

Bikini-Top nur 7 Euro 90

Viele Unternehmen im reichen Norden haben in den letzten Jahren Verhaltensregeln veröffentlicht, die zumeist auch für ihre Zulieferbetriebe gelten sollen. Trotz dieses Booms von Kodizes im Norden wissen Arbeiterinnen im Süden zumeist wenig über sie, erst recht nicht, wie sie genutzt werden können, um die eigenen Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die österreichische Nicht-Regierungs-Organisation „Frauensolidarität“ hat sich vor Ort ein Bild von der Lage der Frauen und Kinder gemacht, die Textilien herstellen, die wir hier kaufen.

Von Judith Brandner

Was habt ihr uns anzubieten? Was habt ihr uns mitgebracht? Was könnt ihr für uns tun?“ fragen die Frauen und schauen uns an. Wir zucken mit den Achseln. Wir können nichts tun. Einige von uns kramen ein paar Geldscheine hervor. Das Gewissen will beruhigt sein.

Es ist ein Treffen mit indischen Heimarbeiterinnen aus der Textilindustrie in einem Arbeiterviertel von Mumbai. Die Begegnung findet im Wohnhaus einer zahnlosen Alten in rosafarbenem Sari statt. Auf dem Boden des einzigen Zimmers werden rasch dünne Strohmatte aufgebretet, der Raum füllt und füllt sich. Neugierige drängen sich bis auf die Straße. Die Frauen in ihren bunten Saris lassen sich am Boden nieder, wir tun es ihnen nach.

Wir sind eine Gruppe österreichischer Frauen, organisiert von der „Frauensolidarität“, einer Nicht-Regierungsorganisation; unter uns sind Vertreterinnen aus der Politik und dem NGO-Bereich, allesamt kritische Konsumentinnen, die nach Indien gereist sind, um sich an Ort und Stelle ein Bild von den Lebens- und Arbeitsbedingungen indischer Frauen zu machen, deren Produkte wir in Europa kaufen. Wir wollen der Frage nachgehen, wie hier die *Codes of Conduct* umgesetzt werden. Seit Beginn der 90er Jahre verpflichten sich immer mehr multinational tätige Textil- und Modekonzerne, Sportartikelfirmen, Elektronikhersteller oder Teppichimporteure freiwillig, Verhaltenskodizes, bestimmte Regeln, einzuhalten. Auf diese Art wollen sie der Kritik von KonsumentInnen über schlechte Arbeitsbedingungen an den in die südlichen Länder verlegten Werkbänken den Wind aus den Segeln nehmen. *Corporate Social Responsibility* lautet das Schlagwort. Und das klingt ja gleich viel weniger hausbacken als „soziale Verantwortung“. Manche dieser Unternehmen haben den Verhaltenskodex der Kampagne für Saubere Kleidung unterzeichnet, der *Clean-Clothes-Campaign*, deren AktivistInnen sich seit mehr als zehn Jahren dafür einsetzen, dass die Zulieferer grundlegende Arbeits-

rechte einhalten: zum Beispiel Versammlungs- und Gewerkschaftsfreiheit, Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, Verbot von Diskriminierung, gerechte Löhne und Arbeitszeiten, Maßnahmen für innerbetriebliche Sicherheit und Gesundheit.

Die indischen Heimarbeiterinnen beginnen also von ihrer Lebens- und Arbeitssituation zu erzählen. Noch vor kurzem gab es hier im Viertel einige Textilbetriebe, mittlerweile haben sich die Firmen anderswo angesiedelt, die Beschäftigung ist daraufhin stark zurückgegangen. Viele der Frauen haben früher in der Textilindustrie gearbeitet; jetzt müssen sie froh sein, in Heimarbeit zuarbeiten zu können. Die meisten sind verheiratet. Ihre Männer sind entweder arbeitslos oder in Rente oder sie haben schlecht bezahlte Jobs.

„Sie alle kommen kaum über die Runden“, erzählt unsere Begleiterin, die Autorin und Aktivistin Rohini Hensman, gebürtig aus Sri Lanka. Sie hat zahlreiche Studien über die Situation der Textilarbeiterinnen verfasst und beschäftigt sich seit Jahren mit den Auswirkungen der Verhaltenskodizes auf die Arbeiterinnen. Derzeit arbeitet sie für die belgische NGO Oxfam.

„Diese Frauen müssen wirklich ums Überleben kämpfen. Sie leben hier in einem Slum ohne fließendes Wasser. Es gibt nur einmal am Tag Wasser am Brunnen draußen. Das heißt, dass die Frau zu Hause sein muss, um Wasser zu holen. Das macht es sehr schwierig für sie, Beschäftigung außer Haus zu finden.“ Normalerweise gebe es zwei, drei Stunden lang, zwischen drei und sechs Uhr Nachmittags Wasser. Wer in dieser Zeit kein Wasser holt, geht leer aus.

Die Heimarbeiterinnen stehen auf der untersten Stufe des Produktionsprozesses. In der Regel wissen sie nicht einmal, für welche Firma sie arbeiten, gibt es doch keinen direkten Kontakt. Ein Zwischenhändler vermittelt den Job, versorgt die Frauen mit dem Rohmaterial, bezahlt sie. Sie versorgen, das heißt:

Meist müssen sich die Frauen die Bündel mit den Textilien selbst abholen, zu Hause machen sie dann die Endfertigung des Kleidungsstücks. Sie zeigen uns die kleinen Spezialscheren, mit denen sie überstehende Fäden abschneiden. Das ist ihre Arbeit und dafür bekommen sie pro Stück ein Drittel Rupie, einen lächerlich niedrigen Betrag. Anders ausgedrückt: 300 Stück bringen knapp 2 Euro ein. 300 Stück kann eine Heimarbeiterin an einem Tag schaffen. Freilich nur, wenn die Auftragslage gut ist. Ansonsten gibt es entsprechend weniger oder gar kein Geld. Ein verfügbares Einkommen von 2 US Dollar, also weniger als 2 Euro, gilt nach Definition der Weltbank als Indikator für Armut.

Diese Unregelmäßigkeit und Unkalkulierbarkeit der Arbeit sei eines ihrer größten Probleme, erzählen die Frauen. Manchmal, wenn ein Auftrag rasch erledigt werden müsse, hätten sie Tag und Nacht zu tun, dann wieder gebe es tagelang keine Arbeit. Verträge, Auftrags- oder Arbeitsbestätigungen bekommen die Frauen nicht, sie haben daher auch nichts in der Hand, was sie berechtigen würde, Sozialleistungen, Arbeitslosengeld oder gar einmal Rente zu beziehen.

Oxfam, eine der Trägerorganisationen der *Clean-Clothes-Campaign*, habe Heimarbeiterinnen Unterricht gegeben und sie über die Verhaltenskodizes informiert, erzählt Rohini Hensman. Schlussfolgerung: Es sei unbedingt notwendig, die lange, undurchsichtige Kette von Zulieferern und Zwischenhändlern offenzulegen. Auf Grund dieses Systems nämlich sei es überaus schwierig, Kodizes auch nur zu verfassen. Die

Frauen hätten kaum eine Möglichkeit, sich zu organisieren – dieses Treffen hier ist schon eine kleine Sensation. Verlangten die Frauen vom Zwischenhändler mehr Geld, erzählt Rohini Hensman, so erhielten sie die Antwort: Wenn sie nicht um diesen Preis arbeiten wollten, auch gut. Dann eben nicht. Schließlich gebe es genügend andere Frauen, die den Job gerne machen würden. Die Reservearmee auf der Straße. Vor einigen Jahren hätten die Heimarbeiterinnen einmal versucht, eine Kooperative zu gründen, doch die Initiative scheiterte an mangelnden Mitteln und vor allem am fehlenden Know-how, um eine Kooperative zu führen.

Das ist auch eine klare Forderung an die *Clean-Clothes-Campaign* in Europa – solange nicht die gesamte Zuliefererkette bis hin zu den HeimarbeiterInnen erfasst wird, kann von fairen Arbeitsbedingungen nicht die Rede sein.

Stop and go. Stop and go. Wieder einmal dauert es rund eineinhalb Stunden im hoffnungslos verstopften Mumbai, um eine relativ kurze Distanz zurückzulegen. Brütende Hitze, Staub, Dreck, Abgase. Mumbai mit seinen abertausenden Motorradrikschas ist eine Verkehrshölle. Innerhalb kürzester Zeit werden Gesicht und Hände schwarz, schwarzer Staub setzt sich in der Nase und in den Bronchien fest. Erst kürzlich wurden einige Autobahnen auf Stelzen gebaut, die den Verkehr entlasten sollen. Das vorhandene Bahnnetz reicht bei weitem nicht für die Stadt mit ihren – offiziell – 17 Millionen Einwohnern aus. Eine U-Bahn Linie ist angeblich geplant. Bei jedem unfreiwilligen Halt tauchen Horden von Bettlern auf, meist zerlumpte Kin-



In der Textilfabrik von Eastman Exports in Tirupur, wo unter anderem auch für deutsche Warenhäuser gefertigt wird.
(Foto: epd-bild / agenda, 1998)

der, Greise oder Behinderte. Dunkle Hände strecken sich ins Wageninnere, greifen gierig nach jeder Münze, jedem Geldschein. Dunkle Augen verfolgen jede Handbewegung, und lassen erst ab, wenn sie ganz sicher sind, dass die Geldquelle versiegt ist und das Fahrzeug anfährt. Meist laufen die Bettler noch eine Weile neben dem Auto her, bis der Fahrer sie dann – in der Regel sanft, aber bestimmt – zurückdrängt.

Endlich sind wir am Ziel angelangt – bei Leena Garments in einem Vorort im Osten der Stadt. Die Besichtigung eines „positiven Beispiels“ steht auf dem Programm. Die rund 25 Mitarbeiter des kleinen Zulieferbetriebs nähen vor allem Hemden, T-Shirts und Pyjamas. Das bekannteste Label, für das hier gefertigt wird, ist *Fruit of the Loom*. Leena arbeitet für den indischen Produzenten Agrocel, der wiederum Oxfam in Belgien und Abnehmer in Italien und Großbritannien mit Produkten aus organischer Baumwolle beliefert. Angeblich läuft bei Agrocel und seinen Zulieferbetrieben alles gemäß dem *Code of Conduct*, wie ihn die *Clean-Clothes-Kampagne* vertritt.

Um sich dafür zu qualifizieren, musste Leena einiges verändern, erzählt Mohan. Mohan ist der Neffe des Besitzers, er macht für diesen das Marketing und ist auch die Kontaktperson zu Agrocel. Bisher seien die Arbeiter nach Stück bezahlt worden. Nun aber habe man – entsprechend dem *Code of Conduct* – auf einen fixen Monatslohn umgestellt. Die Arbeiter könnten jetzt auch Tage frei nehmen, bezahlt. Bei Krankheit zum Beispiel. Außerdem werde es demnächst Ausweise für die Arbeiter geben, auf denen der Name des Arbeitgebers und das Eintrittsdatum des Arbeiters vermerkt sein sollen, erzählt Chanda Korgaokar, Mitarbeiterin von Oxfam, die uns zu Leena begleitet hat. Die Umstellung des Betriebs wird mit Hilfe der belgischen NGO durchgeführt. Zunächst einmal mussten eine Erste-Hilfe-Box angeschafft werden, sowie ein Feuerlöscher und – erstmals – werden nun Aufzeichnungen über Lohn, Arbeitszeit, Überstunden und Eintrittsdatum jedes einzelnen Arbeiters gemacht. Am wichtigsten aber seien die Ausweise, meint Chanda: „Wenn die Arbeiter für ihre Rechte kämpfen müssen, müssen sie schließlich wissen, wer ihr Arbeitgeber ist und einen Beweis für das Arbeitsverhältnis haben.“

Einstweilen werde noch neun Stunden täglich gearbeitet, sagt Chanda, da die Umstellung nicht von heute auf morgen stattfinden könne. Die Arbeiter hier verdienen zwischen 2.000 und 3.000 Rupien monatlich. Das sind umgerechnet zwischen 35 und 53 Euro. Davon könne man auch in Indien nicht leben, gibt Chanda zu. In Mumbai werden für einen vierköpfigen Haushalt mindestens 80 Euro monatlich gerechnet. Künftig aber sollen die Löhne bei Leena über dem Mindestlohn liegen; bezahlter Urlaub und Krankengeld sollen eingeführt werden.

Das indische Mindestlohngesetz legt die Mindestlöhne in der Textilindustrie je nach Tätigkeit in fünf Kategorien fest. Es gibt regionale Unterschiede, in Mumbai sind die Mindestlöhne am höchsten.

Über eine wackelige, schmale Holzleiter gelangt man in den oberen Stock. In einem niedrigen, stickigen Raum sitzen zehn Männer hintereinander an Nähma-

schinen. Die Ventilatoren schaffen kaum Abkühlung. Schneiderarbeit sei in Mumbai Männerarbeit, wird uns erklärt. Frauen seien für Leena lediglich als Heimarbeiterinnen tätig, indem sie die Endfertigung machten und für 0,30 Rupien pro Kleidungsstück überhängende Fäden abschnitten. Auch von Leena erhalten die Heimarbeiterinnen keine Arbeitsbestätigung oder gar einen Vertrag.

Wir versuchen uns mit den Schneidern zu unterhalten. Keiner der Männer spricht Englisch. Die meisten sind aus dem Bundesstaat Bihar im Nordosten zugewandert, weil sie sich hier bessere Arbeitsmöglichkeiten erhofft haben.

Es sei hier im Betrieb in letzter Zeit einiges besser geworden, sagt ein 22-jähriger Mann, ein Migrant aus Bihar. Demnächst solle es eine Sozialversicherung geben, habe er gehört. Er verdient 2500 Rupien pro Monat, umgerechnet also weniger als 2 Euro pro Tag. Seiner Rechte als Arbeiter ist er sich durchaus bewusst, mit der *Clean-Clothes-Kampagne* kann er nichts anfangen. Ja, ja, da sollten wir ein Training machen, beeilt sich Chanda hinzuzufügen, aber dazu sei bis jetzt noch keine Zeit gewesen. Mittlerweile sei der Verhaltenskodex der *Clean-Clothes-Kampagne* in Hindi verfasst worden. Gewerkschaftliche Organisation gebe es hier nicht, beantwortet der junge Mann weitere Fragen, aber die Arbeiter seien der Meinung, das sei noch nie notwendig gewesen. Wenn es Probleme gebe, könne man diese mit dem Besitzer besprechen. Er glaube, meint er dann noch besorgt, dass es in diesem Betrieb zu wenig Arbeit gebe, und sie alle hier hofften, dass bald mehr Aufträge hereinkämen.

Die Umstellung auf faire Arbeitsbedingungen ist selbst hier also offenbar nicht so leicht. Bis zuletzt bleibt unklar, ob nun tatsächlich Monatslöhne oder nach wie vor Stücklöhne bezahlt werden. „Die Leute wollen keinen fixen Lohn!“, erklärt Mohan, der Neffe des Besitzers im Brustton der Überzeugung: „Und ich sage Ihnen auch warum – anders, als in einer großen Fabrik mit 200 Arbeitern gibt es in einem so kleinen Betrieb wie dem unseren keine Auftragskontinuität. Die Arbeiter haben die Kapazitäten, bis zu 5.000 Rupien pro Monat zu verdienen. Nun binden sie sich aber an unsere Firma. Wenn ein Arbeiter an einer Produktionsstätte arbeitet, wo er pro Stück bezahlt wird, kann er mehr als doppelt so viel verdienen wie mit seinem Monatslohn hier.“ Die Möglichkeiten von Leena seien aber beschränkt, weil die Auftragslage nicht so gut sei. Trotzdem müsse die Firma die Arbeiter monatlich ausbezahlen. Für den Arbeiter sei das der Pluspunkt und wahrscheinlich der einzige Grund, weshalb er hier sitze. Nirgendwo sonst bekomme der Arbeiter Geld, wenn er nichts tue!“

Alle Köpfe sind über das Registerbuch gebeugt, in mehreren Sprachen wird gerechnet und diskutiert. Fixum oder nicht Fixum, Stücklohn oder Monatslohn, monatliches Fixum mit der Möglichkeit, darüber hinaus für einen Stücklohn zu arbeiten ... und: Wie viel müssen die Arbeiter für das Fixum arbeiten? Den Frauen aus dem Westen ist vieles hier unklar. Endlich stellt

sich heraus, dass die Arbeiter für das monatliche Fixeinkommen 25 Stück pro Tag nähen müssen. Was geschieht, fragen die Frauen, was geschieht eigentlich, wenn sie diese Vorgabe nicht einhalten? Etwa, weil sie Kopfschmerzen haben? Wenn einer dieses Ziel einmal nicht schaffe, so die Antwort der Firmenleute, dann werde ihm eine andere Arbeit zugeteilt. Und: Kopfschmerzen könnten einmal toleriert werden, aber gewiss nicht jeden Tag.

Abermals sind die Köpfe über das Registerbuch gebeugt. Die Löhne zeigen einen Soll-Lohn für 30 Tage von beispielsweise 3.000 Rupien. Da jedoch die Sonntage nach indischem Gesetz freie Tage sind, wird jedem Arbeiter der Lohn für vier Tage pro Monat abgezogen. Ergibt in diesem Rechenbeispiel 2.600 Rupien oder 100 Rupien pro Tag, wieder einmal weniger als 2 Euro. Der Besitzer ist ziemlich erstaunt, als ihn Chanda darauf aufmerksam macht, dass das nicht dem Verhaltenskodex der *Clean-Clothes-Kampagne* entspreche und auch gegen das indische Arbeitsgesetz verstoße. In der gesamten indischen Textilindustrie würde niemand für den freien Sonntag bezahlt, schüttelt der Besitzer den Kopf.

Bleibt also nochmals die Frage an Chanda, ob Leena wirklich eines der positivsten Beispiele sei, das sie kenne, was die Umsetzung indischen Arbeitsrechts und der *Codes of Conduct* betreffe. „Bis zu einem gewissen Grad ja“, lautet die schon recht vorsichtige Antwort, es sei zumindest einmal ein Anfang gemacht worden und nun hoffe sie, dass dieser Prozess auch länger aufrechterhalten werden könne. Denn die Konkurrenz in der Branche sei dermaßen groß, dass die Zulieferer meinten, sie müssten zu einem Billigpreis liefern, um einen Auftrag zu bekommen. Dieser Konkurrenzdruck verhindere die Einführung fairer Arbeitsbedingungen.

Draußen dann, als das Aufnahmegerät längst abgeschaltet ist, meint Chanda, sie wisse wohl, dass hier noch unter dem Mindestlohn bezahlt werde. Bei ihrem nächsten Besuch werde sie darauf drängen, dass das geändert werde. Chanda lebt in Brüssel und kommt zirka einmal pro Jahr nach Indien. Wer macht in der Zwischenzeit die Kontrollbesuche? Agrocel sowie lokale Partnerorganisationen von Oxfam, meint Chanda. Und wie wird die Einhaltung der indischen Arbeitsgesetze überwacht? Kaum, meint Chanda, denn das System sei äußerst mangelhaft, die Inspektionen würden nicht so durchgeführt, wie sie sollten. Und dazu komme noch die Korruption.

Delhi. Seit acht Jahren lässt der südkoreanische Elektronikkonzern Samsung hier im Vorort Noida produzieren, vor allem Farbfernseher, Waschmaschinen, Mikrowellenöfen und Mobiltelefone. Hier arbeiten 1.300 Menschen, davon 400 Arbeiter und Arbeiterinnen, etwas mehr als die Hälfte davon sind Männer. Samsung veröffentlicht auf seiner Homepage im Internet einen *Code of Ethics*. An oberster Stelle der ethischen Prinzipien stehen etwas nebulose funda-

mentale Pflichten, gefolgt von einigen anderen Punkten: Respekt für die Aktionäre, Respekt für die Kunden, Koexistenz mit der Gesellschaft, Erhalt und Schutz der Umwelt, ethisches Verhalten der Angestellten, unsere Verantwortung, die ethischen Prinzipien einzuhalten.

Irgendwo findet sich auch die Verpflichtung, die nationalen Gesetze einzuhalten. Zur Unternehmenspolitik gehört auch, dass keine Tonaufnahmen erlaubt sind. Weder im Produktionsbereich, noch im Sitzungssaal, wo die Firmenmanager vorweg eine PR-Darstellung geben. Kritische Fragen sind merkbar unerwünscht und werden schon im Ansatz abgewürgt. Besonders sensibel reagieren die Herren auf die Frage nach gewerkschaftlicher Organisation. Samsung ist gewerkschaftsfrei, auch das ist ein Teil der Unternehmenspolitik. Es entsteht der Eindruck, dass wir unter Verhaltenskodizes etwas anderes verstehen als die Samsung-Leute.

Drei Leute vom Management begleiten uns auf einer Besichtigung durch die Produktionshalle, in der pro Tag 4.000 Fernseher montiert werden. Wir rutschen auf hellgrünen Schuhschonern durch die blitzblanke Halle. Vor jedem Arbeitsplatz hängt ein kleines Täfelchen mit der Aufschrift: My area. Name und Foto geben Auskunft darüber, wer hier am Fließband steht, die Output-Vorgabe bewertet die Ergebnisse auf einer Skala von 10 bis 100 als very bad, bad oder excellent. An manchen Arbeitsplätzen hängt ein rotes Luftballonherz – Happy Birthday. Vor allem die Frauen sind sehr jung. Das Durchschnittsalter liegt bei 20 Jahren. Die meisten Frauen kündigten nach der Heirat, so, wie es in Indien üblich sei, und kämen daher auf eine Verweildauer im Betrieb von etwa zwei Jahren, erklärt das Management. Selbstverständlich gebe es bei Samsung keine Kinderarbeit.

Die Arbeit ist monoton – immergleiche einzelne Handgriffe. Alle sieben Sekunden ist ein Fernseherteil fertig. Alle zwei Stunden haben die Arbeiterinnen 10 Minuten Pause, die im Pausenraum bei Tee und zentral gesteuerter Entspannungsmusik zu verbringen ist, dazu gibt's Fotos von Firmenpicknicks und die *Samsung News*. Der Arbeitstag hat acht Stunden, jeder erste und dritte Samstag ist frei, ebenso die Sonntage und die zwölf nationalen indischen Feiertage. Ein Foto an der Wand zeigt den Helden der Null-Abwesenheit – einen, der in den vergangenen fünf Jahren nicht einen Tag gefehlt hat.

Was geschieht, wenn am Fließband ein Fehler passiert? Nur wenn der Fehler mit Absicht gemacht worden sei, werde gleich bestraft, erklärt der Begleiter vom Management. Als erzieherische Maßnahme werde jedenfalls vor dem Arbeitsplatz ein Bild mit einer korrekten Modellvorgabe aufgehängt. Sollte derselbe Fehler noch einige Male passieren, werde der Arbeiter oder die Arbeiterin zunächst an eine andere Station versetzt. Der nächste Schritt wäre die Kündigung. Und dann gibt es noch eine ganz spezielle Sanktionsmethode: auf einem für alle gut sichtbar aufgestellten Monitor schweben unter den Fotos der Arbeiter entweder Ro-

sen – gedacht als Lob – oder aber Strichmännchen, die sich an den Kopf greifen und die Botschaft vermitteln: Ich muss beim Arbeiten mehr nachdenken. Eine Art virtueller Pranger.

Neuerlicher Schauplatzwechsel in den Süden Indiens. Hier in Tirripur bei Coimbatore im Bundesstaat Tamil Nadu ist eine der wichtigsten Regionen für die indische Textilindustrie. Werksbesichtigung bei Kandan Knits, wo rund 250 Arbeiterinnen und Arbeiter für europäische Modegeschäfte wie H&M fertigen.

Die einzelnen Arbeitsschritte sind in Sektoren eingeteilt – vom Zuschneiden der riesigen Stoffballen, bis zum Zusammennähen der einzelnen Teile, aufgeteilt auf einzelne Nähte. Auch das Annähen der Labels ist ein eigener Arbeitsschritt. Die Arbeiterin an dieser Station macht den ganzen Tag über nichts Anderes. An anderer Stelle wird mit einem Magnet kontrolliert, ob im fast fertigen T-Shirt noch Nadeln stecken. Gearbeitet wird in eineinhalb Schichten von acht bis acht. Die Sonntage sind frei. Der Löwenanteil der Produktion geht nach Frankreich.

Branchenüblich werden die Arbeiter und Arbeiterinnen nach gelernter oder ungelernter Tätigkeit bezahlt. Das Nähen an der Maschine ist eine gelernte Tätigkeit und bringt umgerechnet 2 Euro 30 pro Arbeitstag; ein ungelernter Arbeiter verdient 1 Euro 40.

Die Fabrikhalle ist hell, sauber, gut durchlüftet und macht einen durchaus guten Eindruck. Lasst euch nicht täuschen, meint Prithiviraj später, der Leiter der örtlichen NGO CARE, die sich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der katastrophalen Umweltsituation in der Region einsetzt. Unter dem Deckmantel von „sozialer Verantwortung“ errichteten die Firmenmanager große Gebäude, meint er. Sie verwendeten 30 Prozent ihrer Einkünfte auf die Verbesserung der Infrastruktureinrichtungen. Manchmal sogar noch mehr – 50, 60 Prozent. Aber in die soziale Absicherung der Arbeiter werde nichts investiert: „Wenn wir mit

dem Fabrikbesitzer über Löhne sprechen, Mutterchutz, Sozialversicherung, dann macht er sieben Schritte zurück!“

75 Prozent der ArbeiterInnen in der Textilindustrie in der Region Coimbatore sind Tagelöhner. Sie werden von überhaupt keinen Verhaltenskodizes erfasst. Aloysius, der Leiter der regionalen NGO SAVE, die hier im Bundesstaat Tamil Nadu die *Clean-Clothes-Kampagne* organisiert, meint denn auch, Verhaltenskodizes seien lediglich auf dem Papier gut. Und das gelte für alle Kodizes – egal ob jene der *Clean-Clothes-Kampagne* oder firmeninterne. Sie alle basierten auf den Standards der Internationalen Arbeitsorganisation ILO. Solange es aber keine ordentlichen Kontrollen gebe, sehe die Praxis ganz anders aus. In Ländern wie Sri Lanka, Indien, Indonesien seien die Kontrollmechanismen viel zu schwach! Außerdem gebe es bereits recht gute Gesetze – allerdings würden sie jedoch meist nicht angewendet. Meistens verwendeten die Unternehmen die Codes für ihre PR-Zwecke. Zusätzlich komme es zu einer Schwächung der Gewerkschaften.

Aloysius hat recht. Das indische Arbeitsrecht enthält das Verbot der Kinderarbeit, das Verbot der Zwangsarbeit sowie grundlegende Gewerkschaftsrechte. Die Verhaltenskodizes gingen in keinem Punkt darüber hinaus, meint Aloysius und führt als Beispiel an, dass der *Code of Conduct* der *Clean-Clothes-Kampagne* für Überstunden einen Zuschlag von 150 Prozent vorsehe, das indische Arbeitsrecht jedoch 200 Prozent. Es würde daher genügen, auf die Einhaltung des indischen Arbeitsrechts zu pochen. Und da beginnt sich die Geschichte im Kreis zu drehen.

Was können wir tun? Mehr kaufen, weniger kaufen, boykottieren? Die Frage bleibt auch am Ende der Reise offen. Auf der Suche nach den *Codes of Conduct* wurden unsere schlimmsten Befürchtungen bestätigt: Manche T-Shirts sind ziemlich schmutzig, andere etwas weniger. Wirklich saubere Kleidung haben wir nicht gefunden. ✨



In Tirripur, „Indiens Hauptstadt der T-Shirts und der Unterwäsche“.
(Foto: epd-bild / agenda, Januar 2004)