



# Kontaktreise Indien

15. – 28. Januar 2011



# Internationale Betriebsrats- und Gewerkschaftskooperation am Beispiel Indien

**Bericht über eine Kontaktreise Kölner Betriebsräte und Gewerkschafter nach Indien  
vom 15. bis 28. Januar 2011**

## **AutorInnen**

Meha Lodha (bsb, Köln)  
Maria Klinkhammer (bsb, Köln)  
Gisela Pütz (Düsseldorf)  
Gisela Birwer (SKF, Köln)  
Christoph Lenssen (bsb, Köln)  
Kishor Dhokale (ACEF, Generalsekretär)  
Kai Beutler (bsb, Köln)  
Rudi Bender (bsb, Köln)  
Udo Bonn (BRV Atlas Copco Energas, Köln)  
Thomas Pfaff (WDR Köln)  
Klaus Maurer (Ineuropa, Mannheim)  
Sabine Beutert iGM Köln, Gewerkschaftssekretärin iGM  
Viktor Steinberger TBS beim DGB NRW, iGM

## **Redaktion**

Rudi Bender, Maria Klinkhammer, Kai Beutler

## **Weitere Mitglieder der Kontaktreise**

Richard Funke, Atlas Copco Energas Köln  
Peter Mogga, NGG Aachen  
Horst Krämer DEW Krefeld, Betriebsrat, iGM  
Susanne Tups Atlas Copco Energas Sürth, Betriebsrätin, iGM

## **v.i.s.d.P.**

Kai Beutler

## **Fotos / Tabellen / Karten**

Christoph Lenssen, Rudi Bender, Kai Beutler

## **Gestaltung**

Maria Klinkhammer, Susanne Koch

März 2020

# Inhalt

Vorwort

- 1. Einführung, redaktionelle Bemerkung**
- 2. Wirtschaftsstandort Indien**
- 3. Arbeitsrecht und -bedingungen in Indien**
- 4. Gewerkschaften in Indien**
  - 4.1 Shramik Ekta Masanangh Pune
  - 4.2 Unites Bengaluru
  - 4.3 Intuc
- 5. Betriebsberichte**
  - 5.1 Atlas Copco Pune
  - 5.2 SKF Pune
  - 5.3 Wiko Pune
  - 5.4 Bajaj Pune
  - 5.5 Suzlon Pune
  - 5.6 ZF Pune
  - 5.7 KSB Pune
  - 5.8 Tranter Pune
  - 5.9 Thermax Pune
  - 5.10 SAP Bengaluru
  - 5.11 FCI Bengaluru
  - 5.12 Bosch Pune
  - 5.13 Hyundai
  - 5.14 Rico
  - 5.15 Tata
  - 5.16 Sandvik
  - 5.17 Wika
- 6. EU-Indien-Freihandelsabkommen**
- 7. Arbeits- und Lebensbedingungen in Indien**
  - 7.1 Kinderarbeit in Indien
  - 7.2 Verbot von Kinderarbeit in Karnataka
  - 7.3 Kasten in Indien und Kastenlose: Dalits
  - 7.4 Verhaltensregeln Deutschland - Indien
- 8. Soziale Projekte und Organisationen**
  - 8.1 Wanderarbeiter am Bau (tdh)
  - 8.2 Straßenkinder (Don Bosco Bengaluru)
  - 8.3 Terre des Hommes Pune
  - 8.4 Arbeitsministerium Bengaluru
  - 8.5 Fraunhofergesellschaft Bengaluru
  - 8.6 Tumkur – Dalitprojekt Reds

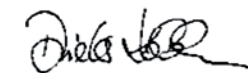
# Vorwort

Die Konzerne sind inzwischen global aufgestellt - auch im Köln-Leverkusener Raum. Die Arbeitnehmervertretungen müssen sich ebenfalls international vernetzen. Die IG Metall betreibt das auf verschiedenen Ebenen, von der internationalen Abteilung in der Vorstandsverwaltung, über internationale Tarifverträge, bis zu Europa- und Weltbetriebsräten. Kollegen und Kolleginnen aus den Köln-Leverkusener Metallbetrieben mit internationalen Verbindungen haben von der Basis aus einen internationalen gewerkschaftlichen Arbeitskreis gegründet. Sie nehmen systematisch Kontakte zu Arbeitnehmervertretungen von ausländischen Betrieben ihres Konzerns auf. Erfahrungsaustausch und Vertrauensaufbau zum solidarischen Handeln sind ihr Ziel. Erster Fokus waren die indischen Partner-Standorte 2011. Der Verlauf der Kontaktreise belegt, dass Vernetzung auch unter zunächst unübersichtlich erscheinenden Bedingungen erfolgreich sein kann.

Die IG Metall-Geschäftsstelle Köln-Leverkusen begrüßt dieses Engagement und unterstützt die Arbeit des IGAKK.

Köln, 01. Mai 2020

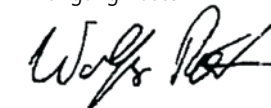
Dieter Kolsch



Kerstin Klein



Wolfgang Rasten



# 1. Einführung

2011 ist eine 15-köpfige Gruppe rheinischer GewerkschafterInnen für zwei Wochen nach Indien gereist. Für zwei kölsche Betriebsräte gab es dort einen Schwesterbetrieb – Atlas Copco Sürth und SKF Opladen. Gastgeber waren indische KollegInnen in Pune und Bangalore/Bengaluru. 17 Betriebe wurden besucht bzw. Gespräche geführt. Dazu wurden drei soziale Projekte und mehrere Organisationen besucht, 3 Gewerkschaften, ein Landesministerium, terre des hommes und eine Vertretung der Fraunhofer-Gesellschaft. Es ging um Arbeitsbedingungen, gewerkschaftliche Rechte und um die Lebenssituation - in Indien und in Deutschland. Wir hatten uns ein Jahr vorbereitet, abends Hindi-Kurse organisiert und mehrere Themenwochenenden. Zwei Monate hatten wir Fulltime-Unterstützung von einer indischen Praktikantin – Meha Lodha aus Chennai/Madras, die heute in Polen wohnt und arbeitet.

## Die Inder sagen uns Europäer/innen: „Ihr habt die Uhr. Und wir haben die Zeit.“

In der Tat braucht man Geduld als EuropäerIn in indischen Großstädten. Es scheint uns laut und dicht und unübersichtlich. Abends beim obligatorischen Tagesrückblick waren wir immer fix und alle. Es gibt kaum Straßenschilder, die (3-rädrigen Taxi-) TukTuks fahren uns irgendwo hin und wissen dort nicht mehr weiter. Irgendwann sind aber doch alle im Betrieb. Dort ist es umgekehrt wie in Deutschland: **In Indien kommt man vom Schmuddeligen ins Saubere.** Zu Schichtwechselzeiten ist der Torbereich eine einzige Brabbelzone: Hier weisen die Frühschichtler die Spätschichtler gesten- und wortreich in die aktuelle Produktionssituation ein. Auf Marathi in Pune und auf Kannada in Bengaluru. Wir haben uns in der Mitte getroffen und englisch geredet, zuerst zögerlich – dann immer freundschaftlicher. Zuletzt war auch dem Letzten klar: **Die Grenze läuft nicht zwischen den Indern und uns. Sie läuft zwischen den indischen und deutschen ArbeitnehmerInnen und den jeweiligen Arbeitgebern.**

Die Erkenntnisse und Erfahrungen sind im Folgenden aus den Tagesprotokollen und Recherchen zusammengestellt. Dabei haben wir besonders an deutsche Kolleg/innen gedacht, die mit indischen zusammenarbeiten, sie hier anlernen oder sogar nach Indien entsendet werden.

## Redaktionelle Bemerkungen

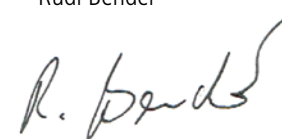
Liebe Leserin, lieber Leser,  
liebe Kollegin, lieber Kollege,

dieser Reader ist so angelegt, dass er nicht von Anfang bis zum Ende durchgelesen werden muss, sondern jeder Artikel ist in sich abgeschlossen.

Einige Jahre nach der Indienreise ist der IGAKK entstanden: Internationaler gewerkschaftlicher Arbeitskreis Köln. Das ist auch der Grund, warum der Reader erst jetzt veröffentlicht wird. Soweit wir es beurteilen können, hat sich – abgesehen von der Corona-Krise - strukturell im Wesentlichen nichts verändert, sodass die Aussagen und Erkenntnisse im Wesentlichen noch informativ sind. Der Rupienkurs hat sich verändert und politische Ereignisse nach 2011 sind hier nicht dokumentiert. Der Artikel über die Dalits in Kapitel 7.3 ist aber aktuell und neuere Ereignisse in den Betrieben sind jeweils vermerkt. Inzwischen wurde in Kontaktreisen des IGAKK auch die Kooperation mit chinesischen, serbischen und mexikanischen Gewerkschafter/innen und Betriebsvertretungen aufgenommen. Auch darüber wurde/wird jeweils ein Reader erstellt. ([www.igakk.org](http://www.igakk.org)).

Für die Redaktion

Rudi Bender



Kai Beutler



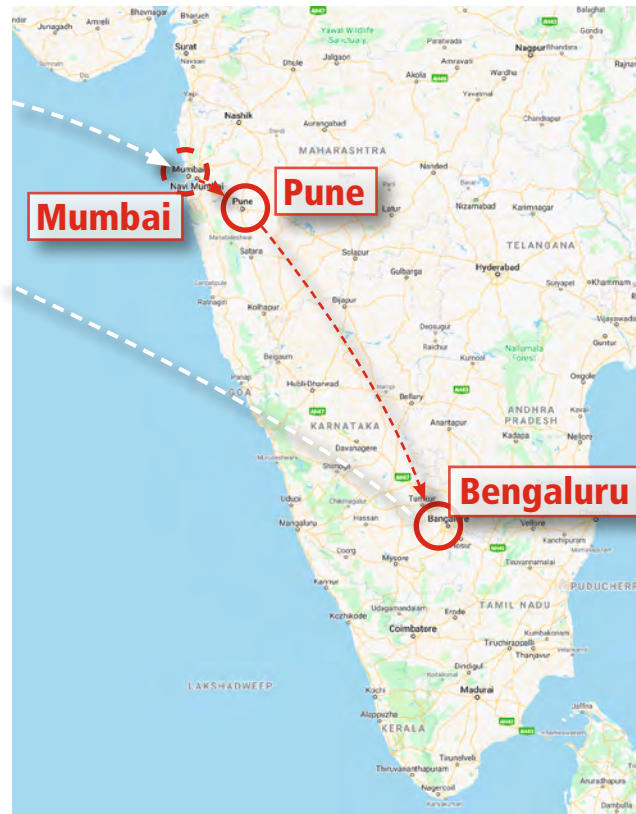
# 1.1 Teilnehmer/innen

Die Gruppe bestand in erster Linie aus betrieblichen Aktivist/inn/en aus Metallbetrieben der Kölner Region. Ergänzt wurde sie durch zwei Gewerkschaftssekretäre und durch Berater/innen – von den betrieblichen Kollegen später liebevoll als ihre Taschenlampen titulierte:

**Am Flugschalter in Köln trafen sich alle Mitreisenden:**

- 1 Dr. Christoph Lenssen, bsb Betriebsräteberatung Köln
- 2 Gisela Pütz, Düsseldorf, ver.di
- 3 Gisela Birwer, SKF Leverkusen, Betriebsratsvors., iGM
- 4 Horst Krämer, DEW Krefeld, Betriebsrat, iGM
- 5 Kai Beutler, bsb Betriebsräteberatung Köln, iGM
- 6 Klaus Maurer, Ineuropa Mannheim, NGG
- 7 Maria Klinkhammer, bsb Betriebsräteberatung Köln
- 8 Rudi Bender, bsb Betriebsräteberatung Köln, iGM
- 9 Sabine Beutert, iGM Köln, Gewerkschaftssekretärin iGM
- 10 Susanne Tups, Atlas Copco Energas Sürth, BR, iGM
- 11 Thomas Pfaff, WDR, Journalist, ver.di
- 12 Udo Bonn, Atlas Copco Energas Sürth, BRV, iGM
- 13 Viktor Steinberger, TBS beim DGB NRW, iGM
- 14 Peter Mogga, NGG Aachen, Gewerkschaftssekretär
- 15 Richard Funke, Atlas Copco Energas Sürth, iGM

Nach der Kontaktreise wurde eine Reihe von Informationsveranstaltungen mit Gewerkschaften und NGO's durchgeführt, um Betriebsräten, Gewerkschafter/innen und interessierten Bürgern/innen die Lebens- und Arbeitssituation in Indien näher zu bringen, insbesondere Arbeitnehmer/innen und deren Vertreter/innen aus deutschen Schwesterunternehmen.



**Bild 01:** Reiseroute in Indien



**Bild 02:** Gruppenbild (Peter Mogga, Gisela Birwer, Sabine Beutert, Christoph Lenssen, Klaus Maurer, Karthik Shekhar, Kai Beutler, Maria Klinkhammer, Viktor Steinberger, Thomas Pfaff, Richard Funke).



Rudi Bender und Christoph Lenssen am Bahnhof Aachen Rothe Erde.

## 1.2 Reiseverlauf: Pune und Bengaluru (Bangalore)

Von Köln ging die Reise zunächst einmal mit dem ICE zum Frankfurter Flughafen, ab hier ging der Flug non-stop nach Pune in Indien. Um 15.15 Uhr startete die Lufthansamaschine in Richtung Pune. 8,5 Stunden Flugzeit lagen vor uns. Das Programm ließ in seiner Dichte Böses erahnen – es kam aber noch schlimmer ...

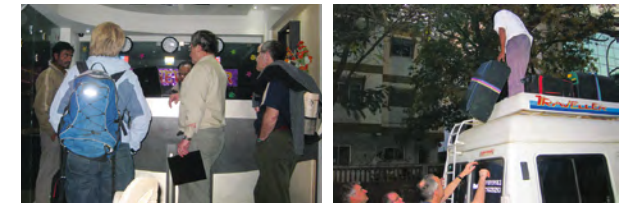
### 16.01.2011

Um 4 Uhr morgens hatten wir Pune erreicht und der in Deutschland organisierte Bus für die 15 Reise-Teilnehmer stand wirklich vor dem Flughafen.

Das Reisegepäck wurde in und auf dem Bus verstaut, ohne besondere Befestigung, für uns Westeuropäer schon erstaunlich. Alle Koffer waren, da waren wir nicht so sicher gewesen, im Hotel vollzählig angekommen. Nur Hotelzimmer waren leider nicht für alle da. 7 Zimmer für 15 Personen – wie soll das gehen? In Indien geht alles, die Zimmer wurden doppelt belegt und ein Zimmer dreifach – bis die anderen zum Mittag fertig waren.

Nachdem alle zu dieser Zeit (zwischen 5.00 & 6.00 Uhr morgens – indische Zeit) vorhandene Zimmer aufgeteilt waren, versuchten unsere Mitreisenden, sich zu erholen, soweit das

mit einem ungewohnten Zimmerpartner möglich war. Die ersten waren auch schon wieder früh auf den Beinen und hatten Hunger; und wer Hunger hat (und Geld), findet auch was zu Essen. Das erste indische Frühstück war gar nicht soweit vom Hotel und es war auch sehr gut – nicht verwunderlich dass gleich Mehrere von unserer Reisegruppe sich dort einfanden.



**Bild 03:** Der Klärungsprozess am Empfang



**Bild 05:** Freilichtfrühstück (Sabine Beutert & Klaus Maurer)



| GERMAN DELEGATION VISIT FROM<br>17-21 JANUARY 2011 |                              |                                           |             | Stand: 26.01.11 |              |
|----------------------------------------------------|------------------------------|-------------------------------------------|-------------|-----------------|--------------|
| DATE                                               | NAME OF THE COMPANY          | PROGRAMME                                 | TIME        | Protokoll       | Moderation   |
| 16/01/2011-SUNDAY                                  | ARRIVAL / REST               | Arvind Shrouti im Hotel                   | 18          |                 |              |
| 17/01/2011-MONDAY                                  | ATLAS COPCO                  | VISIT                                     | 9 TO 13     | Maria           | Christo.     |
|                                                    |                              | LUNCH (SANDVIK)                           | 13 TO 14    |                 |              |
|                                                    | SANDVIK VISIT                | VISIT                                     | 14 TO 16    | Horst           | Christo.     |
| 18/01/2011-TUESDAY                                 | KSB /9960152365              | VISIT/LUNCH                               | 09 TO 13    | Udo             | Kai          |
|                                                    | SKF UNION HALL               | SHRAMIK EKTA MAHASANGH-PUNE               | 15 TO 17    | Rudi            | Kai          |
| 19/01/2011-WEDNESDAY                               | Trantor (Seco)               | VISIT/LUNCH                               | 09 TO 15    | Kai             | Christo.     |
|                                                    | Mittagessen im Restaurant    |                                           | 12 TO 14:30 |                 |              |
|                                                    | WIKA                         |                                           | 15 TO 17    | Sabine          | Christo.     |
| 20/01/2011-THURSDAY                                | BOSCH/Wilo                   | MEETING im Hotel                          | 10 TO 12    | Suse            | Udo          |
|                                                    | SKF Bearings                 | nur Gisela/Kai                            | 09:30-12:30 | Gisela B/Kai    | Gisela B/Kai |
|                                                    | LUNCH BREAK                  |                                           | 12 TO 14    |                 |              |
|                                                    | JCB/GENERAL MOTORS/HUYNDAI/S | MEETING                                   | 14 TO 17    | Klaus           | Udo          |
|                                                    | Philosophie Arvind Shrouti   |                                           | 17:30-19:30 | Kai             | Arvind       |
| 21/01/2011-FRIDAY                                  | THERMAX                      | VISIT                                     | 10 TO 13:15 | Richard         | Maria+Horst  |
|                                                    |                              | LUNCH                                     | 13 TO 14    |                 |              |
|                                                    | Bajaj BR-Büro                | ausgefallen                               |             |                 |              |
|                                                    | Mobile Creshess              | Kindertagesstätte, Baustelle und tdh-Büro | 15-19       | Gisela P        | Thomas       |
| Kishor Dhokale                                     | +91 9823381488               | SHRAMIK EKATA MAHASANGH                   |             |                 |              |
| Maruti Jagdale                                     | +91 9850663479               | SHRAMIK EKATA MAHASANGH                   |             |                 |              |

Nach dem ausgiebigen Frühstück war der erste Tag in Pune zur freien Verfügung. Die meisten Mitreisenden nutzten ihn dazu zu sehen, wie die Inder/innen in Pune einen Sonntag verbringen. Dies – so denken wir – ist am besten mit Bildern zu dokumentieren.

Wer von diesem anstrengenden Einkaufsbummel müde geworden war, konnte sich mit dem „Tuk Tuk“ zum nächsten Ziel, dem Park von Pune, fahren lassen.

Der Park von Pune ist empfehlenswert. So eine Parkanlage haben wir in dieser Form auch in Bengaluru wiedergefunden. Es gibt die Möglichkeit, unterschiedliche Pflanzenarten wunderschön angelegt zu besichtigen oder die Parkanlage als Ruhepol zu nutzen.

Die erste Woche verbrachten wir in Pune. Hier schlägt das Herz der indischen Automobil- und Werkzeugmaschinenindustrie.

Ansprechpartner waren in erster Linie die Kollegen des Gewerkschaftsnetzwerkes Shramik Ekta Masanangh und Arvind Shrouti als deren Berater. Danach flogen wir in den Süden nach Bengaluru weiter.



**Bild 06:** Besichtigung des damaligen englischen Regierungssitzes in Pune.



**Bild 07:** Einkaufsbummel in den „ruhigen“ Einkaufsstrassen in Pune.



**Bild 08:** Tuk Tuk



**Bild 09:** Parkanlage Pune

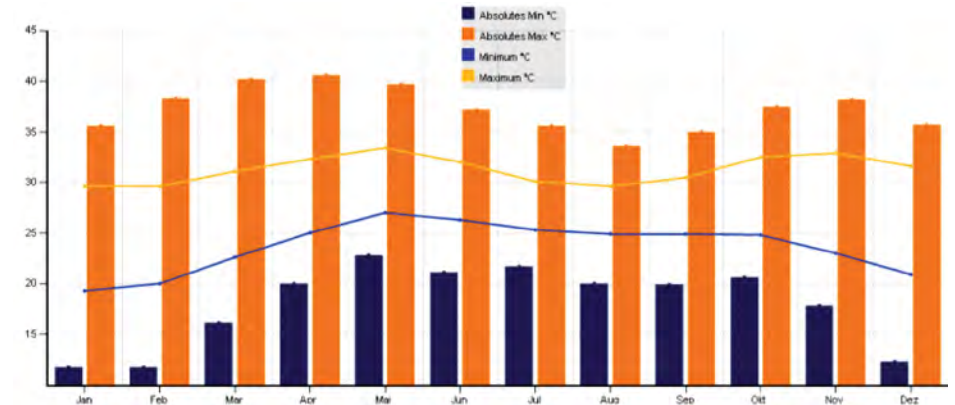


**Bild 10:** Mitten auf dem Bürgersteig hat ein Gläubiger seinen Tempel eingerichtet. Keiner konnte uns sagen, ob die orangenen Isolatoren einer Elektroleitung die Energie positiv oder negativ beeinflussen.



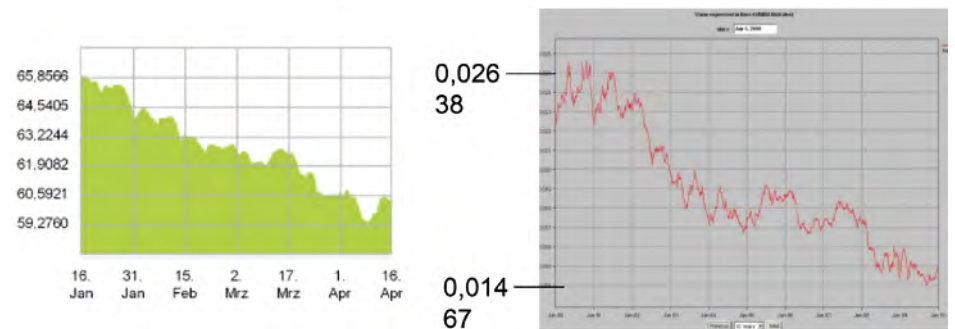
**Bild 11:** Auch alle anderen Fragen wurden nicht immer eindeutig beantwortet. Für Vegetarier/innen ist Indien aber ein Paradies!!

### Temperaturen Bombay (Mumbai), Maharashtra



An das feuchtwarme Klima in Pune muss man sich erst gewöhnen. Auch im Januar gehen die Tagestemperaturen auf über 30 Grad C. Die indische Rupie ist nicht sehr stabil. In 10 Jahren hatte sie die Hälfte ihres Wertes zum € eingebüßt. 2011 hat man für einen € noch 60 Rupien bekommen. Anfang 2020 sind es sogar 84.

### Wechselkurs Rupie - Euro



## Bengaluru vom 22. - 28. Januar 2011

Uns ging es auch in Bengaluru, von den Briten Bangalore genannt, der Hauptstadt des Bundesstaats Karnataka, um das Kennenlernen der Arbeitsverhältnisse vor Ort, aber auch um das Anbahnen von Kontakten zu indischen InteressenvertreterInnen und Interessierten. Die Stadt hatten wir ausgewählt, weil sie symbolisch für die technologische Aufholjagd des aufstrebenden Schwellenlandes und für die weltweit bekannte Softwareindustrie steht. Einen Schwerpunkt bildeten auch hier, wie in der Woche vorher in Pune, Besuche bei Betrieben und Dienstleistungsunternehmen und besonders bei „Filialbetrieben“ deutscher bzw. europäischer Unternehmen. Monate vor der Reise bereits hatten wir in Karthik Shekhar, örtlicher Funktionär von UNITES, der IT-Sparte von UNI, unseren Gastgeber in Bengaluru identifiziert.

Nach ruhigem Flug mit der Fluglinie Indigo erreichten wir am Samstag dem 22. Januar nachmittags Bengaluru. Unser

Miet-Bus stand am Flughafen bereit. (- Freitag, 23. Januar 2011). Der Weg zum Hotel, das im Zentrum an der berühmten Mahatma Gandhi Road lag, war aufregend:

In den Straßen gab es noch mehr Bewegung wie üblich. Bunt gekleidete Menschen auf LKWs, in Bussen, Gruppen, zu Fuß, auf zwei und vier Rädern bewegten sich ins Zentrum. Sie skandierten Parolen, trugen Fahnen und Plakate. Wir gerieten in Straßensperren der Polizei. Nach Wortwechseln unseres Fahrers ließ sie uns passieren. Als wir das Hotel erreichten, drängten uns Fahrer und Hotelpersonal in die Sicherheit des Hotelgebäudes.

Hier erwartete uns unser Kontaktmann Karthik Shekar von UNITES, dem Dachverband der Dienstleistungsgewerkschaften, zusammen mit einer Kollegin. Wir erfuhren den Grund des Menschaufaufs: Die nationalistische Kongresspartei hatte zur Solidaritätskundgebung aufgerufen, weil einer ihrer

hochrangigen lokalen Vertreter unter Korruptionsanklage gestellt worden war. Die Stimmung der Nationalisten war so aufgepeitscht, dass unsere indischen Gesprächspartner uns Ausländern abrieten, auf die Straße zu gehen. Wir nahmen den Rat an und blieben im Hotel. Dort setzten wir uns zusammen und machten mit unseren indischen Partnern die Planung für die kommenden Tage.

Am Sonntag stand Tourismus auf dem Programm, eine Stadtrundfahrt mit Besuch des Hare Krishna- und des Bull-Tempels und dem beeindruckenden botanischen Garten Lal Bagh. In der Nähe des Bull – Tempels erreichte uns ein Anruf von Karthik Shekhar. Er lud überraschend die gesamte Gruppe ein, ein Hochzeitsfest in seiner Familie zu besuchen, das ganz in der Nähe in einem der für solche Zwecke bereitstehenden Gemeindezentren stattfand. Es wurde ein unvergessliches Erlebnis, mit traditionell gekleidetem Hochzeitspaar und

Gästen und deutschen GewerkschaftlerInnen, die staunend über die Herzlichkeit des Empfangs und die Gastfreundschaft einfach integriert wurden und beim landestypischen Essen die ersten Brocken der Landessprache Karnatakas, Kannada, sowie das Essen mit den Fingern kennen lernten.

Nach Beendigung unseres Besuchs ging es weiter in den botanischen Garten, der Spaziergang dort war der perfekte Ausgleich zum Sitzen und Essen.



**Bild 12:** Bull Tempel Bengaluru



**Bild 13:** Das Brautpaar



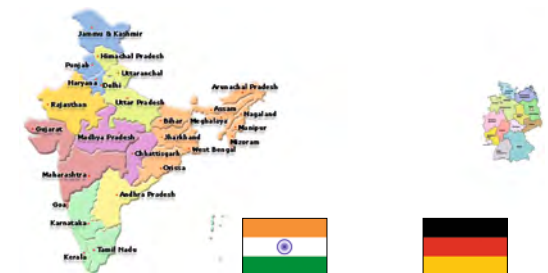
**Bild 14:** Botanischer Garten Bengaluru

# 2. Wirtschaftsstandort Indien

## 2.1. Vergleichsdaten

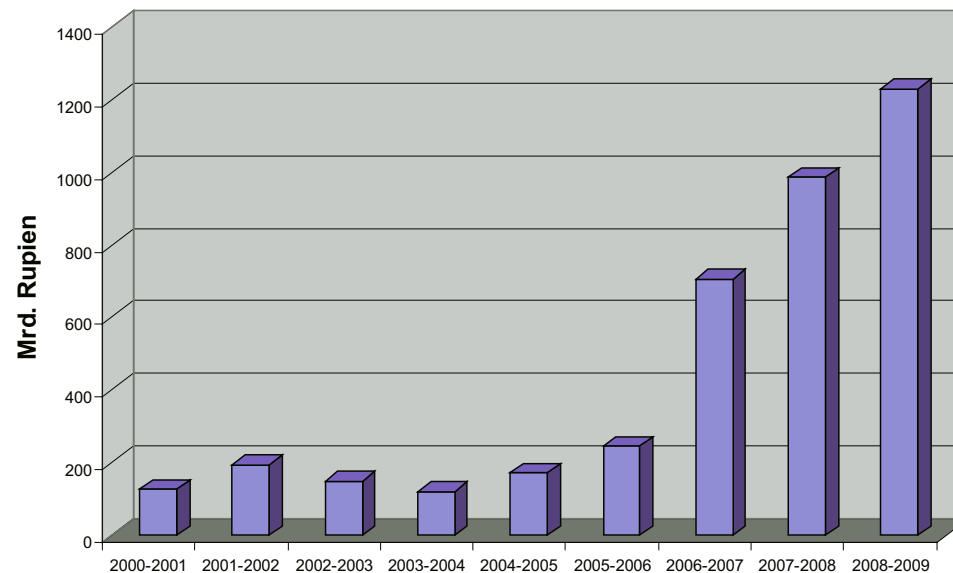
Indien ist flächenmäßig 9mal größer als Deutschland. Auf jeden Deutschen kommen 14 Inder/innen. Sie sind durchschnittlich gut halb so alt. Nur jede 2. Frau kann lesen und schreiben. Es gibt über 10mal so viele

Arbeitnehmer/innen, aber nur 6 % davon haben gesicherte Sozialversicherungs-Arbeitsverträge. Das Sozialprodukt pro Kopf liegt in Indien bei 1/11tel.



|                                          |                          |                       |
|------------------------------------------|--------------------------|-----------------------|
| Population                               | 1,173,108,018            | 82,282,988            |
| Area                                     | 3,287,263 sq km          | 357,022 sq km         |
| GDP (purchasing power parity)            | \$3.57 trillion          | \$2.81 trillion       |
| GDP (official exch. rate)                | \$1.236 trillion         | \$3.353 trillion      |
| GDP per capita                           | \$3,100                  | \$34,100              |
| Labor force                              | 467 million              | 43.5 million          |
| not informal resp. with social insurance | 27 million               | 27 million            |
| Lebenserwartung                          | 65 Jahre                 | 78 Jahre              |
| Durchschnittsalter                       | 25 Jahre                 | 43 Jahre              |
| Bevölkerungsdichte                       | 349 E/km <sup>2</sup>    | 231 E/km <sup>2</sup> |
| Alphabeten                               | 61 %<br>Frauen: 48% 2001 | 99,3 %                |

**Tabelle 15:** Vergleich Indien - Deutschland



**Tabelle 16:** Der Außenhandel ist seit 2000 explodiert.

## 2.2 Wirtschaftsstandort Indien / FDI – Foreign Direct Invest 2009

Die indischen Auslandsinvestitionen haben seit 2000 ebenfalls wesentlich zugenommen. Sie kommen überwiegend aus der EU. Andersherum spielt in der EU Indien als Zielland eine geringe Rolle.

Von den EU-Auslandsinvestitionen gehen 75% in die beiden Regionen Mumbai/Pune und Bengaluru.

Deutsche Direktinvestitionen 428,7 Millionen EUR (2009). Die deutschen Gesamt-FDI\* betrugen 2008/2009 121,3 Millionen €. Interessant ist, dass Deutschland damit weit hinter Mauritius liegt, einer klassischen Steueroase: Ein Schelm, der Böses dabei denkt ...

\* FDI = Foreign Direct Invest = Ausländische Direktinvestitionen

Indien gilt beim Foreign Direct Investment (FDI) Confidence Index 2010 als Top-Investitionsziel: an dritter Stelle der Vertrauensrangliste nach China und den USA.

Es werden einige handfeste Vorteile gegenüber dem Konkurrenten China genannt. „Das Land ist eine Demokratie“, dies biete „eine gewisse Sicherheit für Investitionen.“ Auch die Bundesagentur für Außenwirtschaft (bfa) schreibt über das Investitionsklima in Indien: „Die hohe Markttransparenz durch eine freie Presse und umfassende Informationspflichten der Unternehmen bietet einen weitgehenden Schutz für Investoren.“ „Fertigung in einem demokratischen Umfeld ist einfacher.“

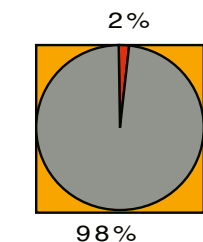
Es gibt zudem in Indien „eine hohe Loyalität und eine geringe

Fluktuation“ – die Mitarbeiter/innen bleiben der Firma treu. Indien hat außerdem „die jüngste Population der Welt.“ Allein in einem Bundesstaat wie Karnataka machten pro Jahr 30.000 Ingenieure ihren Abschluss.

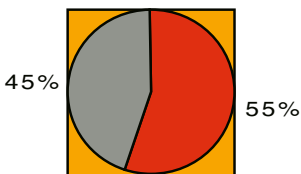
Was die Arbeitsbedingungen angeht, liegen Indien und China weit auseinander.

In Indien ist nach maximal 48 Arbeitsstunden Schluss. Indien wird als Produktionsstandort genutzt, um den dortigen Binnenmarkt zu bedienen. In China wird dagegen für den Export produziert. Dort profitieren ausländische Firmen von den geringen Produktionskosten. In Indien subventioniert der Staat die Unternehmen kaum. Stahl etwa hat Weltmarktpreise und die Energiekosten sind so hoch wie in Deutschland.

FDI der EU



FDI nach Indien



■ nach Indien  
■ andere

■ aus der EU  
■ andere

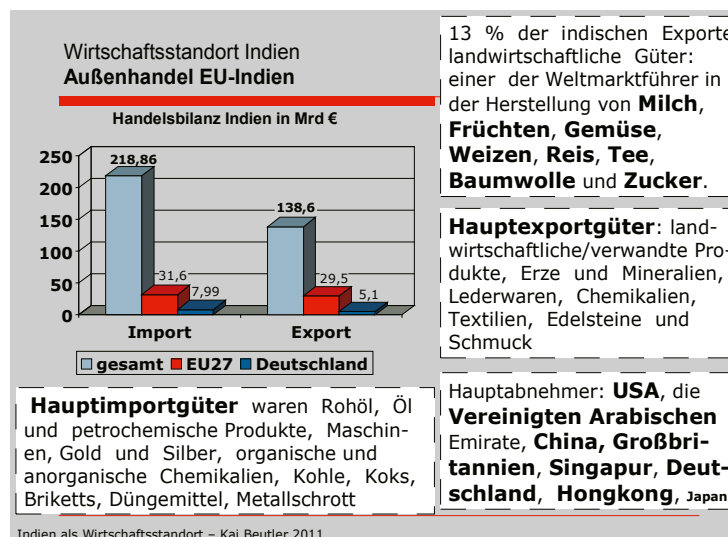


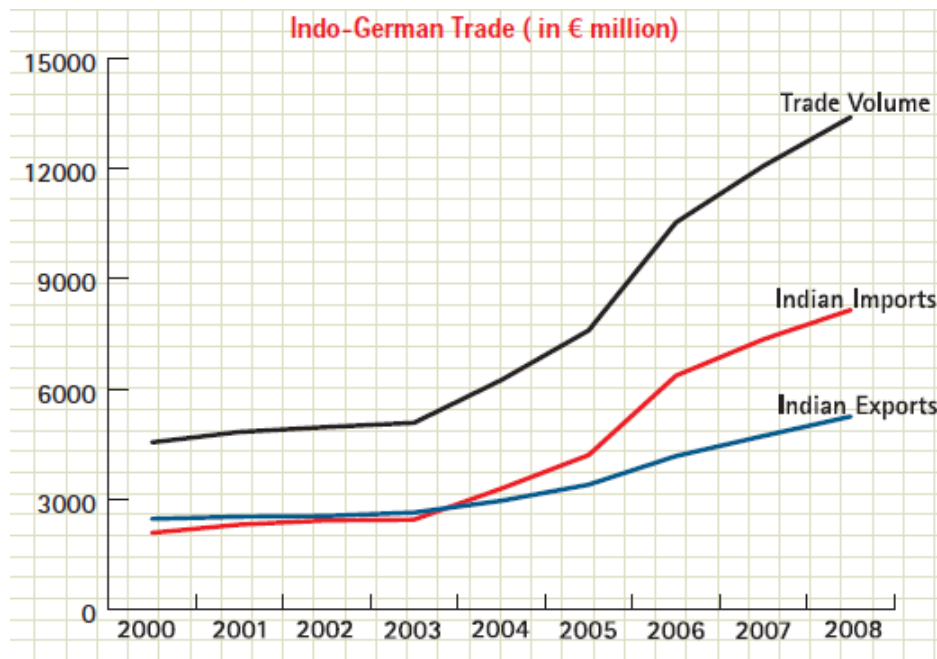
Tabelle 18: Außenhandel Indien - EU

Tabelle 17: Investitionen Indien - Deutschland

| Foreign Direct Investments Inflow |             |                                               |                          |
|-----------------------------------|-------------|-----------------------------------------------|--------------------------|
| Rank                              | Country     | FDI inflows August'91 - Mar '09 (in Rs. mil.) | % share of total inflows |
| 1.                                | Mauritius   | 1 744 393                                     | 38.45                    |
| 2.                                | USA         | 369 147                                       | 8.14                     |
| 4.                                | UK          | 251 900                                       | 5.55                     |
| 5.                                | Netherlands | 181 034                                       | 3.99                     |
| 6.                                | Japan       | 145 383                                       | 3.20                     |
| 7.                                | Germany     | 118 846                                       | 2.62                     |
| 8.                                | Cyprus      | 101 480                                       | 2.24                     |
| 9.                                | France      | 64 842                                        | 1.43                     |
| 10.                               | Switzerland | 46 789                                        | 1.03                     |
| Total                             |             | 4 536 246                                     | -                        |

Tabelle 20: Auslands-Investitionen in Indien

## 2.3 Indisch-deutscher Handel



Source: Federal Statistical Office, Wiesbaden

**Grafik 21:** Der Handel zwischen Deutschland und Indien hat sich in 8 Jahren bis 2008 ebenfalls vervielfacht: Die indischen Importe haben sich verdreifacht, die Exporte verdoppelt.

## 2.4 Was macht Indien als Standort aus?

Indien ist eine der weltweit größten Volkswirtschaften mit stetig wachsenden ausländischen Direktinvestitionen und einem **Wirtschaftswachstum** von 7,2 % im Jahr 2009. Für 2010 wird ein Wachstum von ca. 8,5 % prognostiziert.

Mit den Wirtschaftsreformen seit 1991 hat Indien den Weg hin zu einer **Marktwirtschaft** nach westlichem Vorbild eingeschlagen. Für ausländische Investoren, ausländisches Kapital oder ausländische Produkte stellt die Öffnung der Märkte eine erhebliche Erleichterung dar. Viele Faktoren machen für deutsche Unternehmen Indien als Handelspartner attraktiv:

Indien ist einer der größten **Absatzmärkte** der Welt. Bereits heute ist das Marktpotential schon so groß wie das von Deutschland, Frankreich und den Niederlanden zusammen.

Bis zum Jahr 2010 wird die **Mittelschicht** Indiens auf 300 Mio. Menschen anwachsen. Die Kaufkraft der Bevölkerung ist in den letzten Jahren stark gewachsen. So stiegen die Konsumausgaben der indischen Bevölkerung zwischen 1994 und 2000 um ca. 80 %.

Das Land verfügt über gut ausgebildete **Arbeitskräfte** zu akzeptablen **Personalkosten**.

Die **Sprache** in Wirtschaft und Wissenschaft ist Englisch.

In Indien existiert ein entwickelter und funktionsfähiger Finanz- und **Kapitalmarkt**.

Das Land besitzt eine über 60 Jahre währende **Demokratie** (ok, da darf man seine Zweifel anmelden, bei 40 % Analphabetismus ...).

Deutsche Unternehmen genießen in Indien einen hervorragenden **Ruf** und Produkte „Made in Germany“ sind sehr gefragt.

## 2.5 Thesen, Trends

Die FDI nach Indien haben sich seit 2006 vervielfacht. Ein Großteil wird über Steueroasen wie Mauritius abgewickelt. Schwerpunkt sind der Großraum Mumbai inkl. Pune und Bangalore (über 75%).

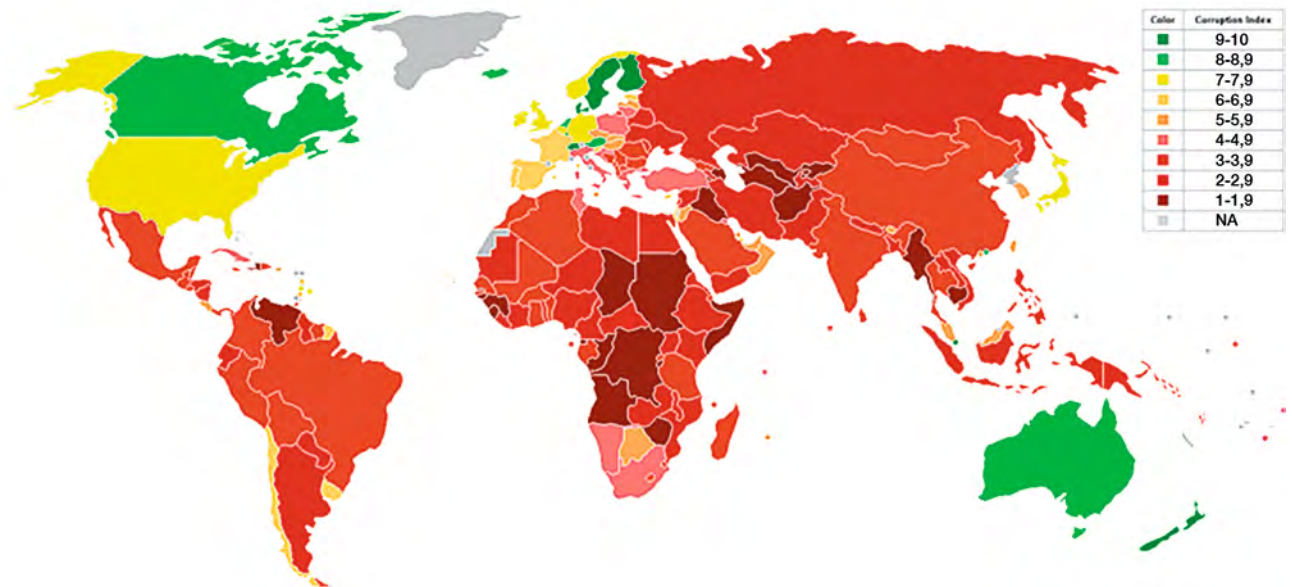
Die Anzahl indisch-dominierten Unternehmen in Deutschland ist stark gestiegen (2008: 132).

Das Bevölkerungswachstum in Indien (1,2% jährlich) entspricht der deutschen Bevölkerung alle 5 Jahre. Bis 2020 werden 200.000.000 neue Arbeitsplätze benötigt, um die auf den Arbeitsmarkt strömenden Menschen zu versorgen.

## 2.6 Indien und MDGs – Millenium Development Goals

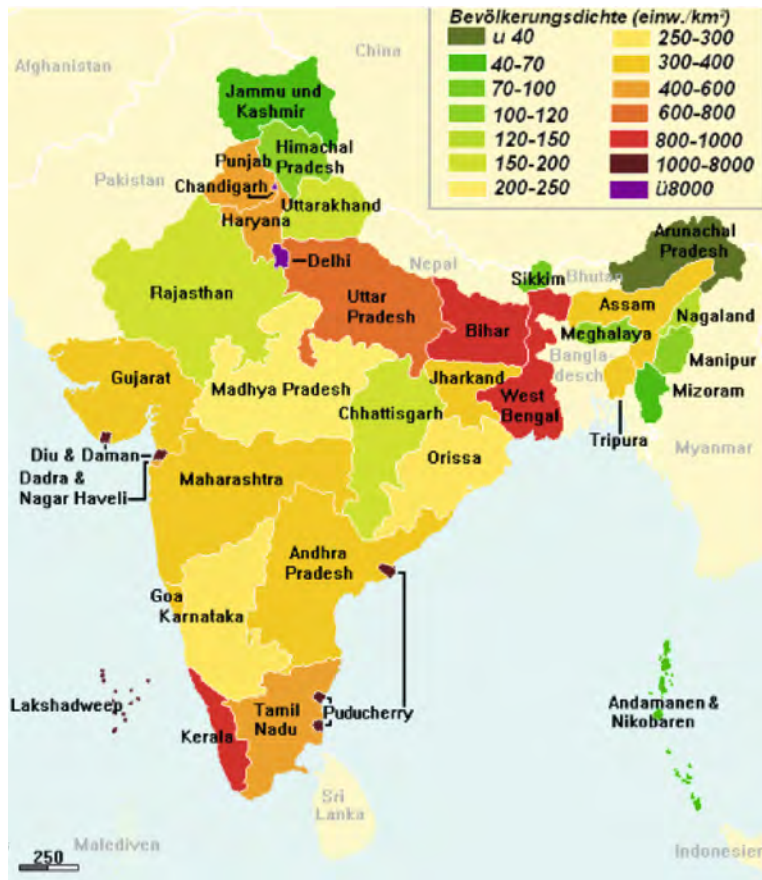
- Rückgang der extremen **Armut** und des **Hungers** von 36% in den Jahren 1993-94 auf 27,5% in den Jahren 2004-05. Immer noch sind große Teile der Bevölkerung unterernährt.
- Verwirklichung der allgemeinen **Grundschulbildung**: Positives Wachstum - Ziel wird wahrscheinlich erreicht.
- Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und Ermächtigung der **Frauen**: Geschlechterparität in der Bildung kann erreicht werden. Anteil der Frauen an den unselbständig Erwerbstätigen im nichtlandwirtschaftlichen Sektor 24% bis 2015 zu erwarten.
- Senkung der **Kindersterblichkeit**: erwartete Rate 70 pro Tausend Lebendgeburten im Jahr 2015 gegen das Ziel von 42 pro Tausend Lebendgeburten.
- Bekämpfung von HIV / AIDS, Malaria und anderen **Krankheiten**: 2,73 Millionen Menschen mit HIV / AIDS im Jahr 2002, 2,31 Mio. (0,34%) bis 2007. % Todesfälle von Malaria-Patienten nicht gesunken
- Sicherung der ökologischen Nachhaltigkeit - Erhöhung der Waldfläche.
- Ziel 2008: Bis 2015 für den Zugang zum **Trinkwasser** erreichen! + Verbesserte Hygiene
- Markante Steigerung der **Telefon-Dichte** von 0,67 pro 100 Einwohner in 1991 bis 36,98 pro 100 im Jahr 2009

## 2.7 Der Korruptionsindex

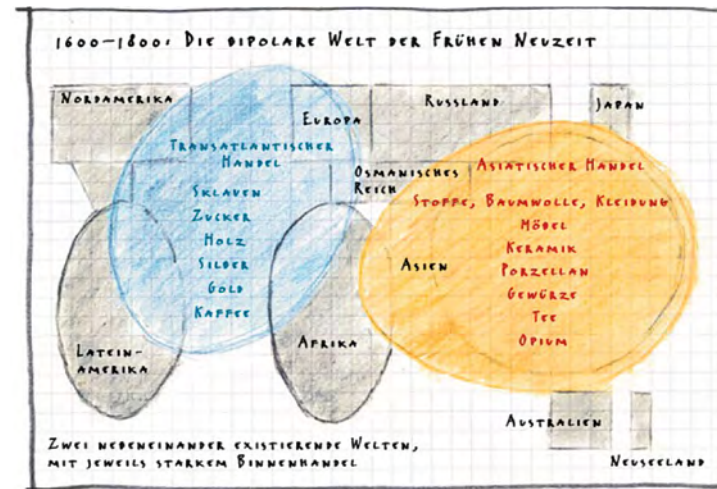


**Grafik 22:** Indien zählt weltweit zu den Ländern mit der höchsten Korruption.

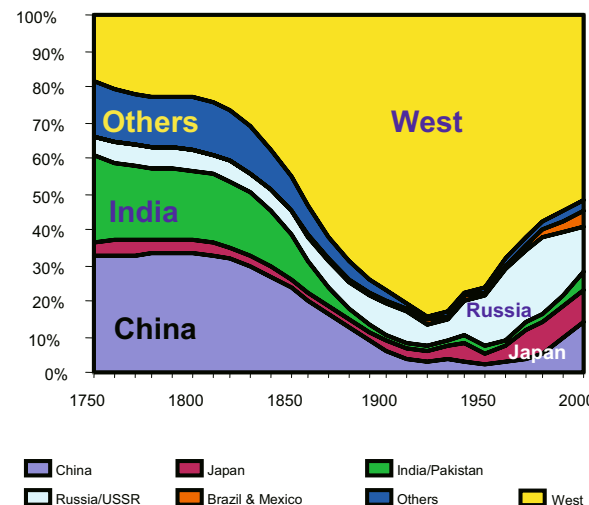
## 2.8 Indien in Daten und Fakten



**Grafik 23:** Indien ist mit 1,27 Mrd. Einwohner/innen das zweitgrößte Land, wird aber China demnächst ablösen. Die Bevölkerungsdichte liegt mit 407 Einwohner/innen/qkm über der von Deutschland (237 E./qkm), ist aber von Region zu Region sehr unterschiedlich.



**Grafik 24:** Indien zählte zum Ende des vergangenen Jahrtausends zum asiatischen Wirtschaftsraum mit wenig Austausch zum transatlantischen



**Grafik 25:** Allerdings war der indische Beitrag zum Welt – Sozialprodukt vor 200 Jahren mit 25% überproportional zur Bevölkerung. Er steigt nach dem Rückgang zu Beginn der Industrialisierung wieder stark an.

Quelle: Mitchell Tseng, CIRP

# 3. Arbeitsrecht und -bedingungen in Indien

## Inhalt

- a) Arbeitnehmerstruktur
- b) Arbeitsrechtliche Vorschriften
- c) Arbeitszeit
- d) Arbeitssicherheit
- e) Beschäftigungssicherung, Entlassungen
- f) Commonwealth Spiele in Neu Delhi 2010
- g) Kinderarbeit, Wanderarbeiter/Innen & Haushaltsarbeiter/Innen



**Bild 26:**  
Arbeiter bei  
Tranter Pune –  
hellblaues Hemd  
= Contract  
Labourer - Werk-  
vertragsarbeiter

### a) Arbeitnehmerstruktur

#### Art der Beschäftigung:

- 59% der RAN\* haben keinen schriftlichen Arbeitsvertrag.
- 33% der RAN sind Leiharbeiter, davon sind
- 46% Gelegenheitsarbeiter und von ihnen haben 96% keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub
- 55% der RAN und 96% der Gelegenheitsarbeiter haben keinen Anspruch auf Leistungen der sozialen Sicherheit

\*RAN - reguläre Arbeitnehmer/innen: Lohn-oder Gehaltsempfänger nach arbeitsrechtlichen Vorschriften in Indien

#### Werkvertrags- und Leiharbeiter

- Hohes Angebot an Arbeitskräften
- Arbeiten 12-16 Stunden pro Tag
- In vielen Branchen 60-80% der Belegschaft.
- Oft nach 240 Tagen der Beschäftigung gekündigt, um Anspruch auf Festanstellung zu umgehen
- Keine soziale Sicherheit
- Mehr Arbeitsstunden und weniger Lohn
- Überstunden ohne Bezahlung oder Überstunden bei einem einheitlichen Satz ist die Norm, missbräuchliche Supervisoren
- Keine Vergütung bei Unfällen
- Vermietung auf täglicher Basis
- Verspätete Lohnzahlung und Unterschlagung als Risiken

#### Bildungssystem

- Alphabetisierungsrate - Gesamtbevölkerung: 61%
- männlich: 73,4%
- weiblich: 47,8% (2001 census)

#### Unorganisierte Arbeit

- 94% der Erwerbsbevölkerung sind im informellen Sektor beschäftigt

#### Wanderarbeiternehmer/innen

- Schätzungsweise 20 Millionen illegale Einwanderer aus Bangladesch, kulturell und sozial integriert
- überwiegend im informellen Sektor beschäftigt
- 3500 \$ sind zu zahlen bei einem illegalen Übertritt nach Indien an die Schlepper.

#### Haushaltsarbeiter/innen

- Arbeit im Haushalt - Waschen, Reinigen, Kinderbetreuung
- 8 bis 18 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche
- Etwa 2 Millionen
- 90% sind Frauen, Kinder

## b) Arbeitsrechtliche Vorschriften

### OH & S - Arbeitsschutz

- 📖 Fabriken-Gesetz
- 📖 Minen-Gesetz
- 📖 Dock Arbeiter-Gesetz
- 📖 tödliche Unfälle Vereinbarung
- 📖 Kriegsverletzungsgesetz
- 📖 Personal Schutz Gesetz

### Abgeltungen

- 📖 Lohnzahlungsgesetz & Regeln,
- 📖 Mindestlöhne Gesetze & Regeln
- 📖 Arbeiten Journalist (Fixierung der Lohnsätze) Gesetze & Regeln.

### Soziale Sicherheit

- 📖 Gesetz über die Entschädigung
- 📖 Beschäftigtenversicherungsgesetz
- 📖 Beschäftigtenunterstützungskasse
- 📖 Gratifikationsgesetz

### Besondere Bereiche der Gesellschaft

- 📖 Mutterschaftsgeldgesetz
- 📖 Gesetz über die Gleichheit des Entgelts

### Beschäftigung & berufliche Bildung

- 📖 Beschäftigungsaustausch (die obligatorische Meldung von offenen Stellen) Gesetze & Regeln
- 📖 Ausbildungsgesetz bestimmte Branchen. Fabriken, Hafenarbeiter, Mines, Journalisten, Handelsschiffahrt, Kraftfahrt-, Zigaretten und Beedi, befristete Beschäftigungsverhältnisse, Sales Promotion Mitarbeiter, Arbeiter Cinema, Theater, Bauarbeiter, Manuelle Fänger und Andere
- 📖 Wöchentliche Feiertag Gesetz (Geschäfte, Restaurants und Theatern)

- 📖 Nationale Feiertage und Festival Urlaubsgesetz
- 📖 Arbeitsgesetze (Befreiung von der Ausstattung und Versandkosten Registrieren und Verwalten von bestimmten Betrieben)
- 📖 Betriebshaftpflicht – Versicherungsgesetz
- 📖 Indien hat 4 von 8 ILO-Kernnormen ratifiziert: 29 - 100 - 105 - 111

## c) Arbeitszeit

- ☺ Maximal 48 Stunden pro Woche
- ☺ Maximal 9 Stunden pro Tag inkl. 1 Stunde Pause
- ☺ Praxis: 12 Stunden bis 16 Stunden und weniger als 1 Stunde Pause
- ☺ Überstunden - doppelter Lohn
- ☺ Min. 1 Tag bezahlter Urlaub für alle 20 Arbeitstage – **Problem:** Keine bezahlten Urlaube in vielen Fällen
- ☺ Mutterschaftsurlaub - maximal 12 Wochen bezahlt, **Problem:** In vielen Fällen nicht bezahlt (ungelernte Arbeitskräfte).
- ☺ Wöchentliche Urlaubsgesetz, **Problem:** Nicht weiter verfolgt, kleine Strafe, gilt für Geschäfte, Restaurants und Theater.

## d) Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

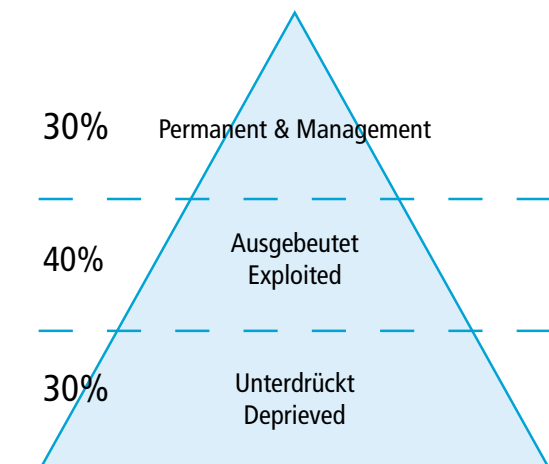
### Arbeitsschutz – Wirklichkeit 2005, Probleme:

- 💧 11 Todesfälle je 100 000 Arbeitnehmer - Höchste nach ILO (50 000 Industrie-Todesfälle/Jahr)
- 💧 offizielle Berichte umfassen weniger als 10% Fabriken
- 💧 Leiharbeiter nicht in der Statistik erfasst.
- 💧 Entschädigungen werden oft nur verzögert ausgezahlt.

## Arvind Shrouti zur Arbeitnehmerstruktur in Indien

- 💧 Die Inflation betrug in Indien von 2008-2009 40%.
- 💧 Die Mindestlöhne sind nicht rational gebildet.

- Reformen sind möglich, eine Revolution ist nicht erforderlich
- Die deutsche Kultur baut eher auf Rationalität, die indische auf Emotionalität. Glory vs. Grace
- Der materielle Status der Bevölkerung in Pune ist eine Pyramide: Man benötigt für einen 4-Personenhaushalt zum reinen Überleben etwa 4.000 R = 70 € monatlich:



## e) Beschäftigungssicherung, Entlassungen

- ☺ Industrien mit 50 oder mehr Arbeiter\*innen - 50% vom Grundlohn und Teuerungs-Zulage (für maximal 45 Werktage)
- ☺ Arbeitgeber beschäftigt mehr als 100 Arbeitnehmer? Dann vorherige Zustimmung des Staates. Bedarf für Sparmaßnahmen, Entlassung und Schließung muss nachgewiesen werden. Staatliche Stellen sind in der Regel nicht bereit, die Erlaubnis zu erteilen
- ☺ Freiwillige Rentenversicherung (VRS)
- ☺ Großzügige steuerfreie Abfindung an die Mitarbeiter, um sie dazu zu bewegen, freiwillig in Rente zu gehen.

### Beispiel

Ein 46 Jahre alter Arbeiter, der seit 20 Jahren in einem Unternehmen gearbeitet hat, bekommt 30 Monate Abfindung gezahlt (1,5 \* 20) plus 60% der Grundvergütung für die nächsten 14 Jahre (bis zum Ruhestand). Steuerfrei bis zu Rs. 500.000.

### Betriebliche Beispiele

- SKF Lager - VRS im Jahr 1998 - 600-800 Mitarbeiter  
Atlas Copco - VRS in 1998 - 107 Mitarbeiter.

Bei offiziell angegebenen 8% Arbeitslosen 2010 in Indien sind Land- bzw. Saisonarbeiter und Haushalts- und Kinderarbeiter\*innen nicht enthalten, welche die Mehrheit der Bevölkerung bilden.

## f) Commonwealth Spiele in Neu Delhi

3. bis 14. Oktober 2010

- Arbeiten durch Fremdfirmen mit Tagesentgelt von Rs 200 bis 700 Rs. (3-9€) für 8 Stunden Arbeitszeit.
- Bezahlung nach Menge der Arbeit für Frauen - Minimale Rs 100/130 (1,5-2 €) für 8 Stunden Arbeitszeit täglich und auch wöchentlich je auf Abruf.
- Keine Sicherheit des Arbeitsplatzes – eingestellt und entlassen ist der Alltag. Keine Möglichkeit, die Art der Arbeit zu wählen.
- Unterschlupf in Zelten am Straßenrand in der Nähe von Bauflächen für ungelernte Arbeiter, Blech-Unterstände für Facharbeiter.
- 27 Arbeiter verletzt, als eine Brücke am 21. September 2010 einstürzt. Es wurden große Proteste am 23. September organisiert, die die Bauarbeiten verzögerten.

### Dazu die Worte des Obersten Gerichts zu dem Gemeinderat von Neu-Delhi

„In diesem Land, wo Zahlungen ohne geleistete Arbeit stattfanden, wo eine neu gebaute Brücke wie ein Kartenhaus zusammengebrochen ist, und wo crores 70.000 (11,6 Milliarden Euro) verschwunden sind: Es gibt Korruption in diesem Land. Wie geistlos und gesetzlos sind Sie? Sie nehmen keine Rücksicht auf Geschichte, keine Rücksicht auf Verfassung. Es ist eine völlig unethische Regierung mit keinen moralischen Werten. Geld ist das einzige, was zählt.“

## g) Kinderarbeit, Wanderarbeiter/Innen & Haushaltsarbeiter/Innen

| Year    | Inspec-tions | Viola-tions | Prosecu-tions | Convic-tions | Acquit-tals |
|---------|--------------|-------------|---------------|--------------|-------------|
| 1997-98 | 288150       | 25909       | 19496         | 6073         | 157         |
| 1998-99 | 222856       | 11263       | 6469          | 4125         | 725         |
| 1999-00 | 242269       | 7598        | 3972          | 1333         | 356         |
| 2000-01 | 189842       | 10537       | 2398          | 1036         | 343         |
| 2001-02 | 449042       | 16604       | 9201          | 1799         | 606         |
| 2002-03 | 372504       | 28850       | 5660          | 1717         | 2229        |
| 2003-04 | 346212       | 26411       | 9221          | 4013         | 642         |
| 2004-05 | 242223       | 16632       | 2609          | 1385         | 447         |
| Total   | 2353098      | 143804      | 59026         | 21481        | 5505        |

**Grafik 30:** Arbeitsrechtsverletzungen in Indien 1997-2005: Bei 143.804 Verstößen gab es nur 21.481 Verurteilungen – 14%. Die Anzahl der Strafverfolgungen sank innerhalb von 7 Jahren von knapp 20.000 Fällen 1997 auf 2.600 im Jahr 2005

### Hausangestellte

- 25% unter 14 Jahre\*
- Mehrheit sind Analphabeten
- Kastensystem Stigma, Bai / Aya - Unterlegenheit / Abwertend
- Sehr ausgebeutet und unterbezahlt,
- keine Arbeitsplatzsicherheit,
- oft Opfer häuslicher Gewalt
- Arbeitsrecht deckt nicht die Hausangestellten ab - kein gesetzlicher Schutz und kaum Rechte

National Domestic Workers Movement - Bürger, Justiz und Gesetzgebung Mindestlohn (Minimum Wage Act) in einigen indischen Bundesstaaten

# 4. Gewerkschaften in Indien

## Struktur

- Es besteht ein Gewerkschaftsgesetz.
- 11 anerkannte landesweite Gewerkschaftsverbände (CTUO), Richtungsgewerkschaften
- 70 000 registrierte Betriebsgewerkschaften
- Mitgliedschaft - 2% der indischen Arbeitskräfte
- Die meisten Gewerkschaftsführer sind „Außerbetrieblich“ (nicht Arbeitnehmer) und angegliedert an politische Parteien.
- „Mindestbetrag von Mitgliedsbeiträgen durch die Mitglieder der Gewerkschaft ist bei Rs 1 fixiert pro Jahr für Landarbeiter, RS 3 pro Jahr für Arbeitnehmer in anderen Sektoren und unorganisiert, Rs 12 pro Jahr in allen anderen Fällen.
- Für die Förderung der bürgerlichen und politischen Interessen ihrer Mitglieder sind Gewerkschaften berechtigt, gesonderte politische Mittel einzusetzen.
- Betriebsräte sind nicht erwünscht bzw. gewollt. Die Gewerkschaften befürchten Erosion ihrer Macht.
- Schema für die Beteiligung der Arbeitnehmer/innen im Management (1983): Tata, HMT, BHEL, M & M, Godrej, Boyce. Argumentation: „Gewerkschaften untergraben ihre Rolle, Belastung für die Arbeitnehmer!“

## Arbeitnehmerstruktur

Nach Befragung von Arvind Shrouti in 300 Betrieben waren 1999 ... -> 2010:

- 15% Manager -> 48%
  - 15% festangestellte Arbeiter/innen -> 7%
- Von 480 Millionen Arbeitsfähigen in Indien sind
- 70% Selbständige
  - 30% Arbeiter und Angestellte, davon sind 10% in Gewerkschaften organisiert, davon wiederum fallen nur 4% unter das Arbeitsrecht.

## Mitgliedschaft in der Gewerkschaft

- 79% der Tagelöhner sind in keiner Gewerkschaft Mitglied.

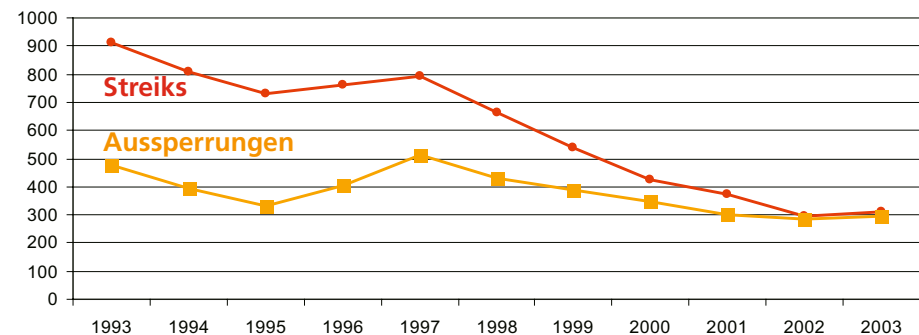
- 53% der RAN sind in keiner Gewerkschaft Mitglied.
- 34% der RW / SE nicht-landwirtschaftlichen Arbeitnehmer sind Gewerkschaftsmitglieder

## Einflussfaktoren für die Entscheidung, sich gewerkschaftlich zu organisieren

- Das Niveau der Ausbildung verstärkt nicht die Neigung, sich gewerkschaftlich zu organisieren
- Organisationsgrad steigt mit dem Alter der einzelnen
- Es kommt auf den sozialen Hintergrund an (politisch denkend ...).

## Arbeitskämpfe

- 7. September 2010 landesweiter Streik
- Forderungen von 9 von 11 der zentralen Gewerkschaftsverbände
- Keine Auswirkungen auf die Staaten Maharashtra und Karnataka, Auswirkungen vor allem in kommunistisch dominierten Regionen - Kerala und Westbengalen
- 60 000 000 Arbeiter beteiligt
- Die Anzahl der Streiks hat sich in 10 Jahren gedrittelt und liegt jetzt auf dem Niveau der Aussperrungen



**Grafik 27:** Streikhäufigkeit und Aussperrungen in Indien 1993-2003

## Arvind Shrouti/Pune

- Die indischen Gewerkschaften sind schlecht geführt und haben keine Bodenhaftung.
- Die indischen Gewerkschaften werden schwächer. 1987 wurde der Factories Act erstritten. Das Arbeitsministerium des Bundesstaates Maharashtra muss die Betriebsgewerkschaft erst anerkennen für jeden Betrieb. Die Vereinbarungen (collective agreements) sind erst bindend, wenn eine Gewerkschaft (trade union – TU) eine Mehrheit der Arbeitenden im Betrieb als ihre Mitglieder hat.
- Der Industrial disputes act wurde 1947 in Kraft gesetzt (Konfliktlösung zwischen den Tarifparteien)
- Hier streiken die Gewerkschaften häufig am Freitag und arbeiten das dann am Sonntag nach.
- Statt Streik wird in den Betrieben oft ‚go slow‘ betrieben, Dienst nach Vorschrift. Das Management schreitet aber dagegen ein.

## Politische Forderungen der Gewerkschaften

- Die ordnungsgemäße Umsetzung der Arbeitsgesetze
- Stopp von Privatisierung von öffentlichen und gemeinnützigen Organisationen. Bei unorganisierten Arbeiter/innen Schutz durch soziale Sicherheit
- Arbeitsplatzsicherung während Krise
- Industrielles Streikrecht

| Item                              | 2008    | 2009    | 2010    |
|-----------------------------------|---------|---------|---------|
| Strikes                           | 124     | 71      | 58      |
| Lockouts                          | 153     | 179     | 20      |
| Mandays Lost                      | 6847272 | 6851435 | 1476772 |
| Workers Affected in Strikes       | 408361  | 115515  | 88016   |
| Workers Affected in Lockouts      | 51857   | 84626   | 13421   |
| Retrenchments                     | 9       | 15      | 6       |
| Closures                          | 45      | 32      | 27      |
| Workers Affected in Retrenchments | 213     | 2159    | 345     |
| Workers Affected in Closures      | 3885    | 1155    | 1171    |

**Grafik 29:**  
Arbeitskämpfe  
in Indien  
2008-2010

# Gewerkschaftsrechte in Indien

Die Organisierung von Gewerkschaften ist weiterhin sowohl in der Gesetzgebung als auch in der Praxis mit Schwierigkeiten verbunden. Die Regierung hält an den strikten Streikrechtsbeschränkungen fest.

## Fälle

- Bei zwei Bekleidungsfabriken sahen sich die Beschäftigten einer systematischen gewerkschaftsfeindlichen Kampagne ausgesetzt, und
- Unilever schloss einen Betrieb, um sich der Gewerkschaft zu entledigen.
- Ein Landarbeiter wurde getötet, als die Polizei Demonstranten angriff.

Die Regierung ist nach wie vor entschlossen, das Arbeitsrecht zu flexibilisieren, zum Nachteil für die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften.

## Gewerkschaftsrechte in der Gesetzgebung

Die Arbeitnehmer/innen können ohne vorherige Genehmigung Gewerkschaften ihrer Wahl gründen und ihnen beitreten. Die Arbeitgeber sind jedoch nicht gesetzlich verpflichtet, eine Gewerkschaft anzuerkennen oder Tarifverhandlungen zu führen.

Das Gesetz unterscheidet deutlich zwischen Staatsbediensteten und anderen Beschäftigten. Beschäftigte im öffentlichen Dienst haben sehr beschränkte Organisations- und Tarifverhandlungsrechte.

## Eingeschränkte Vereinigungsfreiheit

Gemäß dem Gewerkschaftsgesetz aus dem Jahr 2001 muss eine Gewerkschaft mindestens 100 Beschäftigte – eine nach internationalem Standard übermäßig hohe Zahl – oder 10% der Beschäftigten vertreten, je nachdem, welche Zahl geringer ist. Das Gesetz begrenzt darüber hinaus die zulässige Zahl der „Externen“, d.h. der nicht im Unternehmen Beschäftigten, in Gewerkschaftsvorständen und verpflichtet die Gewerkschaften, ihre Buchführung zur Überprüfung vorzulegen.

## Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung

Das Gewerkschaftsgesetz verbietet die Diskriminierung von Gewerkschaftsmitgliedern und -funktionären; Arbeitgeber können bestraft werden, wenn sie gewerkschaftlich aktive Beschäftigte diskriminieren.

### **Beschränkung des Streikrechts**

Gemäß dem Gesetz über Arbeitskonflikte aus dem Jahr 1947 müssen Industriearbeiter in öffentlichen Versorgungsbetrieben Streiks mindestens 14 Tage vorher anmelden. In einigen Bundesstaaten verlangt das Gesetz von bestimmten Gewerkschaften im öffentlichen Dienst eine formelle Notifizierung, bevor ein Streik als legal betrachtet werden kann. Das Gesetz über Arbeitskonflikte untersagt Arbeitgebern jedoch ausdrücklich Vergeltungsmaßnahmen gegen Beschäftigte, die sich an einem legalen Streik beteiligt haben.

Beschäftigte im Bankwesen müssen einen Streik sechs Monate im Voraus ankündigen. Diese Branche wurde im Rahmen des Gesetzes über Arbeitskonflikte zu einem öffentlichen Versorgungsbetrieb erklärt.

### **Streikverbot**

Das Gesetz über die Aufrechterhaltung wesentlicher Dienste (Essential Services Maintenance Act, ESMA) gestattet es der Regierung, in bestimmten „wesentlichen“ Industriezweigen Streiks zu verbieten und Schlichtungen oder Schiedsverfahren zu fordern. Das Gesetz definiert jedoch nicht, welche Dienste wesentlich sind. Die Auslegung ist deshalb von einem Bundesstaat zum anderen unterschiedlich. Im Konfliktfall besteht jedoch die Möglichkeit, gegen eine unter Berufung auf dieses Gesetz getroffene Entscheidung Rechtsmittel einzulegen.

Die Zentralverordnung für den Staatsdienst aus dem Jahr 1964 legt fest, dass Staatsbedienstete weder streiken noch einen Streik unterstützen dürfen.

Im August 2003 entschied der Oberste Gerichtshof, dass Staatsbedienstete nicht streikberechtigt seien, da sich dies zum Nachteil der Bevölkerung auswirke und den Staat Geld koste. Dieser Entscheid erfolgte im Anschluss an einen Streik im Bundesstaat Tamil Nadu, dessen Regierung 350.000 streikende Angestellte entlassen hatte. Im Dezember 2003 entschied der Gerichtshof, dass Anwälte weder streiken noch das Gericht boykottieren dürfen.

Androhung von „Reformen“, um das Arbeitsrecht zu untergraben:

### **Flexibilisierung des Arbeitsrechts**

Die Regierung bemüht sich bereits seit mehreren Jahren um eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, um Arbeitgebern die Einstellung und Entlassung von Beschäftigten nach Belieben zu ermöglichen und die Beschäftigung von Leiharbeitern möglichst leicht zu machen. Das Arbeitsministerium hat im Jahr 2003 Zusätze zu den Arbeitsgesetzen entworfen und im Jahr 2005 einen Vorschlag zur „Flexibilisierung der Arbeitsmärkte“ ausgearbeitet, um diese Initiative zu erläutern.

Die vorgeschlagenen Änderungen beinhalteten Zusätze zum Vertragsarbeitsgesetz von 1970, die Vertragsarbeitsverhältnisse in großen Teilen der Wirtschaft zulassen würden, indem die Ausnahmen von dem Gesetz auf Ganzjahrestätigkeiten ausgeweitet wurden. Zu den neuen Sektoren, deren Ausschluss das Ministerium vorschlug, gehörten die Informationstechnologie und Unterstützungsdienstleistungen in Einrichtungen wie Häfen und Werften, Flughäfen, Bahnhöfen, zentralen Omnibusbahnhöfen für den innerindischen Verkehr, Krankenhäusern, Bildungs- und Schulungseinrichtungen, Pensionen und Clubs. Das Ministerium empfahl zudem, exportorientierte Tätigkeiten, u.a. in Sonderwirtschaftszonen und Zulieferungsdiensten für diese Zonen, ebenfalls auf diese Liste zu setzen, so dass auch in diesen Sektoren Vertragsarbeit möglich wäre. Ein weiterer problematischer Vorschlag lautete, dass künftig erst Betriebe ab 300 Beschäftigten (zuvor 100) keine Genehmigung der Regierung benötigen sollten, um Entlassungen vorzunehmen.

Der entschiedene Widerstand der indischen Gewerkschaften hat entscheidend dazu beigetragen, dass sich die Regierung gezwungen sah, die formelle Einbringung der gesetzlichen und politischen Änderungen zu überdenken, so dass während des Jahres 2006 keinerlei konkrete gesetzliche Maßnahmen ergriffen wurden, um das Arbeitsrecht zu ändern.

### **Im Bundesstaat Sikkim ist gesetzlich nichts geregelt**

Das Gewerkschaftsgesetz gilt auch nach seiner Änderung im Jahre 2001 nicht in Sikkim, einem 1975 Indien angeschlossenen

Bundesstaat. Folglich kommen die dortigen Arbeitnehmer/innen nicht in den Genuss der Gewerkschaftsrechte. Es gibt zwar einige Arbeitnehmerverbände, aber keine im eigentlichen Sinne organisierten Industriezweige.

Die Registrierung von Gewerkschaften setzt eine polizeiliche Untersuchung voraus und hängt dann von der Zustimmung des Finanzministeriums der Regierung von Sikkim ab. Eine einzige negative Aussage der Polizei über ein Mitglied des Gewerkschaftsvorstands kann Grund genug sein, die Zulassung zu verweigern.

Außerdem hat auch die Öffentlichkeit Gelegenheit, gegen die Gründung einer Gewerkschaft Einspruch zu erheben, was ebenfalls deren Registrierung verhindern kann. Der Regierung des Bundesstaates zufolge ist jedoch bisher kein solcher Fall bekannt geworden.

### **Repressive Gesetze im Bundesstaat Tamil Nadu**

Das Gesetz über die Aufrechterhaltung wesentlicher Dienste (Essential Services Maintenance Act, ESMA) von Tamil Nadu wurde im Mai 2002 erlassen. Gewerkschaftsführer bezeichnen es als eines der repressivsten, arbeitnehmerfeindlichsten Gesetze in Indien seit der Unabhängigkeit. Das Gesetz sieht Strafen von bis zu drei Jahren Haft und 5.000 Rupien Geldstrafe für die Beteiligung an Streiks in „wesentlichen Diensten“ vor. Eine große Zahl von Staatsbediensteten fällt unter die Definition von „wesentlich“, zum Beispiel diejenigen, die mit der Wasser- und Stromversorgung zu tun haben, mit dem Personen- und Gütertransport, mit der Brandbekämpfung und dem öffentlichen Gesundheitswesen. Wer aktiv zum Streik aufruft oder Beschäftigte zum Streik anstachelt sowie jeder, der einen Streik finanziell unterstützt, setzt sich der gleichen Strafe aus. Dem Gesetz zufolge bedeutet „Streik“ nicht nur die Weigerung der Beschäftigten, die mit diesen „wesentlichen Diensten“ zu tun haben, „ihre Arbeit fortzusetzen oder ihnen zugewiesene Arbeiten durchzuführen“, sondern auch die „Verweigerung von Überstunden“ sowie „jede andere Verhaltensweise, die die Einstellung oder erhebliche Verzögerung der

Arbeit in irgend einem wesentlichen Dienst zur Folge haben kann oder zur Folge hat“.

Die Regierung hat die Empfehlungen der IAO bezüglich einer Änderung dieses Gesetzes ignoriert.

### **Verbot von Generalstreiks in Kerala**

Im Jahre 2002 erklärte der Bundesstaat Kerala sämtliche Generalstreiks für illegal, wenn sie die völlige Einstellung aller Aktivitäten zur Folge haben. Darüber hinaus können die Organisatoren von Generalstreiks, die sämtliche Aktivitäten zum Erliegen bringen, für alle dem Arbeitgeber entstandene Schäden finanziell haftbar gemacht werden. Diese Entscheidung wurde vom Obersten Gerichtshof bestätigt.

Freie Exportzonen (FEZ):

Das Recht, Gewerkschaften beizutreten und Tarifverhandlungen zu führen, ist auch für FEZ gesetzlich verbrieft. Im Gewerkschaftsgesetz von 2001 definierte die Regierung FEZ und Sonderwirtschaftszonen als „öffentliche Versorgungsbetriebe“, in denen ein Streik 45 Tage im Voraus angekündigt werden muss.

Die Gewerkschaft Mahanagar Asangathit Mazdoor berichtete, dass die Regierung des Bundesstaates Delhi die FEZ vom Geltungsbereich der meisten Arbeitsgesetze ausgenommen und ein Gewerkschaftsverbot verhängt hat.

### **Gewerkschaftsrechte in der Praxis**

Nur eine Minderheit der Arbeitnehmer/innen ist geschützt:

In der Praxis gilt der gesetzliche Schutz der Arbeitnehmerrechte nur für eine geringe Minderheit der Beschäftigten in den organisierten Industriezweigen.

Mehr als 90% der Erwerbstätigen arbeiten in der Landwirtschaft und im informellen Sektor, wo die Gewerkschaften kaum vertreten sind und die Durchsetzung gesetzlicher Vorschriften schwierig ist.

### **Leih-/Vertragsarbeit**

Der zunehmende Rückgriff auf Vertragsarbeit schafft ebenfalls

Probleme für die Organisationsarbeit und schwächt die Gewerkschaften.

Selbst Regierungen greifen auf Vertragsarbeit zurück: Im Jahr 2004 wies die Regierung des Bundesstaates Tamil Nadu ihr Gesundheitsministerium an, Personal – mit Ausnahme von Ärzten – über private Agenturen auf Vertragsbasis einzustellen.

### **Gewerkschafts-Behinderung durch Behörden**

Die Regierung des Bundesstaates Tamil Nadu hat sich 2004 zudem weiterhin geweigert, Staatsbediensteten- und Lehrer-gewerkschaften anzuerkennen und mit ihnen zu verhandeln. Sie hat das Gebäude, das der Staatsbedienstetengewerkschaft bis zu einem Streik im Jahr 2002 als Hauptbüro diente, versiegelt.

### **Gewerkschaftsfeindliche Arbeitgeber, schlechte Inkraftsetzung des Gesetzes**

Die Gewerkschaftsfeindlichkeit der Arbeitgeber wirkt sich eindeutig abschreckend auf die Organisationsarbeit aus. Die Arbeitgeber setzen sich entweder über das Gesetz hinweg, das die Entlassung von Beschäftigten aufgrund ihrer Gewerkschaftsarbeit untersagt; oder sie umgehen es, indem sie Beschäftigte an andere Standorte versetzen, um Gewerkschaftstätigkeiten bzw. die Gründung von Gewerkschaften zu behindern. Wer versucht, sich auf gerichtlichem Weg Recht zu verschaffen, muss viel Zeit und Geld aufwenden. Gewerkschaftsberichten zufolge greifen einige Arbeitgeber auf Einschüchterungen, Drohungen, Degradierungen, Schläge und in extremen Fällen auf Morddrohungen oder sogar Mordversuche an Gewerkschaftern zurück. Verbreiteter jedoch sind Schikanen in Form von fingierten Strafanklagen. Ein Problem bei diesen Anklagen besteht darin, dass die Gerichte extrem langsam arbeiten. Ein Fall, bei dem ein Polizeibeamter Anzeige gegen zwölf Funktionäre einer Teearbeitergewerkschaft, der Hind Khet Mazoor Panchayat (HKMP), erstattet hatte, kam erst zwölf Jahre später vor Gericht.

Drei der Beschuldigten waren in der Zwischenzeit verstorben.

Es gab keine konkreten Beweise zur Untermauerung der Anschuldigungen, aber der Kampf vor Gericht hat die betroffenen Gewerkschafter in dieser Zeit von ihrer Gewerkschaftsarbeit abgelenkt.

### **Aufweichung der Arbeitsnormen**

Die Globalisierung und die wirtschaftliche Liberalisierung haben ein Klima entstehen lassen, in dem verstärkt Druck in Richtung auf die Aufweichung der Arbeitsnormen ausgeübt wird, vor allem in Bezug auf die Arbeitsaufsicht und die Inkraftsetzung der Arbeitsgesetzgebung. Die Regierung des Bundesstaates Haryana hat beispielsweise die „Bundesstaatliche Arbeitspolitik 2006“ entworfen, um die Inkraftsetzung der Arbeitsgesetze auf bundesstaatlicher Ebene zu reformieren, so dass jetzt in jedem Betrieb nur noch eine Arbeitsinspektion pro Jahr zulässig ist.

### **Unterdrückung im Bau- und Abwrackgewerbe**

Vertragsunternehmen und Subunternehmer im Baugewerbe legen keinerlei Wert darauf, ihren Beschäftigten die Wahrnehmung ihres Rechtes auf Gewerkschaftsmitgliedschaft zu gestatten; sollten sie es versuchen, müssen sie damit rechnen, dass ihnen mit Entlassung gedroht wird. Da alle Arbeiten projektgebunden sind, sind die Möglichkeiten für die Aufnahme von Tarifverhandlungen äußerst beschränkt.

Ähnlich sieht es im Abwrackgewerbe aus, wo die Beschäftigungslage so unsicher ist, dass die Arbeiter gar nicht erst versuchen, ihr Recht auf die Gründung von Gewerkschaften durchzusetzen. Wer auch nur den Versuch unternimmt, eine Lohnerhöhung zu fordern, wird umgehend entlassen. Einschüchterung ist an der Tagesordnung, und der „Muqadam“, der für die Einstellung und Beaufsichtigung der Arbeiter verantwortlich ist, stellt sich eher auf die Seite der Abwrackunternehmer als auf die der Arbeiter.

### **Tarifverhandlungen**

Da das Recht auf Tarifverhandlungen nicht gesetzlich verankert

ist, sind die Arbeitgeber häufig nicht bereit, Verhandlungen zu führen und weigern sich vor allem, mit den von den Beschäftigten ausgewählten Gewerkschaften zu verhandeln.

### **Streiks**

Die vor einem legalen Streik zu durchlaufenden Verfahren sind derart langwierig, dass die Gewerkschaften sie nur selten 100-prozentig einhalten. Die meisten Streiks im privaten Sektor sind daher streng genommen illegal, obwohl dies bisher kaum geahndet wurde.

In den öffentlichen Versorgungsbetrieben organisieren die Gewerkschaften trotz des Verbots Streiks. Diese Streiks werden für illegal erklärt. Die Gewerkschaft muss unter Umständen mit Vergeltungsmaßnahmen rechnen, wenn sie nicht stark genug ist.

### **Freie Exportzonen (FEZ)**

Die Regierung bemüht sich, die Tätigkeit der Gewerkschaften in den Freien Exportzonen des Landes auf ein Minimum zu beschränken. Zwar sieht das Gesetz das Recht auf gewerkschaftliche Organisation und Tarifverhandlungen vor, aber in der Praxis ist der Zugang zu den Zonen den Arbeiter(innen) vorbehalten, die von ihren Arbeitgebern in Bussen dorthin transportiert werden. Da Gewerkschaftsvertreter/innen keinen Zutritt haben, ist die Organisationsarbeit äußerst schwierig, und Gewerkschaftsarbeit ist in den FEZ eine Seltenheit.

Es sind Bemühungen im Gange, die Zonen dem Geltungsbereich der Arbeitsgesetze zu entziehen. Einige Bundesstaaten, darunter Andhra Pradesh, haben sogar ihre Kontrollbehörden davon abgehalten, in den Zonen Inspektionen durchzuführen. Im Mai 2006 hat die Regierung des Bundesstaates Maharashtra eine neue, für FEZ geltende Politik eingeführt, die es Industrien und/oder exportorientierten Betriebseinheiten ermöglicht, bestimmte Gruppen von Beschäftigten kontinuierlich mit befristeten Verträgen einzustellen. Nach dem geltenden Gesetz dürfen derartige Verträge in den FEZ nur für maximal 240 Tage vergeben werden - danach können diese

Beschäftigten dieselben Rechte wie diejenigen mit unbefristeten Verträgen geltend machen.

Die Mehrzahl der FEZ-Beschäftigten sind Frauen, die in Bekleidungs-, Elektronik- und Softwarebetrieben arbeiten. In der auf Elektronik spezialisierten FEZ Santacruz (SEEPZ) in der Nähe von Mumbai sind 90% der Beschäftigten – meist sehr junge – Frauen, die zu viel Angst haben, Gewerkschaften zu gründen. Die Arbeitsbedingungen sind schlecht, und Überstunden sind Pflicht.

Die Arbeiter/innen fürchten Repressalien seitens ihrer Vorgesetzten und wer protestiert, wird sofort entlassen. Es ist gang und gäbe, dass sie von fiktiven Vertragsunternehmen auf Basis von Zeitverträgen eingestellt werden und nicht direkt von dem Unternehmen, in dem sie arbeiten. In der FEZ Noida wurden Beschäftigte entlassen, weil sie die Einhaltung der Arbeitsgesetze gefordert hatten.

### **Debatte über das Vereinigungsrecht der Beschäftigten im Bereich der Informationstechnologie**

Neue Beschäftigungssektoren wie Callcenter, visuelle Medien und Telekommunikation sind nicht durch ausdrückliche Beschäftigungsregeln abgedeckt. Arbeitgeber behindern die Gründung von Gewerkschaften. Gelegenheitsjobs wurden in hohem Maße in die Struktur der Callcenter/der Auslagerung von Geschäftsprozessen (BPO – Business Process Outsourcing) mit eingegliedert, was sich auf viele der rund 400.000 der in diesem Sektor in Indien tätigen Arbeitnehmer/innen auswirkt und es zudem erschwert, sich gewerkschaftlich zu vereinigen. Im Laufe des Jahres 2006 führten die Bundes- und Landesregierungen, Gewerkschaften und Arbeitgeber langwierige öffentliche und private Debatten über das Recht der Arbeitnehmer im IT-Sektor auf Gründung von Gewerkschaften. Ausgelöst wurde die öffentliche Debatte durch die Entscheidung des CITU vom 14. November über die Gründung der West Bengal IT Staff Association (WBITSA) als erster Schritt zur Unterstützung der IT-Arbeitnehmer im Hinblick auf deren gewerkschaftliche Vertretung. Die angeschlossenen IT-Arbeitgeber werteten diesen Schritt sogleich als „Rückschritt“ ab, der ihnen zufolge der

internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Callcenter in Westbengalen schaden würde. Der westbengalische Chefminister Buddhadeb Bhattacharjee widersetzte sich Berichten zufolge der Gründung von Gewerkschaften im IT-Sektor. Von dem Massenstreik, zu dem der CITU am 14. Dezember 2006 in allen Wirtschaftssektoren aufgerufen hatte, waren auch die IT-Arbeitnehmer/innen nicht ausgenommen. Als Reaktion darauf erklärte die westbengalische Regierung, dass sie die Streikposten der Arbeitnehmer/innen außerhalb des Geländes von Salt Lake Electronics, dem „Zentrum“ der IT-Büros in dem Bundesland, nicht dulden würde. Am Jahresende war immer noch keine Entscheidung bezüglich der Frage gefällt, ob die Regierung die IT-Arbeit nun als einen „wesentlichen Dienst“ einstufen und sie somit Einschränkungen beim Streikrecht unterwerfen würde.

### **Beispiele von Rechtsverletzungen 2006**

#### **• Blockieren der Gewerkschaft bei Fibre & Fabrics International (FFI) und Jeans Knit Pvt. Ltd (JKPL)**

2005 und 2006 von verschiedenen Arbeitsrechtsorganisationen mit Sitz in Bangalore durchgeführte Untersuchungen ergaben ein Muster systematischer und schwerwiegender Verletzungen der Arbeitnehmerrechte bei FFI und JKPL. Den Arbeitnehmern wurde untersagt, sich gewerkschaftlich zu vereinigen und sie wurden eingeschüchtert, um sie somit von jeglichen Kollektivmaßnahmen zur Verfechtung ihrer Rechte abzuhalten. Entgegen dem Arbeitsrecht wurden die FFI-Mitarbeiter ohne schriftlichen Vertrag eingestellt. Ferner ergaben glaubwürdige Befragungen der Arbeitnehmer, dass diese regelmäßig von ihren Vorgesetzten unter Androhung von Züchtigung und Kündigung eingeschüchtert und missbraucht wurden, wenn sie sich über ihre Löhne (wie nicht vergütete Überstunden), Sicherheits- und Gesundheitsprobleme oder sonstige dürftige Arbeitsbedingungen beklagten. Die Vorgesetzten griffen auch zu körperlicher Gewaltanwendung gegenüber den Arbeitnehmern und in

einigen Fällen sogar zu sexueller Belästigung.

Als Reaktion auf diese Missbräuche ließen internationale Kampagnenführer unter der Leitung der Kampagne für Saubere Kleidung (Clean Clothes Campaign) und ihrer niederländischen Mitgliedsorganisation Bedenken bei europäischen und nordamerikanischen Marken (wie G-Star, Ann Taylor, Tommy Hilfiger, GAP, Mexx, Guess, Armani und RaRe) aufkommen. FFI richtete daraufhin einen von der Geschäftsführung geleiteten Schlichtungsausschuss ein, weigerte sich jedoch, das Recht der Arbeitnehmer auf freie Vereinigung mit Gewerkschaften oder anderen Hilfsgruppen anzuerkennen.

Danach reichte FFI beim Bangalore Civic Court gegen die Kampagne für Saubere Kleidung und ihre Partner einen Antrag auf ein Unterlassungsurteil für öffentliche Berichterstattung und Kommentierung ein, um sie von der Verbreitung von Informationen im Ausland über die Unternehmenspraktiken von FFI bzw. über die Arbeitsbedingungen im Werk abzuhalten. Am 28. Juli erließ das Gericht das Unterlassungsurteil, bis die Behauptungen von FFI vor Gericht gebracht werden konnten. Daraufhin bedienten sich FFI unmittelbar der Strategie der juristischen Verzögerungstaktik, indem sie den Termin für die Gerichtsverhandlung von Ende August auf Dezember verschoben. Zum Jahresende war der Fall beim Bangalore Civic Court schwebend.

- **Arbeitnehmer stirbt bei Angriff auf protestierende Farmer in Westbengalen**

Am 25. September waren über 7.000 Landwirtschaftsarbeiter zu einem friedlichen Sitzstreik vor dem örtlichen Regierungsgebäude zusammengekommen, woraufhin sie von der Polizei brutal angegriffen und verprügelt wurden. Der Protest wurde ausgelöst durch die Beschlagnahmung ihrer Ländereien durch die westbengalische Regierung zu industriellen Zwecken. Ein junger Protestler, Rajkumar Bul, wurde zu Tode geprügelt und weitere 70 Personen wurden bei dem Polizeieinsatz verletzt. Bei Redaktionsschluss

war kein Polizeibeamter für den Todesfall verantwortlich gemacht worden. Die gesamte Führung des Dorfes Krishi Jama Raksha (Farmlands Protection Committee) wurde festgenommen und ins Gefängnis geschleppt, wo sie zwei Tage gefangen gehalten wurden, bevor sie gegen Kautions vom hohen Gericht des Staates Kolkata freigelassen wurden. Mit Unterstützung der Internationalen Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL) angeschlossenen Aagrargewerkschaft PBKMS (Paschim Banga Khet Majoor Samity) reichte eine Anwaltsorganisation am 25. September Klage gegen die polizeilichen Maßnahmen ein; dem Fall wurde seitens des Obersten Gerichtshof stattgegeben.

- **Landgrabbing in Singur/Westbengalen**

Am 30. November 2006 organisierte die westbengalische Regierung eine massive Razzia unter den Dorfbewohnern/innen von Singur und ihren Verbündeten. Die Regierung verhängte ein Notverbot für sämtliche Versammlungen in der Gegend und entsandte Einheiten der Militärpolizei, um Zäune um den Ländereien zu errichten, die der Tata-Gruppe übergeben werden sollten. Protesten der Aagrararbeiter aus der Gegend wurde mit Geschossen aus Gummikugeln und Tränengas, Schlägen durch die Polizei und Festnahmen begegnet. Eine von der PBKMS entsandte Solidaritäts- und Unterstützungsdelegation wurde noch vor dem Dorf Singur von der Polizei abgefangen und am 4. Dezember wurde der PBKMS-Vorsitzende Anuradha Talwar zusammen mit zwei weiteren Gewerkschaftsaktivisten festgenommen. Die PBKMS-Funktionäre wurden über 48 Stunden in Gewahrsam genommen, bevor sie endlich auf freien Fuß gesetzt wurden.

- **Self-Employed Workers Association (SEWA) weiterhin von der Regierung des Bundesstaates Gujarat angegriffen**

Die SEWA, eine dynamische Gewerkschaft, die 700.000

Beschäftigte im informellen Sektor vertritt und in Ahmedabad und umliegenden Gebieten tätig ist, sah sich weiterhin mit Schwierigkeiten konfrontiert, da die von der BJP geführte konservative Regierung des Bundesstaates Gujarat eine systematische Schikanierungskampagne gegen sie durchführte. Die Probleme begannen, als die Regierung von Gujarat ihre Macht als Verbindungsglied zur internationalen Gemeinschaft nutzte und die finanziellen Mittel aus dem Internationalen Fonds der UN für landwirtschaftliche Entwicklung (IFAD) für die SEWA zur Unterstützung von 14.000 Familien, die von dem verheerenden Erdbeben im Jahr 2001 betroffen waren, stoppte. Die Behauptung der Regierung, dass es „finanzielle Unregelmäßigkeiten“ gegeben habe, wurde durch die Tatsache widerlegt, dass ihre eigenen Wirtschaftsprüfer die Jahresabschlüsse der SEWA bereits geprüft und gebilligt hatten. Die SEWA sah sich daraufhin im Oktober 2005 dazu veranlasst, öffentlich zu erklären, dass es der Regierung mit ihrer Kampagne darum gehe, „unsere Glaubwürdigkeit, unsere Solidarität und unseren Ruf zu zerstören“. Die SEWA erklärte schließlich, dass sie keine andere Wahl habe, als jegliche Zusammenarbeit mit den Regierungsstellen von Gujarat einzustellen. Weitere Vergeltungsmaßnahmen der Gujarat-Regierung umfassten die Suspendierung sämtlicher Hilfen und Gelder für die Einrichtung eines Netzwerks SEWA-etablierter Genossenschaften und Kindertagesstätten. Die Regierung ging sogar so weit, Lebensmittelhilfsprojekte für Kinder aufzuheben. Mittlerweile hat SEWA alle Konten der Organisation in aller Öffentlichkeit offen gelegt und einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer mit der Durchsicht und Überprüfung der Konten beauftragt. Der Wirtschaftsprüfungsbericht für SEWA wurde von der zentralen Stelle der indischen Regierung verabschiedet, was ein weiterer Beweis für die unfundierten Behauptungen der Gujarat-Regierung darstellt. Trotz dieser Maßnahmen lehnte die Gujarat-Regierung die Verabschiedung der Ergebnisse des Wirtschaftsprüfers ab und setzte ihre Schikanekampagne

gegen SEWA fort, was auf die grundlegend politische Art der Angriffe der Gujarat-Regierung gegen SEWA rückschließen lässt.

#### • **Werksschließung durch Unilever**

Unilever setzt seine gewerkschaftsfeindliche Taktik fort und schließt ein Werk, um sich einer Gewerkschaft zu entledigen: Die Hindustan Unilever Limited (HUL), eine Tochter des englisch-niederländischen multinationalen Unternehmens Unilever, wollte sich der IUL-angeschlossenen Gewerkschaft Hindustan Lever Employees Union (HLEU), einem Mitglied des IUL-angeschlossenen All-India Council of Unilever Unions (AICUU) entledigen, indem sie für den Verkauf ihres Werks in Mumbai an das HUL-gegründete Proxyunternehmen Bon Ltd. Sorge tragen wollte. Zum Zeitpunkt des Verkaufs waren die beiden Hauptvollmachtgeber von Bon Ltd. selbst beide Vollzeitbeschäftigte bei HUL tätig. Noch aufschlussreicher ist die Information, dass Bon Ltd. über eine Kapitalisierung von nur US\$ 10.800 verfügte und für den Abschluss des Kaufgeschäfts über US\$ 2 Millionen von HUL beileihen musste. HLEU focht den Kauf vor Gericht an. Nicht verwunderlich ist es, dass es Bon Ltd. an dem nötigen Kleingeld bzw. den Mitteln zur Verwaltung des Werks mangelte und am 26. Juli 2006 die Werksschließung mitteilte, was der Entlassung von 911 HLEU-Mitgliedern gleichkam. HUL unterstützte ausdrücklich den Abschluss der Klage vor Gericht, die Bon Ltd. eingereicht hatte, um die Erlaubnis für die Schließung des Werks zu erhalten. Laut IUL ist dieses rechtswidrige Verhalten kein neuer Trend für das HUL-Werksmanagement in Mumbai. Tatsächlich stellen der Verkauf des Werks an ein HUL-Proxyunternehmen und die anschließende Schließung lediglich die letzten Schritte einer langen gewerkschaftsfeindlichen Kampagne dar. Die ablehnende Praxis des Managements, Verhandlungen in gutem Glauben zu führen und mit den Gewerkschaften Vereinbarungen zu treffen, so wie dies 1986 der Fall war, zwang die Gewerkschaft immer wieder

dazu, auf gerichtliche Eingriffe zur Sicherung der Lohn- und Gehaltserhöhungen gemäß der Inflation zurückzugreifen. Im Dezember 2005 beendete der Oberste Gerichtshof in Indien den zehnjährigen Gerichtskampf des Unternehmens, indem es den endgültigen Beschluss fällte, dass sich das Unternehmen gemäß dem „Industrial Disputes Act“ (Arbeitskampfrecht) unfairen Arbeitspraktiken hingegeben hatte. Im März 2006 wurden der stellvertretende Vorsitzende und drei leitende Angestellte wegen Missachtung des Gerichts geladen, da sie der Verfügung des Gerichts nicht Folge geleistet hatten, die festgestellten arbeitsrechtlichen Verstöße zu beheben, und alle vier wurden festgenommen und anschließend gegen Kautionsfreigabe freigelassen. Im Oktober reichte die IUL Beschwerde bei der OECD ein und beschuldigte Unilever und ihre Tochter HUL der ständigen Verletzung der OECD-Leitlinien für Multinationale Unternehmen. Zum Jahresende bildete der Fall Gegenstand gemeinsamer Erwägungen der zuständigen britischen und niederländischen Stellen der OECD.

#### • **Toyota entlässt Gewerkschaftsführer und sperrt streikende Arbeitnehmer ein**

Am 6. Januar 2006 entließ die Geschäftsführung des Fahrzeugherstellers Toyota Kirloskar Motor Private Ltd. (an der Toyota 89 % Anteil hält) aus „disziplinarischen“ Gründen drei Gewerkschaftsführer der Toyota Kirloskar Motor Employees' Union, die Mitglied des Centre of Indian Trade Unions ist. Die Gewerkschaftsmitglieder im Werk in Bidadi (im Außenbezirk von Bangalore) berichteten, dass die Führer auf Werksebene in Wirklichkeit auf Grund ihrer aktiven Rolle innerhalb der Gewerkschaft entlassen worden waren. 1.550 Arbeitnehmer traten unmittelbar mit der Forderung nach der Wiedereinstellung ihrer Gewerkschaftsführer in einen heftigen Streik. Die Geschäftsführung reagierte mit dem Ausschluss der Streikenden ab dem 8. Januar und suspendierte 27 weitere Gewerkschaftsmitglieder. Drei verschiedene Vermittlungsversuche seitens der

Regierungsbehörden, um einen Ausweg aus der Sackgasse zu finden, scheiterten, da sich die Geschäftsführung kontinuierlich weigerte, zu gemeinsamen Verhandlungen mit der Gewerkschaft zusammenzutreten und darauf beharrte, dass alle Streikenden eine Bürgschaft zur „Wahrung der Disziplin und Aufrechterhaltung der uneingeschränkten Produktion“ unterzeichnen müssten, bevor sie wieder zur Arbeit zurückkehren dürften. Letztendlich befahl der Arbeitsminister des Bundesstaats Karnataka den Arbeitnehmern am 21. Januar auf Ersuchen des Unternehmens die Aufhebung ihres Streiks. Am gleichen Tag wurden 1.300 streikende Arbeitnehmer von der Polizei wegen unrechtmäßiger Versammlung auf ihrem Weg zur Antragstellung beim Bundesarbeitsministerium festgenommen. Die meisten Arbeitnehmer/innen wurden noch am gleichen Tag freigelassen. Ihres Streikrechts entledigt, wurden die Gewerkschaftsmitglieder am 24. Januar 2006 gezwungen, wieder an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren und eine abgeänderte schriftliche Bürgschaft zu unterzeichnen, bevor sie das Werk betraten. Die Gewerkschaft legte beim Arbeitsgericht Rechtsmittel gegen die Entlassung der drei Gewerkschaftsführer und die Suspendierung der 27 Arbeitnehmer/innen ein.

#### • **Massenverhaftung von CITU-Demonstranten in Madras**

Werksschließungen in Madras lösten eine Reihe von Massenprotesten bei jenen Gewerkschaften aus, die dem Centre of Indian Trade Unions (CITU) angehören. Sie forderten die Arbeitgeber dazu auf, die noch ausstehenden Löhne der entlassenen Arbeitnehmer auszuzahlen. Am 21. März ging die Polizei auf eine Massenversammlung am Eingang zum Industriegelände los und nahm über 300 Gewerkschaftsmitglieder wegen illegalen Auflaufs fest.

© ITUC-CSI-IGB 2007 | <http://www.ituc-csi.org> \t „\_blank“  
[www.ituc-csi.orghttp://survey07.ituc-csi.org/contact.php](http://www.ituc-csi.orghttp://survey07.ituc-csi.org/contact.php)

## 4.1 Gewerkschaftsnetzwerk SEMP Shramik Ekta Masanangh in Pune

Nach fast einem Jahr Vorbereitung war es soweit: Wir saßen auf der Bühne der SKF Union Hall in Pune. Mit uns im Saal waren ca. 60 Kolleg/innen des Gewerkschaftsnetzwerkes Shramik Ekta Mahasangh Pune. Sie haben es ungleich schwieriger als deutsche Betriebsräte und Gewerkschafter. Statt der 8 DGB-Gewerkschaften gibt es in Indien etwa 70.000 Gewerkschaften! Wie sollen die Entgeltforderungen oder Arbeitszeit verhandeln? Jede Betriebsgewerkschaft ist nach indischem Recht eine eigenständige und selbstständige Gewerkschaft – aus diesem Grund gibt es in Indien ca. 70.000 eigenständige Betriebsgewerkschaften. Flächentarife wie in Deutschland sind unbekannt.

Ein Netzwerk oder Dachverband, wie wir es in Deutschland mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) kennen, ist in

Indien rechtlich nicht vorgesehen.

Somit ist ein Netzwerk mehrerer Betriebsgewerkschaft in Indien bereits eine gewerkschaftliche Errungenschaft. Das Gewerkschaftsnetzwerk SEMP vertritt 80 Betriebsgewerkschaften in Pune und Umgebung. Anmerkung 2020: Inzwischen wurde auch ein Büro in Mumbai gegründet.

Die Kölner Delegation nahm an einer Gewerkschaftsversammlung in der SKF-Halle am 18.01.2011 in Pune teil. Teilnehmer/innen waren insbesondere der 2. Vorsitzende Kishor Dokale und Gewerkschaftsberater Arvind Shrouti (Option Positive). Es haben darüber hinaus weitere 80 Kolleg/innen der folgenden Betriebsgewerkschaften teilgenommen:

1. union – seco tools india workers union  
(second.workersunion@secotools.com)
2. JCB Employees Union
3. Bosch Chassis Employees Union
4. Wilo (Mather & Platt Employees Union)
5. General Motors Union
6. Volkswagen Union
7. Suzlon Generators Union
8. Honeywell Union
9. Seco Tools Union
10. Wheels India Union
11. Atlas Capco & Sandvik
12. Thermax & KSB
13. Pepsico & Wika Instruments India Ltd.
14. ata Motors & SKF
15. Mercedes-Benz India Pvt. Ltd.

### Erfolge und Probleme der SEMP-unions

- Reduzierung von Contract work (Vertragsarbeitnehmer) um 80% bei Bosch. Dazu war ein 90-tägiger Streik erforderlich.
- Die Betriebsgewerkschaft (BG) Bosch half dann in einem anderen Fall aus: „Ohne die BG Bosch hätten wir nicht gewonnen.“
- Bei Bajaj wurde 65 Tage gestreikt (drittgrößter 2-Rad-Hersteller Indiens). Es gab wegen der Entlassungen des Managements 2 Selbstmorde vor dem Werktor.
- Bei dem Schweizer Konzern Reiter wurden 90 MA während eines Streiks entlassen.



**Bild 30:** Eröffnungsansprache der Kölner Kolleg/innen auf der Gewerkschaftsversammlung Shramik Ekta Masanangh Pune am 18.01.2011



**Bild 31:** Die Kölner Kolleg/innen spenden einen Beamer für das Gewerkschaftsnetzwerk Shramik Ekta Masanangh Pune (Kishor Dokale, Christoph Lenssen)



**Bilder 32:** Flaggenparade auf der Gewerkschaftstagung SEMP (Udo Bonn, Gisela Birwer, Peter Mogga)

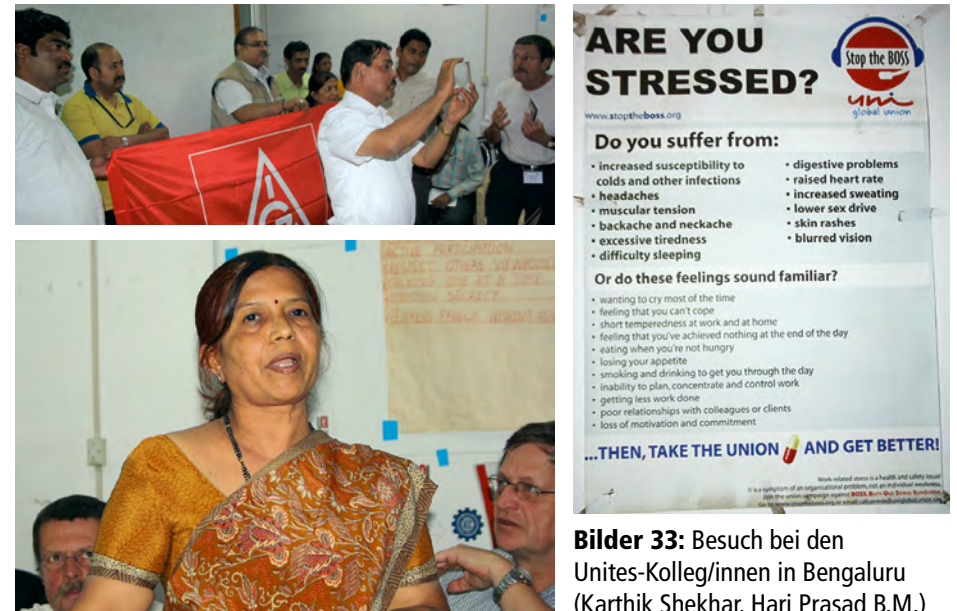
## 4.2 UNITES

Der Dienstleistungsgewerkschafts-Dachverband Bengaluru empfängt uns in seinem Gewerkschaftshaus. Aufgrund unserer eigenen Erfahrungen im Vorfeld der Reise, als wir versucht hatten, auf direktem Wege als GewerkschaftlerInnen Zugang zu Unternehmen der Boombranchen Bengalurus wie der IT-Branche zu bekommen, können wir ansatzweise erahnen, wie schwierig die Organisation etwa der hochbezahlten und in der Regel hochqualifizierten Beschäftigten z.B. in der IT-Branche ist. Das scheiterte aufgrund von ausgeprägten gewerkschaftsfeindlichen Widerständen und Vorurteilen der Angesprochenen.

Umso mehr ist der Einsatz von Karthik Shekhar und seiner KollegInnen zu bewundern, die durchaus auch mit unkonventionellen Methoden versuchen, die Interessen der Beschäftigten zu vertreten und sie zu organisieren.

Die VertreterInnen der einzelnen Dienstleistungssparten - das ganze ähnelt den Fachbereichen bei ver.di - stellten die Situation in den von ihnen vertretenen Branchen dar: Das reicht vom Großhandel - Metro ist beispielsweise vertreten - über Journalismus, Informationstechnik und Kommunikation sowie Banken und Versicherungen bis hin zum Logistik und Einzelhandel. Im Anschluss an die Präsentationen der FachbereichsvertreterInnen gab es die Möglichkeit zum Informationsaustausch und weiteren Kooperationsverabredungen.

Der Abschluss unserer Reise bestand in einem gemeinsamen Abendessen mit den KollegInnen von UNITES und der Gelegenheit, dabei die gemachten Erfahrungen im Gespräch zu diskutieren und weitere Absprachen zu treffen und Kooperationen zu planen.



**Bilder 33:** Besuch bei den Unites-Kolleg/innen in Bengaluru (Karthik Shekhar, Hari Prasad B.M.)



**Bilder 34:** Besuch bei den Intuc-Kolleg/innen in Bengaluru



**Bilder 35:** Schwierige Anfahrt mit 7 Tuktuks in Bengaluru (Horst Krämer)

## 4.3 Intuc

Der Gewerkschafts-Dachverband INTUC steht der Kongresspartei nahe. In Indien gibt es ja ein System von Richtungs-gewerkschaften, die politischen Richtungen zugehören. Sie bestehen nur auf betrieblicher Ebene, nicht branchenbezogen wie in Deutschland. Sie arbeiten teilweise gegeneinander und konkurrieren. Bei INTUC hatten wir aufgrund von Kontakt-adressen – von Deutschland aus – ein Treffen mit dem Präsi-denten und dem Generalsekretär für Karnataka sowie Vertre-tern von Betriebsgewerkschaften arrangieren können. Unter anderen war Bosch vertreten, das mit dem indischen Haupt-standort und einem zweiten Betrieb in Bengaluru vertreten ist.

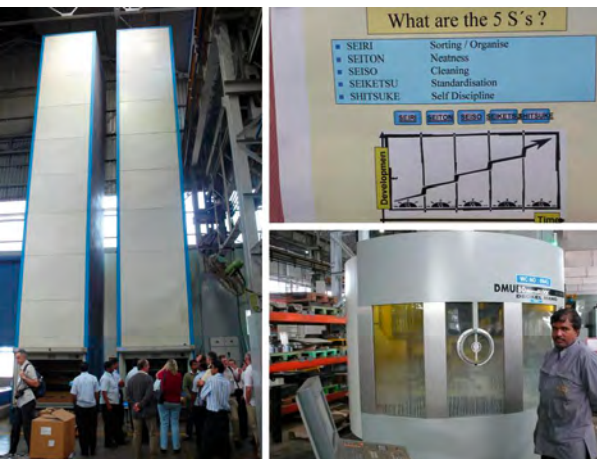
**Schwierige Anfahrt:** Zu diesem Termin hatten wir keine klaren Absprachen mit dem Mietbus-Unternehmen getrof-fen. Als kein Bus kam, fassten wir mit etwas Verspätung den Entschluss, vom Hotel mit heran gewinkten Autorikschas, den Tuk Tuks, zu INTUC zu fahren, sieben an der Zahl. Natürlich bestätigt jeder Fahrer, dass er die Adresse kennt – man will ja nicht unhöflich sein. Man stelle sich vor, im Dauerstau sind sieben Fahrzeuge unterwegs, besetzt mit bis zu drei Gewerk-schafterInnen aus Deutschland, und die Fahrer wenden sich bereits nach wenigen hundert Metern an die Ortskundigen, um sie nach dem Weg zu fragen. Danach versuchen sie, im Lärm des Verkehrs mit den anderen Fahrern per Zuruf im Stau zu kommunizieren oder mit ihren Mobiltelefonen den Weg zu erfragen. Aber: INTUC ist vor Kurzem umgezogen und das macht die Sache nicht einfacher. Doch das indische Improvisa-tionstalent bewährt sich auch hier, so dass es fast alle schaffen und am Ende nur ein Tuktuks verspätet ankommt.

# 5. Betriebe

## 5.1 ATLAS COPCO Pune



**Bild 36:** Die Reisegruppe vor Atlas-Copco, der Empfang war immer freundlich und als besonderes Geschenk gab es wunderschön gesteckte Blumen, worauf sich unser Hotel besonders freute.



**Bild 37:** Betriebsrundgang bei Atlas Copco Pune



Atlas – Copco in Pune: Hier werden – wie im Werk Sürth - Kompressoren hergestellt. Von der Schwester-Fabrik in Köln haben wir die Kollegin Susanne Tups und die Kollegen Udo Bonn und Richard Funke dabei.

Das Werk Pune wurde 1960 gegründet. Seit 1984 wird hier montiert. 85% der Anteile sind im Besitz des gemeinsamen Mutterkonzerns. In Pune arbeiten 380 Arbeitnehmer/innen, in Indien bei Atlas Copco 1.700. Der Altersdurchschnitt liegt bei 47 Jahren – wie in Deutschland. In Indien beträgt der Altersdurchschnitt 25 Jahre. Die Kolleg/innen sind durchschnittlich 28 Jahre im Betrieb. Es gibt 450 Vertragsarbeitnehmer/innen. Das durchschnittliche monatliche Einkommen für Stamm-Arbeitnehmer/innen beträgt 35.000 IRN (ca. 580 €) und für Leiharbeiter/innen ca. 5.000 IRN (ca. 80 €). Die Arbeitszeit beträgt 8 Stunden an 6 Tagen/Woche = 48 Std./Woche.

Die Atlas Copco Employees Federation ACEF hat in Pune 717 Mitglieder. Sie befindet sich in nachfolgenden Städten und Bezirken: Pune, Hyderabad, Mumbai, Dehli, Kolkata, Chennai. Vorsitzender der Betriebsgewerkschaft Pune: Kishor Dhokale. Es handelt sich um eine registrierte Gewerkschaft - unter dem Union Act of India von 1926. Die Gewerkschaft ist für Blue und White Collars zuständig. Sie hat auch einen Gewerkschaftssportverein, eine Einkaufsgenossenschaft und kümmert sich auch um die Organisation von Pilgerfahrten. ACEF ist Mitglied im Gewerkschaftsnetzwerk Shramik EKA Mahasangh.

**Leistungen**, welche die Gewerkschaft bei Atlas Copco neben erfolgreichen Lohnabschlüssen durchsetzen konnte:

- Atlas Copco Consumer Genossenschaft
- Atlas Copco Credit Genossenschaft
- Atlas Copco Mitarbeiter-Sportvereine
- Arbeitnehmer-Bildung (-17TH CLASS)
- Medical Scheme (medizinische Unterstützung) für Familien
- Zahlungen bei Tod eines Mitglieds (Fund Scheme):
  - Natürlicher Tod: 3-faches Jahresgehalt,
  - Unfall-Tod: 6-faches Jahresgehalt.
- Am 7. September 2010 wurde auf nationaler Ebene ein Abschluss zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Leiharbeiter abgeschlossen.

**Arbeitsbeziehungen** in den letzten 45 Jahren

- keine Gerichtsverfahren,
- keine Aussperrungen (Lock Out)
- keine Streiks

**Arbeitsweise**

- Treffen mit dem Management
- Monatliche Treffen (day to day-problems)
- Atlas Copco Mitarbeiterverband Jahreskonferenz.
- Treffen mit Gewerkschaftsmitgliedern
- Situative Treffen (corner meetings)
- Hauptversammlung (General Body)

## 5.2 SKF Bearings Pune

Das indische Werk von SKF Bearings in Chinchwad gehört zur Automobilsparte des selben Konzerns wie der Betrieb in Opladen mit ca. 300 Mitarbeiter/innen (2020). Dort gibt es zwei Gewerkschaften: Die SKF Bearing india Employees Union ist Ansprechpartner der IG Metall. Sie vertritt die gewerblichen Mitarbeiter/innen – die blue collars = Blaumänner- und -frauen. Von den 820 Kolleg/innen sind 750 in der Gewerkschaft.

Die Angestellten werden von der SKF staff association vertreten – 120 von 500 Angestellten sind Mitglied. Die Kollegen Santosh P. Nair, General Secretary, und M. Mohanan K.V., President, haben uns begleitet.

Am Werkstor wurden wir vom Personalleiter (HR General Manager), Herrn Samir Kukade und von Anant Devkate, assistant Manager Human Ressource empfangen. Sie erklärten uns, dass vor 12 Jahren noch 2.400 Mitarbeiter/innen am Standort beschäftigt waren. 625 von ihnen sind

inzwischen als Contract-Worker über Drittfirmer ausgelagert. Natürlich haben wir uns auch mit den Arbeitsbedingungen befasst: Die festangestellten Beschäftigten verdienen etwa 530 €/Monat brutto. Daneben ist es in Indien üblich, dass der Betrieb für Sozialleistungen zuständig ist, die bei uns die Sozialversicherungen oder der Staat bereitstellen: Altersversorgung, Krankenversicherung, der morgendliche Bus zum Werkstor und die Kantine sind in Indien immer wichtige Nebenleistungen. SKF Pune betreibt auch eine Wohnsiedlung mit 300 Wohnungen für die Beschäftigten. Die Arbeitszeit liegt bei 48 Stunden wöchentlich an 6 Tagen.

Den Vertragsarbeitnehmer/innen geht es deutlich schlechter – in der Regel verdienen sie nur ein Drittel vergleichbarer Stamm-Kolleg/innen, bei SKF etwa 200 € monatlich brutto. Und sie haben keinerlei Beschäftigungs- oder Rechtssicherheit. Wenn sie versuchen, einer Gewerkschaft beizutreten, werden sie in der Regel sofort entlassen. Auch die Gewerkschafter in Pune brauchen ein

hohes Maß an Zivilcourage. Bedrohungen, auch der Familie, sind keine Seltenheit. Rechtssicherheit ist eine der Wunschvorstellungen indischer Gewerkschafter. Korruption ist der Hauptgrund dafür, dass in vielen Fällen Richter die bestehenden Gesetze beugen. Aber selbst bei Urteilen zugunsten der Gewerkschaft ist noch nichts passiert: In Pune hat die SKF-Gewerkschaft am 23. Dezember 2010 ein Urteil erwirkt, das die Auslagerung der Bereiche Verpackung, Inspektion und Lager für illegal erklärt.

Der Rundgang durch die Linien (Channels) machte schnell deutlich, dass hier professionell und produktiv gearbeitet wird. Von Verbesserungsideen bis zu Arbeitsunfällen wird alles vorbildlich visualisiert. Der internationale Benchmark für Produktions-Prozesse ist sehr gut. Die Management-Systeme und -Methoden kamen uns doch verdächtig bekannt vor: Poka Yoke, Total Productive Maintenance, Qualifikations-Matrix ... Nur bei der Führungskräfte-Beurteilung in der



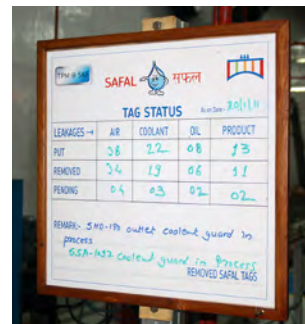
**Bild 38:** Ganesha-Tempel im Gewerkschaftsräumen bei SKF Pune (M. Mohanan K.V., president SKF-TU Pune and Gisela Birwer, chairwoman works-Council SKF Leverkusen)

jährlichen Mitarbeiterbefragung schneidet das Werk schlecht ab. Dafür ist das Verhältnis zwischen den Kolleg/innen sehr kollegial: Wir haben beobachtet, dass bei Schichtwechsel am Tor die Kolleg/innen aus der Folgeschicht erstmal 10-15 Minuten mit den Feierabend-Schicht'lern ratschen – leider konnten wir nichts verstehen: Es wird Maharati gesprochen, eine Hindi-Sprache. Gut englisch reden die wenigsten. Im Werk Pune gibt es keine Probleme zwischen den Kasten und Religionen, obwohl auch Mohammedaner/innen und andere Glaubensrichtungen in der Belegschaft vertreten sind.

Nach der Betriebsbesichtigung haben wir im Gewerkschaftsbüro die Arbeitsbedingungen in Leverkusen-Opladen und Pune debattiert. Das Gewerkschafts-Komitee wird jährlich gewählt und besteht aus 13 Kolleg/innen – alles Männer. Das Büro ist nicht etwa mit Portraits von Karl Marx und Che Guevara plakatiert, sondern von Ganesha, einem Hindu – Gott sowie einem Helden aus dem Unabhängigkeitskrieg gegen England. Jetzt stellt sich natürlich die Frage: Wenn die indischen Kolleg/innen derartig produktiv sind und so wenig verdienen – nehmen die uns nicht die Arbeit weg? Darauf kann es nur eine Antwort geben: Wir müssen die dortigen Gewerkschaften unterstützen, gute Arbeitsbedingungen und vernünftige Arbeitsbedingungen zu erstreiten. Und wir müssen in den deutschen Werken unsere Stärken ausspielen: den Ideenreichtum, die Loyalität und die Flexibilität unserer hiesigen Kolleg/innen!

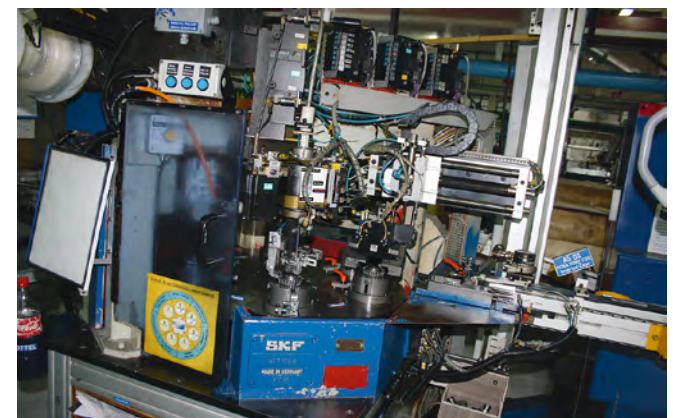


**Bild 39:** Die KPI – Leistungskennziffern bei SKF Pune liegen im internationalen Vergleich sehr gut – hinter China, aber vor Europa (Gisela Birwer)



**Bilder 40:** Visualisation Performance Channels SKF Pune

**Bilder 41:** Poka Yoke SKF Pune Channels



**Bilder 42:**

Visualisation Daily Team Meetings (leaders)  
Visualisation Channel Stat

## 5.3 Wilo Pune

(Bericht auf der Gewerkschaftstagung SEMP)

Der Betrieb wurde 2005 von deutschen Eignern übernommen.

### Beschäftigungsstruktur - Monatliches Bruttoentgelt

- 564 Manager - 27000 - 100000 Rs.
- 212 Arbeiter (fest) - 20000 - 24000 Rs.
- 55 (anzu)-Lernende - 7000 - 11000 Rs.
- 280 Kontraktarbeiter - 5000 - 6000 Rs.

### Probleme der Betriebsgewerkschaften

- Organisiert sind nur fest angestellte Beschäftigte (Arbeiter), Kontraktarbeiter nicht.
- Gehaltsunterschiede sind zu hoch, Managergehälter sind unverhältnismäßig.
- Gewerkschafter wollen mit deutschen Managern verhandeln, werden aber vom lokalen Management daran gehindert. Nach ihrer Erfahrung lügt das indische Management.
- Ein Tarifvertrag konnte nur unter schwierigsten Auseinandersetzungen und problematischen Positionen abgeschlossen werden (Die Kolleg/innen nennen das ‚embarrassment‘ - Störungen).

Kontaktaufnahme zu deutschen Betriebsräten erwünscht!

## 5.4 Bajaj Pune

(Bericht auf der Gewerkschaftstagung SEMP,  
Gesprächspartner: Webu Kuba, Santosh Orat)

Standorte des Unternehmens sind in Waluj nahe Aurangabad, in Akurdi und in Chakan, nahe Pune. Bajaj Auto produziert und exportiert Motorroller, Motorräder ...

Der Betrieb in Pune stellt Sporträder, Toiletten und Motorräder her.

Das Management fährt die Strategie, nur Beschäftigte mit guter Ausbildung („engineers“) an die Maschinen zu stellen, um Gewerkschaften zu verhindern. Dies hat auch 10 Jahre lang geklappt. Von 700 Blue Collars sind 650 Mitglied der Betriebsgewerkschaft.

Es gibt keine Meinungsfreiheit und kein Beschwerdesystem. Die Wahlvorbereitungen für die Bildung der Betriebsgewerkschaft mussten im Untergrund vorgenommen werden.

### Entgelt

Die Entgeltsteigerungen in den letzten drei Jahren betrugen  $12 + 8 + 8 = 28\%$ . Allerdings lag die Inflation in diesem Zeitraum bei 40%.

Beschäftigten (Employee)-Struktur:

- 800 in total + CW Contract Workers
- 700 blue collars
- 900-1.000 contract workers
- 100 Manager
- 200 apprentices - Azubis

### TU-members

- 650 Union (von 700 Blue Collars), member in Shramik Ekata Masanangh
- keine White-Collar Union

Es gibt einen Arbeitssicherheitsausschuss und ein Transport Comitée .

## 5.5 Suzlon Pune

(Bericht auf der Gewerkschaftstagung SEMP)

„Suzlon Energy Ltd. ist ein Hersteller von Windkraftanlagen mit Sitz in Pune, Bundesstaat Maharashtra. Er ist derzeit der größte asiatische und weltweit der drittgrößte Windturbinenhersteller. Suzlon erzielte im Jahr 2008 einen Umsatz von 2,808 Mrd. US\$. Das Unternehmen ist seit 2005 an der Börse in Mumbai gelistet und beschäftigt weltweit rund 13.000 Mitarbeiter in 32 Ländern.

Hergestellt werden die Windkraftanlagen in Indien (Maharashtra, Pondicherry, Gujarat, Daman, Padubidri), China (Tianjin) und Nordamerika (Pipestone, Minnesota). Der Unternehmensbereich Forschung und Entwicklung sitzt in Dänemark, Deutschland, Indien und den Niederlanden.

Suzlon hat bereits einige der größten Windparks in Asien entwickelt und errichtet derzeit bei Gujarat einen der weltweit größten Windparks mit einer Kapazität von 1.000 MW, bestehend aus 850 küstennah platzierten Anlagen mit je 1,25 MW Leistung. Das Unternehmen hat Tochtergesellschaften in mehreren Staaten, darunter auch in Dänemark (internationales Hauptquartier), Deutschland (Hauptsitz Hamburg) und den Niederlanden (Forschung und Technologieentwicklung).

Die Entwicklungsabteilung von Suzlon wurde um führende Mitarbeiter des Windkraftanlagenherstellers Südwind herum aufgebaut. Seit 2003 sitzt diese in Rostock, inzwischen sind Standorte in Berlin, Hamburg und Arhus, Dänemark hinzugekommen.

Am 9. Februar 2007 unterbreitete Suzlon Energy eine Kaufofferte für den deutschen Windanlagenbauer Repower-Systems in Höhe von insgesamt 1,02 Milliarden Euro. Suzlon hat für die Übernahme über eine mittelbare Tochtergesellschaft (SE Drive Technik GmbH) eine Zweckgesellschaft (Suzlon Windenergie GmbH) gebildet.

## 5.6 ZF India Private Ltd. Pune

(Bericht auf der Gewerkschaftstagung SEMP)

Der Betrieb stellt Generatoren und Windkraftanlagen her. „Seit mehr als drei Jahrzehnten ist ZF über Joint Ventures und Lizenzpartnerschaften in Indien vertreten. Im Jahr 2007 nahm die ZF India Private Ltd. in Pune den Betrieb auf. Im Mittelpunkt der Fertigung steht das Geschäft mit Achsen, Arbeitsmaschinenantriebstechnik und Nutzfahrzeugtechnologie. Robert Strebl, der Verantwortliche für Baumaschinensysteme bei ZF India Private Ltd. im Werk am nördlichen Stadtrand von Pune, soll gemeinsam mit dem Geschäftsführer von ZF India, Piyush Munot, neue Produktionslinien für Achsen und Antriebe für Arbeitsmaschinen aufbauen. Der Aufschwung auf dem Baumaschinensektor zeigt sich auch am Auftritt von ZF. So umfasst das neue Montagewerk Hallen mit einer Gesamtfläche von 2.500 Quadratmetern plus ein 1.500 Quadratmeter großes Lager und eine integrierte After-Market-Service-Einheit“. Gesprächspartner: Union: Salim Sheik, Obasi, Magese; Arvind Shrouti

Der Betrieb stellt Teile für die Bauwirtschaft her. Es gibt 105 Typen. Im gewerblichen Bereich gibt es viele Schweißer.

## 5.7 KSB-Pumpen Pune

18.01.2011



Es gibt 5 **KSB-Betriebe** in Südindien und 475 Händler in ganz Indien.

**Markt:** Industrie, Wasserwirtschaft, Öl, Energie  
Implementierung von 5S: Alles soll visualisiert werden!



**Bild 45:** Gruppenfoto bei KSB



**Bild 43:** Kennziffern KSB Pune



**Bild 44:** Betriebsrundgang KSB Pune

### Entgelt

- **Bonus:** 10.000 Rupien, 13. Monatsgehalt + 1% vom Gewinn
- **Erfolgsprämie/M:** Wenn 80% des Solls erreicht sind, gibt es 50 Rs /M
- **Zuschlag** f. Überstunden 100%
- Innerbetriebliche **Altersvorsorge:** 12% wird in Fonds eingezahlt, abhängig von Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Alle 3 Jahre **Lohnverhandlungen** auf lokaler Basis, Ergebnis gültig für Gewerkschaftsmitglieder

### Kooperation Gewerkschaft-Management

- Alle 3 Monate **Treffen** zwischen Gewerkschaft und GF über die Ziele des nächsten Quartals
- Großes **Verständnis** zwischen GF und Gewerkschaft

### Urlaub

- **Urlaubslisten** und Lohnauszahlungen sind im Haus (in anderen Fällen führt outsourcte Lohnbuchhaltung zu verspäteten Auszahlungen)
- Urlaub ist erhöht worden von 20 Tagen auf 22 bis 28 Tagen

### Arbeitszeit

- 2-3 **Schicht** Betrieb
- 6-Tage-Woche für Produktionsarbeiter (48 Std/W)
- 5-Tage-Woche für Whitecollar (Angestellte) (45 Std/W)
- **Arbeitszeit** 7:30 bis 17:00 Uhr
- **max. Überstunden:** 2 am Tag/ 12 pro Woche/ 60 pro Monat

### Arbeitsschutz

- Betriebsarzt ist vorhanden
- Umkleieräume
- bezahlte Arbeitsschuhe 1 Paar/J
- Recreationcenter 15 Sportarten werden angeboten
- Wellfareofficer bei Unternehmen > 500 MAs ist verpflichtend, wird vom Management eingesetzt
- **Pensionsalter** ist auf 60 heraufgesetzt, kann ab 58 in Anspruch genommen werden

### Nebenleistungen

- günstige **Kredite** für Ankauf von Wohnungen
- **Transport:** 5 Busse für Whitecollar, 7 Busse für Bluecollar 45 Rs/M
- **Jubiläum:** 25 g Gold oder 15.000 Rs
- Jährliches Picknick für Belegschaft
- KSB Welfaretrust:
  - Sickness benefit 6.000 Rs max. 3xJahr/ 8 Tage Krankheitsurlaub/J
  - Rentenbenefit 4.500 Rs
  - Begräbnis 3.000 Rs (zzgl. Funeral-fonds: 2 Tageslöhne /Jahr kommen auf das Konto, also bis + 15.000 Rs)
- Kredite zu 4% Zinsen:
  - für Computer 25.000 Rs
  - Heirat 40.000 Rs
  - Ausbildung 40.000 Rs
- betriebliche Genossenschaftsbank: 80% sind Mitglieder

## 5.8 Tranter

### Standort

Tranter India Pvt. Ltd.,  
Dingrajwadi  
Seco.india@secotools.com  
– 02173-667333-336

### HR/Management

Mr. Sachin Ingale, HR Manager  
Mr. Bapat, General Manager

### Gewerkschaft (union – seco tools india workers union)

(second.workersunion@secotools.com  
Rajendra Darekar, Chairman president  
Rajendra Bendre, General Secretary (rajendra.bendre@rediffmail.com  
Shivaji S. Pund, General Secretary  
Baghyesh v. Patil, J. Sec.  
Sunil Kamthe, V. Pre.

Tranter produziert Wärmetauscher

### Fakten

- Der Betrieb in Pune (Indien) gehört zum Alfa Laval Konzern
- Er wurde 1994 gegründet und 2000 erweitert.
- Produkte sind Anlagen für die Prozess-Industrie. Beliefert werden Kunden in Asien inkl. Mittlerer Osten und Australien.

### Entgelt

- Grinder nach 5 Jahren 9.000 R/Mon und 18.000 nach 15 Jahren
- Inspector 19.000 R
- Schweißer nach 5 Jahren 9.000 R, 16.000 nach 15 Jahren



**Bild 46:**  
Betriebsrundgang  
bei Tranter



**Bild 47:** Stammarbeiter  
in dunklen Arbeitsan-  
zügen, CW Contract  
Workers in himmelblauen  
T-Shirts. Sie verdienen nur  
einen Bruchteil



**Bilder 48:** Betriebsrundgang und vor dem Tor von Tranter

### Mitarbeiter-Struktur

- 184 gesamt
  - 49 blue collars (Arbeiter) – 45 sind organisiert
  - 60 contract workers (Werkvertragsarbeitnehmer)
  - 75 white collars (Angestellte)
- über 50% der gewerblichen MitarbeiterInnen sind angelernt.
- Die 50-60 Contract worker (Werkvertragsarbeitnehmer) kommen aus ca. 20 Firmen. Nach 6 Monaten müssten sie übernommen werden. Bis jetzt sind 7 von ihnen übernommen worden. Es ist eigentlich nicht zulässig, wird aber trotzdem gemacht: Vor Ablauf des halben Jahres werden die CW (Werkvertragsarbeitnehmer) ausgewechselt, um sie nicht übernehmen zu müssen. Sie haben vor allem angelernte Aufgaben in der Produktionshalle, Material-Handling zum Beispiel. Man kann sie an den helleren blauen T-Shirts erkennen.

### Gewerkschaftsmitglieder

- 45 Union-Mitglieder im Netzwerk Shramik Ekata Masanangh (andere Aussage: 80 Mitglieder!)
- Es gibt keine White-Collar Union
- Die contract worker (Werkvertragsarbeitnehmer) sind das größte Problem für die Gewerkschaft. Wenn sie in die Gewerkschaft eintreten, müssen sie um ihren Job fürchten.

### Diverses

- Die Produktionslinien sehen weltweit gleich aus.
- Die Qualifizierung wird on the job gemacht. Die speziellen Qualifikationen sind am Arbeitsmarkt nicht verfügbar.
- Einstellungen erfolgen nach Interviews. Die Bewerber werden vermittelt durch private Referenzen der MitarbeiterInnen.
- Einige Stellen werden auch international ausgeschrieben.
- Die Personalkosten machen 5% des Umsatzes aus
- Die Gewinnsteuer liegt bei 60%

### Gewerkschaftsbeitrag und Steuern

- Der monatliche Gewerkschaftsbeitrag für einen Schweißer mit einem Monatseinkommen von 16.000 R beträgt 100 R (1,70 €).
- Bei Entgelterhöhungen wird ein Einmalbetrag als Erfolgsprämie für die Gewerkschaft fällig.
- Die monatliche Einkommens-Steuer für einen Schweißer mit einem Monatseinkommen von 16.000 R beträgt 200 R (3,30 €).

### Diskriminierung von Gewerkschafter/innen

- Eine QS-Stelle wurde einem Gewerkschaftsmitglied trotz Qualifikation verweigert.
- Wegen des Kündigungsschutzes werden missliebige Gewerkschafter/innen nicht gekündigt, sondern auf

unattraktivere Arbeitsplätze versetzt.

- Ein Grinder (Schleifer) erhält ein Monatsbruttoentgelt von 9.000 R nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit und 18.000 R nach 15 Jahren. Dies wird von den Gewerkschaftern als Diskriminierung gewertet.

### Arbeitszeit

Die Schichtzeiten bei 2-Schichtbetrieb sind derzeit

- Frühschicht 06:30 – 15:00 Uhr
- Spätschicht 15:00 – 23:30 Uhr

### Betriebsgewerkschaft

- Das union committee (Arbeitnehmervertretung) besteht aus 7 Mitgliedern und tagt monatlich
- Bei den letzten Tarifverhandlungen forderte die Gewerkschaft 2.000 R/M zusätzlich, die GF bot 1.000. Man einigte sich auf 1.340. Es wurden dann aber einfach 19 Leute entlassen.
- Es sind noch keine weiteren Tarifverträge mit der Gewerkschaft abgeschlossen worden.
- Vorteil: Die Verhandlung wird nicht von außen beeinflusst. In der Verhandlung sitzen langjährige Mitarbeiter/innen.
- Nachteil. Das Entgeltniveau ist derzeit niedrig. Wenn die Entgelte steigen, wird der Wettbewerbsvorteil des Standortes gefährdet.



Bilder 49: Betriebsrundgang Thermax



**Bilder 50:** Den männlichen Kolleg/innen wurde ein Turban mit Tika gemacht. Die Frauen wurden mit einem traditionellen Umhang ausgerüstet.

## 5.9 Thermax in Pune

### Allgemeine Informationen über das Unternehmen

- Gegründet im Jahr 1964
- Inhaber (n): Thermax Ltd - Große Kessel & Heizungen
- Produkte: Wasseraufbereitung, Wasserrecycling, Kühlgeräte,
- Umsatz: 1 Milliarde

### Mitarbeiterstruktur und Arbeitsbedingungen

- Anzahl der Mitarbeiter: 600 dauerhafte, 200-500 Vertragsarbeiter = Zeitverträge ½ Jahr
- Frauenanteil: 3-5 %
- Altersverteilung: Durchschnittl. 42 Jahre
- MitarbeiterInnen- Dienstalster: bis zur Rente 58 Jahre

### Arbeitszeit

- Es sind Überstunden üblich und werden bezahlt?
- 48 Std., 6 Tage

## 5.10 SAP Lab Bangaluru

SAP Labs India Pvt. Ltd. Whitefield, Bangaluru

### Gesprächspartner der Betriebsleitung:

- Neelakantan Padmanabhan, Entwicklungs- Manager
- Sunder Madakshira, Vicepräsident Marketing und communications
- Nadine Pak

### Betrieb

- 1998 SAP – Start in Indien
- Gurgaon site seit 2007 mit 450 Mitarbeiter in Bangaluru
- Der Betrieb in Bangaluru ist der zweitgrößte Entwicklungsstandort der Welt für SAP. Das neue, vor kurzem bezogene Domizil: SAP Lab genannt, beherbergt nach aktuellen (2011) Zukäufen von größeren Softwarefirmen über 4.000 SoftwerkerInnen und IT-Fachleute. Damit ist es von der Personalstärke gleichrangig mit dem Hauptsitz in Walldorf in Baden und dem Entwicklungszentrum in kalifornischen Palo Alto des größten europäischen Softwarehauses.



**Bild 51:** Ruhezone bei SAP



**Bilder 50:**  
Betriebsrundgang bei  
SAP Bengaluru

## 5.11 FCI OEN Connectors Ltd. Bangalore

### Belegschaft

- Von den 6 Hauptmanagern sind 4 Deutsche, 1 Amerikaner, 1 Inder
- 6-10% Fluktuation, 2009: 5,5%, bei anderen Firmen über 20%. Sie gehen zu BP oder infosys (Konkurrenz). Die Entgelte sind in Indien inzwischen auch gut. Die Abwanderung ist geringer geworden.
- SAP ist in Indien Marktführer bei IT-Lösungen für SME: Small and medium enterprises
- Personalentwicklung: Inder arbeiten in einem deutschen Team für 6 Monate
- Jahresvertrag und (mehr als 80%) permanent Beschäftigte.
- Keine Freiberufler
- Gleichbehandlung der Beschäftigten.

### Projekte

- Projekt-Lakh Schiiten - 100.000 Kinder in unterprivilegierten Bereichen, teilweise mit Sonnenenergie, weil Mangel an elektrischer Energie (gestiftet von der Regierung). Die Zusammenarbeit mit NGO funktioniert gut.
- Professuren werden von SAP gesponsert.

### Produkte

- Wer entscheidet über die Vergabe von Entwicklungsprojekten? Antwort: nicht die interne

Konkurrenz, sondern Anforderungen und Kompetenz entscheiden.

- 80% der Fern-Wartung für die Kunden in den USA befindet sich in Indien. Kommentierung Management: Die Kapazität von SAP befindet sich in Indien, es gibt keine geeigneten Leute in den USA. Reaktionszeiten: sehr kurz: Inder arbeiten auch, wenn es in den USA Nacht ist.

### Arbeitsbedingungen

- Nach allem bisher in Indien Gesehenen sind die Arbeitsbedingungen hervorragend, die Verdienstchancen zwar nicht Spitze für die Branche. In Bengaluru gibt es höhere Verdienste, einschließlich Karrierechancen weltweit, Fitnesscenter auf dem Campus, Shuttlebusverbindung in die Stadt, Beschäftigungssicherheit usw.
- Arbeitszeiten: kostenloser Transport, 60-70 Shuttles, von 7.45 bis 08.15 Uhr, verlassen von 5.15 bis 19.00 Uhr, 70-80% 8-17:00 den Betrieb.
- 1 Stunde Mittagspause.
- Es gibt einen kostenlosen Schlafbereich, weil für einige Beschäftigte die tägliche Heimfahrt zu aufwändig ist.

### Gewerkschaft

Gewerkschaften spielen bei SAP in Bengaluru, aber wie wir aus den Recherchen im Vorfeld wissen, auch in anderen großen IT-Firmen wie Oracle, bislang keine Rolle.

### Gesprächspartner der Betriebsleitung

- Mr. Gangadhar, HR und Admin.
- Mr. Binoy Subhash, Ass. Manager Fibre Optics und Lean Production
- Plant Manager: Surenda Singh (nicht anwesend)
- Frankreich-based: Janick Frachebois, Pete Curven (nicht anwesend)

Im Betrieb herrschte Fotografierverbot

### Firmen in Deutschland/Europa

- FCI Nürnberg
- Merge Optics
- In der EU arbeiten 3.600 Beschäftigte, immer mehr Arbeit wurde nach Asien verlagert, Stammwerk in Frankreich

### Basisdaten

- seit 2000 in Bengaluru
- seit 2006 am neuen (aktuellen) Standort,
- etwa 125 Beschäftigte
- in der Produktion ca. 25% Frauenanteil
- Markt: fast ausschließlich Indien.

FCI Bengaluru stellt Elektrokomponenten her. Es ist ein Unternehmen mit europäischer Wurzel. Der Besuch konnte ebenfalls aufgrund persönlicher Kontakte von Deutschland aus hergestellt werden.

Verblüffend – oder vielmehr eigentlich nicht mehr so verwunderlich, weil es in den bisher besuchten Betrieben eigentlich



**Bilder 51:** 4 KPI = Key Performance Indicators: z.B. MPM = „verpasste Lieferungen per Million“) Im horizontalen Benchmark bei über 30 Standorte sind alle Asiaten vorn, Bengaluru mit vorne, Nürnberg hat 2 von 4 Zielen erreicht

recht ähnlich war – wirkt auf uns das äußere Erscheinungsbild der Fertigung. Die Produktionsorganisation folgte dem Stand der Kunst, das Toyota-Modell eines Produktionssystems war überall erkennbar. Standardisierung und Verschlanung, Lean Production, waren die sichtbaren Prinzipien, und als wir erfuhren, dass auch bei den Personalkosten der Sparwille überwog, was sich etwa in dem extremen Anteil so genannter Werkvertragsarbeitenden (contract workers) zeigte, wunderte wir uns nicht, dass der deutsche Schwesterbetrieb in der Liste der Key Performance Indicators nur im Mittelfeld rangierte, der Standort Bengaluru aber recht weit oben stand in der betriebsöffentlich ausgehängten Liste. Wie es für einen international im Wettbewerb stehenden Betrieb nachvollziehbar ist, wunderten wir uns nicht, als wir von den Vertretern des Managements gefragt wurden, wie denn der Anteil der Verteilzeiten in Deutschland üblicherweise wäre.

### Verbesserungswesen

- > 0,5 Verbesserungsvorschläge (VV) pro Mitarbeiter/Monat (Jan-Dez 2010 ca. 50-110 VV/Monat), im Dez: 111 MA, 53 VV, 35 umgesetzt, keine Prämien, aber Honorierung: Urkunden etc. monatlich, VV-Award im Oktober.
- Kaizen-Tafel in jedem Bereich, Problem – action – Status, Formulare
- Go-First-Checkliste inkl. Personaleignung

### Arbeitsgestaltung

- Die Sitzpolster sind höhenverstellbar, keine Neigungsverstellung und Fußrasten,
- unergonomische Rückenlehnen teilweise aufgerissen, mit Pack-Klebeband repariert.
- **Arbeitszeit:** 8:30-17:00 6 Tage, vormittags 10-Min-Pause, – 12:00 Pause ½ Stunde, 15:30 eine 10- Minutenpause
- In der Produktion ca. 40 feste und 60 Contract-Workers (erhalten auch 8-10 T Rp.), 1 Monat Kündigungsfrist
- **Entgelt:** Lohn für die gewerblichen Arbeitnehmer: 8-10.000 Rp. Angestellte: 15 bis 25 000 Rp. 1 Bewertung/Jahr für 15-25 % Prämie, monatliche Leistungsprämie: Jährliche Beurteilung (persönliche Einschätzung, Ranking).

### Arbeitsorganisation

- Fließarbeit ohne Puffer und ohne systematischen Arbeitsplatzwechsel,
- Teamwork mit Teamleiter und ca. 7 Personen pro Gruppe, Teamtreffen bei Schichtbeginn ca. 10 Min.,
- Schicht-Leiter,
- Alle Operatoren haben Handgelenks-Bänder von Nike in Farben: grau = Trainer, blau = Operator, gelb = Anlernling
- Eine Red Box für jede Linie ist verfügbar. In diese rote Box werden entweder Ausfallteile oder fehlerhafte Teile gelegt. Bei einer festgelegten Anzahl wird sofort ein Flash-Treffen

einberufen. Deswegen sollen keine Puffer in der Zelle sein, damit nicht so viele Teile von Fehlern betroffen sind.

- Die Flash-Treffen werden in Englisch gehalten, Teambesprechungen in gebrochenem Englisch. Flash-Meeting Points mit Tafeln: „Standards“, „Indikatoren“, „VV“
- Linienvorbereitung Kabelbäume 18 Min/Schicht:
- Ausstattung der Montagelinien (Kupfer- und Glasfaser-Linie):
- \* Wie Refa mit Stoppuhr, 10% Verteilzeit
- **Hoshin-Workshops**, falls dem Management die Stückzahlen zu gering sind
- Beispiel Kabellinie: 30 Sekunden-Takt
- Vorgaben Kabellinie 10 pph (Stück/Stunde)

### Managementsysteme

- Lean Production - Management, „Go-first“-Teile – Blatt und „Go-First-Check-Liste“,
- 5 S, Visualisierung
- Routentafeln in der Truck-Preparation-Area, Just in time, 7-W-Formulare, Poka Yoke-Tafeln mit Fotos an den Arbeitsplätzen, Kaizen,
- Prozess-Ingenieur für Heijunka und Instruktionen

### Arbeitsschutz

- Erste-Hilfe-Kurse: TeilnehmerInnen – Listen an den Tafeln
- Zuständigkeiten z.B. für Auffüllung der Erste-Hilfe-Kästen
- Arbeitsunfall: Definition: Ab 24 Std. Arbeitsausfall
- Ohrenstöpsel bei Druckluft-Reinigern
- Medikamentenschrank teilweise die Flaschen halb leer
- Jährlich 7 Tage Krankengeld-Urlaub
- 1 Monat Lohnfortzahlung

### Qualifizierung

- 8 Tage Training-on-the-job für Angelernte (neu eingestellt) und darüber hinaus:
- Trainingskalender: Maßnahmen der beruflichen Bildung, intern oder extern (durch „Consultants“), Bedarfe werden vom Management ermittelt.

- ITI – technische Grundqualifikation, 2 Jahre, etwa 60% Fachkräftenachwuchs, weitergebildet im Betrieb: unterschieden in blue (trained) und yellow (in Ausbildung)

### Gewerkschaft

- Management: „Gewerkschaft ist hier nicht erforderlich. Wir haben ein Beschwerde-Treffen und treffen uns monatlich bei Gefahr- Die Partizipation ist hier höher in Bangalore als in Koche, es ist also ein verfügbarer Code-of-conduct.“
- „Aufgrund des sozialen Netzwerks in Bangalore ist hier keine Gewerkschaft.“
- In Koche sind 3 Gewerkschaften, das Entgeltniveau dort ist ca. 10% niedriger (Lebenshaltungskosten)“



**Bild 52:** Werktor FCI Bengaluru



**Bild 53:** Abwesenheit und Unfälle: siehe Foto

## 5.12 Bosch Pune

Das indische Werk Kalamibreaks, geführt von einem diktatorischen Management, wurde von Bosch übernommen. Trotz struktureller Veränderungen wurde das alte indische Management teilweise, aber eben nicht komplett ausgewechselt. 2006 kam es zur betrieblichen Gewerkschaftsgründung.

Während die neuen Manager dies zuließen, wollten die alten dies verhindern. 2007 wurde der erste betriebliche Tarifvertrag verhandelt. Dieser sollte an den Investitionsplan gekoppelt werden und erst bei einem Produktivitätszuwachs von 6% sollten die Löhne erhöht werden.

Die Bedingungen waren miserabel, es herrschte ein System der Zwangsarbeit wie 14-16 Stunden täglicher Arbeitszeit. Kontraktarbeiter und Anzulernende wurden mit Hungerlöhnen abgespeist. Da sich die Gewerkschafter nicht in die Strategie des Managements einbinden ließen, verweigerten diese die ausstehenden Lohnerhöhungen. Damit waren die Verhandlungen geplatzt und da Streiks illegal waren, stellte sich die Frage des weiteren Vorgehens. Unter Hinzuziehung einer Rechtsberatung entdeckten die Kollegen eine „Rechtslücke“. Das „Bombay Industrial Relation Act“ erlaubt eine Arbeitsunterbrechung.

Unter Ausübung dieses Rechts haben die Kollegen ihre Arbeit für 85 Tage unterbrochen!

Es war das erste Mal, das dieses Gesetz in Indien zur Anwendung kam.

Während der Auseinandersetzungen erteilte das Management dem Vorsitzenden der Betriebsgewerkschaft Hausverbot (Zuspitzung des Konflikts auf Mann gegen Mann).

Die indischen Bosch-Manager gingen vor den Obersten Gerichtshof und verloren dort in der zweiten Instanz. Was wurde erreicht: entlassene Kontraktarbeiter wurden zwar nicht

wieder eingestellt, aber für die Zukunft wurde Bosch diese Form der Beschäftigung untersagt.

Der Gewerkschaftsvorsitzende musste wieder eingestellt und als Verhandlungspartner anerkannt werden. Das gesamte alte indische Management wurde rausgeschmissen und durch ein neues Bosch-Top-Management ersetzt. Dies hatten die Kollegen nach nur zweijähriger Gewerkschaftserfahrung erreicht. Ausschlaggebend war hier eine entwickelte qualifizierte Facharbeiterschicht, die gelernt hat zu kämpfen und sich als Teil der internationalen Arbeiterbewegung begreift. Internationale Solidarität wurde hier erfahrbar: die Auseinandersetzungen wurden vor Ort gut dokumentiert und der deutsche Konzernbetriebsrat drohte mit Presseerklärungen und Streiks in Deutschland. Ebenso war eine Beschwerde bei der OECD in Berlin vorbereitet, welches als weiteres Druckmittel das Bosch-Management in die Knie zwang. Die Betriebsgewerkschaften haben sich das Recht auf Warnstreiks erkämpft und haben heute eine starke Position im Unternehmen. Bei zur Zeit (2011) stattfindenden Tarifverhandlungen erwarten sie ein positives Ergebnis.

## 5.13 Hyundai Construction Equipment India Pvt. Ltd., Pune

Die Arbeitnehmervertreter des Baumaschinenherstellers berichteten über die teilweise kriminellen Machenschaften des Unternehmens, mit denen gewerkschaftliche Arbeit unterdrückt wird. Das geht bis hin zur Beauftragung von Schlägertrupps, die engagierte

Kollegen zusammenschlagen. Nach dem Ende der Reise konnten die Kollegen im Mai 2011 mitteilen, dass es ihnen nun gelungen sei, ihre Gewerkschaft „Hyundai Employees Union“ staatlich registrieren zu lassen. Sie beklagten aber weiterhin, dass sich die Unternehmensführung nicht auf faire Tarifverhandlungen einlasse. Während für die „Blue Collar Workers“ Löhne von umgerechnet 190 € pro Monat vorgesehen seien, erhielten die Verwaltungsangestellten und Ingenieure Gehälter von 620 bis 2.000 €. Daher baten sie darum, den Kontakt zur koreanischen Metallgewerkschaft herzustellen. Das konnte durch die Kölner Gruppe geleistet werden und trug zum Erfolg bei. Am 16. September 2011 konnten die indischen Kollegen stolz ihren ersten Entgelt-Tarifvertrag abschließen.



## 5.14 Rico Auto Industries Pune

- Am 21. September 2009 traten 1 300 Arbeiter von Rico Auto Industries in Gurgaon, Indien, in den Streik, nachdem das Unternehmen 16 Mitarbeiter suspendiert hatte. Das wurde damit begründet, dass sie für ihre Gewerkschaft die Anmeldung eingereicht hatten.
- Am 22. September 2009 wurden mindestens 35 Arbeiter verletzt, als die Polizei gegen 500 demonstrierende Arbeiter vorging.
- Am 18. Oktober 2009 starb ein Mitarbeiter von Rico während eines anhaltenden Streiks der Belegschaft. Der Arbeiter wurde erschlagen durch Männer mit Eisenstangen, die mit Rico in Verbindung gebracht werden. 40 weitere Arbeiter wurden verletzt.
- Am 20. Oktober 2009 haben über 100 000 Arbeitnehmer aus 70 Auto-Unternehmen in der Region die Arbeit gestoppt, zur Unterstützung der streikenden Arbeiter von Rico. Die Polizei wurde von Rico gerufen entsprechend § 144 des Strafgesetzbuches, der eine Demonstration mit mehr als fünf Personen verbietet.
- Am 22. Oktober 2009 sagte Rico Auto zu, sie seien bereit, die Gewerkschaft anzuerkennen und 9 der suspendierten Arbeiter wieder einzustellen.
- Der Streik dauerte 45 Tage. Dadurch mussten GM und Ford Fabriken in Nordamerika für 5 Tage schließen.

## 5.15 Tata Motors Pune

**Beschäftigte**  
6.861 Arbeiter

**Entgelt**

- Durchschnittliche Lohnerhöhung von 12-13% zwischen 2006-2008, einstelliger Zuwachs in 2009
- 2010: Seit 3 Jahren gilt ein Tarifvertrag
- Mindestlöhne - RS 24.293/month
- Maximale Löhne - Rs 35.221/month
- Durchschnittslöhne - RS 32.656/month



**Bild 54:** Bei Sandvik in Pune räumlich neben Atlas Copco, wurde das gemeinsame Mittagessen in der Kantine eingenommen.



**Bilder 55:**  
Betriebsrundgang  
Sandvik



## 5.16 Sandvik



### Allgemeine Informationen über das Unternehmen

- Gegründet am heutigen Standort: 2005
- Produkte: Gewindebohrer, Schneidwerkzeuge
- Exportquote: 65%
- Business Entscheidungen werden in Indien getroffen

### Beschäftigtenstruktur und Arbeitsbedingungen

- Anzahl der MitarbeiterInnen: 950,  
95% männlich und 5% weiblich
- 260 Blue Collar workers
- 30% Frauen in HR-Abt.
- Ziel 10% Frauenanteil
- Dienstalster: Durchschnitt 33 Jahre
- Durchschnittsalter 55 Jahre
- 3% Krankheitstage
- 2010 kein Unfall
- Durchschnittliches monatliches Einkommen eine/s Arbeitnehmer/in 30.000 RN Netto/Monat
- 25 RN Nachschichtzulage
- Equal Pay
- Durchschnittlicher Leistungslohn 120%, gruppenbezogen

### Wöchentliche Arbeitszeit

- 4-Schichtbetrieb, 6 Tage Woche

### Gewerkschaft und Betriebsrat

- 450 Mitglieder, ca. 50% Organisationsgrad
- Management Vertreter auch in Gewerkschaften
- Während der Wirtschaftskrise keine Entlassungen, aber Gehaltskürzungen in Pune



**Bild 56:**  
Die Produktionsstätte in Pune

## 5.17 Wika Pune

WIKAI ist weltweit führend in der Druck-, Temperatur- und Füllstandsmesstechnik. Auf Basis der hochwertigen Messtechnik-Komponenten entwickelt Wika gemeinsam mit den Kunden umfassende Lösungen, die in die Geschäftsprozesse des Kunden integriert werden.

Homepage (Aus der Firmenpräsentation): „Wir liefern jährlich 50 Millionen Qualitätsprodukte in über 100 Länder. Weltweit sind rund 600 Millionen Messgeräte von WIKAI im Einsatz.“ In der Zentrale in Klingenberg/Main arbeiten ca. 2.000 Beschäftigte.

Anmerkung 2020: Es wurde von uns angeboten, dort einen Vortrag über die Arbeitsbedingungen im indischen Werk zu halten, wenn der Betriebsrat einlädt. Das wurde trotz vorherigem Interesse des Personalleiters nicht angenommen.



**Bild 57:** Produkte, die bei WIKAI hergestellt werden. Das Fotografieren innerhalb des Betriebes war nicht erlaubt.

# 6. EU-Indien-Freihandelsabkommen

In den Freihandelsverhandlungen mit Indien arbeiten EU-Kommission, Mitgliedstaaten und Konzernlobbies eng zusammen. Seit 2007 verhandeln Indien und die EU über ein weitreichendes Freihandelsabkommen. Es umfasst alle relevanten Wirtschaftsbereiche – von Industrie, Landwirtschaft und Dienstleistungssektoren - bis hin zu Patenten, der öffentlichen Auftragsvergabe und der Ausbeutung von Rohstoffen. Demnächst sollen die Gespräche abgeschlossen werden. Dabei weiß in Europa und Indien kaum jemand etwas darüber. Nur Konzerne und ihre Lobbyverbände sind bestens in die Verhandlungen eingebunden. (Pia Eberhardt)

Die bruchstückhaften Informationen über die Verhandlungen, die bisher an die Öffentlichkeit gesickert sind, haben soziale Bewegungen, Gewerkschaften, Entwicklungs-, Frauen- und Gesundheitsorganisationen alarmiert.

## Gegenstand der Verhandlungen

- Dienstleistungen
  - Finanzdienstleistungen
  - Vertriebsdienstleistungen/Einzelhandel
  - Trinkwasser, Abwasser
- Schutz geistigen Eigentums (Trips+)
  - Saatgut (Sortenschutzrecht UPOV91)
  - Pharma
- Öffentliche Beschaffung (13% des indischen BIP)
- Zölle für 90% der gehandelten Produkte aufheben (GATS+)
- Investitionsschutz (MAI+)
- Zugang EU zu indischen Rohstoffen, Abbau

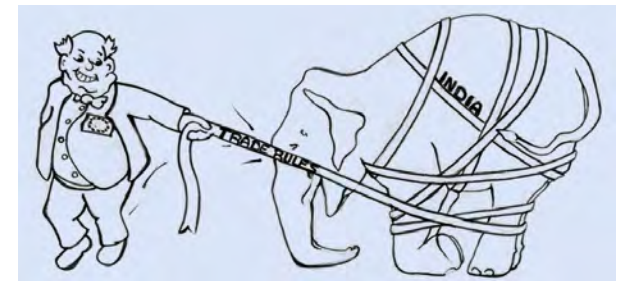
- Exportbeschränkungen (Bauxit, Eisen-/Kupfer-/Bleierz)
- Arbeitsvisa für Inder\*innen in der EU

Viele Inder\*innen befürchten, dass das EU-Indien Freihandelsabkommen Armut, soziale Ungleichheit und den ökologischen Raubbau in Indien verschärfen wird. Auch Arbeitsrechte und der Zugang zu Medikamenten seien durch das Abkommen bedroht, nicht nur in Indien, sondern weltweit.

Wiederholt haben daher hunderte zivilgesellschaftliche Organisationen aus Europa und Indien zu einem sofortigen Stopp der Verhandlungen aufgerufen. Ganz anders die europäischen Konzerne und ihre Verbände: Für BusinessEurope, den europäischen Arbeitgeber-Verband, ist das EU-Indien-Freihandelsabkommen sehr wichtig.

Schon Monate vor Beginn der offiziellen Gespräche mit Indien begann die EU-Kommission, die europäische Wirtschaft zu konsultieren. In einem detaillierten Fragebogen wurde sie zu Problemen beim Export von Gütern und Dienstleistungen, bei Filialeröffnungen, beim Zugang zu Rohstoffen in Indien etc. befragt. Drei Tage vor Verhandlungsbeginn versicherte die damalige EU- Agrarkommissarin europäischen Agrarexportunternehmen: "Unternehmen und Politik müssen enger zusammenarbeiten. Es ist die Politik, die über Handelsbarrieren verhandelt. Aber Sie müssen uns sagen, was genau wir verhandeln sollen". Die engsten Kontakte unterhält die Kommission zu BusinessEurope, die mindestens einmal monatlich zu den Verhandlungen mit Indien unterrichtet und nach ihren Interessen befragt werden.

Ähnliche Prozesse spielen sich zwischen der EU-Delegation



**Bild 58:** Indischer Protest gegen das Freihandelsabkommen

in Delhi und europäischen Konzernen, Handelskammern und der European Business Group (EBG) ab. Letztere wurde in den 90er Jahren ins Leben gerufen, um die Interessen europäischer Unternehmen in Indien zu fördern. Sie bringt europäische Global Player zusammen, die auf dem indischen Markt aktiv sind, wie die Deutsche Bank, Airfrance, Alstom, Veolia und Mercedes-Benz.

### Ordnungspolitische Interventionen

Indien steht in der EU in fast allen Arbeitsgruppen oben auf der Agenda. Auf einer Top-10 Liste indischer Marktzugangsbarrieren befinden sich Qualitäts- und Gesundheitsstandards für importierte Felle und Häute, Importbeschränkungen für Geflügelprodukte aus von Vogelgrippe betroffenen Ländern sowie ein geplantes Gesetz für den indischen Postmarkt, das einkommensschwachen Gruppen und Menschen in entlegenen Regionen Indiens den Zugang zu Postdienstleistungen garantieren sollte. Das Gesetz ist inzwischen im indischen Parlament versendet. Andere Regulierungen sind laut EU-Kommission aufgrund der koordinierten EU-Handelsdiplomatie gelockert oder ganz abgeschafft worden. Wiederum andere soll das Freihandelsabkommen aus dem Weg räumen, so z.B. die Beschränkungen von ausländischen Direktinvestitionen im indischen Einzelhandel.



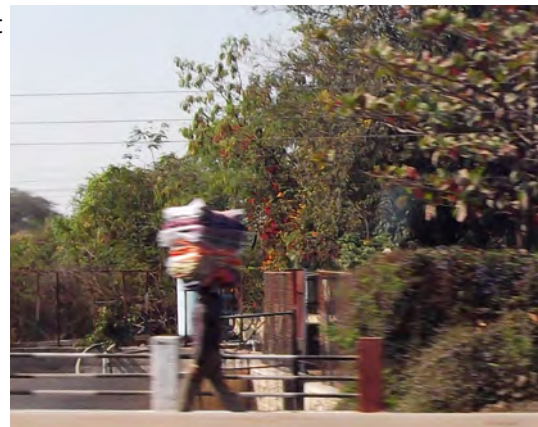
Die Problematik ist in der eed-Broschüre gut beschrieben.

## 7. Arbeits- und Lebensbedingungen in Indien

Neben den von uns besuchten Betrieben haben wir weitere Arbeits- und Lebensbedingungen beobachten können, die bei weitem nicht den Arbeits- und Lebensbedingungen gleichkamen, die wir bisher gewohnt waren. Um einen Einblick zu erhalten, haben wir einige Fotos, die von unserer Gruppe aufgenommen wurden, beigefügt.



**Bild 59:** Autowerkstatt an der Strasse in Pune



**Bild 62:** Mumbai aus der Luft: Slums neben modernen Wohnanlagen.



**Bild 60:** Der Transport von Waren und Produkten wird oft über dem Kopf abgewickelt.



**Bild 63:** Ein Inder öffnet mit einem sehr scharfen Messer die Kokosnuss und ist dabei immer der Gefahr ausgesetzt, sich in die Hand zu schlagen.



**Bild 64:** Das Familientransportmittel in Indien ist überwiegend ein Zweirad. Ein besonderer Schutz (Helm) kommt dem Fahrer zu gute.



**Bild 65:** Arbeiten in luftiger Höhe an der U-Bahn in Bangaluru



**Bild 61:** Die Unterschiede der Lebensbedingungen sind in Indien deutlich sichtbar. Die einen leben in modernen Wohnungen, die anderen haben lediglich eine Einraumwohnung aus Wellblech.



**Bild 67:** Der Messerschleifer betreibt sein Geschäft auf der Straße



**Bild 66:** Von den vielen Transportmittel ist das Tuk Tuk wohl das wichtigste, ob für Menschen oder Material.



**Bild 68:** Ein Zuckerrohrsafhersteller - wie die Reisegruppe bestätigt, ist der Zuckerrohrsafte lecker.



**Bild 69:** Müllentsorgung in Bengaluru.



**21.01.2011 der letzte Tag in Pune – die letzten Eindrücke in Bildern**

## 7.1 Kinderarbeit in Indien

von Maria Klinkhammer

### Schuldknechtschaft

Schuldknechtschaft (bonded labour) bezeichnet wirtschaftliche Ausbeutung in Form sklavenähnlicher Abhängigkeit. Das Abhängigkeitsverhältnis entsteht dadurch, dass ein Schuldner - als Sicherheit und zur Abgeltung für einen Kredit - seine Arbeitskraft zur Verfügung stellen muss. Der Gläubiger kann dabei willkürlich über die Art und die Dauer der Abhängigkeit entscheiden. In den meisten Ländern der Welt ist Schuldknechtschaft verboten.

Große Bedeutung im Kampf gegen die Ausbeutung von Kindern hat in diesem Zusammenhang die Konvention 182 (Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Bislang haben mehr als 160 Staaten diese Konvention ratifiziert und sich zum Verbot der Schuldknechtschaft verpflichtet.

In Indien ist die Schuldknechtschaft weiterhin sehr verbreitet. In vielen Regionen des Landes müssen Familien hart für ihr Überleben kämpfen. In ihrer Not nehmen Bauern Kredite -meist verbunden mit horrenden Zinsen- bei unseriösen Geldverleihern auf, um etwa Saatgut oder andere notwendige Dinge zu kaufen. Als Gegenleistung verlangen die Geldgeber, dass die Familienmitglieder, vor allem aber die Kinder, die Schulden abarbeiten müssen. Dabei sind sie schutzlos den Ausbeutungspraktiken und der Willkür ihrer »Arbeitgeber« ausgeliefert. Nach Schätzungen arbeiten heute noch immer 5,7 Millionen Kinder in Schuldknechtschaft.

### Was ist Kinderarbeit?

Unter Kinderarbeit versteht man die ständige, berufliche Beschäftigung von Kindern unter 14 Jahren. In der Regel ist Kinderarbeit strafbar.

Die schlimmste Form von Kinderarbeit wird als „bonded labour“ – Schuldknechtschaft - bezeichnet. „Bonded labour“ heißt für die Kinder, dass sie von ihren Eltern als „Pfand“ für geliehenes Geld bei Großgrundbesitzern oder Geldverleihern abgegeben werden. Die Kinder arbeiten so die Schulden ihrer Eltern ab. Doch die meisten Kinder kommen nicht wieder frei, weil die Eltern Zins und Tilgung nicht zahlen können. So werden schon 5-jährige in ein Leben in der Schuldknechtschaft verbannt.

### Kinderarbeit in Indien - Stand 2011

Weltweit geht man von mehr als 200 Millionen arbeitenden Kindern aus. Nach Schätzungen unabhängiger Organisationen soll sich ein Viertel davon in Indien befinden. Staatlicherseits offiziell zugegeben werden allerdings nur 17 Millionen. Kinder sind billige Arbeitskräfte und verbessern den Lebensunterhalt ihrer Eltern. Außerdem werden Kinder als geschickte und flinke Arbeiter geschätzt. Trotzdem verdient ein Kind trotz der schweren Arbeit viel weniger als seine Eltern: etwa 26 Cent pro Tag. Neben dem landwirtschaftlichen und informellen Sektor sind Kinderarbeiter in Indien meist in Teppichfabriken, in der Feuerwerks- und Streichholzindustrie, in der Herstellung von Kupfer- und Glasprodukten und in der Bekleidungs-, Schuh- und Seidenindustrie beschäftigt. Hunderttausende Straßenkinder in den Großstädten sammeln auch Müll von der Straße auf.

### Kinderarbeit in der Herstellung von Feuerwerkskörpern

Circa 45.000 – 50.000 indische Kinder arbeiten in den Feuerwerks- und Streichholzfabriken. Die Kinder sind zwischen 3,5 und 15 Jahren alt und arbeiten 12 Stunden/Tag ohne Pause. Sie bekommen wenig Schlaf. Die Kinder atmen giftige Dämpfe ein, leiden unter der immensen Hitze und laufen in's Risiko, durch Feuerunfälle in der Fabrik verletzt zu werden. Einige haben schwere Kisten zu tragen und leiden dadurch oft unter Rückenschmerzen.

### Kinderarbeit in der Glasindustrie

Die Glasindustrie ist ebenfalls ein großer Kinderarbeitgeber. Die Kinder im Alter von 6 – 15 Jahren arbeiten unter entsetzlichen Bedingungen: Die Temperaturen der Öfen, bei denen sie arbeiten, erreichen bis zu 700°C. Die Arbeitsumgebung ist stark verschmutzt durch chemische Dämpfe, Ruß und Kohlenstaub; der Fußboden ist von Glassplittern übersät. Die Kinder arbeiten mit brennenden Glaskugeln, die auf die Spitzen von eisernen Stangen gesteckt sind. Sie halten die Stangen so, dass das brennende Glas nur 60 cm von ihren eigenen Körpern und 30 cm von den Körpern ihrer Mitarbeiter entfernt ist. Ständig bewegen sich die Arbeiter mit diesem flammendem Material in der Hand in dem überfüllten Gebäude. Die Kinder arbeiten in drei Schichten, sie bekommen nicht einmal Mittags- oder Abendpausen.

### Kinderarbeit in der Teppichindustrie

Im nordindischen Teppichgürtel, aus dem rund 90 % aller Teppichexporte Indiens stammen, arbeiten zur Zeit mehr als 150.000 Kinder in der Teppichfabrikation. Hinzu kommen noch die Kinder, die dem Knüpfen vor- und nachgelagerte

## 7.2 Verbot der Kinderarbeit im indischen Staat von Karnataka

Viktor Steinberger

Tätigkeiten (wie Wolle sortieren oder Teppiche waschen) ausüben – nach einer Schätzung ca. 60.000 Kinder. Damit sind in keinem anderen Gewerbe so viele Kinder beschäftigt wie in der Teppichindustrie. Meist sind es die Kinder aus armen, kinderreichen Familien, die vor allem durch die Schuldknechtschaft, die „bonded labour“, dazu gezwungen sind. Obwohl das indische Gesetz diese Arbeit für Kinder verbietet, werden die meisten Indienteppiche von 10jährigen geknüpft. Die indische Teppichindustrie hat ihre Profite in den letzten zehn Jahren verdreifacht. Ebenso verdreifachte sich die Zahl der angestellten Kinder in diesem Gewerbe.

Die Arbeitsbedingungen sind unvorstellbar: Selten endet ein Arbeitstag für die Kinder vor zehn Stunden. Meistens arbeiten schon 7jährige 14 – 16 Stunden ununterbrochen. Die Kinder leiden unter seelischen Qualen, werden geschlagen und gefoltert. Einige Berichte erzählen von Kindern, die von den Webstuhlbesitzern zu Tode geschlagen wurden, weil sie Fehler machten.

Durch den Wollstaub kommt es zu Atemwegsbeschwerden und Hautkrankheiten (z.B. Ekzeme oder Allergien). Das mangelnde Licht löst Augenkrankheiten aus. Wenn sich ein Kind beim Weben in den Finger schneidet, bröseln die Webstuhlbesitzer Schwefel von Streichhölzern auf die Wunde und zünden sie dann an, um die Blutung zu stoppen. Doch das geschieht nicht aus medizinischen Gründen, sondern damit kein Blut auf den Teppich tropft. Ein Interview mit Kindern in einer Teppichfabrik in Rajasthan deckte die primitive und grausame Behandlung von Unfällen auf: „Unsere Finger werden abgeschnitten. Wir machen etwas Gelbwurzelalbe oder Mehendi auf die Wunde und gehen wieder an die Arbeit. Unsere Finger sind blutlos – es blutet nicht. Wir wachsen nicht, unsere Brustkörbe wachsen nicht, unsere Beine verlieren ihre Kraft. Wir sind unfähig, eine andere Arbeit zu tun.“

### Das Warenzeichen RUGMARK

Das Warenzeichen RUGMARK wird von unabhängigen RUGMARK – Organisationen in Indien, Nepal und Pakistan in Lizenz an solche Teppichhersteller vergeben, die sich vertraglich verpflichten, auf ungesetzliche Kinderarbeit zu verzichten, an die Knüpfer wenigstens die staatlichen Mindestlöhne zu zahlen und jederzeit unangemeldete Kontrollen zuzulassen. RUGMARK bietet so den Verbrauchern die Möglichkeit, Teppiche zu erkennen, die ohne illegale Kinderarbeit hergestellt wurden.

(Quelle: Frauen in Indien von Sabine Strecker, Dresden, 2007)



**Bild 70:** Viktor Steinberger und M.S. Ravishankar, Beauftragter für Arbeit und staatliche Ressourcen beim Arbeitsminister des Bundesstaates Karnataka im staatlichen Zentrum gegen Kinderarbeit (State Resource Centre on Child Labour – SRCL)

Bei unserem Besuch am 24.01.2011, bei dem zuständigen Arbeitsministerium des Staates Karnataka berichten die Beamten über die Bemühungen des Bundesstaats, Kinderarbeit in ihrem Zuständigkeitsbereich zu stoppen.

### Funktionen und Verantwortlichkeiten

- Revision des staatlichen Aktionsplans für die Beseitigung der Kinderarbeit.
- Veröffentlichen des E-Journals ‚Baalavani‘ mit Antworten auf Fragen im Zusammenhang mit Kinderarbeit.
- Verwaltung eines Web-Portals mit Informationen zu Programmen für die Beseitigung der Kinderarbeit.
- Aufbau einer Bibliothek mit Büchern und Ressourcen und Materialien mit Bezug zur Kinderarbeit.

Zitat Arbeitsministerium: „Um eine Strategie zu entwickeln ist es notwendig, für die Umsetzung des Aktionsplanes eine Beratung und Unterstützung für die Bezirke und Gemeinden anzubieten um die ordnungsgemäße Durchführung des Plans zu überwachen. So entwerfen wir Informationsmaterialien, um diese zu verbreiten und notwendige Materialien und Aktivitäten zum Wohle der

Gemeinden und Gesellschaften bereitzustellen, um auf der staatlichen Ebene zu koordinieren, um eine ordnungsgemäße Konvergenz und den Nutzen für die Zielgruppe zu gewährleisten. Es ist ein Informations- und Aktionsplan zu konzipieren und für eine angemessene Ausbildung und den entsprechenden Kapazitätsaufbau zu sorgen. Die Regierung arbeitet für die Beseitigung der Kinderarbeit“.

**Ziel:**  
**Das Ziel ist es, den Bundesstaat Karnataka bis 2017  
von Kinderarbeit frei zu machen.**

### Vision

„Ein Staat ohne Kinderarbeit mit gesicherter elementarer Bildung als Recht eines jeden Kindes“

### Mission

- Den institutionellen Mechanismus vom Staat zur **Grass Root-Ebene** zu stärken, und die Kinderarbeit in einer koordinierten Art und Weise zu verhindern.
- Einen Konvergenz-Mechanismus zwischen den verschiedenen Fachabteilungen und Organisationen der Zivilgesellschaft zu etablieren, um einen umfassenden Ansatz zur Bekämpfung der Kinderarbeit zu erreichen.

### Wege

- Mehr auf die **Angebotsseite des Arbeitsmarktes** konzentrieren
- sicherzustellen, dass jedes Kind in der Altersgruppe 6-14 Jahre ein Angebot für eine tragfähige und nachhaltige **Alternative** bis 2017 erhält
- eine Chance für jedes Kind zu schaffen, in der Altersgruppe 6-14 Jahre, für eine qualitativ hochwertige **Bildung** bis 2017
- die Entwicklung von Fähigkeiten, Einkommen und Lebenschancen von Kinderarbeit betroffenen Familien zur Erleichterung, ein gesichertes **Familieneinkommens** zu gewährleisten.
- In der Gesellschaft das **Bewusstsein** zu schaffen, um so sicherzustellen, dass kein Kind zur Arbeit eingesetzt wird.
- **Kinderarbeit Help Line:** Es wurde eine Kinderarbeit Help Line eingerichtet. Hier können Beobachtungen, Beschwerden oder Hinweise Online-, per E-Mail, Telefon eingereicht werden. Ein Kinderarbeit-Verfolgungs-(Tracking)-System (CLTS) wurde eingerichtet.
- Ein **Bibliotheks- und Wissenszentrum** wird aufgebaut zum Thema. Die Materialien werden digitalisiert, um sie allen frei zugänglich zu machen via Internet.
- **Kooperation** mit anderen Organisationen, auch mit den Gewerkschaften.“

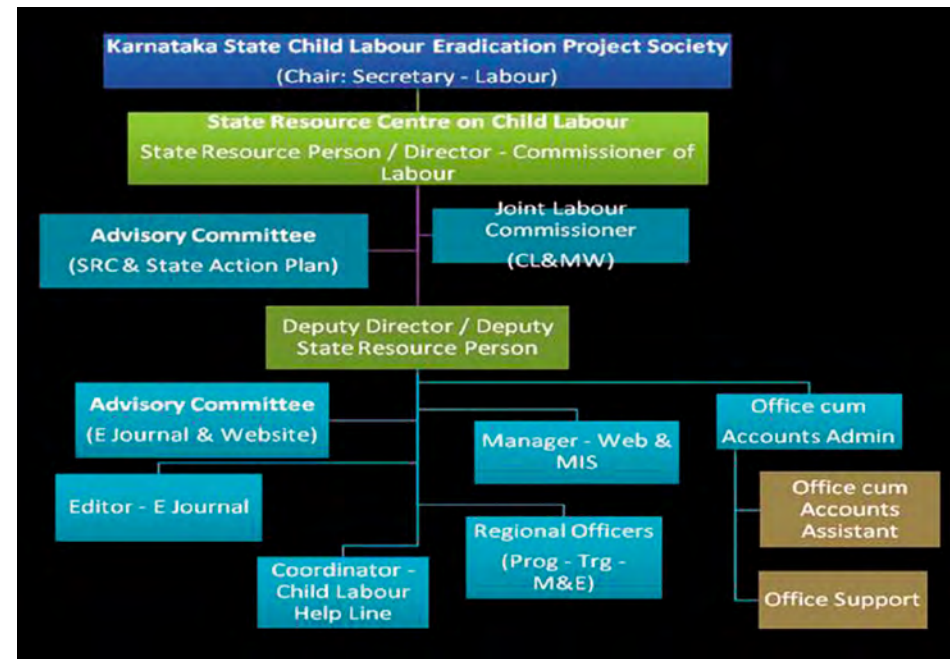


**Bild 71:** Das für das Projekt „Ende der Kinderarbeit in Karnataka“ erstellte Logo.

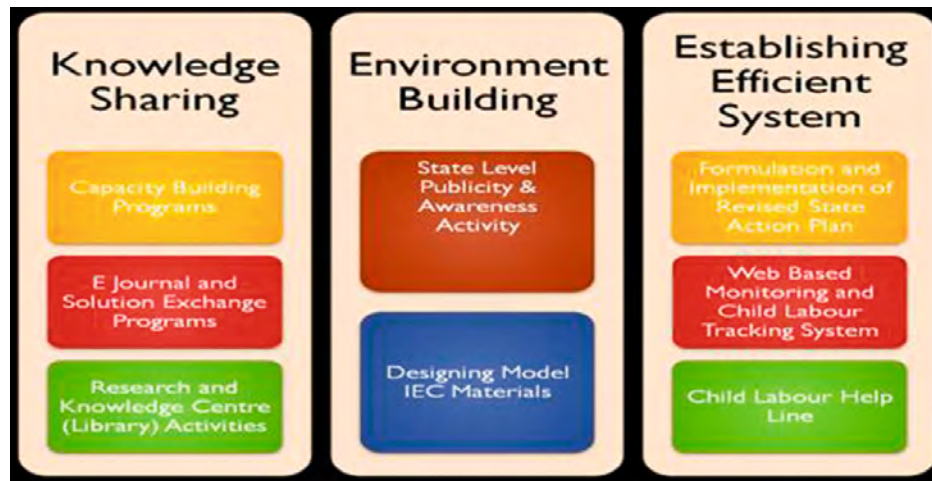
**Am Beispiel der Unterlagen des Arbeitsministeriums soll an dieser Stelle deutlich gemacht werden, welche Anstrengungen der Staat Karnataka unternimmt, um Kinderarbeit zu verhindern.**

### Funktionen und Potenziale der SRCCL

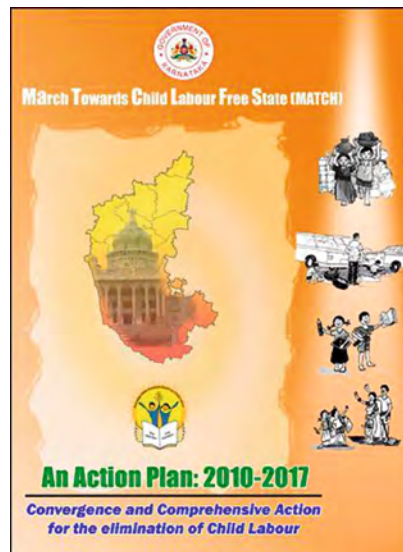
Das Projekt wurde gegründet im September 2009 mit Unterstützung des Fraunhofer-Instituts IAO und dem ILO-IPEC-Projekt KCLP



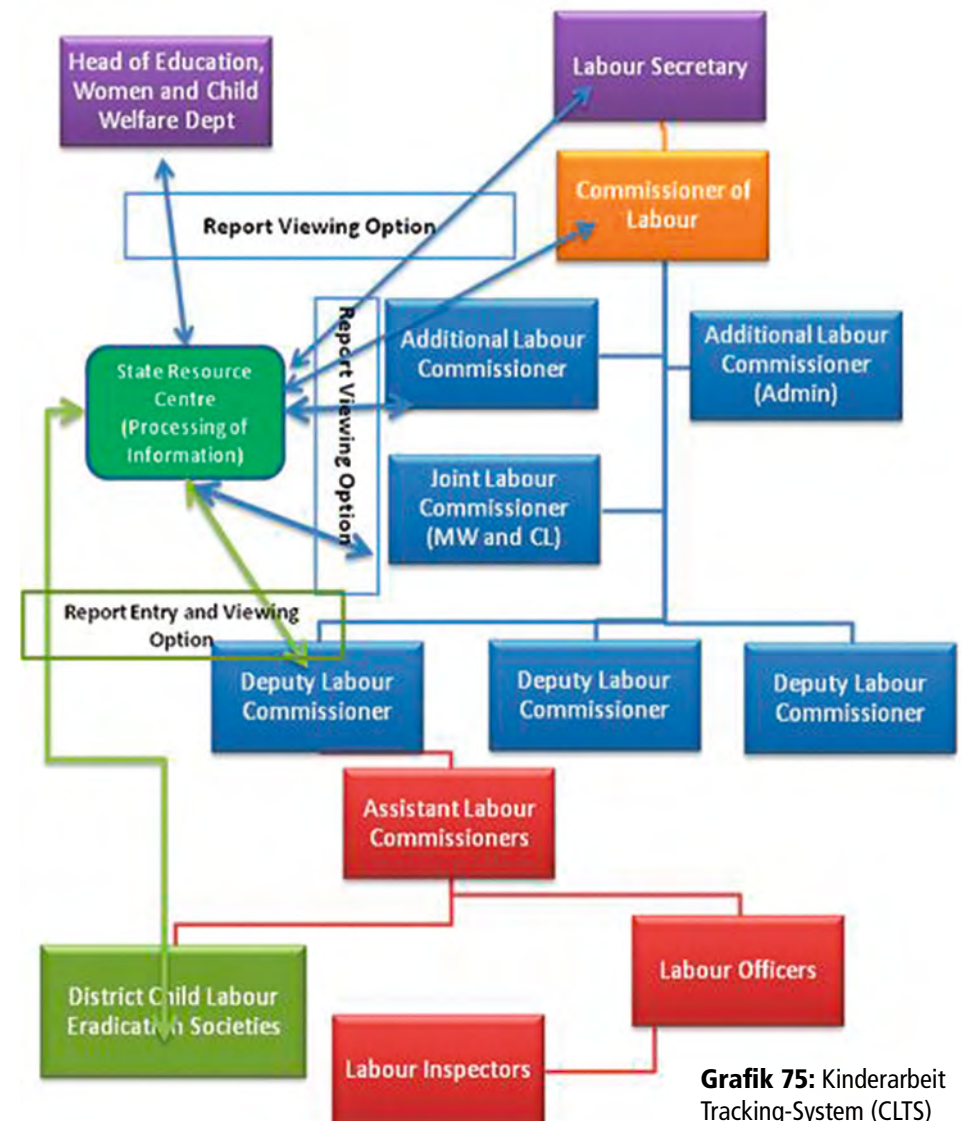
**Grafik 72:** Projektstruktur gegen Kinderarbeit Karnataka



**Grafik 73:** Säulen des Kinderarbeitsprojektes Karnataka



**Bild 74:** Aktionsplan gegen Kinderarbeit Karnataka bis 2017



**Grafik 75:** Kinderarbeit Tracking-System (CLTS)

## 7.3 Kasten in Indien und Kastenlose: Dalits

### Interview mit Jyothi Raj

Autor: Thomas Pfaff, Januar 2020

Die Kastenzugehörigkeit hat in Indien bis heute kulturelle und soziale Auswirkungen auf viele Lebensbereiche und kann das Verhalten der Kastenangehörigen in diesen Bereichen prägen. Beim „Kastensystem“ wird unterschieden in die vier Hauptkasten (Varna). Diese gliedern sich in Untergruppen (Jatis) auf. Es gibt vier Varnas:

- **Brahmanen** (traditionell die intellektuelle Elite, Ausleger heiliger Schriften, Priester)
- **Kshatriyas** (traditionell Krieger und Fürsten, höhere Beamte)
- **Vaishyas** (traditionell Händler, Kaufleute, Grundbesitzer, Landwirte)
- **Shudras** (traditionell Handwerker, Pachtbauern, Tagelöhner)
- Darunter stehen die „**Unberührbaren**“ oder auch Dalits.

Die Kölner Gruppe hat ein Dorf in der Provinz Tumkur im südindischen Bundesstaat Karnataka bei Bangalore besucht, in dem Daliten und Kastenleute in getrennten Bereichen leben. Es gibt dort eine Aktivistengruppe, die von MC Raj geleitet wurde. Er war später auch auf einer Projektreise in Köln zu Gast. Er ist inzwischen verstorben. Heute leitet seine Frau das Projekt, Jyothi Raj: „Ich komme aus der Gruppe der Unberührbaren, mein verstorbener Mann MC Raj aus der Gruppe der Unsichtbaren. Schon sie zu sehen, gilt als Verunreinigung. Wir haben das selbst in unserer Kindheit erlebt; wenn wir zu unseren Freunden nach Hause kamen, durften wir nicht rein ...“. Sie gehören zu den wichtigsten und erfolgreichsten Aktivisten der Dalits in Indien. Die sogenannten ‚Unberührbaren‘ zählen heute 240 Millionen Menschen – die größte diskriminierte Minderheit der Welt.

Trotz seiner Dalit-Herkunft hat Jyothis Vater noch in britischer Kolonialzeit eine bescheidene Karriere in der Armee gemacht; so kann er seine Tochter zur Schule und Universität schicken; und dort kommt sie mit politischen Ideen in Berührung. Jyothi Raj: „Auf dem Land hat jedes Dorf so ein Gebiet, wo die Dalits leben.“

Das kann auch ein ausländischer Besucher oft sofort erkennen: Wenn auf der einen Seite der Straße einfache Steinhäuser liegen und gegenüber Hütten aus Wellblech und getrockneten Palmenblättern, beginnt da das Dalitviertel. Die Menschen dort sind meist Tagelöhner in der Landwirtschaft oder am Bau; 71 Prozent haben kein eigenes Land, 82 Prozent leben unter der offiziellen Armutsgrenze. In

den vielen traditionell geprägten Dörfern sind ihre Pflichten klar festgelegt. Jyothi Raj: „Es gibt 32 Arten unbezahlter Arbeit, die unsere Leute übernehmen müssen. Die Dörfer reinigen, die Abwasserkanäle, die Klos – alles, was für andere eine Verunreinigung bedeutet. Oder Gräber ausheben und einen Todesfall bekannt machen. Leute aus höheren Kasten würden das nie tun, das ist ja Verunreinigung, sehr schlechte Nachrichten; also müssen das die Dalits machen ...“

Die Männer der höheren, sogenannten ‚dominanten‘ Kasten nennen die Dalits zwar ‚unberührbar‘ – doch sie machen da eine Ausnahme - Jyothi Raj: „Tagsüber sind wir unberührbar. Aber nachts sind wir sehr berührbar. Sie können jederzeit kommen und Sex haben mit unseren Frauen. Vergewaltigungen von Dalitfrauen, Dalitmädchen – das ist immer auch eine Art Lehre erteilen; wenn man eine Gemeinschaft kontrollieren will, muss man ihre Frauen und ihre Kultur kontrollieren.“

Die Diskriminierung der Dalits in Indien ist schon Jahrtausende alt. Weder die britischen Kolonialisten noch Gandhi haben daran etwas geändert. Ab den 1990er Jahren beginnen Dalitgruppen in vielen Landesteilen, für ihre Rechte zu kämpfen. Auch in der Region Tumkur, wo Jyothi und MC Raj inzwischen eine große Bewegung initiiert haben.

Jyothi Raj: „Um 2000 wurde ganz Tumkur sehr aktiv. Wir haben 50.000 Menschen für eine Demonstration zusammengebracht – die gesamte Landesregierung kam. Für 12.000 Familien haben wir eigenes Land eingeklagt, 2.500 haben es schon bekommen.“

Auch Sklavenarbeit, Vergewaltigungen und illegale soziale Diskriminierung sind im Bezirk Tumkur stark zurückgegangen. Jyothi Raj: „Wir haben fast 90 Prozent der Diskriminierung gestoppt. Auch in Restaurants, wo es zwei Arten von Gläsern gab - eine für die höheren Kasten, eine für uns. Wir haben gesagt: ‚Entweder Ihr stoppt das oder wir‘. Und wenn sie nicht auf uns gehört haben, haben wir die Gläser zerschlagen.“

Doch solche Aktionen sind in einem Land wie Indien nicht ungefährlich. Großgrundbesitzer und rechte Parteien beschäftigen Schlägerbanden, die sogenannten ‚Goons‘, mit denen auch Jyothi und MC Raj Bekanntschaft machen. Jyothi Raj: „Damals waren einige dominante Kräfte nicht sehr glücklich über unsere Arbeit. Sie haben uns körperlich angegriffen, bedroht – sogar mit dem Tod. Unsere Leute fragten sich, ob wir davonlaufen. Aber wir blieben. Und so ist die Bewegung heute sehr erfolgreich. Der Gemeinschaftssinn ist sehr stark. Und der Respekt für Frauen. Denn schließlich basiert



**Bilder 76:**  
Dorf Tumkur in Karnataka  
bei Bengaluru  
(Sabine Beutert)

unsere Kultur auf der Verehrung von Mutter Erde. Das Wort ‚Dalit‘ bedeutet eigentlich ‚zerbrochene Menschen‘. Aber hier in Tumkur mögen wir das Wort nicht. Wir sind ungebrochene Menschen! Trotz all der Gewalt leben wir noch immer!“

Doch obwohl Dalits in vielen Teilen Indiens für ihre Rechte kämpfen, droht ein gesellschaftliches Rollback. Seit 2014 haben der populistisch-charismatische Narendra Modi und seine hindunationalistische Partei BJP in Indien zweimal die absolute Mehrheit gewonnen. Seither nehmen Gewaltakte gegen Dalits deutlich zu.

- 2016 werden in der Stadt Una vier junge Dalits an einen Kleinbus gefesselt und öffentlich ausgepeitscht, weil sie einer toten Kuh die Haut abgezogen hatten.
- 2018 wird ein Dalitvater nahe der Hauptstadt Dehli skaliert, weil er mehr Lohn für seinen Sohn fordert.
- Im selben Jahr wird ein Dalit-Straßenkehrer öffentlich zu Tode geprügelt.

Vieles davon filmen die Täter aus hindunationalistischen ‚Bürgerwehren‘ und stellen es demonstrativ ins Netz.

Zitat Arundhati Roy\*: „Indien ist viel gefährlicher als noch vor zehn Jahren. Das Ausmaß an Hass, Lügen, Fake News ist stark gestiegen, das ist alles da. Es ist anders als europäischer Faschismus, aber es ist Faschismus.“

\*( 24. November 1961 in Shillong, Meghalaya), indische Schriftstellerin (Der Gott der kleinen Dinge), Drehbuchautorin, politische Aktivistin und Globalisierungskritikerin.

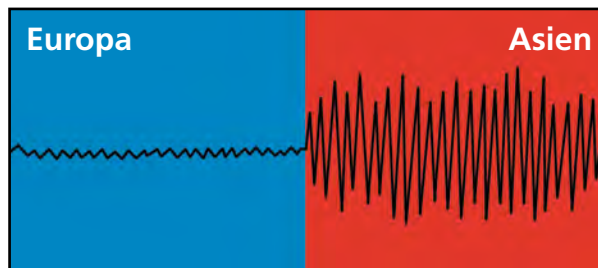
Die radikalhinduistische Kaderorganisation RSS kontrolliert die Regierungspartei BJP, will Indien in ‚Hindustan‘ umbenennen und strebt eine Verfassungsänderung an, die Hinduvorrechte festschreibt. Gewinnt die BJP 2021 auch die Senatswahlen, wäre der Weg dafür frei. Öffentlich wenden sich die Hindunationalisten vor allem gegen die Moslems, die andere große Minderheit im Land. Die Botschaft an die Dalits dabei: „Seid froh, dass Ihr Hindus seid und akzeptiert euren Platz ganz unten.“ Die neoliberale Wirtschaftsagenda der Regierung Modi passt dazu gut: Wer Arbeits- und Landrechte beschneidet, kann Minderheiten besser gegeneinander ausspielen. Die wirtschaftliche Modernisierung hat das Kastensystem kaum verändert, sagt Arundhati Roy: „Alle großen Konzernchefs, die Ambanis, Adanis, gehören zur Gandhikaste, zur Händlerkaste. Und alle Straßenkehrer – 99,9 Prozent – sind Unberührbare. Das Kastensystem ist hier völlig unangefochten.“

Und die deutsche Bundesregierung? Im November 2019 besucht Angela Merkel Indien mit einer großen Wirtschaftsdelegation. Es geht um riesige Investitionen. Nur inoffiziell bei einem Abendessen erwähnt die Kanzlerin gegenüber Premierminister Modi die Menschenrechtslage im Bundesstaat Kashmir. Zur Diskriminierung der Dalits und Moslems in ganz Indien fällt kein Wort.

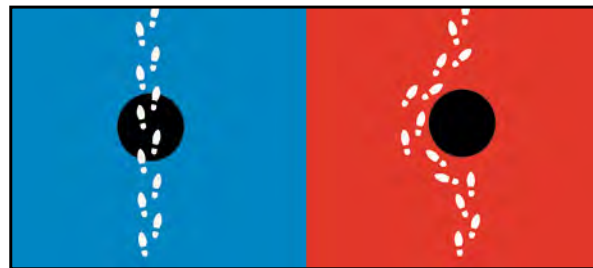
Derweil kämpfen indische Zivilgesellschaft und Dalitaktivisten weiter für die Rechte der Minderheiten. Internationale Unterstützung könnten sie gut gebrauchen; besonders bei der Verteidigung der Verfassung von 1950. Jyothi Raj: „Ich frage mich, ob das Kastensystem in Indien je ganz verschwindet. Ich finde, wenn jemand Kaste praktizieren will, kann er das zu Hause machen. Öffentlich, als Bürger von Indien, sollten wir nur von der Verfassung regiert werden.“

## 7.4 Kulturelle Unterschiede zwischen Europa und Asien – im Alltag

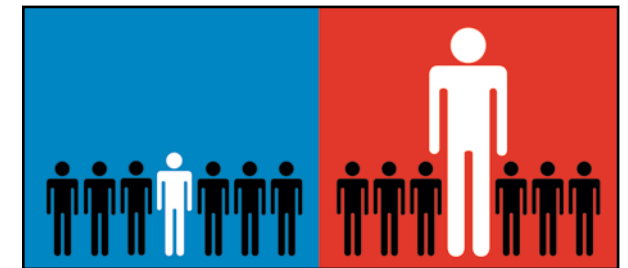
Quelle: Liu Yang, Ost trifft West



Im Restaurant



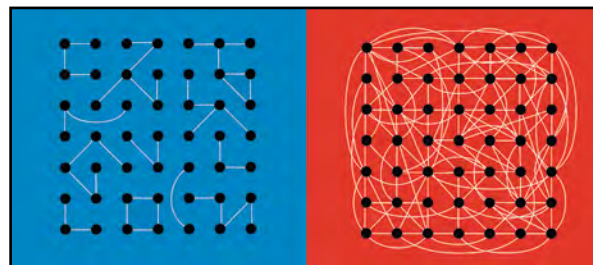
Umgang mit Problemen



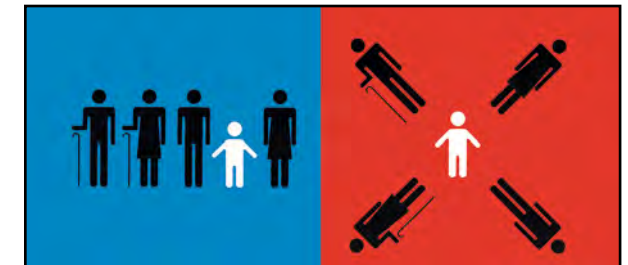
Der Chef



Warteschlange



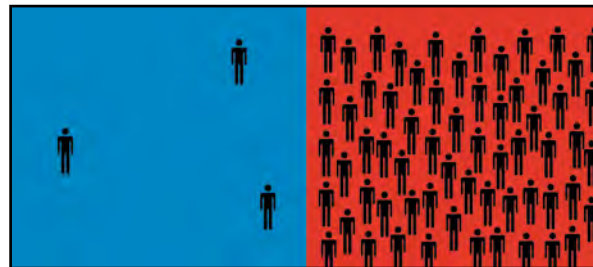
Kontakte



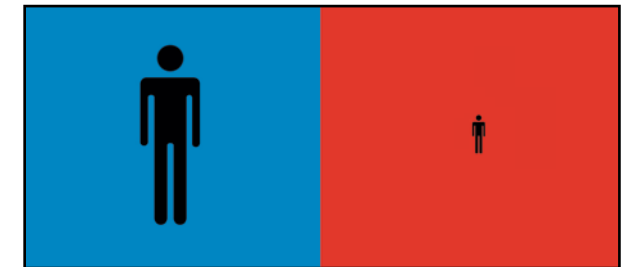
Das Kind



Meinung



Sonntags auf der Straße



Ich

# 8. Soziale Projekte und Organisationen

## 8.1 Wanderarbeiter/innen am Bau und deren Kinder - Tara Mobile Creches

Gisela Pütz

Am 21.01.2011 besuchten wir ein Projekt von Terre des Hommes (Tdh) in Pune, das Projekt « Wanderbauarbeiter\*innen und deren Kinder » namens **Tara Mobile Creches**. Mitteleuropäer werden fragen, warum gibt es zu diesem Thema ein Projekt von Terre des hommes? Von Arbeit kann man doch bestimmt leben! Nun: vielleicht in Mitteleuropa; aber in Indien ist es oft erheblich anders.

### 20 – 37 Mio BauarbeiterInnen / WanderarbeiterInnen in Indien.

Bauarbeiter\*innen sind der zweitgrößte unorganisierte Arbeits- Bereich nach der Landwirtschaft: 4.000 Familien, davon 6.000 Kinder im Jahr werden von Terre des hommes betreut (Delhi, Mumbai, Bangaluru, Kolkatta, Pune). Die Bauarbeiter\*innen wohnen in provisorischen Siedlungen neben der Baustelle, ohne jede Infrastruktur. Wenn ein Bauprojekt fertig ist, wird die Siedlung aufgelöst und die Arbeiter\*innen wandern weiter.

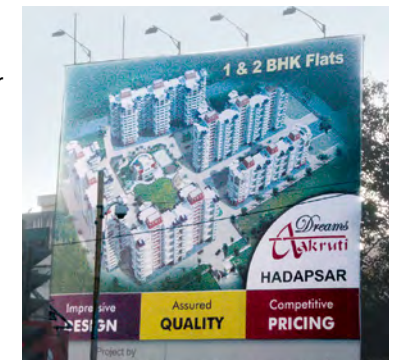
VW-Arbeiter\*innen aus D unterstützen das Terre des hommes-Projekt zu 50 %, der Rest läuft über



**Bild 77:** Wanderarbeitersiedlung in Pune mit 8 qm-Verschlag für eine 4-köpfige Familie.



**Bild 78:** Und das soll einmal daraus werden – die Wanderarbeiter/innen werden nicht mehr hier wohnen.



den Bau-Investor. Ein Erfolg für Tdh ist es, wenn Unternehmen bzw. Unternehmer manchmal gar die gesamte Projektarbeit finanzieren.

Weniger als 20% der Kinder der Wanderarbeiter\*innen können die Schule abschliessen. Die Lebenserfahrung der Kinder ist es, von Baustelle zu Baustelle zu ziehen. Solche, die von Hilfsorganisationen betreut werden, bieten den Kindern häufig die 1. Chance, eine Schule zu besuchen. Durch die häufigen Umzüge fallen die Kinder durch die bereits großen Maschen der „sozialen Netze“. Für **Vorschulkinder** der Bauarbeiter\*innen gibt es keine Bildungsprogramme: Doch etwa Sprachprobleme sollten früh, schon in der Vorschule bearbeitet werden. Ab dem 6 Jahr besuchen die Kinder dann die örtlichen Schulen. Sie bekommen nachmittags Nachhilfe von Terre des hommes.



**Bild 79:** Die Babys werden in Tuschlaufen deponiert und betreut, während ihre Eltern arbeiten.  
– Wanderarbeiter/innen-Siedlung in Pune.



**Bilder 80:** Die Älteren erhalten im Projekt Unterricht. Das ist aber eine Ausnahme. Stühle gibt es nicht, Notebooks auch nicht. - Wanderarbeitersiedlung in Pune

Bauherren sind gesetzlich verpflichtet, 50 % der Betreuung der Kinder zu finanzieren. Die Bauarbeiter\*innen sind aber nicht vor Ort, sondern in ihrem Herkunftsort- bzw. -land gemeldet. So haben sie keinen Anspruch auf staatliche Unterstützung. Auf einigen wenigen Baustellen übernehmen Unternehmer bis zu 100 % der Finanzierung für die Tdh-Arbeit.

#### **Bauarbeiter\*innen müssen sich bei den Vermittlern verschulden.**

Löhne gehen an die Contractors (Vermittler), die die Verträge zwischen Bauherren und Bauarbeiter\*innen machen. Die Bauarbeiter\*innen kommen vom Land, häufig über Contractors vermittelt, haben keine Papiere und sind oft hoch verschuldet.

Oft bekommen Bauarbeiter\*innen nur Essen und Unterkunft, aber kein Geld in die Hand, weil es von den Vermittlern einbehalten wird: Die Miete für die 8-10 m<sup>2</sup> Wellblechhütte (ohne fließendes Wasser), das Essen und die Kleidung läuft über die Vermittler. Die Arbeiter\*innen haben keine Klarheit über ihre Verschuldung und bleiben so abhängig.

Sie sind in ihren Ursprungs-Dörfern gemeldet, leben aber auf den wechselnden Baustellen und „existieren somit nicht“ für die lokale Verwaltung. Sie haben vor Ort auch keine Möglichkeit, politisch mit zu wählen.

Manche Parteien karren sie zum Stimmenfang in ihre Dörfer.

Eine kleine Zahl der Wanderarbeiter\*innen sind Bauern und kann evtl. zurück auf das Land ihrer Familie. Die Mehrheit hat kein Land oder solches, das sich nicht zu bearbeiten lohnt.

Es besteht ein Rationierungssystem mit Lebensmittelkarten für Arme in Indien. Bauarbeiter\*innen sind aber nicht registriert und profitieren nicht davon. Terre des hommes arbeitet an diesem Problem : Immerhin 10% haben inzwischen Rationierungskarten erhalten. Lebensmittel sind sehr teuer geworden (17 % Inflation auf Nahrungsmittel).

Solange es keine gewerkschaftliche Organisation gibt, wird sich die Lage für die Bauarbeiter\*innen nicht verbessern. Es gibt einzelne Ansätze einer Organisation. Die Gegenseite hat aber viele Druckmöglichkeiten: Die Arbeitgeber kündigen organisierte Arbeiter, beschäftigen keine Frauen mehr, lassen keine Kinderbetreuung zu (dann wäre keine Terre des hommes-Arbeit mehr möglich). Nur Druck von z.B. westlichen Nationen wäre hilfreich, beispielsweise „Stop Kinderarbeit“.

#### **Kinderbetreuung durch Terre des hommes**

Drei Altersstufen 0 – 3 Jahre, 3 – 6 Jahre Vorschule, ab 6 – 14 Jahren lokale Schule und nachmittags Aufbauprogramm: Sprachschulung (Kinder sprechen viele unterschiedliche Sprachen), Schulaufgabenbetreuung.

## 8.2 DON BOSCO-Straßenkinder von Bengaluru

Am 27. Januar 2011 besuchten wir in Bengaluru ein Projekt der Don Bosco-Gesellschaft, das sich um Kinder kümmert, die auf der Straße lebten, um sie wieder in ein „normales Leben“ zurückzuführen. Straßenkindern werden Unterkunft und Verpflegung und weitere Möglichkeiten wie Schulbesuch und Berufsausbildung usw. angeboten.

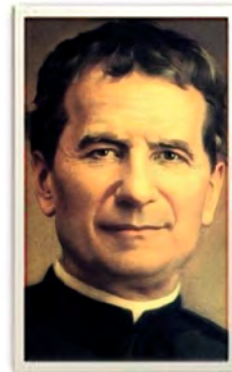
Hierbei geht es nicht um die Ursachenforschung, warum Kinder in Indien auf der Straße leben, dafür gibt es viele verschiedene Gründe. Es geht vielmehr darum, was getan werden kann, um junge Menschen wieder in ein alters-gerechtes Leben zurück-zuholen.

Die Don Bosco Gesellschaft in Bengaluru bietet mit ihrem Projekt „BOSCO Straßen-Präsenz“ dauerhaft Unterstützung, um ein Kind, wenn es auf der Straße landet, vor den Händen der Ausbeuter durch Angebote, Beratung und Rehabilitation zu bewahren.

Die Straßen-Präsenz wird rund um die Uhr zur Verfügung gestellt, indem Pädagog\*innen an verschiedenen Anlaufstel-len der Stadt bereitstehen.

Registriert im Jahr 1986 unter dem Societies Act 1960:

Im Jahr 1980 gründeten fünf Salesianer vom Kristu Jyothi College in Bengaluru - inspiriert von Don Bosco - unter der Leitung von P. George Kollashany eine Station für vernachlässigte Kinder auf der Straße.



**DON BOSCO**  
(1815-1888)

Don Bosco war ein Mann der großen Visionen, er war wohl ein Kopf seiner Zeit. Er widmete sein ganzes Leben den unglücklichen Kindern auf den Straßen. Seine Anwesenheit war eine kraftge-bende Stärke, und förderte die Güte in den jungen Menschen. Registriert im Jahr 1986 unter dem Societies Act 1960: Im Jahr 1980 gründeten fünf Salesianer vom Kristu Jyothi College in Bengaluru - inspiriert von Don Bosco - unter der Leitung von P. George Kollashany eine Station für vernachlässigte Kinder auf der Straße.



**Grafik 81:**  
Zielgruppen



**Bilder 83:**  
Besuch der Kölner Delegation in der Straßenkinderstation Don Bosco in Bengaluru. Die Kinder haben das als große Wertschätzung erfahren. Wir schwankten alle zwischen Entsetzen (über die Verhältnisse) und Glück (über die euphorischen Kinder).

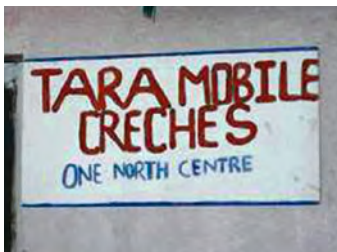
## 8.3 terre des hommes Pune

Gisela Pütz

Terre des hommes (tdh) unterstützt 130 Projekte in Indien: BauarbeiterInnen, Straßenkinder, Kinderrechte, Hilfe zur Selbsthilfe sowie weitere soziale Projekte. Tdh leitet auch das Projekt Tara Mobile Cresses zur Betreuung der Kinder von Wanderbauarbeiter/innen, welches in Kapitel 8.1 beschrieben wird. Sie haben große Probleme (Alkohol, sex. Missbrauch,,), keinen Schutz und keine Gewerkschaft. Sie sind Migranten ohne Rechte mit instabiler Lebenslage. Da sie ohne Rechte sind, steht aufgrund ihrer Abhängigkeit selbst ihre Existenz auf dem Spiel.

### Das Projekt Tara Mobile Cresses Pune

Die Tara Mobile Kinderkrippen, Pune ist ein Pionierprojekt in Pune in der Arbeit mit Kindern von Wanderarbeiter\*innen in den großen Baustellen. Das Programm gibt es seit 1980. Das



**Bilder 84:** Der Leiter des tdh-Projektes Wanderbauarbeiter/innen in Pune ist C. J. George, Regional Coordinator South Asia in Pune

war ein wegweisendes Modell für die Gewährleistung eines sicheren, gesunden und förderlichen Umfeldes für die Kinder, die sonst auf dem unsicheren Terrain der Baustellen Risiken ausgesetzt sein würden. Derzeit ist tdh in 15 großen Baustellen im Pune-Bezirk tätig.

### Terre des hommes bietet auch andere Programme an

- Medizinische Versorgung,
- Elternarbeit:
- Gewalt gegen Frauen,
- Alkoholprobleme
- Spiele und Wettkämpfe mit anderen Kindern von anderen Kinderbetreuungen.
- Bewusstsein schaffende Programme für Erwachsene.

Die Projektarbeit nutzt den Kindern (aber nicht den Erwachsenen) und der sozialen Sicherheit der Familien.

### Terre des hommes zum Hintergrund der Projekte

„Gesetze sind nicht vorhanden. Politischer Wille fehlt. Parteien, die sich dafür einsetzen, kommen aus der Mitte, aus der Linken einzelne aus der Rechten.

Seit zwei Jahren gibt es ein soziales Sicherheitsgesetz für Bauarbeiter für unorganisierte Arbeit: Das Ergebnis ist lange nicht ausreichend für die Rechte der Bauarbeiter\*innen.

- Die Rente liegt bei 300 Rs/pro Monat (5 €)
- Über 90 % der Bauarbeiter\*innen sind im nichtorganisierten Sektor. Hier wird über Wohlfahrt und nicht über Rechte gesprochen.

## 8.4 Arbeitsministerium Bengaluru



**Bilder 87:** Viktor Steinberger mit M.S. Ravishankar, Beauftragter für Arbeit und staatliche Ressourcen beim Arbeitsminister des Bundesstaates Karnataka im staatlichen Zentrum gegen Kinderarbeit (State Resource Centre on Child Labour – SRCL)

### Besuch beim staatlichen Unterstützungs-Zentrum gegen Kinderarbeit (SRCL) des Arbeitsministeriums von Karnataka

Die Behörde ist zuständig für die Bekämpfung von Kinderarbeit, als Abteilung des Arbeitsministeriums von Karnataka. Wir wurden gastfreundlich empfangen, und in mehreren Präsentationen schilderten uns die Fachbeamten die Situation der Kinderarbeit und ihre Vorgehensweise zu deren Unterbindung. Das Problem der Kinderarbeit in der indischen Gesellschaft wurde uns in seiner Vielschichtigkeit nahe gebracht. (s.a. die ausführliche Beschreibung in Kapitel 7.1 und 7.2)

## 8.5 Fraunhofer-Gesellschaft Bengaluru

### Besuch beim Repräsentationsbüro der deutschen Fraunhofer-Gesellschaft

Aufgrund persönlicher Kontakte hatten wir die Einladung von Frau Anandy Iyer erhalten, die auch die Freundlichkeit besaß, den Kontakt für unsere Gruppe zum SAP-Laboratory zu vermitteln und uns einen Besuchstermin dort zu ermöglichen.

Frau Iyer hatte nach Studium und Arbeit in Deutschland die Aufgabe von der Fraunhofer – Gesellschaft übernommen, die Kontakt- und Kooperationsstelle für indisch-deutsche Forschungs- und Entwicklungskooperationen aufzubauen.

Sie erläuterte uns die aktuelle Situation zu diesen Themen, sowie auch Hintergründe und Zusammenhänge bei Dienstleistungs- und F&E-Kooperationen. Und sie gab uns vor dem Hintergrund ihrer bikulturellen Erfahrungen einen Einblick in die Arbeitsbedingungen der Dienstleistungsbranchen, vor allem in der IT-Industrie.

### Verkehrssituation in Bengaluru

Ein Gutteil unserer Planungsenergien verwendeten wir auf die realistische Schätzung der Verkehrssituation und Fahrtzeiten innerhalb der Stadt, die bekanntlich im stadtypischen Verkehrschaos schwer kalkulierbar sind. Das betraf uns während der gesamten Woche in Bengaluru.

Dabei hatten wir das Glück, die Jungfernfahrt der ersten Hochbahn, die auf Betonpfeilern über der zentralen, stark dauerüberlasteten Mahatma-Ghandi-Road verkehrt, von unseren Hotelfens-tern aus bewundern zu können.

**Bilder 88:** Anandy Iyer, Repräsentantin der Fraunhofer-Gesellschaft in Bengaluru



## 8.6 Dalit-Projekt Reds in Tumkur

In Tumkur, 4 Autostunden von Bengaluru, befindet sich ein Kultur- und Kommunikationszentrum der Bewegung der organisierten Ureinwohner. Beeindruckend sind die charismatischen beiden Sprecher der Bewegung der Dalits, wie sich die auch als „Kastenlose“ bezeichneten Inder nennen, Aktivistinnen der Organisation mit dem Akronym REDS (Rural Education and Development Society).

Die Lage der formal gleichberechtigten, aber faktisch auf vielfältige Weise diskriminierten Dalits in der indischen Kasten-Gesellschaft wurde für uns durch den Besuch erahnbar. Um einen plastischen Eindruck zu bekommen, besuchten wir ein Dorf in der Nähe des Zentrums. Dort konnte man die indische ‚Apartheid‘ der Dalits gegenüber den Kastenleuten im Dorf überall sehen: Dalit-Kinder spielen nicht mit den Kastenkindern, die Dorfstraße trennt die Wohngebiete. Die Dalitenhäuser haben keinen Strom und keine Gärten. Bis vor kurzem und in anderen Dörfern weiterhin gehen Dalit-Kinder nicht zur Schule. Kein Dalit ist Lehrer/in. Die nachwirkende Versklavung dieser Nachfahren der Ureinwohner durch die vor Jahrtausenden eingedrungenen Indoeuropäer aus dem Norden wurde sichtbar. Stadtluft macht frei: In den Städten ist die Lage für die Dalits nicht ganz so krass. Doch wirken heimliche Trennlinien weiter, z.B. die oft bereits von Wortsinn- und -wahl diskriminierenden Nachnamen, die Hautfarbe, sowie z.B. teilweise weiter nach Kasten getrennte Heiratsannoncen in den Tageszeitungen.

### Kastenlose im Dorf der größten Demokratie: Die Dalits von Thomas Pfaff

MC Raj (Schriftsteller für Romane: Yoki), Gründer von REDS, und seine Frau Jyothi sind die wohl wichtigsten Dalit-Aktivistinnen in Indien (www.dalitreeds.org/). Ihr Zentrum heißt Reds:

Landwirtschaftliche Bildung und Entwicklung. Der Erfolg ihrer Dalit-Projekte in der Provinz Tumkur in Karnataka strahlt auf ganz Indien aus.

### „Die Dalits und die Demokratie“

In Indien kämpfen die Dalits, die Unberührbaren oder Kastenlosen, auf vielfältige Weise um ihre Rechte - auf eigenes Land, Anerkennung und ein menschenwürdiges Leben. Obwohl nach der Verfassung gleichberechtigt, sind Dalits (etwa 20 Prozent der indischen Bevölkerung, also 280 Millionen) nach wie vor vielfältig diskriminiert. So werden sie zu den schmutzigsten Arbeiten herangezogen, sexuelle Übergriffe an Dalit-Frauen werden von Polizei und Justiz toleriert und Mädchen ab 10 Jahren vielfach in die Tempelprostitution gezwungen.

Nur wenige Abgeordnete gehören den Dalits an. Um eine bessere politische Anerkennung zu erfahren, muss das Wahlsystem geändert werden. Es läuft eine Kampagne, das deutsche Wahlrecht zu übernehmen. Zur Zeit gilt in Indien das englische Wahlrecht, das Minderheiten benachteiligt.

Das Bündnis CERI (www.ceri.in/), von MC Raj mitgegründet, wird getragen von christlichen und muslimischen Organisationen, beiden kommunistischen Parteien, sowie vielen landesweiten sozialen Bewegungen und NGOs.

Sie sind optimistisch - auch vor dem Hintergrund der breiten aktuellen Korruptionsdebatte in Indien - im nächsten Jahr breiten öffentlichen Druck für ein demokratischeres Wahlrecht aufbauen zu können. Vorbild ist Nepal: Dort hat der Wechsel vom Mehrheits- zum Verhältniswahlrecht z.B. dazu geführt, dass dort statt einem jetzt 39 Dalit-Vertreter/innen im Parlament sitzen.

Dazu berichten uns MC Raj und seine Frau Jyothi bei unserem Besuch am 26.01.2011 in Tumkur: Wir organisieren die Armen. Indien ist aufgeteilt in 4 Kasten + 4-6.000 Unterkasten sowie Ausgestoßene. Der Hinduismus verteidigt dieses System. Die Dalits sind die ursprüngliche Bevölkerung Indiens. 20% = 240 Mio. Einwohner Indiens sind fast gänzlich Analphabeten.



**Bild 89:** MC Raj und seine Frau Jyothi und seinem Sohn in Tumkur 2011



**Bild 90:** Daliten-Teil von Tumkur: Kein Strum!



**Bild 90:** Daliten-Teil von Tumkur: Kein Strum!

### Die gängigen Formen

- Dalits stehen außerhalb des Hinduismus. Die Hindus haben sich nach dem Berühren von Dalits zu reinigen.
- Die Daliten werden historisch außerhalb des Dorfes gehalten.
- Durch eine Straße wird die Dalit-Kolonie von den anderen Bewohnern durch die zuständige Behörde getrennt.
- Die Dalits leben getrennt von den übrigen Indern und haben keinen Zugang zu gemeinsamen Anlagen wie Tempeln und frischem Wasser usw..
- Im Restaurant gibt es separate Räume für Dalits.
- Zum Beten gibt es keinen Zugang, auch in christlichen Kirchen nicht, es besteht nur die Möglichkeit zum Zutritt, wenn Andere ihre Zeremonie beendet haben.
- Die für Dalits angebotenen Arbeiten sehen überwiegend wie folgt aus: Straßen fegen, Leichen von Tieren entfernen, Kanalisation reinigen (und das manuell, dabei kommt es häufig vor, dass sie durch die Kanalarbeit völlig verdreckt und durchnässt sind), auch nicht bezahlte Arbeiten, usw...

### Hauptprobleme der Dalits

1. Landlosigkeit. Das Land der indischen Ureinwohner (Dalits) wurde ihnen in der Geschichte durch Täuschung und Tricks weggenommen.
2. Ein großes Problem ist die Bildung und Ausbildung der Dalits: sie wurde ihnen vor 2000 Jahren verboten.
3. Die Situation der Frauen: die meisten sind rechtlos und können angefasst, sexuell belästigt werden, ohne dass Polizei oder Behörden einschreiten.

### Geschichte und Kultur

- 90% der muslimischen Inder sind Dalits. Der Islam ist eine Religion der Gleichheit vor Gott. Das Ziel als Ureinwohner von Indien: Selbstbehauptung und Selbstbewusstsein zu erreichen bzw. wieder zu erlangen.
- 1950 wurde das Kasten-System verboten, Verfassung und Gesetze sind fortschrittlich. Es gibt aber faktisch keine

soziale Demokratie mit Gleichberechtigung. 46% der Dalits sind Analphabeten. 25% der älteren Arbeitslosen sind Dalits.

### Aktuelle Situation

Im Tumkur-Bezirk wurden die Greuelthaten gegen Dalits um 80% reduziert, dies kann auf der Anerkennung der dort geleisteten Arbeit zurückzuführen sein.

**Frage:** Wie kann man Dalits erkennen?

**Antwort:** Die Dalits haben Namen wie Budaiair = Idiot, Karima = schwarze Frau usw.

Auch die Frage „aus welchem Dorf kommen sie?“ ist für viele Dalits eine Frage die sie nicht gerne beantworten. Das ist auch ein Grund dafür, dass einige junge Menschen in die Städte fliehen. Spätestens am Tag der Eheschließung kommt es heraus, dass sie zu den Unberührbaren gehören.

Unsere (Dalits) religiösen Symbole wurden von den Hindus entnommen und wurden von ihnen verändert. Viele Dalits glauben, sie sind Hindus Harigious - Kinder des Guten.

**Bild 91:** Vergangenheit und Zukunft der Dalits vor der Schule des Dorfes Tumkur



# IGAKK – Internationaler gewerkschaftlicher Arbeitskreis Köln e.V.



Der **Internationale gewerkschaftliche Arbeitskreis Köln** wurde im April 2016 mit Unterstützung der IG Metall Geschäftsstelle Köln-Leverkusen gegründet. Er fördert die Kommunikation und Kooperation mit internationalen Arbeitnehmerorganisationen. Mitglieder sind ca. 20 Kolleg/innen aus 10 regionalen Betriebsräten sowie Gewerkschafter/innen und Multiplikator/innen. Sie setzen sich in regelmäßigen Treffen sowie Wochenend-Workshops mit der Situation der Arbeitnehmer/innen in anderen Ländern auseinander. Für viele Unternehmen in Deutschland ist ein Werk bzw. ein Schwester- oder Tochterunternehmen im Ausland heute eine Selbstverständlichkeit. Genauso nehmen ausländische Investitionen in Deutschland zu. Beides führt zu schnell wachsenden wirtschaftlichen Verflechtungen. Das hat Auswirkungen auf die Arbeit auf beiden Seiten. Nach Kontaktreisen nach Indien, China und Serbien wurde 2019 Mexiko ausgewählt. Auf der zweiwöchigen Studienreise im Herbst 2019 nach Puebla, Mexico City und die Region Guanajuato wurden vor allem Betriebe besucht, darunter Tenneco, Benteler, Ford, Siemens, VW, Audi, Thyssen Krupp und die Kooperative Pascual. Auch zu Organisationen und Gewerkschaften wurden Kontakte aufgebaut: Fesijaaan, Sitimm, Friedrich-Ebert-Stiftung, Cilas.



Es wurden bislang zwei weitere Reader erstellt. Sie können von der **www.igakk.org** heruntergeladen oder bei uns für 5 €/Stück bestellt werden. Der Mexiko-Reader ist in Arbeit.



**Kontakt:**  
info@igakk.org  
Lieserstr. 8  
50937 Köln  
01577-3455217 (Kai Beutler)

Auf der Homepage **www.igakk.org** sind alle Materialien zum Download verfügbar. Die anstehenden Termine werden dort bekannt gegeben.

**Der IGAKK ist als gemeinnütziger Verein eingetragen. Ihr/Sie könnt spenden:**

IBAN DE29 8306 5408 0004 1759 56 (VR-Deutsche Skatbank), im Betreff angeben „Spende IGAKK e.V.“, Name Vorname Adresse.

Bei Spenden ab 70 € und auf Wunsch verschicken wir postalisch automatisch eine Spendenquittung.

**Der IGAKK trifft sich** zur Zeit in der Regel an jedem 3. Mittwoch im Monat von 17:00 – 19:00 Uhr im DGB-Haus Köln, Hans-Böckler-Platz, bzw. über Videokonferenz während der Pandemie 2020. Interessierte sind jederzeit herzlich willkommen.



Internationaler  
gewerkschaftlicher  
Arbeitskreis Köln

