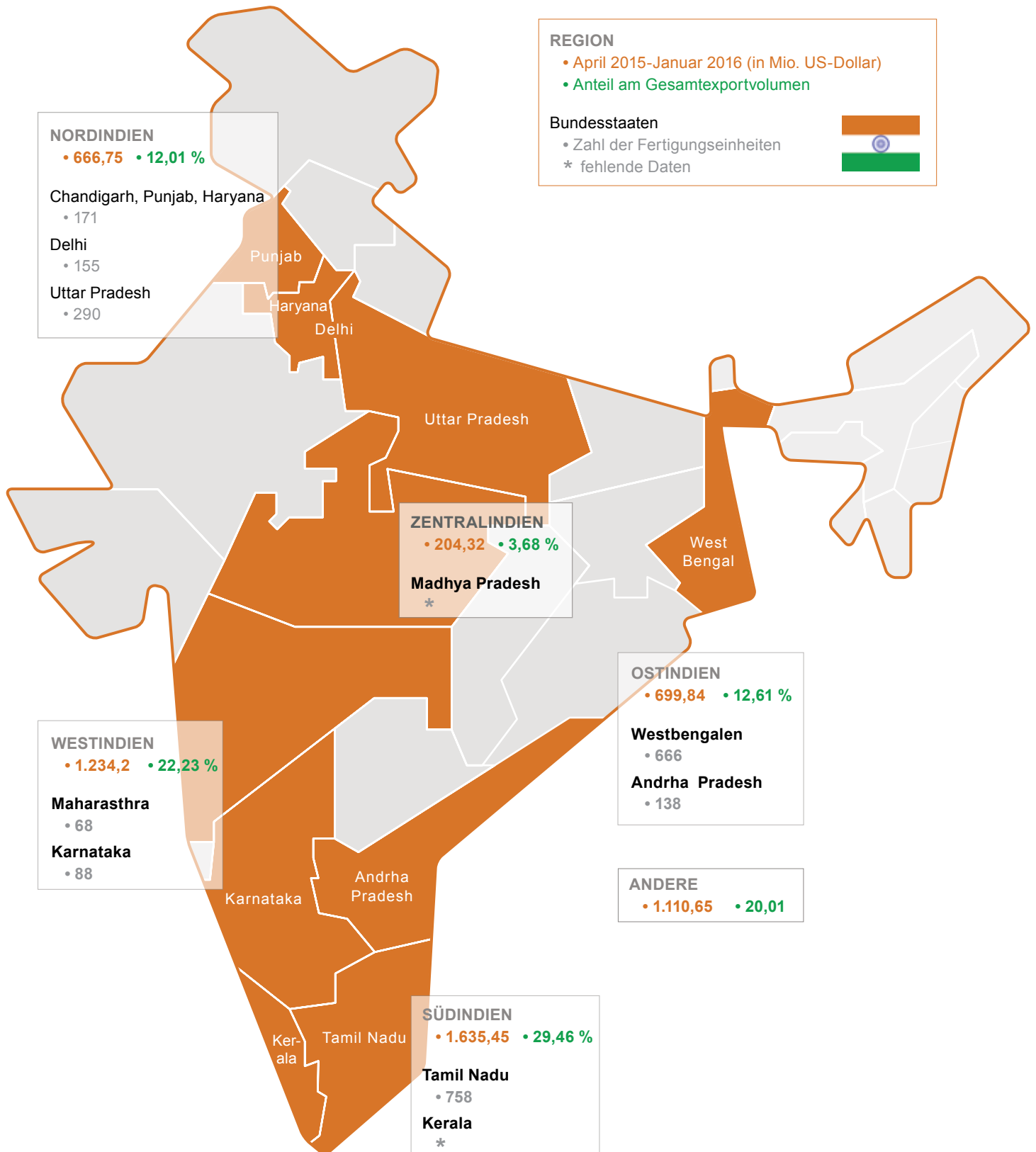
Produkt	Bedeutendste Markenunternehmen, die in Indien produzieren
Schuhe	Acne, Ann Taylor, Bally, Charter Club, Clarks, Coach, Colehann, Daniel Hechter, Deichmann, DKNY, Double H, Ecco, Elefanten, Etienne Aigner, Florsheim, Gabor, Geoffrey Beene, Guess, Harrods, Hasley, Hush Puppies, Kenneth Cole, Liz Claiborne, Marks & Spencer, Nautica, Next, Nike, Cole Haan, Nunn Bush, Pierre Cardin, Reebok, Rockport, Salamander, Stacy Adams, Tommy Hilfiger, Tony Lama, Versace, Yves Saint Laurent, Zara, Johnston & Murphy, Docksteps, Timberland, Armani, Geox, Diesel, Ted Baker, Lacoste, Kickers, Calvin Klein, Sioux, Brasher, Zegna, Massimo Dutti, Bugatti, Lloyd, Christian Dior, Camper, Bata, Esprit, French Connection, Legero, Mercedes, H&M und viele weitere bekannte Marken.
Lederbekleidung	Armani, Zegna, Abercrombie & Fitch, Marco Polo, Mango, Cole Haan, Andre Maarc, Guess Pierre Cardin, Tommy Hilfiger, Versace, DKNY, Liz Claiborne, Ann Taylor, Nautica, Kenneth Cole, Charter Club, Daniel Hechter
Lederwaren und Zubehör	Coach, Liz Claiborne, Harrods, Yves Saint Laurent, Tommy Hilfiger, Etienne Aigner, Geoffrey Beene,

Quelle: CLE 2015

unternehmerische Macht von eurasischen Pionieren. Die wichtigsten Zentren der Lederproduktion befinden sich im Norden Tamil Nadus in der Region um Chennai (Madras) und Chromepet-Pallavarani in der Region Palar Valley im Vellore-Bezirk (Vaniyambadi, Ambur, Pernambut, Melvisharam und Ranipet) und in Erode. Zudem gibt es noch die Zentren Tiruchirapalli und Dindigul weiter südlich in Tamil Nadu.

Seit der Kolonialzeit haben staatliche Interventionen eine bedeutende Rolle bei der Gestaltung der Industrie gespielt. Insbesondere die Gründung des Central Leather Research Institute (CLRI) im Jahre 1953 ist hierfür ein gutes Beispiel.

Abb. 3: Hauptproduktionszentren für Leder in Indien und Exportwerte (April 2015-Januar 2016² in Mio. US-Dollar)

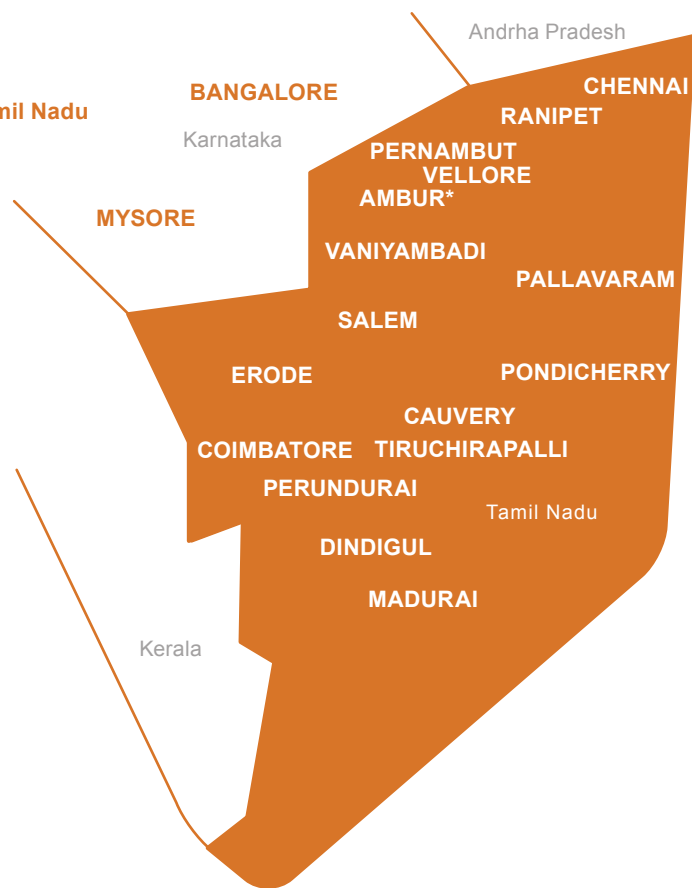


Quelle: CLE 2015: n.p., ONICRA 2014: n.p.

2: Die regionalen Exportangaben geben keinen Aufschluss über die Exportproduktion der einzelnen Ballungszentren. Die Angaben beziehen sich auf die Ausfuhrdaten der Häfen in jeder Region.

Abb. 4: Zentren der Lederproduktion in Tamil Nadu

* Ort der Recherche



Quelle: CEMCOT (o.J.)

Tabelle 4: Beschreibung der hierarchischen Strukturen von lokalen Produktionsketten in den Zentren in Tamil Nadu

Verarbeitungsstufe (aufsteigend)	Art der Produktionseinheit	Kurzbeschreibung	Hauptfunktionen
I	Durch Stückzahlarbeit abhängige Zuliefererbetriebe (Subunternehmen)	Kleine Betriebe, eingebunden in vertikale und hierarchische Strukturen mit Unternehmen, die ihnen Aufträge erteilen.	Bereiten das Obermaterial von Schuhen für Exporte vor. Produzieren fertiges Leder aus "Wet blue".
II	Kleine, unabhängige Leder- und Lederwarenproduzenten	Eingebunden in vertikale und hierarchische Strukturen mit "Stückzahlseinheiten" oder ProduzentInnen, die sie entweder mit speziellen Produkten beliefern, oder für die sie spezielle Arbeitsschritte regelmäßig oder zu Zeiten von Spitzenproduktion übernehmen. Sind beispielhaft für die Natur von modernen Kleinbetrieben, die einen Großteil der Ballungszentren ausmachen, sind vertikal mit Zulieferbetrieben sowie horizontal untereinander verflochten. Exportieren auch direkt in Länder wie China.	Machen fast alles in Eigenproduktion, nur etwa 10 % der Arbeit wird ausgelagert.
III	Mittelgroße und große, unabhängige Betriebe	Gerbereien an der Spitze der Produktionskette, durch Verflechtungen mit Lederwarenxporteurern entstanden. Lederproduktionsbetriebe auf dieser Ebene sind abhängig von Verbindungen zu unteren Ebenen, damit sie flexibel auf Exportnachfrage reagieren können. Sie sind Hauptexporteure für die Märkte in Europa, China und Hongkong.	Große Einheiten auf dieser Ebene können die komplette Bandbreite an Produkten in der Lederindustrie abdecken, von der Gerbung von Rohhäuten hin zur Fertigung von Lederprodukten wie Schuhen, Kleidung, Taschen und Geldbörsen. Anteil Stückzahlarbeit ist gering, etwa 40 % der Arbeit wird ausgelagert.

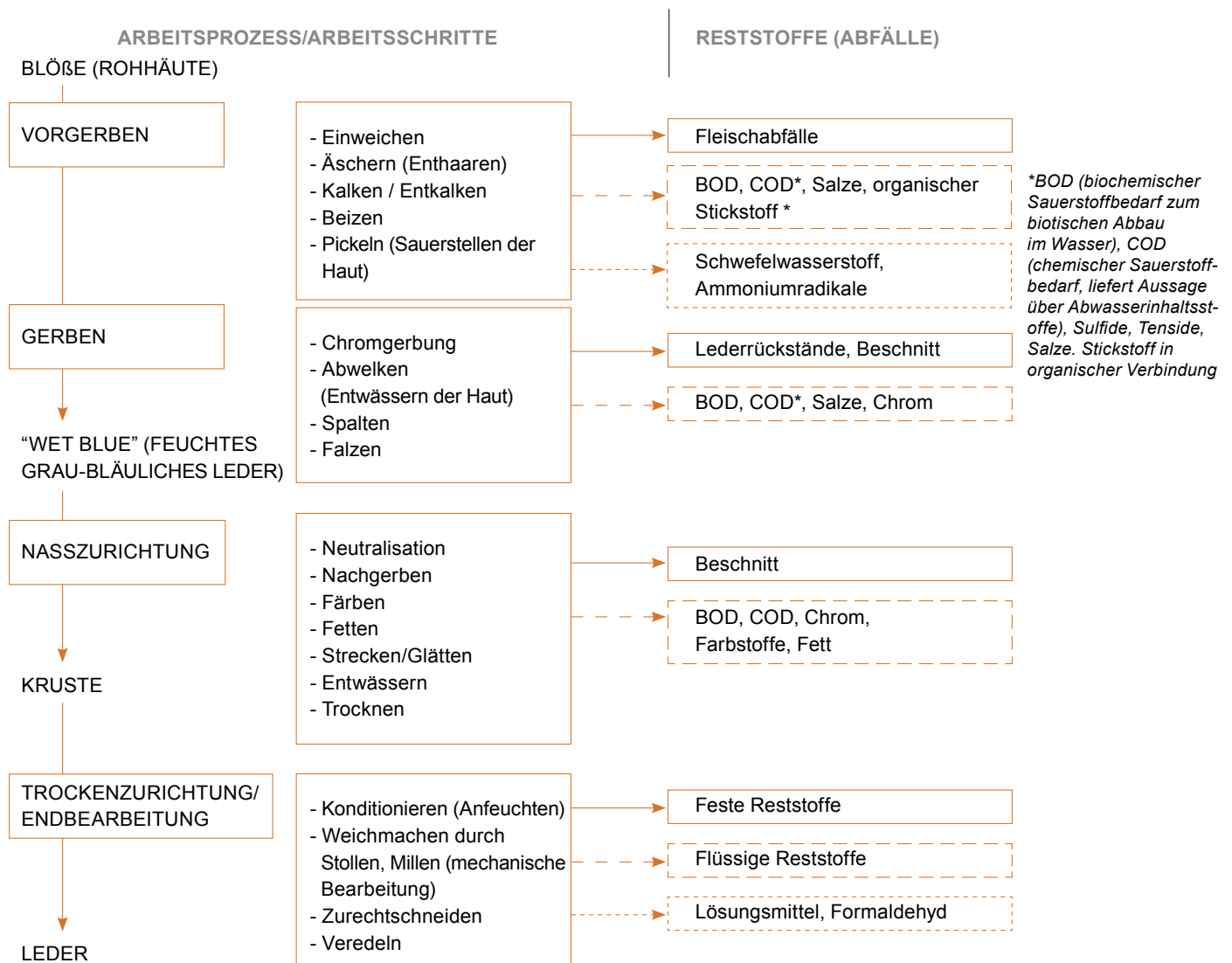
Quelle: Damodaran and Mansingh 2008

Ein typisches Lederproduktionszentrum in dieser Region beherbergt viele Gerbereien und Schuhproduktionsstätten, Lieferbetriebe, Reparaturwerkstätten, Lagerhallen für Rohhäute und Felle sowie vielzählige kleine informelle Betriebe, die Abfallmaterialien in unterschiedliche Artikel für den lokalen Markt weiterverarbeiten. Institute des Bankensektors stellen Kredite für die Betriebe in der Lederproduktion bereit und befinden sich hauptsächlich in der Region Chromepet-Pallavaram.

Tabelle 4 (S. 9) zeigt, wie die Lederproduktion in den Ballungszentren entlang der Beziehungen von kleineren und größeren Einheiten innerhalb der Wertschöpfungskette organisiert ist.

Rohmaterialien für die Verarbeitung durch die erste Stufe stammen meist aus benachbarten Produktionszentren in Tamil Nadu. Betriebe der zweiten und dritten Stufe beziehen ihre Leder aus Produktionszentren in anderen Teilen des Landes, wie Jalandhar, Kanpur oder Kolkata sowie von internationalen Lieferbetrieben, abhängig von der Nachfrage der Abnehmenden.

Abb. 5: Schritte der Ledergerbung



Rückwärtsverflechtungen sowie horizontale Verflechtungen innerhalb und zwischen den Unternehmen der verschiedenen Produktionsschritte sind weit verbreitet, unabhängig von deren Größe. Solche Verflechtungen führen meist dazu, dass kleinere Unternehmen sich entlang der Produktionskette aufwärts bewegen. Durch das Wachstum zu einem großen und vertikal integrierten Unternehmen wird die vertikale Verflechtung mit Einheiten außerhalb des Unternehmens nicht ausgeschlossen, beide Arten der Integration können gleichzeitig bestehen.

Gerbereien in den Lederproduktionszentren von Tamil Nadu dürfen keine hochverschmutzenden Arbeitsschritte durchführen, zum Beispiel solche, die dem Chromgerben (pre-tanning stage) vorangehen. Ebenfalls untersagt ist eine bestimmte pflanzliche Gerbmethode (E.I. Stage of production), die vor allem in Südindien während Kolonialzeiten genutzt wurde³. In Bezug auf Verschmutzung durch die Gerbereiindustrie ist das Lederproduktionszentrum Kanpur besonders besorgniserregend.⁴

3: E.I. (East India) Stage beschreibt eine pflanzliche Gerbmethode für Rohhäute, die vor allem in Südindien während Kolonialzeiten genutzt wurde (The Hindu 2008) und heute vor allem in Tiruchi und Dindigul praktiziert wird.

4: Vergleiche bspw.: Down To Earth 2001 und Times of India 2016



2.2 DIE INDISCHE SCHUHINDUSTRIE AUF DEM WELTMARKT

Im Jahr 2015 war Indien nach China das Land mit der zweitgrößten Schuhproduktion weltweit. 2,2 Mrd. Paar Schuhe und damit 9,6 % der gesamten Weltproduktion wurden in Indien hergestellt. Die weltweite Produktion wird allerdings von China mit 13,5 Mrd. Paar Schuhen im Jahr 2015 und einem Weltmarktanteil von 59,1 % angeführt. Einen weiten Vorsprung hat Indien jedoch vor Vietnam, Brasilien und Indonesien, die die Plätze drei bis fünf belegen und jeweils 3-4 % der weltweiten Produktion ausmachen (APICAPPS 2016: 4, 21).

Indien ist nach China und den USA das Land mit dem drittstärksten Schuhkonsum mit 2,2 Mrd. Paar Schuhen und einem Anteil von 10,6 % des weltweiten Schuhverbrauchs im Jahr 2015 (ebd.: 23). Als Schuhexporteur nimmt Indien mit Platz sieben einen relativ niedrigen Rang ein: es wurden 206 Mio. Paar Schuhe exportiert, was einen Anteil von 1,4 % des weltweiten Schuhexports ausmacht. Diese Zahlen belegen, dass Indien aktuell hauptsächlich für den inländischen Markt produziert und sich bei der Integration in globale Produktionsketten noch verbessern kann (ebd.: 6).

Beim wertmäßigen Anteil rangieren Indiens Exporte noch weiter unten (Platz elf) mit einem Anteil von 2 % des weltweiten Exportmarkts. Auch der niedrige Exportwert von 11,92 US-Dollar pro Schuhpaar nimmt mit Platz 11 einen niedrigen Rang der weltweiten Liste ein. Unter den fünf besten asiatischen Exportländern rangiert Indien sowohl bei der Quantität als auch beim Exportwert auf dem letzten Platz. Bei den zehn besten Exportländern von wasserdichten Schuhen ist Indien nicht gelistet, genau so sieht es bei Gummi- und Kunststoffschuhen aus (ebd.: 17, 25, 29).

Indien besitzt vor allem bei der Produktion von Lederschuhen eine hohe Wettbewerbsfähigkeit und nahm im Jahr 2015 den neunten Platz der marktführenden Lederschuhe exportierenden Firmen ein. Der Exportwert entspricht in etwa dem von Indonesien, Spanien und Belgien. Es wurden im Jahr 2015 ca. 115 Mio. Paar Lederschuhe in Indien produziert, damit hat Indien weitaus mehr Lederschuhe als alle anderen Länder produziert, die in der Lederschuhproduktion tätig sind. Der durchschnittliche Exportwert von 16,72 US-Dollar ist im Vergleich zum weltweiten Durchschnitt von 25,16 US-Dollar gering und beweist damit, dass die indische Industrie nicht fähig ist, Mehrwert für ihre Lederschuhe zu schaffen (ebd.: 31).

Auch bei Textilschuhen wird Indien nicht unter den zehn führenden Exportländern geführt. Es wird deutlich, dass Indiens Stärke – wenn auch begrenzt – im Bereich der Lederschuhe liegt. Lederschuhe machten einen Anteil von 56 % der gesamten Schuhexporte Indiens aus, während Gummi- und Kunststoffschuhe zusammen 29 % ausmachen. Obwohl die Lederexporte den größten Anteil der Exporte ausmachen, muss die Qualität der indischen Schuhprodukte angehoben werden, um auf dem Weltmarkt wettbewerbsfähig zu sein (ebd.: 70).

Indien ist eines der wichtigsten Schuhimportländer und hat zwischen 2009 und 2014 einen schrittweisen Anstieg der Importe (gemessen am Wert) zu verzeichnen.

Indiens Importe bestehen zur Hälfte aus Textilschuhen, gefolgt von Lederschuhen sowie wasserfesten Schuhen. Der indische Markt konsumierte mit 2,2 Mrd. Paar Schuhen in etwa genauso viele Schuhe, wie in Indien insgesamt produziert worden sind. Allerdings verzeichnete die Exportrate zwischen 2004 und 2014 insgesamt ein stärkeres Wachstum als die Importrate (ebd.).

Das Vereinigte Königreich Großbritannien und die USA waren im Jahr 2015 die bedeutendsten Handelspartner für Indien, gefolgt von Deutschland, VAE und Frankreich. Im Vereinigten Königreich, der USA, den VAE, Somalia und Deutschland sind die Schuhimporte aus Indien von 2010 bis 2015 stark angestiegen. Indiens Schuhimporte stammen vor allem aus China, Vietnam, Nepal, Indonesien und Bangladesch. Seit 2010 ist die Importrate aus diesen Ländern bemerkenswert hoch.

Der Anteil der indischen Schuhproduktion am Weltmarkt ist in den letzten zehn Jahren stetig gestiegen, und war im Jahr 2015 erstmals wieder rückläufig. Auch Indiens Importzahlen sind in den letzten Jahren stetig gestiegen und überschritten 2015 erstmals die 400 Mio. US-Dollar-Marke. Die bedeutendsten Markenunternehmen, die in Indien produzieren lassen, sind Bata India Limited, Relaxo Footwears Limited, Puma Sports India Private Ltd, Adidas India Marketing Private Limited und Ssipl. Retail Limited. Sie machten im Jahr 2015 Umsätze zwischen 112,9 Mio. US-Dollar und 409,2 Mio. US-Dollar (ebd.).

Zentren der Schuhproduktion

Mit dem Ziel effizient zu produzieren, siedelte sich die indische Schuhindustrie in geographisch eng verknüpften Produktionszentren an. Laut einem ehemaligen Gewerkschafter in Ambur hat sich der Prozess der Ansiedlung in

Zentren über mehrere Jahrzehnte fortlaufend entwickelt. In einem Strategieplan des indischen Schuhverbands⁵ wurden damit verschiedene Ziele verfolgt:

- i. Schwierigkeiten der traditionellen Zentren überwinden: hohe Grundstückskosten, geringe Verfügbarkeit von Arbeitskräften
- ii. Logistische Effizienz fördern und somit das Vertrauen von ausländischen InvestorInnen gewinnen

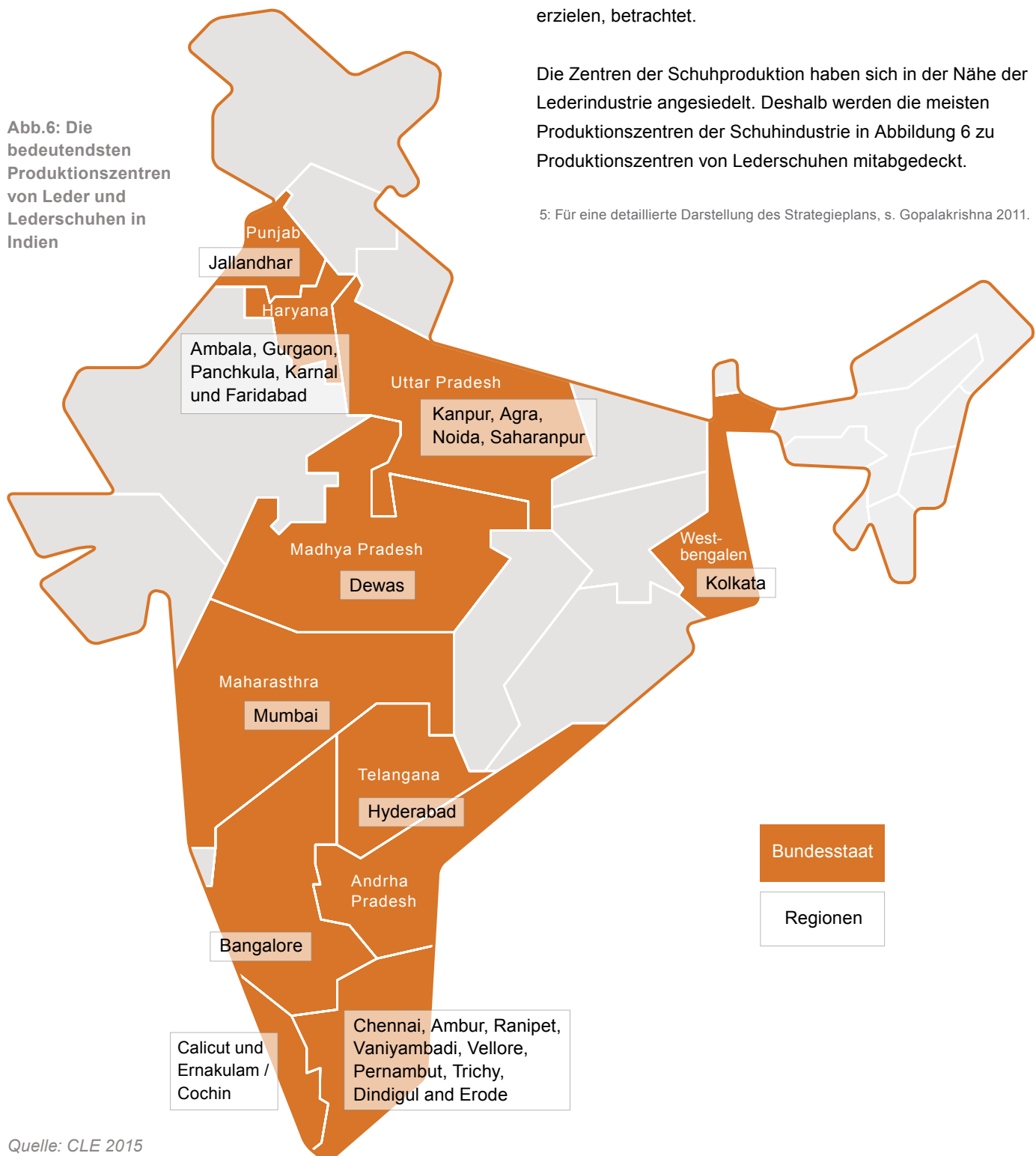
- iii. Die Ausbildung der ArbeiterInnen fördern
- iv. Kleine und mittelgroße Unternehmen können von gemeinsam genutzter Infrastruktur profitieren und als Zulieferbetriebe für die großen Produktionsbetriebe fungieren
- v. Verbesserte Infrastruktur trägt zu pünktlichen Lieferungen sowie Qualitätskontrolle bei

Die Integration von den Sektoren der Lederproduktion, Schuhproduktion und Einzelteilfertigung wird von den BranchenführerInnen als zukünftiges Modell für Risikominderung sowie als gemeinsamer Weg, hohes Wachstum zu erzielen, betrachtet.

Die Zentren der Schuhproduktion haben sich in der Nähe der Lederindustrie angesiedelt. Deshalb werden die meisten Produktionszentren der Schuhindustrie in Abbildung 6 zu Produktionszentren von Lederschuhen mitabgedeckt.

5: Für eine detaillierte Darstellung des Strategieplans, s. Gopalakrishna 2011.

Abb.6: Die bedeutendsten Produktionszentren von Leder und Lederschuhen in Indien



Quelle: CLE 2015

In Indien ist eines der wichtigsten Produktionszentren für Lederschuhe in Agra, es bedient beinahe die Hälfte der inländischen Nachfrage und steuert zu mehr als einem Fünftel zum indischen Export bei. Ungefähr 40 % der Bevölkerung von Agra sind direkt oder indirekt in der Lederschuhindustrie beschäftigt. Historischen Beschreibungen zufolge lässt sich die Entstehung des Zentrums in Agra bis zur Herrschaft Akbars im 16. Jahrhundert zurückverfolgen. Während dieser Zeit wurde mit Afghanistan Handel mit Hing, einem Gewürz, betrieben. Aus diesen Handelsbeziehungen gingen die ersten Lederlieferungen nach Indien hervor.⁶ Nach der Teilung Indiens 1947 immigrierten viele pakistanische Panjabi nach Indien. Die ehemals dominierenden Gemeinschaften in der Lederproduktion – Muslime und Jatavs – wurden verdrängt, als die Panjabi die Lederschuhproduktion übernahmen.

Bata India Limited war das erste Unternehmen, das direkt nach der Unabhängigkeit Indiens neue Technologien in die Schuhindustrie in Agra einführte. In den 1950er Jahren begannen die ersten Schuhexporte, zunächst nach Ostafrika. In den 1980er Jahren explodierten die Exportraten, insbesondere aufgrund der Beziehungen der von Panjabi geführten Unternehmen zur UDSSR. Als der Export sich auf Europa ausweitete, war die indische Regierung sehr daran interessiert, die Schuhindustrie mittels staatlicher Handelskooperationen weiter zu entwickeln. Importierte Maschinen aus Deutschland bildeten die Basis für technologische Verbesserungen. Der Handel mit Nachbildungen westlicher Marken blühte. Mit dem Zerfall der Sowjetunion 1990 baute Agra Verbindungen zu europäischen und südafrikanischen Märkten weiter aus, um das Exportlevel zu halten (Hashim 2010: 74-91).

Die Exportorientierung der Schuhindustrie in Agra ist zwar deutlich zu erkennen, die Anzahl der modernen, großen Firmen ist jedoch relativ gering. Damodaran und Mansingh (2008: o.p.) schätzen, dass die Schuhindustrie in Agra mit einer Produktionskapazität von ca. 250.000 Schuhpaaren pro Tag ca. 50 moderne Fabriken, 150 teilmechanisierte Unternehmen und 5.000 Kleinstunternehmen beherbergt. Die traditionell gewachsene lokale Produktion verteilt sich auf die gesamte Region, ist stark segmentiert und besteht vor allem aus kleinen Zulieferbetrieben. Eine Beschreibung der Struktur und der Beziehungen der einzelnen Glieder der lokalen Wertschöpfungskette in Agra findet sich in Tabelle 6.

6: Hing ist der indische, umgangssprachliche Name für das Gewürz Asant. Auch wenn in Indien einige Arten von Hing wachsen, stammt die Pflanze ursprünglich aus Afghanistan und dem Iran. Hing wurde aus Afghanistan nach Agra in Ledersäcken transportiert. Daraus entwickelten sich die ersten Lederimporte.

Tabelle 5: Verschiedene Stufen der Schuhproduktion

Stufe	Art der Produktionseinheit	Kurze Beschreibung	Hauptfunktionen
I	Herstellerfirma, Subunternehmen, AkkordarbeiterInnen	Kleine Unternehmen mit weniger als 100 ArbeiterInnen	Arbeiten nach Stückzahlssystem für ein Unternehmen/mehrere Unternehmen gleichzeitig
II	Abhängige Subunternehmen	Entstanden in den späten 1980er/ frühen 1990er Jahren; Exklusive Zulieferer für nationale und internationale Markenunternehmen, mit langjährigen Beziehungen; Ca. 100 ArbeiterInnen im Durchschnitt	Stellen komplette Schuhe her
III	Unabhängige Schuhproduzierende	Produzieren meistens direkt für den Export, Zulieferbetriebe für große Exporteurfirmen; Ca. 100 ArbeiterInnen im Durchschnitt	Produzieren vor allem selbst, mit geringen Anteilen von Sublieferanten; Einzelne Arbeitsschritte werden von unterschiedlichen Betrieben getätigt
IV	Große Exportunternehmen	Übernehmen keine Arbeit für andere Unternehmen, aber haben hierarchische Beziehungen zu Subunternehmen, die ihnen bestimmte Teile liefern; Ca. 1.000 bis 2.000 ArbeiterInnen im Durchschnitt	Fertigen alle Teile von Schuhen, vom Obermaterial bis zum gesamten Schuh

Quelle: Damodaran und Mansingh 2008: o.p.

Regierungspolitik

Die Leder-, Lederwaren- und Schuhindustrie gilt in Indien wirtschaftspolitisch weitestgehend als ein einziger Sektor. Die Branche ist aus zwei Gründen besonders bedeutend: Zum einen schaffen es die kleinen, traditionellen Betriebe, neben den großen Industrien bestehen zu bleiben, wodurch

sozial und ökonomisch marginalisierte Gruppen Zugang zu Arbeit finden □ speziell Angehörige von niedrigen Kasten und ärmere Bevölkerungsschichten aus der muslimischen Gemeinschaft. Zum anderen hat diese Branche bereits zu präkolonialer Zeit enorme Exportgewinne erzielt. Diese beiden Charakteristika werden von der Regierungspolitik berücksichtigt, indem sie sich auf die Entwicklung von Kleinunternehmen und Förderung von Exporten fokussiert. Mit dem Ziel, kleine Betriebe im ländlichen Raum in diesem Sektor zu fördern, ist seit 1967 eine Vielzahl von Produktionsschritten ausschließlich diesen Betrieben gesetzlich vorbehalten. Dazu wurde eine Liste von Arbeitsschritten entwickelt, die nur von Kleinbetrieben ausgeführt werden dürfen. Zudem wurde den Kleinbetrieben finanzielle Unterstützung in Form von Subventionen zuteil.

Mit der zunehmenden Globalisierung und der Umsiedlung von Produktionsstätten in der Lederindustrie von „Industrieländern“ zu „Entwicklungsländern“ seit Mitte der 1970er Jahre richtete die indische Politik ihr Hauptaugenmerk von der Arbeitsplatzbeschaffung weg und hin zur Exportförderung. Dieser politische Paradigmenwechsel ist von vier Ereignissen geprägt und äußert sich in der Entstehung von drei wichtigen Regierungskomitees für die Leder- und Lederwarenindustrie (Hashim 2010: 74-91).

Das Seetharamaiah-Komitee von 1972 verfolgte das Ziel, das Exportpotenzial der indischen Industrie zu steigern und größere Deviseneinnahmen zu ermöglichen. Es strebte an, die Rohstoffverfügbarkeit für die Herstellung von Leder zu verbessern, indem es Ausfuhrverbote für Rohhäute und Felle sowie Quotenbeschränkungen bei der Ausfuhr von Halbfertigleder erließ. Dadurch sollte die Produktion und der Export von Leder aus Indien aktiv gefördert werden.

Das Kaul-Komitee von 1979 belebte den Fokus der Regierung auf Modernisierung der Produktion wieder, indem es Restriktionen für die Einfuhr von Maschinen zur Färbung und Veredelung von Lederwaren lockern wollte. Während die Industrie dadurch maßgeblich transformiert wurde, führte das gesamt-ordnungspolitische Versagen der Regierung zu einseitigen Entwicklungen. Es fehlte ein integrierter, gesamt-industrieller Ansatz, der Zusammenschlüsse von Unternehmen unterstützt. Darüber hinaus wurde die Integration in den internationalen Markt nicht gefördert, was dazu führte, dass die Produktion die Nachfrage überstieg.

Im Jahr 1985 wurde mit dem Pande-Komitee versucht, den bisher beschränkten Einfluss der politischen Reformen in der Lederindustrie zu auszubauen. Die Empfehlungen des Komitees machten deutlich, dass die Schuhproduktion der

wichtigste Exportsektor Indiens ist (ebd.). Das Komitee drängte das CLRI dazu, nachvollziehbare Kontroll-Datenbanken über verfügbare Rohmaterialien zu erstellen und befürwortete den Import dieser, falls die inländische Produktion von Rohhäuten und Fellen nicht ausreiche. Der Fokus ihrer Maßnahmen richtete sich nicht nur auf die Quantität, sondern vor allem auf die Qualität der Produkte, um dem internationalen Standard zu entsprechen. Des Weiteren wurde empfohlen, dass auf hohe Qualität von Rohmaterialien und Technologie sowie professionell ausgebildete ArbeiterInnen gesetzt werden müsse, um Exportraten zu steigern.

Mit der formellen Begrüßung der Liberalisierung und Globalisierung durch die neue wirtschaftliche Leitlinie der frühen 1990er Jahre stellte die Exportorientierung in der Leder- und Schuhindustrie den Fokus auf Arbeitsplatzschaffung endgültig in den Schatten. Einschränkungen, Subventionen und ähnliche Maßnahmen, die vor der Liberalisierung eingeführt worden waren, wurden von einem Komitee der indischen Regierung von 1992 als hemmend für die Entwicklung der inländischen Industrie eingeschätzt. Die neue politische Ausrichtung strebte einen Anteil von 10 % der indischen Schuh- und Lederindustrie am globalen Markt bis 2010 an. Dies sollte mithilfe eines Rückgangs von Vergünstigungen für Kleinbetriebe geschehen, damit marktbestimmtes Wachstum der großen privaten Unternehmen stattfinden kann, welche in Indien aufgrund des großen Angebots an billigen Arbeitskräften investieren (Damodaran, Mansingh 2008: o.p.). Es wurde dabei angenommen, dass industrielles Wachstum automatisch durch Zulieferstrukturen und damit einhergehender Weiterentwicklung von kleinen Unternehmen, die sich auf einzelne Arbeitsschritte spezialisieren, automatisch zu mehr Arbeitsplätzen führen würde (ebd.).

In den folgenden Jahren, in denen die Struktur der heutigen Industrie Gestalt annahm, fiel die Exklusivität von Produktionsschritten und Produktsegmenten nahezu vollständig weg; Zulassungsvorschriften wurden abgeschafft und neue Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen ins Leben gerufen - es fand eine großflächige Modernisierung statt, die Vision des Komitees von 1992 wurde Realität. 2001 wurde der Ledersektor dann für ausländische Investitionen geöffnet.

Allerdings hat die Liberalisierungspolitik auch zu einem rapiden Anstieg der Schuhimporte, insbesondere aus China, geführt. Dies hat zur Produktionsauslagerung der heimischen Industrie für den Binnenmarkt geführt und die Abhängigkeit von den europäischen und US-amerikanischen Exportmärkten verstärkt (Maity 2013: 261-281). Die zuvor erwähnte Ausrichtung von Indiens Politik in der Leder- und Lederwarenindustrie hat zur Entstehung unterschiedlichster Institutionen zur Exportförderung geführt. Die wohl bekannteste Institution

ist das Central Leather Research Institute (CLRI) in Chennai, das grundlegende Forschung zu Materialien und Prozessen betreibt. Zahlreiche Hochschulen für Ledertechnologie in verschiedenen Teilen des Landes bereiten professionell ausgebildete Arbeitskräfte auf die Lederindustrie vor. Zudem gibt es Ausbildungseinrichtungen für gering qualifizierte Arbeitskräfte. Einrichtungen, wie das Footwear Design and Development Institute (FDDI) in Noida, Uttar Pradesh, bieten Diplommabschlüsse in Schuh- und Lederdesign an. Das nationale Lederentwicklungsprogramm wird durch das United Nations Development Programme unterstützt. Zusammen mit der Leather Technology Mission und weiteren Initiativen wird ein institutioneller Rahmen für die Entwicklung der Lederindustrie geschaffen. Zudem existieren viele Unternehmensverbände, die sich gemeinsam für die Entwicklung ihrer jeweiligen Bereiche bemühen. Der Rat für Lederexporte des Handelsministeriums vertritt kollektive Interessen der Industrie.

Umweltprobleme

Innerhalb der Leder- und Lederwarenindustrie sind die Gerbereien die bekannteste Quelle für Umweltverschmutzung. Der Gerbprozess in der indischen Industrie kann grob in drei Schritte unterteilt werden. Im ersten Schritt werden die Häute entsalzen, eingeweicht, gekalkt, entkalkt, gebeizt und entbeizt (Roy 2012: 8). In Tabelle 7 werden die Hauptschadstoffe der einzelnen Unterschritte dargestellt.

Tabelle 6: Schritte vor der Gerbung

Schritte vor der Gerbung	Schadstoffe
Entsalzen und Einweichen	Salz, Schmutz, globuläres Protein, in Wasser gelöste Substanzen
Kalken	Schwebstoffe, Sulfide, stickstoffhaltige Metalle
Entkalken und Beizen	Kalziumssalze, Reststoffe von Sulfiden, abgebaute Proteine und Reststoffe, proteolytische Enzyme
Entbeizen	Chrom, Chloride und Sulfide

Quelle: Roy 2012: 9

Im zweiten Schritt werden die Rohhäute zu Leder umgewandelt. Dabei fällt die größte Menge an Schadstoffen an, insbesondere durch den weit verbreiteten Gebrauch von Chromsulfaten. Bei der Chromgerbung bleiben viele wasserlösliche Chemikalien nicht absorbiert durch die Häute, wodurch sie im Abwasser bleiben. Unter hohen Temperaturen kann das verwendete Chrom III zum krebserregenden Chrom VI oxidieren (ebd.).

Pflanzliche Gerbung wird vor allem für weiches Leder für Gepäck- und Einrichtungsgegenstände genutzt. Dabei entstehen ebenfalls Schadstoffe, die allerdings weniger bedenklich sind. In der folgenden Tabelle ist die Schadstoffbelastung durch indische Gerbereien in den frühen 2000er Jahren dargestellt.

Tabelle 7: Durchschnittliche Schadstoffbelastung durch indische Gerbereien in den frühen 2000ern

Belastungsparameter	Schadstoffbelastung in kg
Biochemischer Sauerstoffbedarf (BSB)* innerhalb von 5 Tagen bei 20 Grad Celsius	70
Chemischer Sauerstoffbedarf (CSB)**	180
Chloride	270
Gelöste Stoffe	600
Schwebstoffe	100
Sulfide	4
Chrom insgesamt im Sinne von basischem Chrom(III)-sulfat	40

Quelle: Roy 2012: 11

*Menge an Sauerstoff, die benötigt wird, um im Wasser vorhandene, organische Stoffe unter bestimmten Bedingungen in einer bestimmten Zeit, biotisch anzubauen.
 ** Der CSB-Wert kennzeichnet die Menge an Sauerstoff, welche zur Oxidation der gesamten im Wasser enthaltenen (organischen) Stoffen, einschließlich der schwer abbaubaren, verbraucht wird. Er erfasst sowohl biologisch abbaubare als auch biologisch nicht abbaubare organische Stoffe, allerdings auch einige anorganische Stoffe.

Zusammen mit dem Biochemischen Sauerstoffbedarf (BSB) gibt der CSB Anhaltspunkte zur Qualität der enthaltenen Belastungen.

Vorschriften zum Umweltschutz fallen vor allem unter die Zuständigkeit des zentralen Umweltschutzausschusses, welcher seine Funktionen auf die staatliche Ebene an den staatlichen Umweltschutzausschuss übertragen hat. Eine Änderung von 1988 hat den Ausschüssen ermöglicht, für die Einhaltung dieser Regulierungen durch Strafverfolgung oder ähnliche Maßnahmen zu sorgen. Das oberste indische Gericht spielt beim Umweltschutz durch seine vielfachen Urteile zu Vorschriften und Umsiedlung von verschmutzenden Industrien wie Gerbereien eine sehr wichtige Rolle. Zum Beispiel hat eine Verurteilung des obersten Gerichtes in den 90er Jahren zum Wiederaufbau von 538 Gerbereien und der Gründung des Lederkomplexes von Kalkutta gemäß den Vorschriften geführt.

Es gibt verschiedene Maßnahmen zur Verringerung der Umweltverschmutzung durch Gerbereien. Der Prozess der Chromrückgewinnung ist besonders effektiv, um die Wiederverwendung des Wassers zu vereinfachen. Zudem wird ein bedeutender Anteil des rückgewonnenen Chroms wiederverwendet. In Gerbereizentren werden gemeinsame Kläranlagen (CETP) genutzt, insbesondere in Tamil Nadu. Viele Gerbereien betreiben auch eigene Kläranlagen (IETP). Die abwasserfreie Technologie setzt Umkehrosmose-Systeme ein

und wird ebenfalls weit verbreitet zur Wasserrückgewinnung genutzt. Zudem unternimmt die Industrie verschiedene Maßnahmen, um Wasser zu sparen und die Umweltverschmutzung so weit wie möglich einzudämmen. Allerdings sind die geltenden Bestimmungen zu kurz greifend, da sie sich vor allem auf Wasserverschmutzung fokussieren. Luft- und Bodenverschmutzung finden bisweilen keine angemessene Berücksichtigung in Indiens Umweltschutzbestimmungen (ebd.).

3. ARBEITSRECHTE IN INDIEN: NATIONALE GESETZGEBUNG⁷

3.1 ÜBERBLICK ÜBER NATIONALE RECHTSVORSCHRIFTEN

Die indische Verfassung wurde im Jahr 1949 verabschiedet und als ambitioniertes Vorbild zum Schutz von wirtschaftlichen Rechten ausgezeichnet. Arbeitsrechte werden in der indischen Verfassung durch maßgebende Leitprinzipien der Staatspolitik und durch Grundrechte gewährt. Die maßgebenden Leitprinzipien werden auch, zusammen mit den Grundrechten, als „das Gewissen der Verfassung“ bezeichnet (Austin 1966: 50). Die Grundrechte unterscheiden sich insofern von den Leitprinzipien, als dass sie direkt durch das höchste Gericht vollstreckt werden können. Die Leitprinzipien zielen dagegen darauf ab, die Regierung sowie die Rechtssetzung zu leiten, sie sind jedoch nicht einklagbar (ebd.). Die Leitprinzipien der Staatspolitik werden in Teil IV von Indiens Verfassung benannt; sie leiten die Schaffung von Gesetzen und Richtlinien, die auf die Übertragung von Grundrechten für alle BürgerInnen abzielen.⁸

- Artikel 39 der Leitprinzipien beinhaltet Grundsätze, die vom Staat zu befolgen sind. Der Staat soll seine Politik dahingehend ausrichten, dass
 - Frauen und Männer das Recht auf einen angemessenen Lebensunterhalt haben.

- der Besitz und die Kontrolle der Rohstoffquellen der Gemeinschaft so verteilt werden, dass sie dem Gemeinwohl dienen.
- gleicher Lohn für gleiche Arbeit gezahlt wird.⁹
- Artikel 41 der Leitprinzipien beschreibt, dass der Staat im Rahmen seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und Entwicklung das Recht auf Arbeit, Bildung und öffentliche Unterstützung bei Arbeitslosigkeit, Alter, Krankheit und Invalidität schützen soll.¹⁰
- Artikel 43 der Leitprinzipien fordert, dass der Staat sich für gerechte und menschliche Arbeitsbedingungen einsetzen soll. Dazu zählen Mutterschaftsurlaub, existenzsichernde Löhne und Arbeitsbedingungen, die einen angemessenen Lebensstandard ermöglichen.¹¹
- Artikel 46 legt fest, dass die wirtschaftlichen Interessen insbesondere der niedrigen Kasten und marginalisierten ethnischen Gruppen staatlich gefördert werden müssen.¹²

In Teil III der Verfassung werden verfassungsrechtlich geschützte Grundrechte artikuliert. Die hier verfassten Grundrechte zum Schutz vor Diskriminierung im Bereich von Arbeit und Versammlungsfreiheit sind ebenfalls relevant für das Arbeitsrecht.

7: Die Darstellung von Arbeitsrechten in diesem Kapitel basiert auf dem unveröffentlichten Forschungsbericht „Examining India's Labour Law Changes: Toward advancing principles of rights, inclusion and employment security“ der Society for Labour and Development (SLD). Der Bericht wurde von Shikha Bhattacharjee verfasst, Zitate wurden mit Erlaubnis der Autorin beibehalten.

8: Zusammen umfassen die Grundrechte, die Leitprinzipien der Staatspolitik und der Abschnitt zu grundsätzlichen Aufgaben in der indischen Verfassung Teile des verfassungsgemäßen Bill of Rights, das Regierungsmaßnahmen leitet.

9: Indische Verfassung, 1949, Art. 39: „The State shall, in particular, direct its policy towards securing—(a) that the citizens, men and women equally, have the right to an adequate means of livelihood; (b) that the ownership and control of the material resources of the community are so distributed as to best subserve the common good; (c) that the operation of the economic system does not result in the concentration of wealth and means of production to the common detriment; (d) that there is equal pay for equal work for both men and women; (e) that the health and strength of workers, men and women, and the tender age of children are not abused and that citizens are not forced by

economic necessity to enter avocations unsuited to their age or strength; (f) that children are given opportunities and facilities to develop in a healthy manner and in conditions of freedom and dignity and that childhood and youth are protected against exploitation and against moral and material abandonment.”

10: Indische Verfassung, 1949, Art. 41: „Right to work, to education and to public assistance in certain cases—The State shall, within the limits of its economic capacity and development, make effective provision for securing the right to work, to education and to public assistance in cases of unemployment, old age, sickness and disablement, and in other cases of undeserved want.”

11: Indische Verfassung, 1949, Art. 43: „Living wage, etc., for workers—The State shall endeavor to secure, by suitable legislation or economic organization or in any other way, to all workers, agricultural, industrial or otherwise, work, a living wage, conditions of work ensuring a decent standard of life and full enjoyment of leisure and social and cultural opportunities and, in particular, the State shall endeavor to promote cottage industries on an individual or co-operative basis in rural areas.”

12: Indische Verfassung, 1949, Art. 46: „Promotion of education and economic interests of Scheduled Castes, Scheduled Tribes and other weaker sections. The State shall promote with special care the educational and economic interests of the weaker sections of the people, and, in particular, of the Scheduled Castes and the Scheduled Tribes, and shall protect them from social injustice and all forms of exploitation.”



Die Lederschuhproduktion ist sehr arbeitsintensiv und meist Handarbeit.

- Artikel 16 (2) besagt, dass BürgerInnen nicht aus Gründen von Religion, Hautfarbe, Kaste, Geschlecht, Herkunft, Geburt- oder Wohnort sowie sonstigen anderen Gründen hinsichtlich öffentlicher Beschäftigung benachteiligt oder ausgeschlossen werden dürfen.¹³
- Artikel 19 der Grundrechte garantiert allen BürgerInnen das Recht, Gewerkschaften oder Vereinigungen zu gründen.¹⁴ Dieses Recht ist allerdings eingeschränkt, denn Absatz 4 von Artikel 19 (1) erlaubt dem Staat, das Grundrecht zu Versammlungsfreiheit im Interesse der nationalen Souveränität und Integrität einzuschränken.
- Artikel 21 legt fest, dass das Recht auf Leben über die physische Existenz hinausgeht; alle BürgerInnen haben das Recht auf ein Leben in menschlicher Würde und allem, was damit einhergeht (AIR 1981: 753) – das Recht auf Lebensunterhalt miteingeschlossen (AIR 1986: o.p., AIR 1991: o.p.).

Einige dieser konstitutionellen Schutzmaßnahmen sind in den rechtlichen Rahmenbedingungen für Arbeits- und Angestelltenverhältnisse in Indien verankert. Insbesondere in Bezug auf den Schutz individueller Rechte am Arbeitsplatz hat sich Indiens Arbeitsrecht verbessert.

In Indien gibt es mehr als 150 einzelne Teile des Arbeitsrechts, welche von der Zentralregierung sowie von Landesregierungen aufgestellt werden. Demnach ist es ein komplexes Unterfangen, den regulatorischen Rahmen des aktuellen Arbeitsrechts zu verstehen. Die vorliegende Studie konzentriert sich auf spezielle Gesetze und Richtlinien, die im Kontext der Schuh- und Lederindustrie relevant sind.

Insbesondere wird die rechtliche Situation zu Versammlungsfreiheit, Sozialversicherung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Kinderarbeit, existenzsichernden Löhnen und Arbeitsverträgen dargestellt.

Trotz der weitreichenden Arbeitsgesetzgebung muss betont werden, dass viele ArbeiterInnen in Indien nicht durch diese Gesetze geschützt werden. Standardarbeitsmodelle finden immer seltener Anwendung und die Beziehungen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen werden zunehmend undurchsichtig. Die nationale Kommission für Unternehmen im nichtorganisierten Sektor (NCEUS) definiert unorganisierte ArbeiterInnen sowohl als ArbeiterInnen in nichtorganisierten Unternehmen und Haushalten als auch als ArbeiterInnen im organisierten Sektor, die keine Unterstützungsleistungen oder Sozialleistungen erhalten. Im allgemeinen Sprachgebrauch werden die Begriffe „organisierter und unorganisierter Sektor“ synonym mit „formeller/informeller Sektor“ verwendet (Pratap 2014: o.p.).

Auf dem indischen Arbeitsmarkt verschwimmen die Grenzen zwischen dem organisierten und dem nichtorganisierten Sektor zusehends, da prekäre Arbeitsverhältnisse im organisierten und öffentlichen Sektor sowie der gesamten Wirtschaft zunehmen. Der Anteil von nichtorganisierten ArbeiterInnen

13: Indische Verfassung, 1949, Art. 16 (2): „No citizen shall, on grounds only of religion, race, caste, sex, descent, place of birth, residence or any of them, be ineligible for, or discriminated against in respect of, any employment or office under the state.“

14: Indische Verfassung, 1949, Art. 19 (1)(c): „All citizens shall have the right – to form associations or unions.“

innerhalb des organisierten Sektors stieg in den Jahren 2009/2010 auf 51 %. Ganze 92 % aller ArbeiterInnen im organisierten und nichtorganisierten Sektor (den öffentlichen Sektor ausgeschlossen) waren in den Jahren 2009/2010 tatsächlich in nichtorganisierter Beschäftigung. Anders gesagt sind 400 Mio. ArbeiterInnen in Indien mit niedrigen Löhnen, geringer Arbeitssicherheit und ohne Anspruch auf den staatlichen Schutz ihrer Rechte beschäftigt. In den Jahren 2004/2005 waren 95 % aller ArbeiterInnen aus niedrigen Kasten und marginalisierten ethnischen Gruppen im nichtorganisierten Sektor beschäftigt. Dieser Zustand hat sich im letzten Jahrzehnt nicht wesentlich verändert (Sengupta et al. 2008: 49-63).

Im Jahr 2015 hat die indische Regierung eine Reihe von Änderungen innerhalb des Arbeitsgesetzes vorgeschlagen, die den Schutz für ArbeiterInnen in der Textilindustrie weiter schwächen würden. Der neue Entwurf zu Arbeitslöhnen verringert den Schutz durch Richtlinien zum Mindestlohn, zu Verboten von geschlechtsspezifischer Diskriminierung bei Arbeitslöhnen und zu sicheren Zuschlägen. Zudem öffnet er die Tür für Rechtsmissbrauch wie willkürliche und illegale Lohnabzüge und Zwangsarbeit; untergräbt die Verantwortlichkeit, indem Arbeitsrechtsinspektionen und Rechenschaftspflicht abgebaut werden. Der Zugang zu Rechtsbeistand und die Funktion von Arbeitsrechtsorganisationen und Gewerkschaften werden zusätzlich beschnitten (Bhattacharjee 2016: o.p.).



© Tanja Kjeldgaard, CCC DK

Oftmals werden die hochgiftigen Abwässer der Gerbereien nicht geklärt.

Der vorgeschlagene Entwurf zu Arbeitsbeziehungen wurde bisher noch nicht durchgesetzt. Er untergräbt das Recht von Gewerkschaften, indem er Hindernisse für deren Registrierung schafft, Restriktionen für Gewerkschaftsstrukturen auferlegt und es vereinfacht, Registrierungen zu widerrufen sowie Streiks und Blockaden zu verbieten. ArbeiterInnen sind zunehmend gefährdet durch Lohnkürzungen und Leistungsänderungen ohne vorherige Ankündigung. Der Entwurf würde gleichzeitig die Rechenschaftspflicht für Arbeitsstandards verringern, da staatliche Arbeitsinspektionen reduziert werden, bestehende Schiedsgerichte und Beschwerdeverfahren abgeschafft und Anreize zum schnellen Lösen von Arbeitskämpfen gesenkt werden. Die Geschäftsordnung, die Arbeitsbedingungen und Richtlinien bestimmt, gilt nicht länger für Einrichtungen mit weniger als 100 ArbeiterInnen. Sie kann nun ohne die Einbeziehung von ArbeiterInnen – so wie es vorher durch die Leitprinzipien gefordert war – aufgestellt werden (Bhattacharjee 2016: o.p.). Vor diesem Hintergrund beschreiben die folgenden Unterkapitel die relevanten nationalen Arbeitsgesetzgebungen, ihren historischen Entstehungskontext sowie mögliche zukünftige Entwicklungen.

3.2 VERSAMMLUNGSFREIHEIT

Der rechtliche Rahmen, der die aktuellen industriellen Beziehungen in Indien untermauert, wurde in den 1920er Jahren eingeführt. Bedeutende Rechtsvorschriften sind im Gesetz zu Gewerkschaften von 1926 sowie im Gesetz zu Handelsstreitigkeiten von 1929 verankert.

Das Gewerkschaftsgesetz von 1929 sieht die Registrierung von Gewerkschaften vor, gibt Gewerkschaften einen legalen Status und weitet den Schutz vor Haftpflicht und Strafbarkeit im Rahmen von industriellen Auseinandersetzungen aus. Allerdings sind beide Gesetze in der Wahrung der Versammlungsfreiheit sowie bei Tarifverhandlungen nur begrenzt gültig. Nicht registrierte Gewerkschaften werden vom Schutz ausgeschlossen und die Gesetzgebung spricht keine Verpflichtung für ArbeitgeberInnen aus, mit registrierten Gewerkschaften zu verhandeln. Durch das Gesetz zu Handelsstreitigkeiten von 1929 wurde das Streikrecht massiv eingegrenzt. Zudem fordert es bei Handelsstreitigkeiten Empfehlungen einer Schlichtungsstelle oder eines Untersuchungsausschusses – auch wenn die Empfehlungen für die beteiligten Parteien nicht bindend sind.

Durch das Gesetz zu Handelsstreitigkeiten von 1947 werden Bedingungen geltend, unter denen ArbeiterInnen streiken dürfen, wobei zwischen legalen und illegalen Streiks unterschieden wird. Das Gesetz regelt nicht, wie eine repräsentative Gewerkschaft bei einem Aushandlungsprozess bestimmt

wird. Da ArbeitgeberInnen nicht gesetzlich zu Verhandlungen mit Gewerkschaften verpflichtet waren, gab es auch keine Anreize zu Tarifverhandlungen. Stattdessen werden Interventionen des Staates gefördert. Zwangsschlichtungen sind zentraler Bestandteil des Gesetzes. Dies erlaubt dem Staat, jede Auseinandersetzung zu einem obligatorischen Schiedsverfahren zu bringen und somit jegliche Streiks oder ähnliche Arten des Arbeitskampfes zu kriminalisieren. Durch diese Vorschriften kann der Staat mit zivilrechtlichen Mitteln bei Arbeitskämpfen hart durchgreifen.

Meistens wurden Streitigkeiten zum Schlichtungsausschuss, dann zum Arbeitsausschuss gebracht. Wenn diese Mechanismen erfolglos waren, wurden die Auseinandersetzungen in Handelsgerichten, Arbeitsgerichten oder durch bindende Schlichtungsverfahren geregelt.

Im Kontext einer zunehmenden Globalisierung wurden Indiens Arbeitsgesetze dafür kritisiert, dass sie die Verhandlungsmacht von Gewerkschaften förderten, die Rechte am Arbeitsplatz regelten, während sie gleichzeitig ArbeitgeberInnenrechte beschnitten. Insbesondere wurde Kritik gegen die fehlende Effizienz von Indiens Staatsapparat gerichtet, wenn Urteile für Auseinandersetzungen gefällt werden müssten. Diese Art der Kritik wurde genutzt, um Reformen des Arbeitsrechts voranzubringen, die darauf abzielen, die Flexibilität der Arbeitskräfte zu erhöhen, die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften zu verringern und den Einflussbereich staatlicher, regulativer Institutionen zu schwächen.

Während Arbeitsgesetzreformen de jure langsamer eintreten, wurden ArbeitgeberInnen-ArbeitnehmerInnen-Beziehungen in den letzten 25 Jahren de facto entlang dieser Vorstellungen umstrukturiert.

Das Reformklima von 1991 verursachte einen systematischen Personalabbau bei der organisierten ArbeiterInnenschaft. Kleinstädtische Studien haben beispielsweise ergeben, dass umfassende Beschäftigungsanpassungen, wie etwa Massenentlassungen, in Folge sinkender Nachfrage stattgefunden haben. So verloren zwischen 1983 und 1984 aufgrund der Schließungen der Textilfabriken in Ahmedabad 36.000 Menschen ihren Arbeitsplatz. Weitere Maßnahmen, um Arbeitsflexibilität zu fördern, umfassten illegale Schließungen, ein steigender Trend zu Kurzarbeit, Produktionsauslagerung und Auftragsvergabe an Zulieferfabriken. Von ArbeiterInnen wird zunehmend gefordert, flexibel und arbeitsintensiv bei geringer Bezahlung und fehlender Lohn-, Arbeitsplatz- oder Sozial-sicherheit zu produzieren.

Die Änderung von 2001 des Gewerkschaftsgesetzes von 1926 fordert, dass Gewerkschaften mindestens 100 Mit-

glieder haben bzw. mindestens 10 % der ArbeiterInnenschaft repräsentieren, damit sie sich registrieren können. Dies erschwert die Entstehung und Registrierung von Gewerkschaften massiv.

3.3 SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

Die Stärkung des Schutzes von individuellen Arbeitsrechten wurde als Verantwortung der Zentralregierung festgesetzt. Der Zentralregierung wurde die Aufgabe übertragen, sich mit „allen Phasen des Lebens der ArbeiterInnen zu befassen“, das umschließt „Wohnen, Wohlergehen, Arbeit, bessere Arbeitsbedingungen und faire Löhne.“¹⁵ Vorstellungen von sozialer Gerechtigkeit und die Rolle des Wohlfahrtsstaates werden durch die nationale Unabhängigkeitsbewegung geäußert und in der indischen Verfassung bewahrt. Sie dienen als Grundlagen für Arbeitsvorschriften, die die ArbeiterInnenrechte stärken (Papola/Pais 2007: 185). Zwischen 1946 und 1962 wurde eine Reihe von schützenden Gesetzen eingeführt, darunter:

- Das Gesetz zur staatlichen Versicherung von 1948, das eine Versicherung im Falle von Krankheit, Mutterschaft, Verletzung, Behinderung und Tod garantiert.¹⁶
- Das Gesetz zur Vorsorgekasse und sonstigen Rückstellungen von 1952 bestimmt die Altersversorgungsleistungen, Rentenfonds und Krankenkassen.¹⁷
- Das Gesetz zur Zahlung von Zuschlägen von 1965 sichert die Zahlung eines jährlichen Zuschlages für alle ArbeiterInnen, die Löhne unterhalb der Grenze bekommen.¹⁸

3.4 SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

Das indische Gesetz für Fabriken von 1948 schreibt vor, dass die Arbeitsbedingungen im produzierenden Gewerbe angemessene Sicherheit, Sanitäreinrichtungen, Sozialmaßnahmen, angemessene Arbeitszeit und Urlaub erfüllen müssen. Die Änderung von 1987 gab den ArbeiterInnen das Recht, sich über die Gefahren am Arbeitsplatz zu informieren und macht die Leitung von Unternehmen für die Gesundheitsrisiken verantwortlich.

Fabriken, die nur zwischen zehn und 40 ArbeiterInnen anstellen, werden durch den Gesetzesentwurf für kleine Fabriken von 2014 bestimmt. Dieser Entwurf setzt die Anwendung von 14 Arbeitsgesetzen außer Kraft.¹⁹ Zudem werden Vorschriften für Gesundheit und Sicherheit, wie sie im Gesetz zu Fabriken

15: ebd. 421.

16: Employees' State Insurance Act, 1948, No. 34 of 1948 (19. April 1948).

17: Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act, 1952, No. 19 of 1952 (4. März 1952).

18: Payment of Bonus Act, 1965, No. 21 of 1965 (25. September 1965).

von 1948 festgeschrieben sind, verringert. Der Entwurf enthält keine Vorschriften für die Einhaltung von Sauberkeit, angemessene Belüftung und Temperatur, Maßnahmen für den Umgang mit Staub und Rauch sowie die Sicherheit bei der Arbeit mit Maschinen. Ungeregt bleiben zudem Vorschriften zur Bereitstellung von Schutzausrüstung, regelmäßige medizinische Untersuchungen der ArbeiterInnen, die Berichterstattung bei Arbeitsunfällen und -verletzungen sowie bei Berufserkrankungen an die Arbeitsbehörden.

Eine Fabrik nur aufgrund der Anzahl der ArbeiterInnen als klein zu definieren, berücksichtigt nicht die Unterschiede bei Kapitalanlagen, Umsätzen und das Fertigungsvolumen. Zudem werden dadurch Anreize für FabrikeigentümerInnen gesetzt, ihre Produktion auf verschiedene kleine Fabriken zu verteilen, um von den Ausnahmen des Gesetzes zu profitieren. Unklar ist außerdem, welches Gesetz für Produktionsstätten mit weniger als zehn ArbeiterInnen gilt.

3.5 ARBEITSVERTRÄGE UND MINDESTLÖHNE

Das Gesetz zu Beschäftigung in der Industrie von 1946 verlangt von ArbeitgeberInnen, dass ArbeitnehmerInnen unter klaren Anstellungsverhältnissen eingestellt werden, die in einem beglaubigten Arbeitsvertrag festgeschrieben werden.²⁰ Die vorangehende Diskussion um verschiedene Gesetzgebungen zu Arbeitsrechten unterstreicht die Notwendigkeit von klar definierten Arbeitsverträgen, damit ArbeiterInnen ihre Rechte einfordern können. Das nationale Komitee für Unternehmen im unorganisierten Sektor (NCEUS) hat massive Rückgänge bei regulären Arbeitsverträgen

festgestellt, während sich Kurzzeitverträge und irreguläre Arbeitsverhältnisse zur Basis für viele Anstellungen in der Industrie entwickelten (Pratap 2015: o.p.; Sridhar 2014: o.p.). GelegenheitsarbeiterInnen und LeiharbeiterInnen fehlen Arbeitsplatzsicherheit, Sozialversicherungsleistungen und Versammlungsfreiheit. Dadurch wird es den ArbeitgeberInnen erleichtert, gesetzliche Verpflichtungen zu umgehen und ArbeiterInnen befinden sich in einem Zustand ständiger Unsicherheit.

Entgegen der ökonomischen Annahme, dass sich Löhne und Produktivität im Gleichschritt entwickeln, zeigen Angaben der jährlichen Erhebung zu Industrien aus dem Jahr 2013, dass die Reallöhne der ArbeiterInnen seit 1983 stagnieren, während die Produktivität jährlich um 7 % gestiegen ist. Ein Großteil dieses Wachstums kann der steigenden Mechanisierung sowie der verbesserten Qualifikation der ArbeiterInnen zugeschrieben werden, allerdings hat sich dieses Wachstum nicht in höheren Löhnen niedergeschlagen (Singh 2015: o.p.). Die Angaben der letzten 25 Jahre zeigen, dass Löhne kaum mit der Inflation mithalten konnten. Während ArbeiterInnen 1990/91 noch 8.154 Rupien pro Monat verdienten, lag der Lohn 2011/12 bei 7.972 Rupien. Angesichts der Inflation verdienen die ArbeiterInnen heute im Vergleich zu 1990 verhältnismäßig sogar noch weniger (Yadav 2015: o.p.).

Es gibt verschiedene Gesetze, die Lohnstandards in Indien schützen. Darunter das Gesetz zu Lohnauszahlungen von 1936²¹, das Gesetz zu Mindestlöhnen von 1948²², das Gesetz zur Zahlung von Zuschlägen von 1965²³ sowie das Gesetz zur einheitlichen Entlohnung von 1976²⁴.

4. ARBEITSRECHTSVERLETZUNGEN IN DER INDISCHEN SCHUH- UND LEDERINDUSTRIE

4.1 METHODISCHES VORGEHEN

Diese Studie basiert auf der Untersuchung von Sekundärliteratur sowie Primärdaten, die durch 232 Interviews mit ArbeiterInnen aus der Schuh- und Lederindustrie gewonnen wurden. Die Interviews wurden in den beiden bedeutendsten Produktionszentren für Schuhe in Indien geführt: 119 Interviews mit ArbeiterInnen in Schuhfabriken im Bundesstaat Uttar Pradesh in der Region Arga und 113 Interviews in Schuh- und Lederfabriken im Produktionszentrum Ambur im

Bundesstaat Tamil Nadu. Von den ArbeiterInnen aus Ambur waren 51 in Gerbereien beschäftigt. Die Erhebungsphase fand zwischen August und November 2015 statt. In beiden Orten wurden die InterviewpartnerInnen durch das Schneeballprinzip gewonnen.

Die befragten ArbeiterInnen waren mit unterschiedlichen Tätigkeiten beschäftigt, darunter u.a. zuschneiden, kleben, nähen, verpacken und fertigstellen. ArbeiterInnen aus den Gerbereien waren u.a. in den folgenden Bereichen tätig: Ent-

19: Die folgenden Gesetze gelten entsprechend dem Entwurf von 2014 nicht für kleine Unternehmen: Factories Act, 1947; Industrial Disputes Act, 1947; Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946; Minimum Wages Act, 1948; Payment of Wages Act, 1936; Payment of Bonus Act, 1965; Employees State Insurance Act, 1948; Employees Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act, 1952; Maternity Benefit Act, 1961; Employees Compensation Act, 1923; Inter-state Migrant Workmen (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 1979; (State) Shops and Establishments Acts,

Equal Remuneration Act, 1976 and Child Labour (Prohibition and Regulation) Act, 1986.

20: Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946, No. 20 of 1946 (23. April 1946).

21: Payment of Wages Act, 1936, No. 4 of 1936 (23. April 1936).

22: Minimum Wages Act, 1948, No. 11 of 1948 (15. März 1948).

23: Payment of Bonus Act, 1965, No. 21 of 1965 (25. September 1965).

24: Equal Remuneration Act, 1976, No. 25 of 1976 (11. Februar 1976).

fleischen, Spalten, Beizen, Gerben, Falzen, Trocknen, Färben, Vorzurichten (Walken), Zurichten und Verpacken.

Die Interviews wurden anhand halbstandardisierter Leitfäden geführt. Der Leitfaden zielte darauf ab, spezifische Aspekte der Verletzung von Arbeitsrechten unter der indischen Gesetzgebung zu erfassen. Er ist eng an einen Fragebogen angelehnt, der im Kontext des Projektes „Change Your Shoes“ entwickelt worden ist. Der Fragebogen basiert auf den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation

(ILO). Er wurde ebenfalls für Studien in anderen Ländern, wie China und Indonesien, genutzt. Während sich viele Fragen auf die ILO-Übereinkommen beziehen, decken andere Fragen persönliche Informationen über die InterviewpartnerInnen sowie Informationen zu gesetzlich verbindlichen Arbeitsverträgen entsprechend den Richtlinien der „Kampagne für Saubere Kleidung“ ab.

Indien hat die folgenden ILO-Kernarbeitsnormen ratifiziert:

Tabelle 8: ILO-Kernarbeitsnormen

Neben dem nationalen Arbeitsrecht hat Indien die folgenden ILO-Kernarbeitsnormen ratifiziert:	Datum	Status
C100 – Übereinkommen zur Gleichheit des Entgelts weiblicher und männlicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951	25. September 1958	Ratifiziert
C111 – Übereinkommen zu Diskriminierung, Beschäftigung und Beruf, 1958	3. Juni 1960	Ratifiziert
C029 – Übereinkommen zur Zwangsarbeit, 1930	30. November 1954	Ratifiziert
C105 – Übereinkommen zur Abschaffung von Zwangsarbeit 1957	18. Mai 2000	Ratifiziert
Indien hat folgende Kernarbeitsnormen nicht ratifiziert:		
C087 – Übereinkommen zu Vereinigungsfreiheit und zum Schutz des Vereinigungsrechtes		
C098 – Übereinkommen zu Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen, 1949		
C138 – Übereinkommen zum Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973		
C182 – Übereinkommen zum Verbot und zu unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999		
Weitere für diese Studie relevante ILO-Übereinkommen:	Datum	Status
C001- Übereinkommen zur Arbeitszeit, 1919		Nicht ratifiziert
C026 – Übereinkommen zum Verfahren zur Festlegung des Mindestlohns, 1928	10. Januar 1955	Ratifiziert
C131 – Übereinkommen zur Festlegung des Mindestlohns, 1970		Nicht ratifiziert
C155 – Übereinkommen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, 1981		Nicht ratifiziert
C005 – Übereinkommen zum Mindestalter in der Industrie, 1919	9. September 1955	Ratifiziert
C006 – Übereinkommen zu Nachtarbeit von jungen Menschen, 1919	14. Juli 1921	Ratifiziert
C018 – Übereinkommen zu Berufskrankheiten, 1925	30. September 1927	Ratifiziert
C081 – Übereinkommen zur Arbeitsaufsicht, 1947, mit Ausnahme von Teil II	7. April 1949	Ratifiziert
C089 – Übereinkommen zu Nachtarbeit von Frauen, 1948 <i>P089 – Protocol of 1990 to the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948 ratified on 21 Nov 2003 (In Force) Has ratified the Protocol of 1990</i>	27 Februar 1950	Ratifiziert
C090 – Übereinkommen zu Nachtarbeit von jungen Menschen in der Industrie, 1948	27. Februar 1950	Ratifiziert
C118 – Übereinkommen zu Gleichbehandlung (soziale Sicherheit), 1962 Teile (a) bis (c) wurden ratifiziert	19. August 1964	Ratifiziert

Quelle: ILO

4.2 BELEGSCHAFTSSTRUKTUR IN AMBUR

Die Beschäftigung in der Lederindustrie verteilt sich über drei Produktionsbereiche, die bereits in Kapitel 2.1 beschrieben wurden. Die meisten ArbeiterInnen sind in der Stufe III beschäftigt. Auch am unteren Ende der Produktionskette herrscht selbst in den kleinen Betrieben eine klare Arbeitsteilung vor. Fachkräfte arbeiten mit Maschinen und Walzen, die ArbeiterInnen, die mit einfachen Geräten zum Enthaaaren und Entfleischen arbeiten, sind geringer qualifizierte Arbeitskräfte. Alle anderen ArbeiterInnen, wie etwa Reinigungskräfte und Gehilfen, werden als nicht qualifizierte HilfsarbeiterInnen bezeichnet.

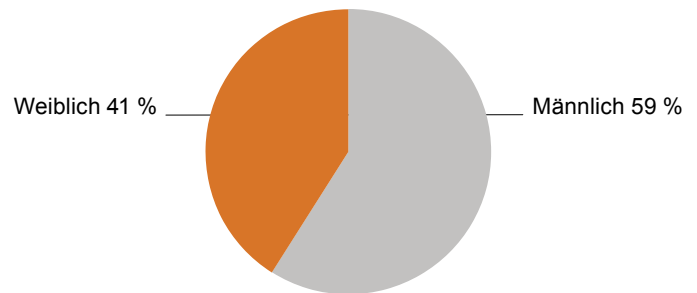
Die Belegschaft in den Produktionszentren von Tamil Nadu besteht aus Angehörigen der niedrigen Kasten (scheduled castes, SC) Chakkiliyans und Paraiyans, die die sogenannte „schmutzige Arbeit“ in den Gerbereien erledigen. Während Angehörige dieser beiden Kasten typischerweise in der Lederproduktion anzutreffen sind, gibt es auch immer mehr Angehörige von anderen Kasten, die der Kategorie der niedrigen Kasten zugeordnet sind, die in der Lederindustrie ohne traditionelles Wissen arbeiten. Es gibt genauso viele muslimische ArbeiterInnen wie ArbeiterInnen aus niedrigen Kasten in den Gerbereien.

Die meist muslimischen InhaberInnen der Gerbereien befürchteten, dass sich die traditionellen ArbeiterInnen der niedrigen Kasten nicht so schnell an neue Produktionsprozesse anpassen könnten. Deshalb entschieden sie, neue muslimische ArbeiterInnen einzustellen, um den Transitionsprozess gemäß den Empfehlungen des Seetharamaiah Komitee in den 1970ern zu vereinfachen. Da Muslime nicht traditionell in der Lederherstellung tätig waren, wurden sie als anpassungsfähiger an neue Technologien erachtet. Auch wenn die niedrigen Kasten und Muslime zahlenmäßig dominieren, kommt es nicht zum Ausschluss anderer Gemeinschaften.

Im Gegensatz zu dem allgemeinen Trend in der indischen Lederindustrie der kastenspezifischen Trennung ist in den Produktionszentren in Tamil Nadu die Struktur insbesondere durch geschlechterspezifische Aufgaben geprägt. Frauen in den Gerbereien arbeiten hauptsächlich in den letzten Fertigungsschritten, der Vorzurichtung und Zurichtung. Diese geschlechterspezifische Teilung kann durch traditionelle Dominanz von Männern in den anderen Arbeitsschritten sowie ein weit verbreitetes patriarchales Wertesystem erklärt werden. Letzteres nimmt Frauen die Möglichkeit, besser bezahlte Aufgaben zu erledigen.

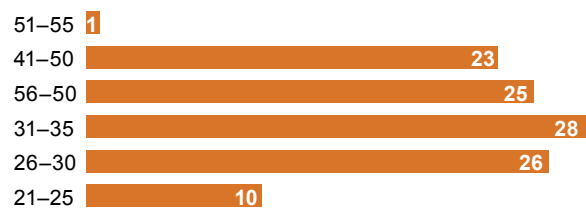
Von den 133 befragten ArbeiterInnen in Ambur waren 67 männlich und 46 weiblich. Erhebungen fanden in 9 Lederschuhfabriken und in 9 Gerbereien statt. 51 aller Befragten arbeiteten in Gerbereien.

Abb. 7: Geschlechterverteilung in Ambur



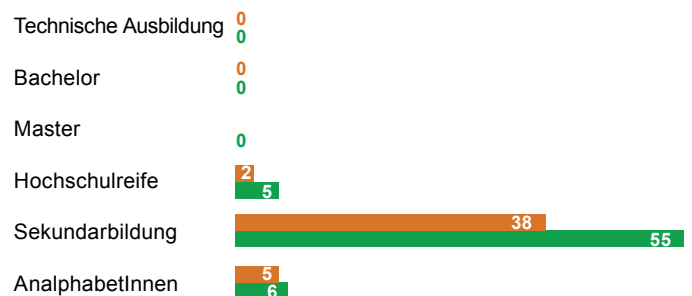
Mit Ausnahme einer Person waren alle Befragten zwischen 21 und 50 Jahre alt, wobei 28 Befragte zur Altersgruppe der 31 bis 35-Jährigen gehören.

Abb. 8: Altersstruktur der interviewten ArbeiterInnen in Ambur



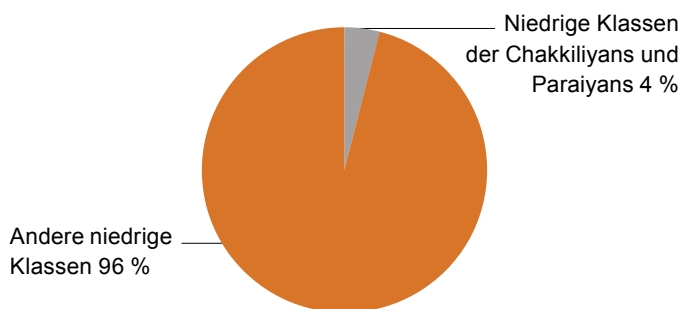
Nur elf aller Befragten waren Analphabeten, 55 Männer und 38 Frauen haben eine Sekundarbildung erhalten.

Abb. 9: Ausbildungsprofil der interviewten ArbeiterInnen in Ambur



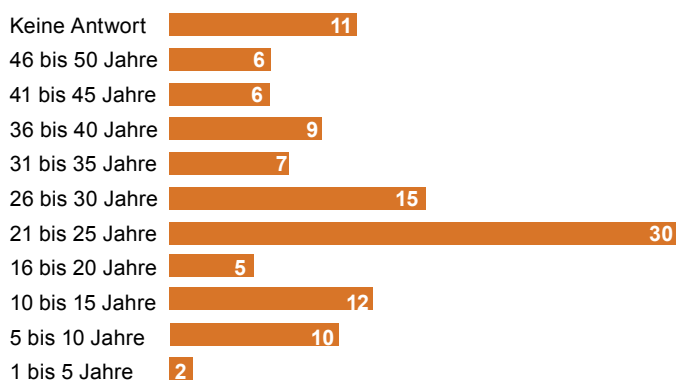
Mit Ausnahme von 3 Männern und 8 Frauen waren alle befragten ArbeiterInnen verheiratet. Fast alle Befragten berichteten, dass sie einen festen Wohnsitz in Ambur oder benachbarten Orten haben. Sie stammten hauptsächlich aus den niedrigen Kasten (SC) der Chakkiliyans und Paraiyans, nur 4 % stammen aus anderen niedrigen Kasten (other backward castes, OBC).

Abb. 10: Soziale Zusammensetzung der befragten ArbeiterInnen in Ambur



In der folgenden Abbildung wird die Dauer der Anstellung der Befragten dargestellt. Die meisten Befragten arbeiten seit mehr als 20 Jahren in der gleichen Position, dies ist ein Zeichen für eine hohe Arbeitsplatzsicherheit in Ambur.

Abb. 11: Jahre der Beschäftigung der interviewten ArbeiterInnen in Ambur



4.3 BELEGESCHAFTSTRUKTUR IN AGRA

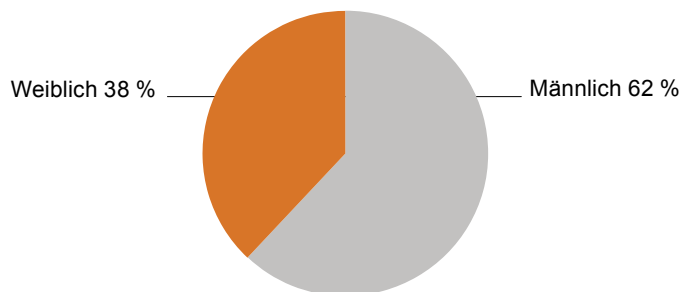
Die ArbeiterInnenschaft in der Schuhindustrie in Agra wird traditionell von Angehörigen der niedrigen Kasten (SC) Chakkiliyans, Paraiyans und Jatavs sowie von MuslimInnen dominiert. Die Zusammensetzung der ArbeiterInnenschaft in den exportorientierten Unternehmen ist allerdings weniger stark durch das Kastenwesen geprägt. Wie auch in Tamil Nadu sind Frauen vor allem in schlecht bezahlten und arbeitsintensiven Positionen tätig, oft als Helferinnen und manchmal in der Fertigung der Obermaterialien.

Viele ArbeiterInnen sind erst in kleineren Betrieben, oftmals in Heimarbeit, tätig, bevor sie eine Anstellung in einem größeren Betrieb bekommen. Das Erlernen traditioneller Anfertigungsmethoden ist insbesondere auf die oftmals jahrelange Erfahrung in den kleineren Betrieben zurückzuführen. Allerdings geht diese Entwicklung nicht nur in eine Richtung. Tatsächlich müssen viele ArbeiterInnen während ihrer beruf-

lichen Laufbahn zwischen großen und kleinen Betrieben hin- und herwechseln.

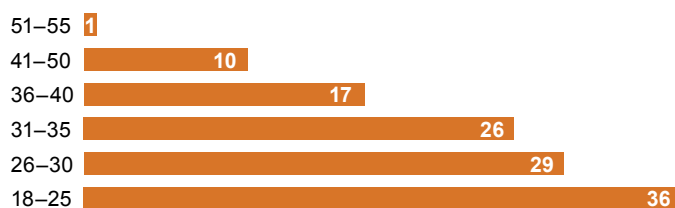
Von den 119 interviewten ArbeiterInnen aus Agra sind 74 männlich und 45 weiblich.

Abb. 12: Geschlechterverteilung bei den interviewten ArbeiterInnen in Agra



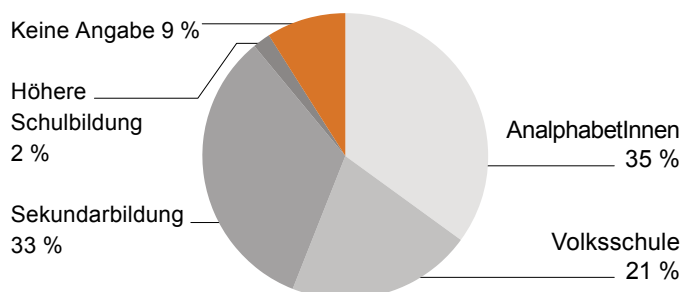
Die meisten befragten ArbeiterInnen sind zwischen 18 und 25 Jahre alt.

Abb. 13: Altersstruktur der befragten ArbeiterInnen in Agra



42 der 119 interviewten ArbeiterInnen sind AnalphabetInnen, 66 haben die Primär- oder Sekundärbildung abgeschlossen. 26 von den 45 weiblichen ArbeiterInnen haben in irgendeiner Form die Schule besucht.

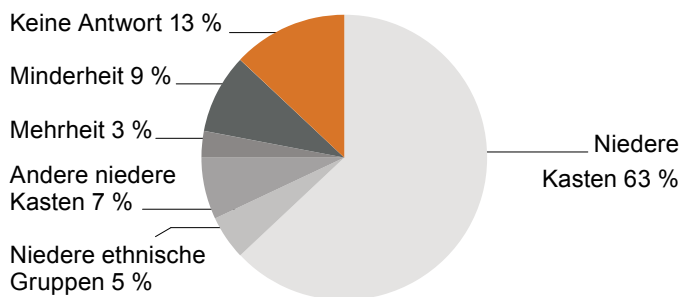
Abb. 14: Schulische Ausbildung der interviewten ArbeiterInnen in Agra



33 der 45 befragten Frauen und 58 der 74 befragten Männer waren verheiratet. Während 106 aller ArbeiterInnen seit ihrer Geburt in Agra leben, haben alle InterviewpartnerInnen ihren aktuellen festen Wohnsitz in Agra.

Die Mehrheit der Befragten (75 von 119) berichteten, dass sie den sozio-ökonomisch marginalisierten niederen Kasten (SC) angehören, 25 Befragte gehören anderen marginalisierten Gruppen an, wie niedrigen ethnischen Gruppen (ST), anderen niedrigen Kasten (OBC) und religiösen Minderheiten. 15 der Befragten legten ihre soziale Herkunft nicht offen und nur vier Befragte gehören der allgemeinen Kategorie (general category, GC) an.

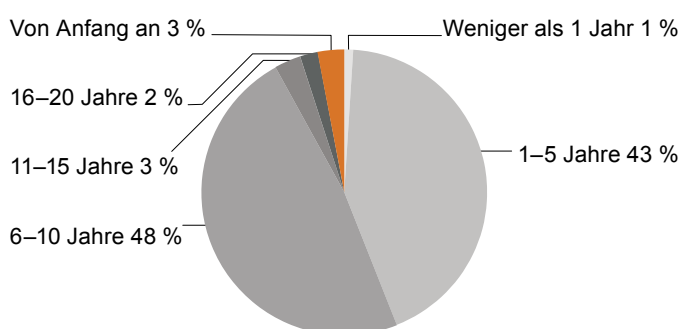
Abb. 15: Soziale Herkunft der ArbeiterInnen in Agra



71 der Befragten arbeiteten in drei bekannten Schuhfabriken, namentlich bei Metro & Metro (25 Befragte), Tej Shoes (24 Befragte) und Roger International (22 Befragte).

51 Befragte haben fünf Jahre oder weniger in ihrer Fabrik gearbeitet, 57 Befragte sechs bis zehn Jahre. Nur 10 ArbeiterInnen berichteten, dass sie mehr als elf Jahre in ihrer Fabrik beschäftigt seien.

Abb. 16: Dauer der aktuellen Beschäftigung der ArbeiterInnen in Agra



4.4 FALLSTUDIEN ZU FABRIKEN IN AGRA

In diesem Kapitel werden Beziehungen entlang globaler Wertschöpfungsketten anhand von zwei bekannten Schuhproduktionsfirmen in Agra erforscht und insbesondere die Arbeitsbedingungen untersucht.

Tej Group, Argra

Die Tej Group wurde 1962 gegründet und ist führender Produzent für europäische Marken wie Balducci, Deichmann, Hush Puppies (Bata) und Rieker (Tej Group 2015a: o.p.). Zudem besitzt die Tej Group zwei Eigenmarken, namentlich viz. TSF und AZA (Tej Group 2015b: o.p.).

Neben europäischen Ländern wie Großbritannien, Belgien, Tschechien, Norwegen, Dänemark, Finnland, Griechenland, Spanien, Deutschland, Schweden, Ungarn, Frankreich und der Schweiz produziert das Unternehmen auch für andere Länder und Regionen, wie Australien, die USA, Kanada, Kuwait, Russland, Saudi-Arabien, Südostasien, Jordanien und die Vereinigten Arabischen Emirate.

Das Unternehmen produziert nach Selbstausskunft 15.000 Paar Schuhe pro Tag, davon 3.000 Paar spritzgegossene Schuhe, 7.000 Paar handgenähte Schuhe und 5.000 Paar geklebte Schuhe.

Es wurden Interviews mit 24 ArbeiterInnen der Tej Group gehalten, wovon 16 in der Fertigung der Obermaterialien tätig sind, während die anderen ungelernten Kräfte z.B. im Zuschnitt oder in der Produktion von Sohlen arbeiten.

Anstellungsverhältnisse

21 der befragten ArbeiterInnen gaben an, dass sie entweder als TagelöhnerInnen oder AkkordarbeiterInnen angestellt seien – die nach Auskunft der Interviewten gängigsten Formen der Anstellung.

Arbeitsverträge und Sozialversicherung

Fast alle befragten ArbeiterInnen sagten, dass sie weder ein Einstellungsschreiben noch einen Arbeitsvertrag erhalten hätten, stattdessen seien mündliche Vereinbarungen die Regel. Zudem wurde von Ausschluss von Sozialversicherungsleistungen wie der Vorsorgekasse (Provident Fund, PF) und staatlicher Arbeitsversicherung (Employees' State Insurance, ESI) berichtet.

Diskriminierung, die auf traditionellen Geschlechter- und Kastennormen beruht

Beinahe alle ArbeiterInnen gehören den niedrigen Kasten oder anderen sozial marginalisierten Gruppen an. Es bestätigt sich die Beharrlichkeit des auf Unterdrückung beruhenden Kastensystems.

Die Arbeit und die Fähigkeiten von Frauen werden immer noch nicht in gleichem Maße anerkannt. Frauen bleiben relativ ungelernt und haben schlechtbezahlte Positionen als HelferIn-

nen und Näherinnen. Sie werden für gleiche Arbeit generell schlechter bezahlt als Männer und haben keine Unterstützung wie Kinderbetreuung am Arbeitsplatz oder Zugang zu internen Beschwerdemechanismen, die sie beispielsweise im Falle von sexueller Belästigung nutzen könnten.

Existenzsichernde Löhne

14 der 24 befragten ArbeiterInnen berichteten von monatlichen Löhnen zwischen 5.000 und 7.000 Rupien, während der Rest von leicht höheren Löhnen zwischen 7.000 bis 9.000 Rupien im Monat berichtete. Diese Löhne befinden sich weit unter dem existenzsichernden Niveau (vgl. Kapitel 4.5.4).

Arbeitsstunden, Überstunden und Zwangsarbeit

Viele ArbeiterInnen arbeiten nach dem Stücklohn-System, wobei das Einkommen von der Menge abhängt, die sie täglich im Stande sind zu bewältigen. Dies verleitet die ArbeiterInnen dazu, bis zu 12 Stunden am Tag zu arbeiten. Überstunden werden in diesem System nicht beachtet, denn die über acht Stunden hinausgehende Zeit wird nicht mit einem Überstundenlohn vergütet. Zudem werden Urlaubsanspruch sowie Krankschreibungen nicht berücksichtigt.

Versammlungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen

Nur fünf der 24 befragten ArbeiterInnen waren sich über die Funktionen und Bedeutung von Gewerkschaften bewusst. Keine der Fabriken des Tej Group Unternehmen verfügt über eine Gewerkschaft. Probleme werden von den ArbeiterInnen individuell mit ihren AufseherInnen oder der Fabrikleitung besprochen.

Gesundheit und Sicherheit

Die InterviewpartnerInnen berichteten, dass es an ihrem Arbeitsplatz keine Erste-Hilfe-Ausrüstung gebe. Zudem bekämen sie keine Sicherheitskleidung und würden nicht über Gefahren am Arbeitsplatz sowie Rettungsmaßnahmen aufgeklärt. Verbrennungen und Schnitte kämen häufig vor und da die ArbeiterInnen systematisch von der staatlichen Arbeitsversicherung (ESI) ausgeschlossen würden, müssten sie für Behandlungskosten selbst aufkommen.

Roger Industries Ltd. Agra

Im Jahr 1979 gegründet, produziert das Unternehmen Roger Industries Ltd. Schuhe für die meisten europäischen Märkte sowie unter anderem für die Märkte in den USA, in Südafrika, China, Taiwan, Russland, Japan und Australien (Roger 2015: o.p.). Während der Interviews teilten uns ArbeiterInnen mit, dass Deichmann ein Abnehmer des Unternehmens sei. Deichmann hingegen versicherte den Autoren der vorliegenden Studie, dass in dieser Fabrik keine Produkte für die

Deichmann Gruppe produziert werden.

Das Unternehmen gibt an, ca. 100.000 Paar Schuhe im Monat zu produzieren und über ein hauseigenes Testsystem zu verfügen, um die Schuhe entlang aller Produktionsstufen inspizieren zu können (ebd.).

Es wurden Interviews mit 22 ArbeiterInnen der Fabriken von Roger Industries geführt, wovon elf in der Fertigung der Obermaterialien tätig sind, während die anderen als ungelernte Arbeitskräfte z.B. im Zuschnitt oder in der Produktion von Sohlen arbeiten.

Hauptarbeitsformen

20 der 22 befragten ArbeiterInnen gaben an, dass sie entweder als TagelöhnerInnen oder AkkordarbeiterInnen angestellt seien, die nach Auskunft der Interviewten gängigsten Formen der Anstellung. Die übrigen befragten ArbeiterInnen wurden durch Zuliefererfabriken angestellt.

Arbeitsverträge und Sozialversicherung

Die ArbeiterInnen von Roger Industries Fast befinden sich in ähnlich prekären Arbeitsverhältnissen wie die der Tej Group. Auch hier erhalten die ArbeiterInnen weder ein Einstellungsschreiben noch einen Arbeitsvertrag, stattdessen sind mündliche Vereinbarungen die Regel. Zudem werden die ArbeiterInnen von Sozialversicherungsleistungen wie der PF und ESI ausgeschlossen.

Diskriminierung, die auf traditionellen Geschlechter- und Kastennormen beruht

Es wurde von ähnlichen Diskriminierungspraktiken wie bei der Tej Group berichtet. Beinahe alle ArbeiterInnen gehören niedrigen Kasten (SC) oder anderen sozial marginalisierten Gruppen an.

Existenzsichernde Löhne

Acht der 22 befragten ArbeiterInnen berichteten von monatlichen Löhnen zwischen 4.000 und 6.000 Rupien, während elf ArbeiterInnen von leicht höheren Löhnen zwischen 6.000 bis 8.000 Rupien im Monat berichteten, nur drei ArbeiterInnen berichteten von Löhnen über 8.000 Rupien. Meistens werden die Löhne wöchentlich gezahlt, allerdings erhalten die ArbeiterInnen keine Zahlscheine und auch keine Zuschläge oder besondere Zuwendungen. Die ArbeiterInnen beschrieben, dass die Löhne nicht für ein angemessenes Leben ausreichen würden. Die meisten sparen daher an Ausgaben für Nahrungsmittel und die Schulbildung der Kinder. Die Löhne befinden sich sowohl weit unter dem existenzsichernden Niveau als auch dem gesetzlichen Mindestlohn in Uttar Pradesh. (Vergl. Kapitel 4.5.4)

Arbeitsstunden, Überstunden und Zwangsarbeit

Auch bei Roger Industries arbeiten viele ArbeiterInnen nach dem Stückzahl-Lohnsystem. Das führt dazu, dass sie bis zu 12 Stunden am Tag arbeiten. Überstunden werden in diesem System nicht beachtet, denn die über acht Stunden hinaus gehende Zeit wird nicht mit einem Überstundenlohn vergütet. Zudem werden Urlaubsanspruch sowie Krankschreibungen nicht berücksichtigt.

Versammlungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen

Keine der 22 befragten ArbeiterInnen wusste über die Funktionen und Bedeutung von Gewerkschaften Bescheid. Keine der Fabriken des Unternehmens verfügt über eine Gewerkschaft, auch hier werden Beschwerden individuell mit AufseherInnen oder der Fabrikleitung besprochen.

Gesundheit und Sicherheit

Die ArbeiterInnen von Roger Industrie sind ähnlichen Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen wie die ArbeiterInnen der Tej Group ausgesetzt.

Portraits von ArbeiterInnen in der Schuh- und Lederproduktion in Ambur²⁵

In diesem Unterkapitel werden zwei ArbeiterInnen vorgestellt: Eine in einer Schuhfabrik tätige Frau und ein in einer Gerberei arbeitender Mann.

Kamakshi, Arbeiterin in der Schuhproduktion in Ambur

Kamakshi²⁶ ist eine 38-jährige Frau, die den anderen niederen Kasten (OBC) angehört und schon seit 22 Jahren in der Schuhindustrie in Ambur tätig ist. Direkt nachdem sie ihre Schulausbildung abgeschlossen hat, begann sie noch minderjährig mit der Arbeit in einer Schuhfabrik, um das Einkommen ihres Vaters aufzustocken. Auch als verheiratete Frau war sie auf das zusätzliche Einkommen angewiesen. Nach Jahrzehnten von Arbeitserfahrung in der Zuschnitt-Abteilung ist sie berechtigt, mindestens 4.500 Rupien im Monat zu verdienen, ihr Bruttolohn liegt zwischen 7.000 und 9.000 Rupien im Monat.

Sie beginnt ihren Tag damit, den häuslichen Pflichten nachzukommen und ihre Kinder zu versorgen, bevor sie zur Arbeit geht. In der Zuschnitt-Abteilung muss sie den ganzen Tag lang stehen, und wird streng von ihrem Aufseher beobachtet, der sicherstellt, dass sie ihren täglichen Soll mit hoher Qualität und möglichst geringem Zuschnittsabfall erfüllt. Auch wenn Kamakshis Fabrik, anders als viele andere Fabriken, über eine Kantine, einen Speisesaal, eine Krankenschwester für erste Hilfe und eine Kinderkrippe verfügt, schlagen sich

die anspruchsvollen Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit der ArbeiterInnen nieder.

So berichtet Kamakshi, dass viele ArbeiterInnen durch das lange Stehen an Arthrose und Gelenkschmerzen leiden. Durch den Geruch des Leders und der Chemikalien wird vielen ArbeiterInnen schwindlig und sie verlieren ihren Appetit. Verletzungen gehören zum Arbeitsalltag, insbesondere für die ArbeiterInnen aus der Näherei-Abteilung.

Kamakshi beschreibt, dass die Fabrikleitung sehr nachsichtig mit leistungsstarken ArbeiterInnen sei, diese dürften sich zusätzlich zur halbstündigen Mittagspause weitere kleine Pausen nehmen. Allerdings kritisiert sie, dass es keinen effektiven Beschwerdemechanismus gebe. Sie vermutet eine geheime Absprache zwischen den Angestellten der staatlichen Arbeitsbehörde und der Fabrikleitung. Arbeitsinspektionen fänden nur selten statt und trügen nicht dazu bei, dass die ArbeiterInnen ihre Probleme ansprechen könnten. Kamakshi hat das Gefühl, dass selbst die Gewerkschaft ihrer Fabrik unter dem Einfluss der Fabrikleitung stünde.

Mit mehr als zwei Jahrzehnten Arbeitserfahrung und ohne berufliche Alternativen in Sicht wünscht sich Kamakshi, die Fabrikleitung würde sich mehr um ihre ArbeiterInnen kümmern.

Manikkyam, Arbeiter in einer Gerberei in Ambur

Manikkyam²⁷ ist Anführer einer Gewerkschaft einer der größten Gerbereien in Tamil Nadu, der Abdul Wahid Tanneries Private Limited (TAW). Kürzlich ist er nach 40 Jahren Arbeit in einer Gerberei in Ruhestand gegangen. Manikkyam stammt aus einer niedrigen Kaste (SC) und hat eine Biographie, die exemplarisch die Geschichte der gesamten Gerbereiindustrie in Ambur geradezu widerspiegelt.

Manikkyam begann als ungelernter Helfer in einer Gerberei, und stieg als Kontrolleur zu höheren Positionen auf. Zu Beginn seiner beruflichen Laufbahn, so berichtet er, wurde ohne jegliche Chemikalien gegerbt, sodass auch die Umwelt nicht verschmutzt worden sei. Das damals hergestellte Leder wurde umgangssprachlich Avaram Patta genannt. Kurz darauf stellten die Fabriken jedoch auf chemische Substanzen um, somit konnte der Herstellungsprozess von Leder von zehn Tagen auf fünf bis sieben Tage verkürzt werden. Für Leder mit geringer Qualität wird eine Methode genutzt, die als *dhras* bekannt ist, für Leder

25: Die Transkripte der Interviews sind bei der Society for Labour and Development (SLD) verfügbar.

26: Der Name wurde auf Wunsch der Interviewpartnerin geändert.

27: Der Name wurde auf Wunsch des Interviewpartners geändert

mit hoher Qualität wird mit Chrom gegerbt. Manikkyam beobachtete, dass die begrenzte Überwachungskapazität der ausländischen KäuferInnen zusammen mit den korrupten Praktiken der GerbereibesitzerInnen schließlich zum Ende des Lederexportes führten. Die Gerbereien mussten ihre eigenen Schuhfabriken eröffnen, um ihr Geschäft aufrechterhalten zu können. Nachdem sich der Einsatz von Chemikalien in der gesamten Industrie verbreitet hatte, verschärfte die Regierung ihre Umweltvorschriften. Als die Regierung starke Verschmutzungen sowie das Versagen der Gerbereien, den Vorschriften nachzukommen, beobachtete, wurden viele Gerbereien in diesem Gebiet geschlossen. Nur vereinzelt überlebten einige Gerbereien, darunter TAW, aufgrund der frühzeitigen Anpassung von Maßnahmen für die Abfallwirtschaft, insbesondere die Wasserwirtschaft. In der Realität sind umweltschädliche Praktiken dennoch weit verbreitet, da die Verwaltung es nicht schafft, Korruption in ihren eigenen Reihen einzudämmen. So berichtet Manikkyam vom Rückgang der fruchtbaren Böden und dem Verschwinden von praktisch allen Süßwasserquellen. Der stärkere Einsatz von Chemikalien hatte auch für Manikkyam gravierende Folgen. Sein gesamter Körper ist mit Tumoren übersät, seinem Arzt zufolge sind diese durch den anhaltenden Kontakt zu Chemikalien entstanden. Ob die Tumore bösartig sind oder nicht ist unklar, allerdings wurden sie noch nicht entfernt. Manikkyam sagt, sein ehemaliger Arbeitgeber weigert sich, für die Behandlung aufzukommen.

In seiner langen Karriere als Gewerkschaftsführer berichtet Manikkyam von unzähligen Arbeitskämpfen, die das Leben tausender ArbeiterInnen in der Region verbessert haben. Manikkyam erinnert sich freudig an seinen politischen Ziehvater, Venkatesan, auch bekannt als AV, mit dem er seinen ersten Kampf für Bonuszahlungen für ArbeiterInnen gewann. Manikkyam trat in AVs Fußstapfen und sicherte somit unter anderem das Recht auf einen freien Tag in der Woche, angemessene Arbeitskleidung und das Recht auf Tarifverhandlungen. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie, die bestätigen, dass in Ambur relativ angemessene Arbeitsbedingungen herrschen, bezeugen den Erfolg von Manikkyam und seinen KollegInnen. Was Manikkyam heute nachdenklich stimmt, ist die Tatsache, dass er nach 40 Jahren unermüdlicher Arbeit eine Rente ausgezahlt bekommt, die in etwa dem Gehalt seiner jungen Tochter zu Beginn ihres Arbeitslebens entspricht.

4.5 VERLETZUNG VON ARBEITSRECHTEN

Im folgenden Unterkapitel werden die Ergebnisse der Forschung in Bezug zum indischen Arbeitsrecht gesetzt und Rechtsverletzungen beschrieben. Dabei geht es in erster Linie um die Rechte zur Versammlungsfreiheit, um Sozialversicherung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie

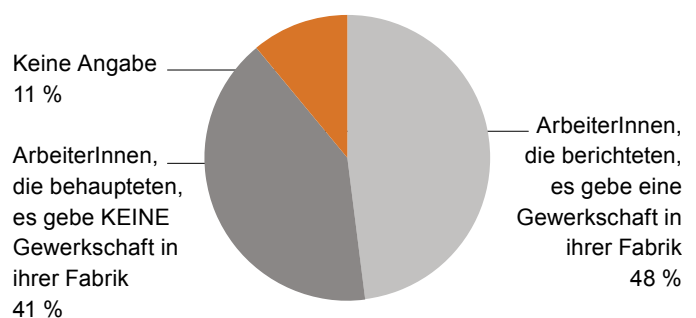
um existenzsichernde Löhne und Arbeitsverträge. Die folgenden Unterkapitel widmen sich den einzelnen Rechten und den Überschreitungen bzw. Verletzungen der Rechte in den Regionen Ambur und Agra. Dabei wird deutlich, dass durch Versäumnisse und strukturellem Versagen der staatlichen und regionalen Behörden sowie der ArbeitgeberInnen, die Grundrechte der ArbeiterInnen nicht ausreichend geschützt sind.

4.5.1 Versammlungsfreiheit

ArbeiterInnen in Ambur

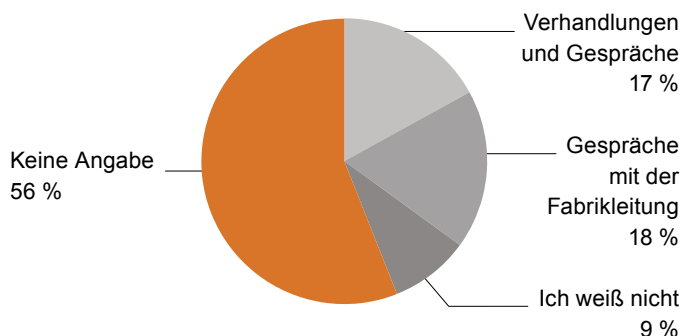
55 der 113 befragten ArbeiterInnen in Ambur waren entweder nicht fähig, die Frage nach Versammlungsfreiheit an ihren Arbeitsplatz zu beantworten, oder sie weigerten sich, zu antworten. Trotzdem waren sich 101 der Befragten über die Bedeutung und die Funktionen einer Gewerkschaft bewusst. 54 Befragte antworteten, dass es funktionierende Gewerkschaften in ihren Fabriken gebe, während 47 Befragte aus sagten, dass es keine aktive Gewerkschaft gebe.

Abb. 17: Gewerkschaften in Fabriken in Ambur



42 der befragten ArbeiterInnen gaben an, dass ihre Gewerkschaft von ArbeiterInnen gegründet wurde, nur vier Befragte behaupteten, dass eine zentrale Gewerkschaft eine Rolle bei der Gründung ihrer Gewerkschaft spiele. Auf die Frage, ob sie glauben, dass ihre KollegInnen für Gewerkschaftsaktivitäten seitens der Fabrikleitung schikaniert werden, gaben 63 ArbeiterInnen keine Antwort, 49 Befragte gaben an, dass es keine Belästigung durch die Fabrikleitung gebe. Streitschlichtung findet vor allem in Form von Verhandlungen und Gesprächen mit der Unternehmensleitung statt (40 Befragte), 63 der befragten ArbeiterInnen wollten diese Frage nicht beantworten.

Abb. 18: Art der Streitschlichtung der Gewerkschaften in Ambur

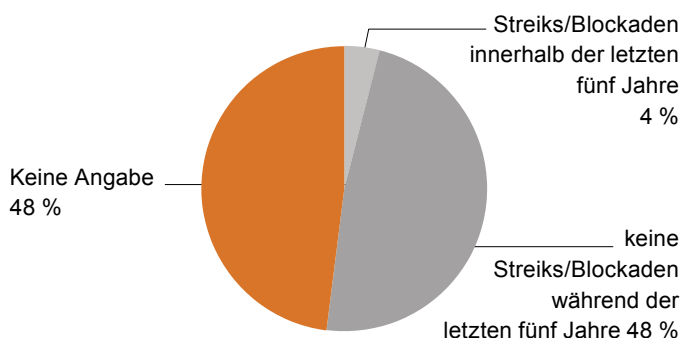


Bei einer anderen Frage gaben 46 befragte ArbeiterInnen an, dass es kein Beschwerdeverfahren gibt. 50 befragte ArbeiterInnen berichteten, dass die Fabrikleitung keine Gewerkschaftstreffen während der Arbeitszeiten erlaubte, nur fünf Befragte sagten aus, dass sie Gewerkschaftstreffen während der Arbeitszeit abhalten könnten.

Drei Befragte glauben, dass es eine Vereinbarung zu Tarifverhandlungen zwischen ihrer Gewerkschaft und der Fabrikleitung gibt, 43 interviewte ArbeiterInnen gehen davon aus, dass es keine solche Vereinbarung gibt.

Laut 54 Befragten gab es innerhalb der letzten fünf Jahren weder einen Streik noch eine Blockade während der Arbeitszeit in ihrer Fabrik, während weitere 54 Befragte nicht auf diese Frage antworteten. Nur fünf Befragte behaupteten, dass es in den letzten fünf Jahren einen Streik oder eine Sperre während der Arbeitszeit gegeben habe.

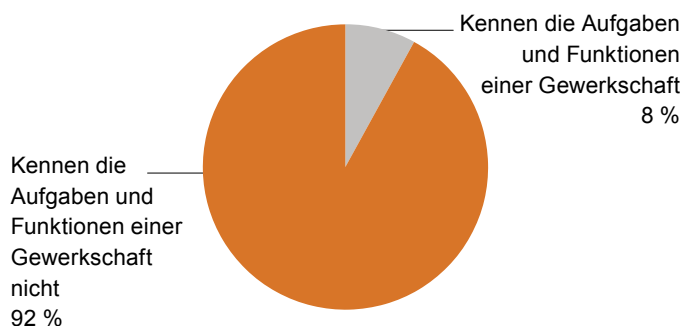
Abb. 19: Streiks und Blockaden in den letzten fünf Jahren in Ambur



ArbeiterInnen in Agra

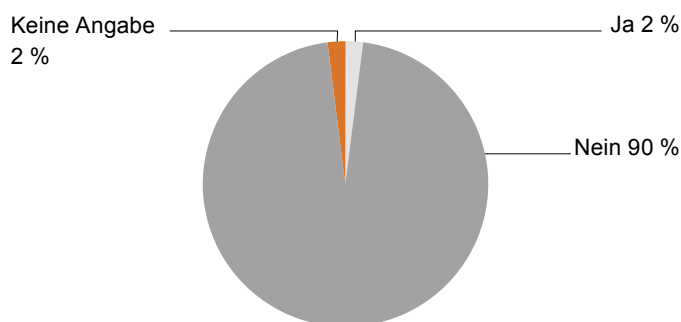
Für die ArbeiterInnen in Agra erscheinen Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen wie fremdartige Konzepte: 110 von 119 Befragten wussten nicht, welche Bedeutung und Funktion Gewerkschaften haben.

Abb. 20: Wissen über die Rolle und Funktionen von Gewerkschaften in Agra



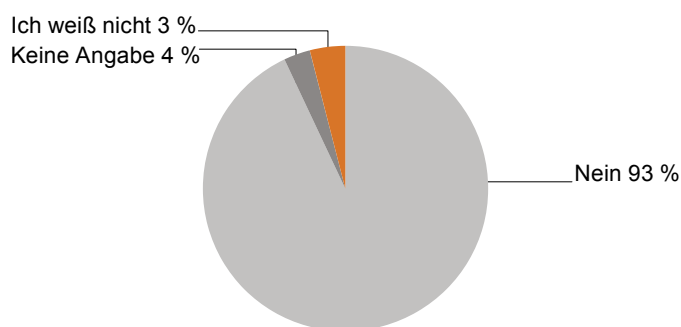
Von daher ist es nicht überraschend, dass 115 Befragte berichteten, dass es keine Gewerkschaften in ihren Fabriken gebe.

Abb. 21: Gewerkschaften in Fabriken in Agra



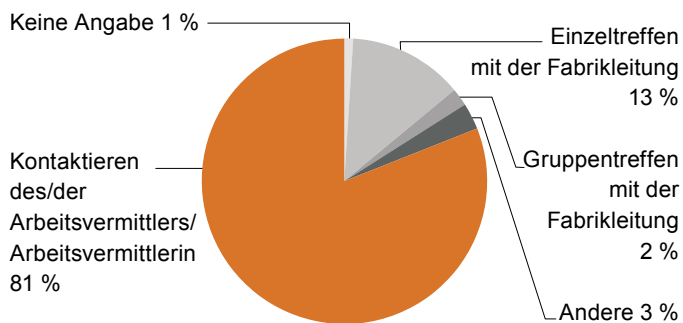
Die ArbeiterInnen haben, als Individuum oder Gruppe, weder über den formellen noch den informellen Weg die Möglichkeit, sich mit Beschwerden an die Fabrikleitung zu wenden.

Abb. 22: Informelle Systeme zur Streitschlichtung in Agra



Nur 17 der 119 Befragten berichteten, dass sie sich jemals und meistens allein mit einer Beschwerde an die Fabrikleitung gewandt haben. 110 der befragten ArbeiterInnen sagten aus, dass es kein informelles Beschwerdesystem gebe. 97 der Befragten sagten, dass sie denjenigen ansprechen, der sie eingestellt habe (contractor).

Abb. 23: Verbreitete Arten der Streitschlichtung in Agra



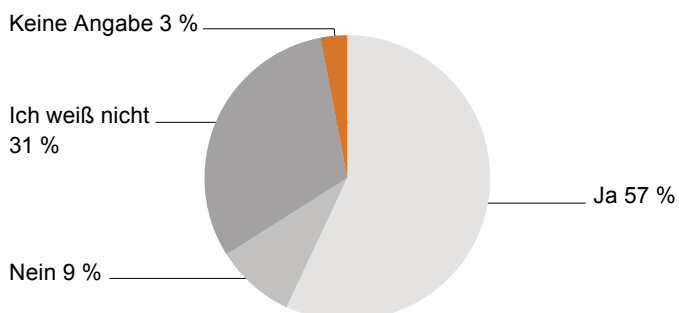
Es war im Rahmen dieser Studie leider nicht möglich, die Wirksamkeit dieser Lösungsweise zu bewerten. Da Gewerkschaften oder informelle ArbeiterInnenzusammenschlüsse nahezu vollständig fehlen, wird das Recht auf Versammlungsfreiheit systematisch untergraben.

4.5.2 Sozialversicherung

Schuhproduktion und Gerbereien in Ambur

Allen befragten ArbeiterInnen waren als EmpfängerInnen von Leistungen der Vorsorgekasse für ArbeiterInnen und entsprechend des Gesetzes für sonstige Leistungen von 1952 registriert. Mit Ausnahme einer Person konnten alle Befragten die Kontonummer ihrer Vorsorgekasse (Provided Fund, PF) angeben und 108 von 113 ArbeiterInnen kannten den Betrag, der von ihren Gehältern für die Vorsorgekasse abgezogen wird. Allerdings glauben nur etwas mehr als die Hälfte, dass die Abzüge wirklich in die Vorsorgekasse eingezahlt werden. Zehn Befragte nehmen an, dass die Abzüge nicht eingezahlt werden und der Rest war sich entweder unsicher oder konnte die Frage nicht beantworten.

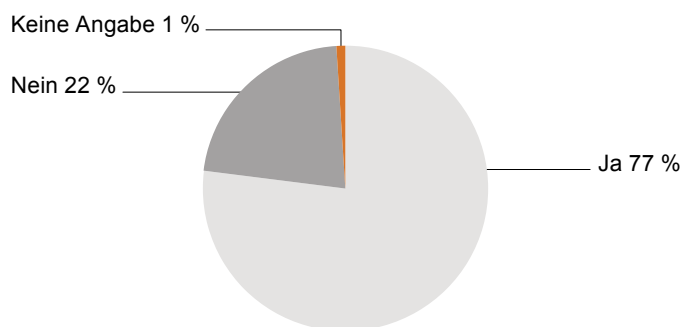
Abb. 23: Beitragszahlung der ArbeitgeberInnen in die Vorsorgekasse in Ambur



Beinahe alle Befragten (111) sind als LeistungsempfängerInnen entsprechend des staatlichen Versicherungsgesetzes für ArbeiterInnen von 1948 registriert, 101 Befragte verfügten über Chipkarten der staatlichen Angestelltenversicherung

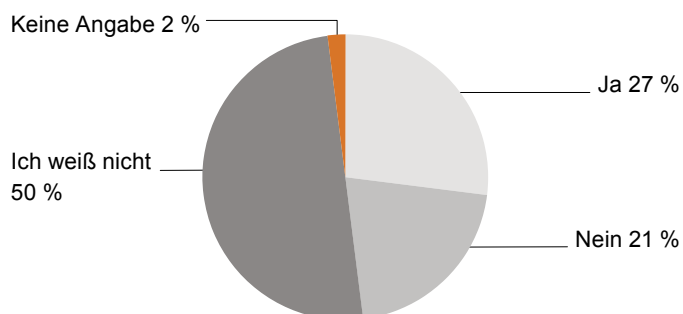
(Employees' State Insurance, ESI) und 102 Befragte kannten den Betrag, der für die ESI-Leistungen von ihrem Gehalt abgezogen wird. 87 Befragte haben bereits ESI-Leistungen in Anspruch genommen.

Abb. 25: Inanspruchnahme der ESI-Leistungen



Ähnlich wie bei der Vorsorgekasse sind sich die ArbeiterInnen auch bei der staatlichen Angestelltenversicherung nicht sicher, ob ihre ArbeitgeberInnen den Beitrag in die Kasse zahlen. Nur 30 befragte ArbeiterInnen glauben, dass ihre ArbeitgeberInnen wirklich einzahlen, während 24 Befragte nicht davon ausgehen.

Abb. 26: Zahlung des ESI-Beitrags der ArbeitgeberInnen in Ambur



Die meisten ArbeiterInnen (105) empfanden es jedoch als schwierig, Zugang zu den Leistungen der ESI zu bekommen.

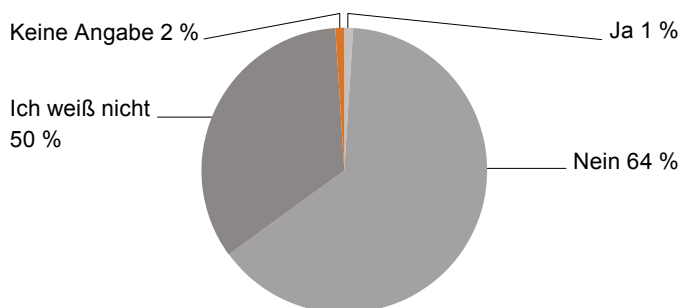
Mit Ausnahme einer Person erhalten alle ArbeiterInnen Zuschläge von ihren Fabriken. Fast alle ArbeiterInnen (106) berichteten, dass sie von ihren Fabriken zusätzliche Vergütungen erhalten.

Schuhproduktion und Gerbereien in Agra

Die Situation in Agra unterscheidet sich stark von der in Ambur. Nur einE BefragteR von insgesamt 119 Befragten antwortete, er/sie sei als Empfänger der Vorsorgekasse für ArbeiterInnen und entsprechend des Gesetzes für sonstige

Leistungen von 1952 registriert. 76 der Befragten waren sich sicher, dass sie nicht registriert waren, die restlichen 41 Befragten konnten oder wollten keine Antwort geben.

Abb. 27: ArbeiterInnen, die als EmpfängerInnen der Vorsorgekasse für ArbeiterInnen und entsprechend des Gesetzes für sonstige Leistungen von 1952 registriert sind



110 befragte ArbeiterInnen wussten nicht, ob ihre ArbeitgeberInnen Abzüge von ihren Gehältern für die Einzahlung in die Vorsorgekasse vornehmen. Diese Information ist insofern relevant, als dass viele ArbeitgeberInnen Abzüge im Namen der PF vornehmen, um die Gehälter zu senken. In diesen Fällen wissen die ArbeiterInnen oft nicht, ob sie überhaupt für die Leistungen der PF registriert sind.

Ein ähnlich erschreckendes Bild bietet sich für die ESI-Leistungen. Nur einer der 199 Befragten gab an, für das ESI entsprechend des Gesetzes für gesetzliche Versicherungen von 1948 registriert zu sein.

Da sich die ArbeiterInnen ihrer Rechte gemäß des Gesetzes von 1948 überhaupt nicht bewusst sind, zeigten sie keinerlei Interesse, sich mit weiteren Fragen bezüglich des ESI auseinanderzusetzen.

Ähnlich verhielt es sich bei den Themen Zuschläge und zusätzliche Vergütungen: Entweder wussten die Befragten nicht Bescheid oder sie erhalten sie nicht.

4.5.3 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Schuhproduktion und Gerbereien in Ambur

Die Schuh- und Lederproduktionsbetriebe in Ambur stellen grundlegende Vorkehrungen für die Sicherstellung der Gesundheit und Sicherheit ihrer ArbeiterInnen zur Verfügung. Fast alle interviewten ArbeiterInnen berichteten, dass sauberes Trinkwasser, ausreichend Toiletten, angemessene Beleuchtung, Ventilatoren im Sommer sowie eine Kantine

verfügbar wären. Nur 68 ArbeiterInnen berichteten allerdings von getrennten Toiletten für Männer und Frauen.

Fast alle Befragten gaben an, dass es in ihren Fabriken Feuerlöscher und Notausgänge gebe. 111 befragte ArbeiterInnen haben Zugang zu Erste-Hilfe-Kästen und 112 Befragte haben Sicherheitsausrüstungen bekommen. 74 interviewte ArbeiterInnen haben Anweisung für den Umgang mit Arbeitsunfällen erhalten und 60 Befragte berichteten, dass sie eine Schulung zu Sicherheitsmaßnahmen besucht haben. Während sich 30 Befragte über die gefährlichen Arbeitsbedingungen beschwerten, hatten 79 ArbeiterInnen nichts zu beanstanden. Obwohl Sicherheits- und Gesundheitsschulungen in Ambur weit verbreitet sind, berichteten 102 ArbeiterInnen, dass es keinen entsprechenden Ausschuss für Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen in ihren Fabriken gebe.

Die meisten Arbeitsunfälle in den Schuhfabriken und Gerbereien werden durch ätzende und chemische Mittel auf der Haut, Verbrennungen und Nadelstiche verursacht. Andere arbeitsbedingte Beschwerden sind Asthma, Kopfschmerzen, Allergien, Hautkrankheiten und Übelkeit.

21 befragte ArbeiterInnen hatten bereits einen Arbeitsunfall. 41 ArbeiterInnen sagten aus, dass die Fabrikleitung im Falle eines Unfalles erste Hilfe leiste und die betroffene Person, falls nötig, ins Krankenhaus bringen ließe.

75 befragte ArbeiterInnen beschrieben, dass entweder die ESI-Versicherung oder die Fabrikleitung für die Behandlungskosten bei arbeitsbedingten Krankheiten oder kleineren Unfällen aufkäme. Bei größeren Unfällen äußerten jedoch fast alle ArbeiterInnen, dass sie selbst für die Behandlung aufkommen müssten.

Zusammenfassend stellen die Fabriken und Gerbereien in Ambur grundlegende Versorgung und finanzielle Unterstützung bei arbeitsbezogener Krankheit und kleinen Arbeitsunfällen zur Verfügung. Bei größeren Unfällen sowie länger anhaltenden Krankheiten sind die ArbeiterInnen jedoch auf sich selbst gestellt.

Schuhproduktion in Agra

Die Ergebnisse der Erhebung in Agra weisen darauf hin, dass die Fabrikleitung so gut wie keine Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit ihrer ArbeiterInnen übernimmt, mit Ausnahme von sehr einfacher Ausstattung.

Fast alle ArbeiterInnen berichteten, dass ihre Fabriken mit angemessenen Toiletten, Licht und Ventilatoren ausgestattet sind. 95 ArbeiterInnen berichteten von getrennten Toiletten für

Männer und Frauen, wohingegen 16 ArbeiterInnen angaben, dass keine Toiletten speziell für Frauen in ihren Fabriken vorhanden seien. 54 ArbeiterInnen können fabrikeigene Kantinen nutzen.

Nicht alle Fabriken verfügen über Notausgänge und Feuerlöscher: Nur 68 ArbeiterInnen gaben an, dass es Notausgänge gebe und nur 63 ArbeiterInnen berichteten von Feuerlöschern.

Fast alle ArbeiterInnen schilderten, dass Asthma die am meisten verbreitete berufsbedingte Krankheit sei. 58 ArbeiterInnen berichteten, dass Verbrennungen und Schnitte weit verbreitet seien und nur zwei ArbeiterInnen hätten jemals einen schwereren Arbeitsunfall erlebt.

Nur 37 der 119 Befragten gaben an, dass es in ihren Fabriken Erste-Hilfe-Kästen gebe, 20 ArbeiterInnen erhielten Schutzausrüstung. Die meisten Befragten (100) gaben an, dass sie nie über Gefahren am Arbeitsplatz aufgeklärt worden seien und dass sich nur sieben ArbeiterInnen jemals über die gefährlichen Arbeitsbedingungen beschwert hätten.

Während 65 ArbeiterInnen sagten, sie würden keine Unterstützung von ihren ArbeitgeberInnen im Falle von arbeitsbedingten Unfällen erhalten, gaben 19 ArbeiterInnen an, dass sie Unterstützung erhalten würden.

Die meisten ArbeiterInnen (88) müssen die Behandlungskosten im Fall von Arbeitsunfällen selbst tragen. 18 ArbeiterInnen berichteten, dass sie im Falle von arbeitsbedingter Krankheit finanzielle Unterstützung von ihren Fabriken bekommen.

96 ArbeiterInnen sagten, dass sie während der Krankenschreibung keinen Lohn erhielten, nur 18 ArbeiterInnen behaupteten, dass sie bezahlt werden würden. 69 ArbeiterInnen gaben an, dass sie bei langen krankheitsbedingten Arbeitsausfällen gefeuert würden, 47 ArbeiterInnen widersprachen dem.

Die Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass die ArbeitgeberInnen sehr nachlässig sind, was ihre Verantwortung bezüglich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sind.

4.5.4 Existenzsichernde Löhne

Asia Floor Wage Alliance

Die Asia Floor Wage Alliance (AFWA) ist eine internationale Allianz von Gewerkschaften und ArbeitsrechtsaktivistInnen,

die existenzsichernde Löhne in der Produktion von Kleidung fordern. Die Definition von existenzsichernden Löhnen der AFWA besagt, dass die Berechnung Unterstützung für alle Familienmitglieder, grundlegende Ernährungsbedürfnisse und weitere Grundbedürfnisse, wie Wohnen, Gesundheit, Bildung und Ersparnisse berücksichtigt. Die Berechnungen der ASWA setzen sich aus folgenden Überlegungen zusammen (AFWA 2016):

- EinE ArbeiterIn muss sich selbst sowie zwei weitere Konsumeinheiten versorgen können (eine Konsumeinheit entspricht einer erwachsenen Person oder zwei Kindern).
- EinE ErwachseneR benötigt 3.000 Kalorien am Tag, um körperlich anspruchsvolle Arbeit in guter Gesundheit ausführen zu können.
- In Asien entsprechen die Ausgaben für Lebensmittel ca. der Hälfte der Ausgaben eines/einer ArbeiterIn.

Ausgehend von diesen Annahmen wird der asiatische Basis-Existenzlohn (Asia Floor Wage, AFW) in Kaufkraftparitäten (PPP\$) berechnet. Diese fiktive Währung der Weltbank basiert auf dem Konsum von Waren und Dienstleistungen und erlaubt es, den Lebensstandard zwischen Ländern unabhängig von ihren nationalen Währungen zu vergleichen. Die AFWA führt regelmäßige Food Basket Studien durch, damit die Angaben jährlich auf dem neusten Stand sind (AFWA 2016). Entsprechend den Berechnungen von AFWA muss einE ArbeiterIn in Indien 18.727 Rupien im Monat verdienen, um einen existenzsichernden Lohn zu erhalten.

Der gesetzliche Mindestlohn liegt weit unter den von der AFWA berechneten Summen.

So betrug 2015 der gesetzliche Mindestlohn für Agra 271,43 Rupien pro Tag für wenig ausgebildete ArbeiterInnen (semi-skilled) im Leder- und Leder verarbeitenden Sektor. Bei einer 6-Tage-Arbeitswoche entspricht dies einem Monatslohn von 6.514,32 Rupien.

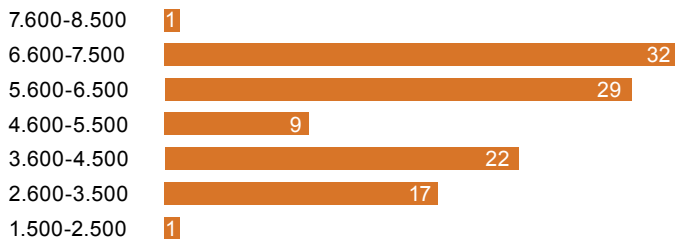
Für Ambur betrug der gesetzliche Mindestlohn in dem Sektor für wenig ausgebildete ArbeiterInnen im Leder- und Leder verarbeitenden Sektor 121,91 Rupien pro Tag, was bei einer 6-Tage-Woche einem Monatslohn von 2.925,84 Rupien entspricht.

Die meisten der Befragten gaben zwar an, mehr als den gesetzlichen Mindestlohn zu verdienen, dies hängt jedoch damit zusammen, dass die meisten mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten.

Schuhproduktion und Gerbereien in Ambur

Obwohl die Arbeitsbedingungen in Ambur im Vergleich zu Agra relativ gut sind, erhalten die ArbeiterInnen in Ambur sehr geringe Löhne. Die vorliegende Studie deckt auf, dass die meisten ArbeiterInnen in Ambur nicht einmal die Hälfte des existenzsichernden Lohns erhalten. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung des monatlichen Einkommens unserer InterviewpartnerInnen.

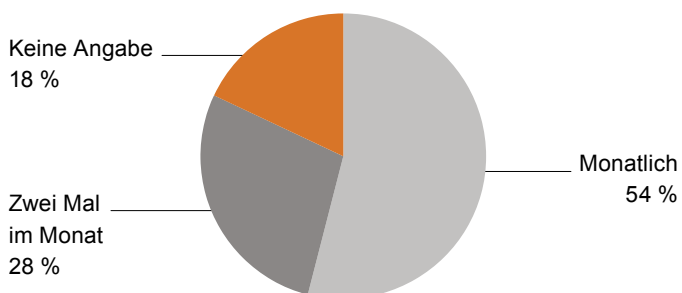
Abb. 28: Durchschnittliches monatliches Einkommen in Ambur (in Rupien pro Monat)



Verteilung der Stichproben innerhalb der verschiedenen Einkommensgruppen (y-Achse: Einkommen in Rupien/Monat; x-Achse: Anzahl der befragten ArbeiterInnen)

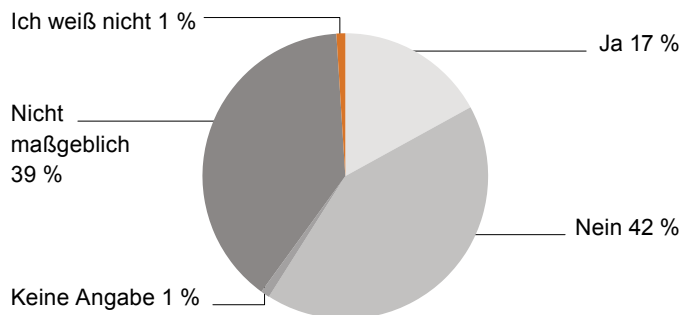
95 der 113 interviewten ArbeiterInnen erhalten Gehaltsnachweise und 61 ArbeiterInnen bekommen ihre Löhne monatlich ausgezahlt, wohingegen 32 ArbeiterInnen ihr Gehalt alle zwei Wochen erhalten.

Abb. 29: Häufigkeit der Lohnauszahlungen in Ambur



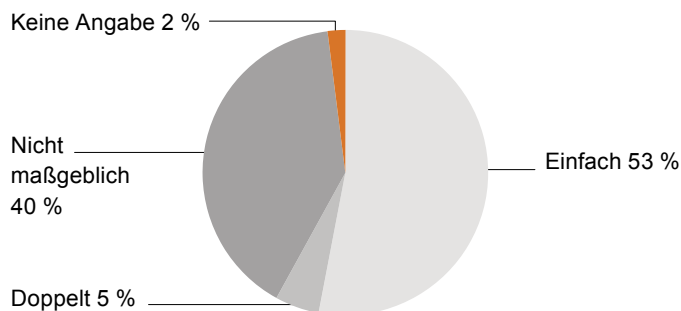
Nur 19 ArbeiterInnen erhalten für Überstunden einen Lohnaufschlag.

Abb. 30: Zahlungen für Überstunden in Ambur



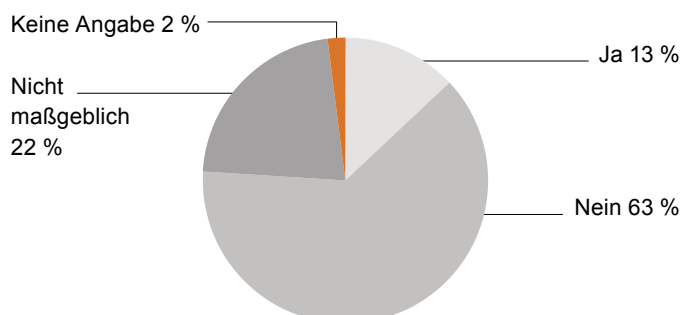
Sechs befragte ArbeiterInnen gaben an, dass der Überstundenlohn dem Doppelten ihres normalen Lohns entspricht, 60 ArbeiterInnen sagten aus, der Überstundenlohn unterscheide sich nicht vom normalen Lohn.

Abb. 31: Bezahlung der Überstunden in Ambur



71 ArbeiterInnen gaben an, dass es keine geschlechterspezifische Diskriminierung bei Gehältern gebe. Nur 15 der Befragten sagten, dass Frauen für gleiche Arbeit weniger verdienen als Männer.

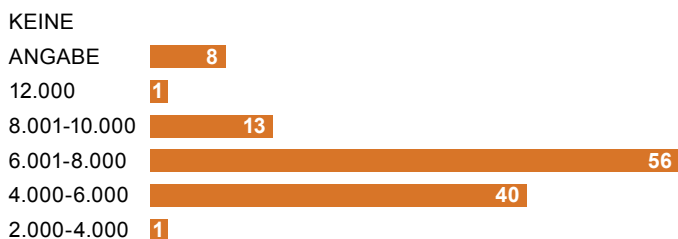
Abb. 32: Frauen verdienen weniger Lohn als Männer für gleiche Arbeit in Ambur



Schuhproduktion in Agra

Die ArbeiterInnen in Agra erhalten Löhne, die weit unter dem existenzsichernden Niveau sind. Allerdings sind ihre Löhne etwas höher als die der ArbeiterInnen in Ambur.

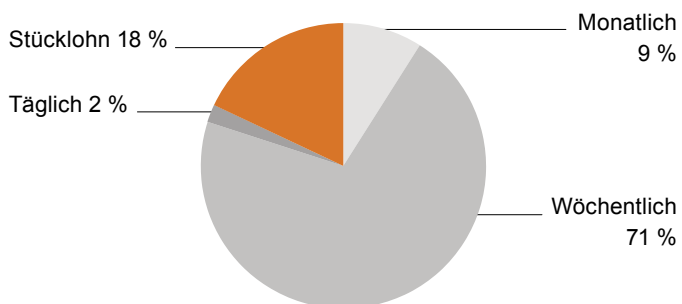
Abb. 33: Durchschnittliches Einkommen in Agra (in Rupien pro Monat)



Verteilung der Stichproben innerhalb der verschiedenen Einkommensgruppen (y-Achse: Einkommen in Rupien/Monat; x-Achse: Anzahl der befragten ArbeiterInnen)

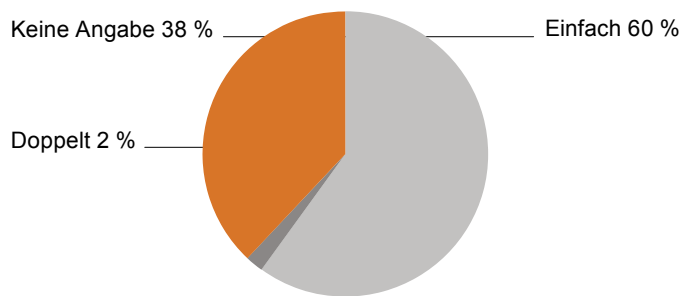
Nur drei der 119 interviewten ArbeiterInnen erhalten Zahlscheine und 84 ArbeiterInnen bekommen ihre Löhne wöchentlich ausgezahlt, wohingegen elf ArbeiterInnen ihr Gehalt monatlich erhalten.

Abb. 34: Häufigkeit der Lohnzahlungen in Agra



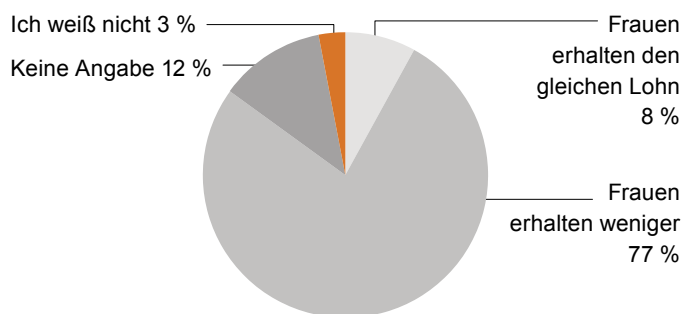
71 ArbeiterInnen berichteten, dass der Lohn für Überstunden dem normalen Lohn entspricht, nur zwei ArbeiterInnen erhalten für Überstunden den doppelten Lohn.

Abb. 35: Vergütung der Überstunden in Agra



Geschlechterspezifische Diskriminierung bei Löhnen ist in Agra sehr hoch: 92 der 119 interviewten ArbeiterInnen glauben, dass Frauen weniger als Männer für gleiche Arbeit verdienen.

Abb. 36: Frauen verdienen weniger als Männer für gleiche Arbeit in Agra



4.5.5 Arbeitsverträge

Schuhproduktion und Gerbereien in Ambur

109 der 113 befragten ArbeiterInnen in Ambur waren festangestellt während zwei ArbeiterInnen als TagelöhnerInnen arbeiteten. Nur vier ArbeiterInnen verfügten über Einstellungsschreiben, 101 ArbeiterInnen haben nie nach Einstellungsschreiben gefragt. 106 ArbeiterInnen verfügen jedoch über Firmenausweise, wovon 104 von der Fabrikleitung unterzeichnet waren.

Schuhproduktion in Agra

In Agra hat fast keinE ArbeiterIn ein Einstellungsschreiben oder einen Firmenausweis erhalten, die ArbeiterInnen haben diese Dokumente auch nie eingefordert.

5. FAZIT

Die Ergebnisse der Analyse zeigen, dass es in der indischen Leder- und Schuhindustrie zu gravierenden Arbeitsrechtsverletzungen kommt, die durch diskriminierende soziale Strukturen verschärft werden. Die ArbeiterInnen in Ambur scheinen unseren Ergebnissen zufolge besseren Zugang zu sozialer Sicherung zu haben als die ArbeiterInnen aus Agra. Im Kontext der Reformen des Arbeitsrechts, die die hohe Flexibilität der Arbeitskräfte in den Vordergrund stellen, wird es für ArbeiterInnen immer schwieriger, sich selbst als TrägerInnen von Menschenrechten zu betrachten. Dies wird besonders im Fall von Agra deutlich. Nachdem in den vorangegangenen Kapiteln Zahlen und Fakten zu den Arbeitsrechtsverletzungen gegeben wurden, kommen die ArbeiterInnen im abschließenden Kapitel selbst zu Wort.²⁸

„In der Zuschnitt-Abteilung müssen wir den ganzen Tag lang stehen, deshalb sind wir sehr anfällig für Arthrose und andere Gelenkkrankheiten. [...] Insbesondere Frauen leiden stärker an gesundheitlichen Problemen. Wir arbeiten mit bearbeitetem Leder. Vom Geruch des Leders und des Klebstoffes [...] wird uns manchmal übel... dann haben wir keinen Appetit und wollen sofort schlafen, sobald wir zuhause sind.“ (Kamakshi, eine 38-jährige Arbeiterin aus einer Schuhfabrik in Ambur, 22 Jahre Arbeitserfahrung)

Die Arbeit in der indischen Leder- und Schuhindustrie ist körperlich sehr anstrengend. Viele ArbeiterInnen leiden an langfristigen berufsbedingten Erkrankungen und haben nicht genügend Einkommen oder Rente, um sich eine Behandlung zu leisten.

Manikkyam, ehemaliger Anführer einer Gewerkschaft und Arbeiter in einer Gerberei in Ambur zeigte während des Interviews Tumore, die auf seinem Körper verstreut waren. Laut seines Arztes sind diese Tumore durch den ständigen Kontakt zu Chemikalien in den Gerbereien entstanden. Seine Rente reicht nicht aus, um zu testen, ob sie bösartig sind und die Gerberei, für die er sein Leben lang gearbeitet hat, übernimmt keinerlei Verantwortung für die Erkrankungen. Das Management der Gerberei zieht sich darauf zurück, dass Manikkyam Zugang zur medizinischen Versorgung der ESI habe. Diese Grundversorgung reicht jedoch nicht aus, um die Tumore zu untersuchen, geschweige denn zu heilen.

Immerhin hat Manikkyam Zugang zu den Leistungen der ESI. In Agra hingegen war nur eine Person der insgesamt 119 interviewten ArbeiterInnen bei der ESI registriert. Dort ist es gängige Praxis, dass ArbeiterInnen selbst für ihre

medizinische Behandlung aufkommen müssen, selbst wenn sie gefährlichen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind.

Die ArbeitgeberInnen in Ambur scheinen sich diesbezüglich von jeglicher Verantwortung freisprechen zu können, da sie aktiv in der Vorbeugung von Arbeitsunfällen sind, indem sie ihren ArbeiterInnen Sicherheitsausrüstung zur Verfügung stellen. Ein Arbeiter aus einer Schuhfabrik, die für ein Unternehmen in Italien produziert, berichtete allerdings:

„Ja, sie geben uns Handschuhe und all sowas, aber wir nutzen sie nicht. Die Handschuhe sind aus Gummi und schwer, dadurch arbeiten wir langsamer. Und wenn man Handschuhe trägt, ist man unvorsichtiger, und das Risiko, dass die Hand in die Nähmaschine kommt, ist größer.“ (Anand, ein 38-jähriger Arbeiter aus einer Schuhfabrik in Ambur)

Die Schutzkleidung – insbesondere wegen ihrer schlechten Qualität – behindert die ArbeiterInnen dabei, die hohen täglichen Produktionsziele zu erreichen. Die hohe Produktivität ist gleichzeitig ein kritischer Punkt beim Thema Mindestlöhne: In Agra führt dieser Produktionsdruck dazu, dass die ArbeiterInnen sehr lange arbeiten, ohne sich um ihre Gesundheit oder sonstigen Rechte zu sorgen, um im Stückzahl-Lohnsystem das Maximum zu erhalten.

In Agra hat es in der Schuh- und Lederindustrie nie eine aktive Gewerkschaftsbewegung gegeben. Die ArbeiterInnen in Ambur hingegen können auf eine lange Geschichte von starken Gewerkschaften zurückschauen und befinden sich nun am Scheideweg für die zukünftige Entwicklung der hart erkämpften ArbeiterInnenrechte.

Wie Damodaran und Mansingh (2008) beschreiben, ist die Arbeitsplatzsicherheit in der exportorientierten Schuh- und Lederindustrie höchst vulnibel gegenüber den Schwankungen der internationalen Märkte. Im Falle eines Rückgangs der Nachfrage kann auch der inländische Markt keine Alternative für die Zuliefererbetriebe bieten, da er bereits von Billigprodukten insbesondere aus China überschwemmt ist.

Wenn es zu Rechtsverletzungen kommt, versuchen die ArbeiterInnen, die Probleme intern direkt mit den ArbeitgeberInnen zu lösen, anstatt sie nach außen zu tragen. Die kompromissbereite Haltung der ArbeiterInnen gegenüber Tarifverhandlungen könnte erklären, warum die ehemals starke Gewerkschaftsbewegung in Ambur zunehmend schwächer wird.

28: Transkripte der Interviews sind bei Society for Labour and Development (www.sldindia.net) verfügbar.

„Die ‚inneren‘ Gewerkschaften [inside unions - fabrikinterne Gewerkschaften] werden von den ArbeiterInnen der jeweiligen Fabriken gegründet und ihre Hauptanliegen beziehen sich auf die Arbeitsbedingungen in diesen Fabriken. Die ‚äußeren‘ Gewerkschaften [outside unions - fabrikübergreifende, große Gewerkschaften] werden jedoch von anderen Leuten ins Leben gerufen; es muss mindestens sieben gesetzliche Mitglieder geben und wenn du unter ihrem Banner läufst, musst du registriert sein. Auch wenn es Wahlen gibt, bleiben die sieben gesetzlichen Mitglieder die Gründungsmitglieder. Diese Arten von Gewerkschaften wie AITUC, CITU, Anna und PMK, beschäftigen sich mit vielen anderen Dingen, sie sind weder für die ArbeiterInnen noch für die Fabriken gut. Die ‚inneren‘ Gewerkschaften hingegen sind wie Familien, wenn wir Probleme mit der Fabrikleitung haben, dann können wir das unter uns regeln.“ (Balram, ein Arbeiter aus einer Gerberei in Ambur mit 26 Jahren Berufserfahrung. Er antwortet auf die Frage, warum er nicht so gerne mit ‚äußeren‘ Gewerkschaften arbeitet.)

So bedauerlich dies sein mag, ist die Lage der Arbeitsrechte in Ambur trotzdem deutlich besser als in Agra. Fast keineR der befragten ArbeiterInnen aus Agra ist sich seiner/ihrer Rechte bewusst. Die meisten befragten ArbeiterInnen wussten wenig bis nichts über die Bedeutung und die Funktion von Gewerkschaften. Dies erklärt unter anderem, warum die Arbeitsbedingungen in Agra so schlecht sind.

Vor dem Hintergrund der systematischen Verletzung von Arbeitsrechten in der gesamten Schuh- und Lederindustrie sowie dem Rückgang von Gewerkschaften wünschen sich viele der ArbeiterInnen andere Arbeitsstellen. In Agra ist dieses Bestreben jedoch stark durch die Vorherrschaft der Schuh- und Lederindustrie sowie durch das traditionelle Kastensystem eingeschränkt. Seit dem 19. Jahrhundert machen Jatavs (SC) sowie Muslime den Großteil der in der Schuhproduktion tätigen ArbeiterInnen aus. Die Umstellung auf einen neuen Beruf würde nicht nur erfordern, neue Fähigkeiten zu erlernen, sondern darüber hinaus mit starren und repressiven sozio-kulturellen Grenzen zu brechen. Die vorliegende Studie konnte einen solchen Wandel nicht feststellen. In Ambur wurde ein Teil des landwirtschaftlich nutzbaren Landes durch die Verschmutzungen der Lederindustrie unfruchtbar. Die ArbeiterInnen, die sich ein besseres Leben wünschen, versuchen, sich fortzubilden um andere, besser bezahlte Berufe ausüben zu können. Bislang scheinen sie dafür allerdings nach wie vor auf finanzielle Mittel aus dem Ledersektor angewiesen zu sein, wie unser Interviewpartner Anand aus Ambur beschreibt:

„Unter uns gibt es ArbeiterInnen, die StudentInnen sind. Wir kennen drei, die zur Universität gehen und gleichzeitig hier arbeiten. Sie haben nicht genug Geld für das Studium, was machen sie also? Sie müssen hier arbeiten, um Geld zu verdienen und ihre Träume zu erfüllen. Hier gibt es ebenfalls eineN LehrerIn und eineN KrankenpflegerIn, die die gleiche Arbeit wie wir verrichten.“

Die ArbeiterInnen sind davon abhängig, dass die Regierungsbehörden sich für die Einhaltung der Arbeitsrechte einsetzen, so wie sie in der Verfassung und dem indischen Recht niedergeschrieben sind. Auch wenn die großflächigen Reformen des Arbeitsrechts erst noch von der Zentralregierung de jure umgesetzt werden müssen, ist bereits heute durch verhältnismäßig geringfügige Maßnahmen eine de facto Liberalisierung zu beobachten, von der viele ArbeiterInnen betroffen sind. So beschrieb Kamakshi ihre Erfahrungen mit Arbeitsinspektionen in ihrer Fabrik:

„... aber wenn die Beamten aus dem Arbeitsamt bei uns auftauchen, dann haben wir das Gefühl, dass es eine Verbindung zwischen der Verwaltung und den Beamten gibt. Sie tauchen einfach ab und zu auf [...]: für uns ArbeiterInnen gibt es keine Möglichkeit, Beschwerden an die Mitarbeiter der Arbeitsbehörde zu richten.“

Eine logische Folge dieser Bedingungen wird exemplarisch am Fall von Manikkyam deutlich. Während er sein Leben lang für die kollektiven Rechte der ArbeiterInnen in der Lederindustrie in Tamil Nadu gekämpft hat, muss er sich nun über die Höhe seiner Rente wundern:

„Nach 40 Jahren Arbeit für diese Fabrik erhalte ich weniger Rente, als meine viertgeborene Tochter zu Beginn ihres Arbeitslebens verdient.“

Die ArbeiterInnen in Indiens Schuh- und Lederindustrie sind internationalen Marktschwankungen sowie den Auswirkungen einer zunehmenden Liberalisierung ausgesetzt. Diese geht einher mit einer (de jure vorgeschlagenen und de facto bereits implementierten) schrittweisen Aufweichung ihrer Rechte, einem Rückgang von Gewerkschaftsaktivitäten und fehlenden Beschäftigungsalternativen. Internationale Markenunternehmen, die von indischen Zulieferfirmen produzieren lassen, müssen dringend Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass sie ihre Profite nicht weiterhin auf Kosten derer Menschen erzielen, die am unteren Ende der Wertschöpfungskette stehen.

6. EMPFEHLUNGEN

6.1 EMPFEHLUNGEN AN DIE INDISCHE SCHUH- UND LEDERINDUSTRIE SOWIE FÜR INTERNATIONALE UNTERNEHMEN

1. Die Einstellung und Vermittlung von ArbeiterInnen sollte gesetzlichen Verpflichtungen entsprechen.
 - a. Die illegale Praktik, LeiharbeiterInnen und TagelöhnerInnen für mehrjährige Arbeit in den Fabriken einzusetzen, sollte sofort beendet werden.
 - b. Die diskriminierende Einstellungspraktik von Frauen muss gestoppt werden. Frauen sollten Positionen entsprechend ihrer Fähigkeiten bekleiden.
 - c. Alle ArbeiterInnen sollten Einstellungsschreiben erhalten.
2. Alle ArbeiterInnen sollten existenzsichernde Löhne erhalten. Markenunternehmen müssen Preise zahlen, die eine Tarifierhöhung auf 60 % des durchschnittlichen regionalen Lohnniveaus ermöglichen. Lohndiebstahl muss beendet werden, Lohnzahlungen sollten transparent sein und den nationalen und staatlichen gesetzlichen Vorschriften entsprechen.
 - a. TagelöhnerInnen sollten einen Status als reguläre ArbeiterInnen enthalten. Der Status als „TagelöhnerInnen“ ist eine Fehlklassierung, denn die ArbeiterInnen üben reguläre Arbeit aus. Durch diese Praktik werden ArbeiterInnen ausgebeutet und es werden ihnen Zuschläge verweigert.
 - a. Stückzahllohne sollten abgeschafft werden. Markenunternehmen sollten Geschäftsbeziehungen so gestalten, dass Zulieferbetriebe nicht mehr dazu verleitet werden, Stücklohn zu zahlen. In Zusammenarbeit mit Zulieferbetrieben und VertreterInnen von ArbeiterInnen müssen Berechnungen durchgeführt und Langzeitpläne erarbeitet werden, um Stücklöhne abzuschaffen und existenzsichernde Löhne zu zahlen.
 - b. Gehaltszettel sollten allen ArbeiterInnen korrekt ausgehändigt werden.
 - c. Überstunden sollten freiwillig sein und die Löhne für Überstunden sollten das Doppelte des normalen Stundenlohnes betragen.
 - d. Frauen sollten für gleiche Arbeit den gleichen Lohn wie Männer erhalten.
3. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz muss aktiv von der Unternehmensleitung für alle ArbeiterInnen sichergestellt werden.
 - a. ArbeiterInnen müssen sorgfältig geschult werden, damit sie mit gefährlichen Chemikalien mit angemessener Sicherheitsausrüstung umgehen.
 - b. Gesundheitsprobleme aufgrund von gefährdenden Arbeitsschritten sollten aktiv von der Unternehmensleitung beobachtet werden, damit angemessene Schutzvorrichtungen installiert werden können. Die Unternehmensleitung muss für betroffene ArbeiterInnen Verantwortung übernehmen.
 - c. Gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen sind zu vermeiden. Dies sollte durch funktionierende Belüftung, Hygiene, sanitäre Anlagen, Erste-Hilfe-Versorgung, angemessene Abfallwirtschaft, gesetzlich festgeschriebene Arbeitszeiten etc. zugesichert werden.
 - d. In allen Unternehmen sollten demokratisch gewählte, funktionierende und rechenschaftspflichtige Komitees gegen sexuelle Belästigung, wie vom indischen Gesetz angeordnet, eingeführt werden.
4. Angemessene soziale Sicherungssysteme sollten entsprechend der geltenden Rechtslage für alle ArbeiterInnen eingeführt werden.
 - a. Vorsorgekassen und staatliche ArbeitnehmerInnenversicherung müssen für alle ArbeiterInnen zur Verfügung gestellt werden.
 - b. Korrekte Gehaltsabrechnungen sollten allen ArbeiterInnen ausgestellt werden und auflisten, welche Abzüge für welche Sozialleistungen gemacht werden.
 - c. Informations- und Kommunikationstechnologien sollten effektiv genutzt werden, um Transparenz über und Zugang zu den Leistungen der Sozialversicherungen zu verschaffen.
 - d. Mutterschaftsgeld sollte entsprechend des Gesetzes ausgezahlt werden.
5. Versammlungsfreiheit, wie sie in der indischen Verfassung garantiert wird, sollte von der Industrie unbedingt gefördert und geschützt werden.
 - a. ArbeiterInnen sollte es erlaubt sein, sich ohne Angst für die Durchsetzung ihrer Rechte zu organisieren.
 - b. Schlichtungsverfahrensmechanismen sollten auf der Ebene der Fabriken funktionieren, damit die Bedürfnisse der ArbeiterInnen angesprochen werden können.
 - c. Tarifverhandlungen mit demokratischen Gewerkschaften und Gruppen von ArbeiterInnen sollten als Praxis für Entscheidungsprozesse innerhalb der Fabriken übernommen werden.



- d. Gewerkschaftsfeindliche Aktivitäten müssen genau-estens untersucht und abgeschafft werden.
- e. Frauen sollten in allen Komitees genauso wie Männer vertreten sein, damit sie Arbeiterinnen vertreten und an Tarifverhandlungen teilnehmen können.

6.2 EMPFEHLUNGEN AN DIE INDISCHE REGIERUNG

1. Die institutionellen Systeme für die Anwendung von Arbeitsgesetzen in der Leder- und Schuhindustrie können durch folgende Maßnahmen gestärkt werden:
 - a. Arbeitsrechte sollten unter ArbeiterInnen, ArbeitgeberInnen, durchführenden Behörden, KonsumentInnen und InvestorInnen bekannter gemacht werden.
 - b. Es sollte ausreichend Personal im Arbeitsministerium angestellt werden, damit regelmäßige Inspektionen, Überwachungen und Einhaltung der Unternehmen sichergestellt werden kann.
 - c. Es sollten unentgeltliche rechtliche Leistungen für geringbezahlte ArbeiterInnen zur Verfügung gestellt werden, damit Ausgrenzung vom Zugang zu Rechtsmitteln verhindert wird
2. Die für die Einführung von Umweltvorschriften zuständigen Ministerien und Institutionen, sollten Entschädigungsmechanismen für die negativen Auswirkungen von industrieller Verschmutzung auf die Lebensgrundlage von Gemeinschaften einführen.
3. Geschlechterspezifischer Diskriminierung bei Löhnen sollte vorgebeugt werden und die Fähigkeiten von weiblichen Arbeiterinnen sollten anerkannt werden.
4. Aktive Politikanreize und finanzielle Unterstützung, wie sie in Form von Subventionen industriellen Verbänden zur Verfügung gestellt werden, sollten auf Gewerkschaften ausgeweitet werden, in Anerkennung ihres Rechts zur Versammlungsfreiheit.
5. Mindestlöhne sollten angehoben werden, sodass angemessene Arbeit allen ArbeiterInnen garantiert werden kann. Als ein erster Schritt sollte der Mindestlohn auf mindestens 60% des regionalen Durchschnittslohnes festgesetzt werden.
6. Die ILO-Arbeitsnormen C001, C087, C098, C131, C138, C155 und C182 sollten ratifiziert werden.

6.3 EMPFEHLUNGEN AN EU-MITGLIEDSTAATEN

1. EU-Mitgliedstaaten sollten die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte umsetzen.
2. EU-Mitgliedstaaten sollten nationale Aktionspläne aufstellen, die den Staat und Unternehmen zum Schutz von Menschenrechten verpflichten.
3. EU-Mitgliedstaaten sollten ihre nationalen OECD Kontaktstellen für multinationale Unternehmen reformieren, um menschenrechtlichen Standards zu genügen.
4. EU-Mitgliedstaaten sollten gut funktionierende Beschwerde- und Klageverfahren für Opfer von Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen schaffen oder ausbauen.
5. EU-Mitgliedstaaten sollten rechtliche Rahmenbedingungen schaffen, um strafbares Verhalten im Unternehmensbereich sowie Vergehen gegen das Unternehmensstrafrecht für multinationale Konzerne zu ahnden.
6. EU-Mitgliedstaaten sollten die Initiative bei der Schaffung von Multistakeholder-Initiativen für Schuh- und Lederproduktion ergreifen.

7. LITERATURVERZEICHNIS

- AFWA (2016): Calculating a living wage, o.p. URL: <http://asia.floorwage.org/calculating-a-living-wage> (letzter Abruf: 13.7.2016)
- AIR (1981): Francis Coralie v. Union Territory of Delhi AIR 1981 SC 746, 753.
- AIR (1986): Olga Tellis v. Bombay Municipal Corp, AIR 1986 SC 180, o.p.
- AIR (1991): DTC Corp v. DTC Mazdoor Congress AIR 1991 SC 101, o.p.
- APICAPPS (2015): World Footwear: 2015 Yearbook, 68.
- APICCAPS (2016): World Footwear: 2016 Yearbook, 4, 6, 21, 23, 25, 27, 29, 31, 70.
- Austin, G. (1966): The Indian Constitution: Cornerstone of a Nation. Oxford: Clarendon Press, o.p.
- Bhattacharjee, S. S. (2016): Examining India's Labour Law Changes: Principles of Rights, Inclusion and Employment Security.
- CEMCOT (n.d): Project Location, n.p. URL: <http://www.cemcot.com/pitec.html> (letzter Abruf: 12.7.2016)
- CLE (2015): Industry at a Glance. Leather India, o.p. URL: <http://leatherindia.org/industry-at-a-glance/> (letzter Abruf: 12.7.2016)
- Damodaran, S., and P. Mansingh (2008): Leather Industry in India (Working Paper). New Delhi: Centre for Education and Communication, 1-75. URL: <http://www.cec-india.org/libpdf/1437550410LeatherIndustryinIndia.pdf> (letzter Abruf: 13.7. 2016)
- Down to Earth (2001): Ganga's burden of pollutants from Kanpur to Varanasi, o.p. URL: <http://www.downtoearth.org.in/blog/gangas-burden-of-pollutants-from-kanpur-to-varanasi-45382> (letzter Abruf: 13.7.2016)
- FAO (1996): Management of Waste from Animal Product Processing, o.p. URL: <http://www.fao.org/WAIRDOCS/LEAD/X6114E/x6114e05.htm> (letzter Abruf: 13.7.2016)
- Gopalakrishna, P. V. (2011): A Roadmap for the Indian Footwear Industry. India Leather Summit 2011. Council for Leather Exports, o.p. URL: <http://www.indianshoefederation.in/downloads/CLE.ppt> (letzter Abruf: 13.7.2016)
- Government of India. Department of Commerce (2015): Annual Report 2014 - 2015. New Delhi: Ministry of Commerce and Industry, o.p.
- Government of India. Department of Industrial Policy and Promotion (2014): Compendium of Plan Schemes of DIPP, n.p. URL: http://dipp.nic.in/English/publications/compendium_Plan-Scheme.pdf (letzter Abruf: 13.7.2016)
- Hashim, S. R. (2010): SME Clusters in India: Identifying Areas of Intervention for Inclusive Growth. New Delhi: Planning Commission, Government of India, S. 74-91. URL: http://planningcommission.nic.in/reports/sereport/ser/ser_sme1910.pdf (letzter Abruf: 13.7.2016)
- IBEF (2014): Leather Industry in India, o.p. URL: <http://www.ibef.org/pages/36601> (letzter Abruf: 13.7.2016)
- IL&SF Ecosmart Limited (2010): Technical EIA Guidance Manual for Leather/Skin/Hide Processing Industry. Hyderabad: Govt. of India. Ministry of Environment and Forests, n.p.
- KPMG (n.d.): Human Resource and Skill Requirements in the Leather and Leather Goods Sector (2013 - 2017, 2017 - 2022), o.p. URL: <http://www.nsdcindia.org/sites/default/files/files/Leather-and-Leather-Goods.pdf> (letzter Abruf: 13.7.2016)
- Maity, S. (2013): India's Leather and Manufactures Export. Managing Global Transitions, Fall: 261-281.
- Masciana, P. (2015): World Statistical Compendium for Raw Hides and Skins, Leather and Leather Footwear 1998 - 2014. Rome: FAO, S. 1-122. URL: <http://www.fao.org/3/a-i4651e.pdf> (letzter Abruf: 13.7.2016)
- ONICRA (2014): Emerging Trends. Indian Leather Industry, o.p. URL: <http://www.onicra.com/images/pdf/Publications/Leather-industry-report-Transparent.pdf> (letzter Abruf 12.7.2016)
- Papola, T.S., and J. Pais (2007): Debate on Labour Market Reforms in India: A Case of Misplaced Focus. Indian J. of Labour Economics, Vol. 50 (2), S. 185. URL: <http://www.isleijle.org/ijle/IssuePdf/c6a90f3e-4a80-4cdf-bffa-dd0c2755e601.pdf> (letzter Abruf: 13.7.2016)
- Porter, M. (2003): The Economic Performance of Regions. Regional Studies, S. 545-546.
- Pratap, S. (2014): The Political Economy of Labour Law Reforms in India, Part I. Centre for Workers Education, Delhi, o.p. URL: <http://sanhati.com/wp-content/uploads/2014/12/ThePoliticalEconomyofLabourLawReformsinIndia.docx.pdf> (letzter Abruf: 13.7.2016)



Roger Industries Ltd. (2015): Roger Exports, o.p. URL: <http://www.rogerexports.com/market.html> (letzter Abruf: 25.5.2016)

Roy, C. (2012): A Study on Environmental Compliance of Indian Leather Industry & its Far-reaching Impact on Leather Exports. Department of Economics, Kaliyaganj, 8-11. URL: <http://tinyurl.com/hts68ah> (accessed May 25, 2016)

Sengupta, A., Kannan, K.P. and G. Raveendran (2008): India's Common People: Who are They, How Many are They and How do They Live? Economic and Political Weekly 43(II), 49-63.

Singh, P. (2015): Higher productivity equals higher wages? Not for the Indian industrial worker: real wages have grown at an average 1 percent annually between 1983 and 2013, Livemint, o.p. URL: <http://tinyurl.com/jhpnw2t> (letzter Abruf: 13.7.2016)

Sridhar, V. (2014): The curse of cheap labour: A society that systematically shortchanges its workforce will have to pay dearly. Frontline, o.p. URL: <http://tinyurl.com/ztlp958> (letzter Abruf: 13.7.2016)

Tej Group (2015a): Exports, o.p. URL: <http://tejshoetech.in/export.htm> (letzter Abruf: 13.7.2016)

Tej Group (2015b): TSF Shoes: Genuine Leather Footwear Manufacturer in India, o.p. URL: <http://www.tejgroupindia.com/tsf/index.php> (letzter Abruf: 13.7.2016)

The Hindu (2008): EI leather approved, registered as exclusive geographical product, o.p. URL: <http://www.thehindu.com/todays-paper/tp-national/tp-tamilnadu/article1295176.ece> (letzter Abruf: 13.7.2016)

Times of India (2016): Show cause noticed to 400 tanneries, o.p. URL: <http://timesofindia.indiatimes.com/city/kanpur/Show-cause-notice-issued-to-400-tanneries/article-show/51901679.cms> (letzter Abruf: 13.7.2016)

Varman, M. C. and Rahul (2009): Labour in Global Value Chains: A Study of the Leather and Footwear Manufacturing Cluster of Kanpur. Aspect's India's Economy, März: Nr. 47, o.p.

Yadav, A. (2015): There's a wage crisis in Delhi's factories—and the Modi government's new labour laws won't help. Scroll-in, n.p. URL: <http://scroll.in/article/732336/theres-a-wage-crisis-in-delhis-factories-and-the-modi-governments-new-labour-laws-wont-help> (letzter Abruf: 13.7.2016)

Impressum

Erscheinungsort und Datum:
Bonn, September 2016

Autoren:

Anton Pieper, Shashi Kant Prasad, Vaibhav Raaj

Redaktion und Korrektur:

Anannya Bhattacharjee, Melanie Deter,
Anna Geldermann, Sandra Grigentin-Krämer,
Lena Janda, Vera Schumacher

V.i.S.d.P.:

Martina Schaub

Gestaltung und Satz:

www.pinger-edon.de

Vorlage:

Julia Loew / weiderand.net

Druck und Verarbeitung:

Brandt GmbH, Bonn
Gedruckt auf Recycling-Papier

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

KD-Bank

IBAN: DE45 3506 0190 0000 9988 77
BIC: GENODED1DKD
Stichwort: WC 13038

INKOTA-netzwerk

Chrysanthemenstr. 1-3 · 10407 Berlin
Tel.: +49 (0)30-420 8202-0
hinzmann@inkota.de
www.inkota.de

KD-Bank

IBAN: DE06 3506 0190 1555 0000 10
BIC: GENODED1DKD
Stichwort: Change Your Shoes

Society for Labour and Development
C-23, (First Floor, Rear Portion) Hauz Khas
New Delhi – 110016
+91-11-26525806
info@sldindia.net

„Change Your Shoes“ ist eine Initiative von 18 Menschenrechts- und Arbeitsrechtsorganisationen, die sich für eine nachhaltige und ethische Schuhlieferkette einsetzen. Indem die Kampagne die KonsumentInnen für einen nachhaltigen Lebensstil sensibilisiert, Lobbyarbeit bei PolitikerInnen und Labelorganisationen leistet und Unternehmen drängt, ihre Sorgfaltspflichten wahrzunehmen, zielt die Kampagne darauf ab, die sozialen und ökologischen Bedingungen in der Schuh- und Lederindustrie zu verbessern.

Das Projekt wird von der Europäischen Union finanziell unterstützt sowie von Mitteln des Kirchlichen Entwicklungsdienstes durch Brot für die Welt und von Engagement Global im Auftrag des BMZ. Für den Inhalt dieser Studie sind allein die Herausgeber verantwortlich.



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

