

HEINER KÖHNEN

UMBRUCH DER INDISCHEN AUTOMOBILINDUSTRIE UND DIE ROLLE DER GEWERKSCHAFTEN

Hintergrund des Berichts ist eine Reise im März 2011 in die Autoproduktionszentren Delhi, Pune und Chennai. Heiner Köhnen besuchte mit Unterstützung der Rosa-Luxemburg-Stiftung zahlreiche Betriebsgruppen und Gewerkschaften sowie kritische Aktivisten und Wissenschaftler zum Thema Mobilität und Transport, um für 2012 einen Automobilarbeitertausch zwischen Beschäftigten aus Deutschland und Indien vorzubereiten. Dem Projekt liegt die Einschätzung zugrunde, dass der Umbruch der indischen Autoindustrie einen strategischen Moment darstellt. Indien ist allerdings in Deutschland als Produktionsland fast unbekannt, obwohl Hersteller wie VW oder Daimler sowie zahlreiche Zulieferer neue Werke in diesem Land aufbauen, was z. T. direkte Auswirkungen auf Beschäftigte in Deutschland haben wird.

Den meisten Europäern ist Indien bis heute fremd. Zahlreiche Phantasien knüpfen sich an das Land, die Europäer zugleich irritieren und faszinieren: Megastädte, riesige Elendsviertel, Verkehrschaos, Lärm, seltsame Götter, «Heilige» wie Mutter Teresa oder Bhagwan, religiöse Spektakel, Kastenwesen oder gut ausgebildete InformatikerInnen, um nur einige zu nennen. Und tatsächlich scheint das Erscheinungsbild vieler Großstädte Indiens die meisten dieser Phantasien zu bestätigen, wobei Widersprüche und ein enormer Umbruch zugleich überall spürbar sind. Indien ist inzwischen in vieler Hinsicht ein sehr modernes Land. Indien ist Nuklearmacht, stellt die drittgrößte Armee der Welt und ist mit China globaler Wachstumsmotor und aufstrebende Großmacht. Laut Prognosen wird Indien mit derzeit 1,2 Mrd. Menschen im Jahr 2025 China als das bevölkerungsreichste Land überholen. Von vielen Seiten werden Indiens Wirtschaft glänzende Aussichten zugeschrieben. Mit einem jährlichen Wirtschaftswachstum zwischen 8 Prozent und 10 Prozent in den letzten 7 Jahren war Indien die nach China weltweit am stärksten expandierende Volkswirtschaft. Für 2012 prognostiziert die indische Regierung ein Wirtschaftswachstum von neun Prozent, wobei vor allem die Inlandsnachfrage das Tempo bestimmt. In Bezug auf das Bruttoinlandsprodukt nach Kaufkraftparität (PPP) lag Indien nach Berechnungen des IWF im Jahr 2010 weltweit an vierter Stelle, nach den USA, China und Japan. Eine Langfriststudie der US-Investmentbank Goldman Sachs sagt voraus, dass das kaufkraftbereinigte Bruttoinlandsprodukt der indischen Wirtschaft bis 2050 jährlich um 8,5 Pro-

zent wachsen dürfte. Indien werde Japan überholen und vom heutigen vierten auf den dritten Platz vorrücken, allerdings gespalten zwischen verarmten und noch traditionell ausgerichteten Teilen der Gesellschaft und modernen Wachstumssektoren in den Städten.

Eine der Schlüsselindustrien, an der sowohl Umbruch als auch Widersprüche der neueren Entwicklungen deutlich werden, ist die Autoindustrie. Indien gehört zu den Wachstums- und «Gewinnerregionen» des seit der Krise veränderten Weltautomobilmarkts. Zwischen 2001 und 2010 hat sich die Autoproduktion Indiens mehr als verdoppelt und wuchs von 1,3 Mio. Kfz in 2001 auf 3,5 Mio. Kfz in 2010 (vgl. OICA). Nimmt man neben den PKW- und Nutzfahrzeugen auch die Produktion von 2-Rädern (75 Prozent des Marktes) und 3-Rädern hinzu, so wird 2011 mit der Produktion von 17,9 Mio. Fahrzeugen gerechnet (www.siamindia.com). Das große Wachstum liegt dabei im Inlandsmarkt. 2008 waren über 106 Mio. Fahrzeuge in Indien registriert, 100 Prozent mehr als 9 Jahre zuvor.

Bis heute wird die Fahrzeugproduktion von einigen großen Konzernen dominiert wie die Suzuki-Tochter Maruti mit einem Marktanteil von 46 Prozent des PKW-Sektors und Tata mit einem Anteil von 64 Prozent bei Nutzfahrzeugen. Zusammen bestritten diese Unternehmen 2005 drei Viertel der indischen Kfz-Produktion. Hero Honda Motors ist mit 41 Prozent führendes Unternehmen bei 2-Rädern und Bajaj Auto ist mit 58 Prozent unangefochtener Marktführer bei 3-Rädern. In den letzten Jahren haben jedoch auch alle großen internati-

onalen Hersteller Produktions- und Forschungskapazitäten aufgebaut.¹ Interessant ist dabei insbesondere die Strategie von VW. Im Dezember 2009 verkündete der Konzern eine Überkreuzbeteiligung zwischen VW und Suzuki. Addiert liegt der Kfz-Output der beiden Hersteller bei 8,6 Millionen und damit nahe am Niveau des Weltmarktführers Toyota (2008: 9,2 Millionen Einheiten).² In Pune eröffnete der VW-Konzern im März 2009, mitten in der Krise, ein neues Autowerk mit einer Jahreskapazität von 110.000 Einheiten. In der Nähe produzieren auch Skoda und Mercedes.

Umbruch und Wachstum der Autoindustrie wird auch durch die Entwicklung der Beschäftigung deutlich. Angaben über Beschäftigung in der Autoindustrie schwanken allerdings enorm. Im Autobericht des IMB von 2006/07 werden für Indien 493.000 Beschäftigte (für das Jahr 2001) angegeben. Indische Zahlen nennen heute mehr als 700.000 Beschäftigte. Zählt man die Beschäftigten der 2- und 3-Rad-Produktion hinzu, so werden sogar 13 Mio. direkt und indirekt Beschäftigte genannt. Glaubt man diesen Analysten, so sollen in den nächsten 3 Jahren weitere 5 Mio. Arbeitsplätze im Sektor entstehen, und bis 2016 planen Industrie und Regierung mit 25 Mio. Beschäftigten.³ Dies würde den Sektor zu einer der größten Beschäftigungsmaschinen der nächsten Dekade machen.

Regional schälen sich insbesondere 3 Zentren der Produktion heraus. Gurgaon bzw. der zusammenhängende Industriegürtel im Süden Delhis ist bisher das große Zentrum der indischen Autoindustrie. Ca. 50 Prozent der PKW-Produktion und fast drei Viertel aller Motorräder kommen aus dieser Region (Stand 2008). Neben Maruti Suzuki befinden sich hier insbesondere Fabriken und Zulieferunternehmen der größten Motorradhersteller Hero Honda, Honda Scooter, Motorcycles India und Yamaha. Mehr als die Hälfte der japanischen Direktinvestitionen in Indien sind in den Industriegürtel um Delhi gegangen. In Maharashtra sind eine Vielzahl europäischer und deutscher Konzerne vertreten: Fiat, Renault, Skoda, VW, Daimler, Zulieferer wie SKF, Mahle oder Freudenberg, aber auch einheimische Unternehmen wie Tata Motors, Mahindra & Mahindra oder Bajaj Auto. Die neuen deutschen Herstellerwerke sowie mehrere Zulieferer liegen relativ nahe beieinander, so dass hier die Entstehung eines von der deutschen Autobranche dominierten Clusters des Fahrzeugbaus mit vielen Autozulieferern vermutet werden kann. Auch die südlicheren Staaten Tamil Nadu und Karnataka sind ein lukrativer Standort für ausländische Hersteller: Toyota, Suzuki, Volvo, Hitachi, Komatsu und Tata Motors haben Werke in Karnataka; Ford, Hyundai, Renault und BMW haben Werke in Chennai, wo ca. 60 Prozent der Kfz für den Export produziert werden.⁴ In Oragadam bei Chennai baut Daimler ein großes Nutzfahrzeugwerk für ganz Südasiens, in dem ab 2012 die Produktion von LKW in den Gewichtsklassen von 6 bis 49 Tonnen anlaufen wird.

Politisch interessant ist, dass solche Investitionen und regionale Verschiebungen sowohl neue Akteure (Konzerne und ihre Zulieferer) als auch neue industrielle Beziehungen mit sich bringen. Zum einen geht es darum, ob die neuen Akteure alte bisherige Zulieferer und Herstellerstrukturen verdrängen und zum anderen, ob diese neuen Unternehmen quasi neue «Spielregeln» (andere Rationalisierungsformen, anderer Umgang mit Beschäftigten und Gewerkschaften) durchsetzen.

MOBILITÄT UND ÖFFENTLICHER NAHVERKEHR

Megastädte, Verkehrschaos, Luftverschmutzung und Lärm führen auch in Indien dazu, dass andere Formen des Verkehrs diskutiert werden. Der Autoboom schafft nicht nur Arbeitsplätze, sondern beeinflusst zugleich Stadtentwicklung, Möglichkeiten von Mobilität, sozialen Ein- oder Ausschluss und ökologische Konflikte. Von Seiten des Staats wird als Alternative zum Auto insbesondere der Bau von Untergrundbahnen vorangetrieben. Während in Delhi und Kolkata schon Metros existieren, sind diese in Pune, Bangalore, Mumbai, Hyderabad, Kochi, Jaipur und anderen Städte entweder geplant oder bereits im Bau. Schätzungen zufolge sollen im nächsten Jahrzehnt neben dem Ausbau von Straßen ca. 30 Mrd. Euro in den Metrobau investiert werden, um dem Verkehrsinfarkt der Städte Herr zu werden.⁵ Allerdings organisieren sich immer mehr Bürgerinitiativen gegen diesen Bau, da die neuen Metros ihrer Ansicht nach Mobilität nicht für die «Masse», sondern vor allem für die Reichen und die Mittelklasse unterstützen. Die Argumente der Gegner sind vielfältig: Die Förderung teurer unterirdischer Metros sei sozial unfair, gehe an Bedürfnissen vorbei (Linien entsprechen eher den Mobilitätsbedürfnissen der oberen Mittelschicht als der ärmeren Schichten) und ermögliche keine Vernetzung mit anderen Transportmitteln. Des Weiteren seien indische Städte anders aufgebaut als europäische, bei denen es vor allem darum gehe, Menschen und Arbeitskräfte spinnennetzartig in gut ausgebaute Stadtzentren zu befördern. Indische Städte seien dagegen eher ein Konglomerat mehrerer Städte *ohne* Zentrum. Als Resultat dieser Entwicklung leben außer den Reichen die meisten Menschen in der Nähe ihres Arbeitsplatzes.⁶ Zahlreichen Studien zufolge werden die Fahrten mit der Metro zudem länger dauern als mit dem Auto. «Für eine Mittelklasse, die sich ein Auto leisten kann, bieten diese Fahrten deshalb nicht genug Anreiz, um zu einer wirklichen Alternative zum Auto zu werden. Auch die breite Nutzung von Motorrädern konkurriert in den Städten mit der Metro» (Gespräch mit Prof. Mohan vom Institute of Technology in Delhi vom 7.3.2011). Geplante oder erwünschte Fahrgastzahlen haben sich deshalb niemals eingestellt.⁷ Pläne zum Bau von Untergrundbahnen sind laut Kritik zudem nicht transparent und werden ohne öffentliche Mitsprache umgesetzt. Sie seien nicht an die Struktur indischer Städte angepasst, der Kosten-Nutzen-Effekt sei negativ und eine zukünftige Bürde für die BürgerInnen, die die Metro bezahlen müssen ohne einen angemessenen ÖPNV dafür zu erhalten. Stattdessen fordern Bürgerinitiativen und Ver-

¹ Immer wieder gibt es bei Neuinvestitionen heftige Auseinandersetzungen um die Landnutzung. Bauern protestieren, da auf landwirtschaftlichen Flächen gebaut wird und hinterher Quellen für die Nahrungsmittelproduktion sowie Beschäftigung für die ehemaligen Bauern fehlen. ² Auch die regionale Aufstellung der beiden Unternehmen ist strategisch interessant: VW ist stark vertreten in Europa, China und Südamerika; Suzuki in Südostasien und vor allem in Indien (vgl. Wolf 2009). ³ vgl. Automotive Mission Plan 2006–2016, unter <http://www.siamindia.com/upload/AMP.pdf> ⁴ Insbesondere Hyundai, das mit 66 Prozent den größten Anteil am Export von Fahrzeugen hat, hat hier einen großen Montagekomplex mit einer Kapazität von 600.000 Fahrzeugen (Stand 2007). Vgl. u. a. «The Hindu Business Line» vom 19.10.2007 ⁵ India to invest Rs. 200,000 cr in metro rail in 10 yrs. In www.zeenews.com/news562710.html vom 26.7.2010 ⁶ Laut Prof. Dinesh Mohan vom Institute of Technology in Delhi legen Informationen aus allen Städten nahe, dass die meisten zurückgelegten Wege in den großen Städten kürzer als 6 km sind (vgl. Mohan 2010, 2). ⁷ «In der ursprünglichen Planung für Delhi war vorgesehen, dass täglich über 3 Mio. Menschen U-Bahn fahren. In Wirklichkeit ist es weniger als 1 Mio. Und dies trotz der Tatsache, dass zugleich über 120 konkurrenzfähige Buslinien gestrichen und die Kosten der verbleibenden Linien um 130 Prozent erhöht wurden. Des Weiteren ist das Metrosystem Armen nicht zugänglich, weil sie die Fahrtkosten nicht bezahlen können», so Dunu Roy vom Hazard Centre in Delhi (Parisar 2010, 4).

kehrsbündnisse eine demokratische Stadtentwicklung, in der die Vermeidung von Wegen sowie nicht-motorisierte Formen des Transports gefördert werden. Bereits heute sei eine riesige Anzahl von Menschen in den Städten zu Fuß oder mit dem Fahrrad unterwegs. Alternative und billigere Oberflächenverkehrsformen wie Busse und Regionalbahnen sollen genutzt und gefördert werden. Diese sollten jedoch in erster Linie Laufwege reduzieren und vorhersehbar und sicher auch für Frauen und Kinder sein. Vgl. Mohan 2010, Parisar 2010, Sreenivas 2011

SITUATION DER BESCHÄFTIGTEN – UMBRUCH DER INDUSTRIELLEN BEZIEHUNGEN

In den letzten 10 Jahren berichten Analysten von einem enormen Anstieg der Produktivität der Industrie⁸, der insbesondere mit dem Anstieg der Produktivität der Arbeitskraft, sprich einer höheren Ausbeutung begründet wird. Mehrere Indikatoren sprechen dabei für einen dramatischen Umbruch der Arbeitsbeziehungen.

Bei Betriebsbesuchen in Indien fällt zunächst die enorme Spaltung der Beschäftigten zwischen LeiharbeiterInnen (contract workers) und Festangestellten auf. Schätzungen zufolge sind durchschnittlich 67 Prozent der Beschäftigten in den Betrieben Leih- bzw. ZeitarbeiterInnen.⁹ Insbesondere in den neuen Unternehmen wie Mercedes oder Skoda liegt der Anteil von prekär Beschäftigten zwischen 60 und 80 Prozent.¹⁰ In älteren Firmen arbeiten prekär Beschäftigte fast ausschließlich in Dienstleistungsbereichen, während sie in den neueren Werken die gleichen Tätigkeiten wie Festangestellte im Produktionsbereich ausüben. LeiharbeiterInnen werden zudem in vieler Hinsicht diskriminiert. Sie haben zumeist keine wirklichen Chancen auf Festanstellung. Man findet vielmehr Beschäftigte, die dauerhaft im selben Werk als ZeitarbeiterInnen tätig sind. Sie erhalten wesentlich geringere Löhne. Der indische Gewerkschaftsverband NTUI gibt die Lohnunterschiede zwischen 3:1 und 7:1 an (vgl. NTUI 2007, 7). Im Fall von Mercedes erhalten Festangestellte 24.000 Rs im Monat, ZeitarbeiterInnen lediglich 4.500 Rs. Erzwungenermaßen arbeiten prekär Beschäftigte daraufhin im Durchschnitt wesentlich länger als Festangestellte (eher 12 als 8 Stunden pro Tag). Des Weiteren zahlen Unternehmen für diese Beschäftigten oft nicht in die Sozialversicherung ein, die damit trotz rechtlicher Zusicherung ohne Krankenversicherung bleiben, ohne dass der Staat angemessen auf solche Verstöße reagiert. Prekär Beschäftigte berichten darüber hinaus von einer Vielzahl an Erfahrungen von Entwürdigung und Respektlosigkeit ihnen gegenüber. So erhalten sie in manchen Betrieben entweder kein Essen in der Kantine oder nicht das gleiche Essen wie Festangestellte, keine Arbeitskleidung oder individuelle Schutzmittel wie Schuhe oder Handschuhe. Prekär Beschäftigte dienen als Druckmittel zur Produktionssteigerung, denen mit Entlassung gedroht wird, wenn sie nicht «spuren». Angst und das Gefühl, «alles akzeptieren zu müssen» herrschen vor. Festangestellten wiederum wird durch die Arbeit der Prekären signalisiert, dass auch sie jederzeit austauschbar sind. In der Regel sind ZeitarbeiterInnen nicht gewerkschaftlich organisiert und Gewerkschaften unternehmen nur wenige Versuche, dies zu ändern. Arbeitskonflikte und Auseinandersetzungen durch ZeitarbeiterInnen entstehen deshalb wenn überhaupt nur spontan und «unorganisiert».¹¹

Die Metallindustrie hat mit dem Einsatz von Leihbeschäftigten eine Vorreiterrolle eingenommen und eine Norm für industrielle Beziehungen geschaffen. Bedeutsam für diesen Umbruch der Arbeitsbeziehungen und die massenhafte Zunahme von ZeitarbeiterInnen war die Auseinandersetzung beim Branchenführer Maruti Suzuki. Das Unternehmen war bis 2001 gewerkschaftlich organisiert und ein Symbol dafür, dass es möglich ist, auch Privatunternehmen gewerkschaftlich zu organisieren. Ende der 1990er Jahre kam es zu mehreren Auseinandersetzungen um die Produktivität. In 2000/2001 wurde ein Frontalangriff auf die festangestellten Beschäftigten zur Vorbedingung für die weitere Umstrukturierung. Der Konflikt um die Änderung des Produktivitätsprämienmodells mündete in einer 3-monatigen Aussperrung, in deren Folge zunächst rund 500 Trainees ihren Job verloren. Nach Ende der Aussperrung setzte das Unternehmen ein Frühverrentungsprogramm durch. 1.000 Festangestellte verließen das Werk. Die Einstellung von LeiharbeiterInnen nahm zu. Durch Einschüchterung, Entlassungen und «freiwillige» Vorruhestandsregelungen wurden bis zum Jahr 2006 weitere Beschäftigte abgebaut. 2006 arbeiteten nur noch 1.300 festangestellte ProduktionsarbeiterInnen, aber bereits 3.700 LeiharbeiterInnen. «Wenn diese Ärger machen, werden sie gekündigt», so ein Aktivist des Gewerkschaftsverbands NTUI. Es war also in diesem für die Arbeitsbeziehungen strategischen Werk gelungen, die Gewerkschaft auszuschalten und den Einsatz von Leiharbeitern zu ermöglichen. Die Produktivität wurde dabei dramatisch erhöht. Während 2001 ein Beschäftigter pro Jahr 50 Fahrzeuge produzierte, waren es 2006 bereits 110 Fahrzeuge (vgl. NTUI 2007, 7). Gleichzeitig berichten Beschäftigte von einer starken Zunahme von Stresserkrankungen. Rund 6 Jahre später erklärte der damalige Geschäftsführer des Unternehmens in der Economic Times, dass ohne diese Auseinandersetzung in 2001 die «neuen Arbeitsbeziehungen» nicht umsetzbar gewesen wären (vgl. Wildcat 2008). Parallel zum Angriff auf die Festangestellten strukturierte das Unternehmen seine Zulieferkette um. Die Anzahl der direkten Zulieferer wurde von 800 im Jahr 1998 auf 400 im Jahr 2000 reduziert.

Hindernisse für eine gewerkschaftliche Organisation bzw. für den Aufbau von Gegenmacht gegen eine zunehmende Ausbeutung sind zudem ethnische bzw. religiöse Spaltungen. Ein Großteil junger ArbeiterInnen – etwa im Norden des Landes – sind erst in den letzten Jahren aus ländlichen Regionen der ärmeren Bundesstaaten gekommen. Wenige von ihnen haben industrielle Vorerfahrungen. Viele ausgeübte Berufe oder Arbeiten lassen sich einer regionalen Herkunft zuordnen. So kommen in Delhi Fahrrad-Rikscha-Fahrer oder Reinigungskräfte zumeist aus West-Bengalen. Selbst ganze Slums oder Hinterhöfe sind von bestimmten Herkunftsgruppen geprägt. In den Betrieben werden diese gesellschaftlichen Spaltungen reproduziert, und Beschäftigte bestimmter Arbeitsbereiche haben zumeist eine gemeinsame Herkunft oder dieselbe Kastenzugehörigkeit. Zusammengehörigkeit und Abschottung gegen «Andere» gehören dabei eng zusammen.

⁸ Vgl. bspw. http://business.gov.in/Industry_services/automobile_industry.php ⁹ <http://www.naukrihub.com/india/automobile/employment/> ¹⁰ Vgl. auch NTUI 2007 ¹¹ Eine eindrückliche Schilderung der Situation von prekär Beschäftigten sowie mehrerer Arbeitskonflikte und Streiks von ZeitarbeiterInnen in Indien findet sich in einer von Wildcat 2008 veröffentlichten Broschüre (vgl. Wildcat 2008).

Ein weiterer Indikator für Veränderung sind Umbrüche der Produktionsorganisation selbst. Beschäftigte der Automobilindustrie berichten inzwischen von einer Vielzahl von Entwicklungen, die Autobeschäftigten international nur allzu bekannt sind.¹² So wurden in den letzten Jahren in den neueren Betrieben Teamarbeit und damit verbundene neue Formen der Hierarchisierung eingeführt. Teamleader übernahmen Managementfunktionen und trugen damit neue Formen der Konkurrenz und Kontrolle unter die Beschäftigten. Nach Aufspaltung von Unternehmen in Kostenstellen und verschiedene «Einzelunternehmen» werden einzelne Bereiche outgesourct¹³ und Teile der Produktion verlagert. Seitdem gibt es eine Standortkonkurrenz mit Werken in anderen Bundesländern oder im Ausland. Innerbetrieblich erleben Beschäftigte eine enorme Steigerung der Arbeitsintensität. Neue Produktionsstandards wurden zunächst über Prämienanreize erzielt und dann als neue Standards definiert. Immer wieder werden dabei Überstunden erzwungen, während der gesetzlich zustehende Urlaub verweigert wird. Die Anzahl an LeiharbeiterInnen nimmt dabei kontinuierlich zu, da Festangestellte nicht ersetzt werden, wenn diese ausscheiden. LeiharbeiterInnen übernehmen immer mehr bisherige Funktionen von Festangestellten und dienen als zusätzliches Druckmittel, die Produktivität zu erhöhen.

Der verstärkte Einsatz von Leihbeschäftigten, neue Rationalisierungsprozesse, Arbeitsverdichtung, zunehmende Erkrankungen von Beschäftigten oder auch neue Formen von Kontrolle machen nur allzu deutlich, dass der derzeitige Umbruch große Veränderungen der industriellen Beziehungen und der Situation von Beschäftigten bewirkt. Allerdings unternimmt der weitaus größte Teil der Gewerkschaften keinerlei oder nur geringe Bemühungen, über gesetzliche Regelungen hinaus Einfluss auf diesen Prozess zu nehmen oder diesen Prozess überhaupt zu begreifen. Während die Spaltung zwischen Festangestellten und Zeitbeschäftigten immer wieder kritisiert und die Organisation Unorganisierter zumindest von linken Gewerkschaftsverbänden wie dem All India Trade Union Congress (AITUC), dem Hind Mazdoor Sabha (HMS) oder dem Centre of Indian Trade Unions (CITU) durchaus postuliert wird, werden in der Praxis kaum Versuche unternommen, dies tatsächlich auch umzusetzen. Unter organising wird zumeist nicht die gewerkschaftliche Organisation und Aktivierung, sondern die Einforderung staatlicher Schutzmechanismen durch Gewerkschaften verstanden (vgl. auch Höllen 2011). Der derzeitige Wandel (Wachstum und neue Autounternehmen, neue Zulieferstrukturen und sich wandelnde Arbeitsbeziehungen und Produktionsweisen) und die Notwendigkeit einer strategischen Einschätzung im Hinblick auf zukünftiges Gewerkschaftshandeln scheint für die meisten Gewerkschaften kein Thema zu sein. Diese Transformation zu ignorieren bedeutet aber letztlich die Realität der Internationalisierung der Produktionsweise und die Liberalisierung der indischen Wirtschaft zu leugnen. Dadurch geraten Gewerkschaften in Gefahr, den Wandel zu «verschlafen» und den Umbruch in keiner Weise beeinflussen zu können.

SITUATION DER GEWERKSCHAFTEN

Im Jahr 2002 waren in Indien fast 70.000 Gewerkschaften¹⁴ registriert, von denen jedoch viele kleinere Gewerkschaften nur auf dem Papier existieren. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad liegt bei einer Erwerbsbevölkerung von ca. 400 Mio.

Menschen bei etwa 4 Prozent (vgl. DGB Bildungswerk u. a. 2008).¹⁴ Mehr als 90 Prozent der arbeitenden Bevölkerung sind in Arbeitswelten eingebunden, die sich staatlicher Politik weitgehend entziehen und in denen sich prekäre Arbeits- und Lebensverhältnisse nach eigenen Regeln gestalten.¹⁵

Historisch ist die Gewerkschaftsbewegung seit der Unabhängigkeit bis heute eng an einzelne politische Parteien gebunden, stark zersplittert und aufgrund des einstigen Vorherrschens von Staatsunternehmen insbesondere auf den öffentlichen Sektor fixiert. Gewerkschaftliche Organisation gelang der Gewerkschaftsbewegung vor allem durch Verhandlungen mit dem Staat. Konflikte wurden dabei stellvertretend für, aber nicht durch die ArbeiterInnen selbst ausgetragen. Hintergrund hierfür ist die lange Zeit staatlicher Regulierung der Wirtschaft und die Existenz eines ehemals großen staatlichen und halbstaatlichen Sektors. Neben der Schwerindustrie (inkl. Rüstungsindustrie) und der Infrastruktur (Energie, Wasser, Kommunikation, Transportwesen) gehörten zeitweilig dank Indira Gandhis Verstaatlichung auch die Banken zum staatlichen Sektor. Weiterhin werden im öffentlichen Dienst und in staatlichen Betrieben die Löhne durch ein Regierungsgremium (die sogenannte Pay Commission) festgelegt. Betriebsräte sind im Gesetz nicht vorgesehen. Ihre Funktionen werden zum Teil von staatlichen Arbeitsrechtskommissionen übernommen, so dass auch hierdurch der Staat Ansprechpartner bzw. Zielscheibe ist.¹⁶ Die Gewerkschaften sind in Folge stark im öffentlichen und nur sehr schwach im privaten Sektor vertreten und haben nur wenig Erfahrung mit eigentlichem betrieblichen «Organisieren» im modernen Sinne. Das Gewerkschaftsverständnis ist vielmehr vom Verhältnis zu den jeweiligen Parteien, den Beziehungen zur «politischen Macht» und den damit verbundenen Formen des Klientelismus geprägt. Verbesserungen werden einem solchen Gewerkschaftsverständnis zufolge vor allem über die (Beziehungen zur) Politik erreicht.

Schließlich sind Gewerkschaften im privaten Sektor massiven Repressionen ausgesetzt. Der Maruti Streik, viele Auseinandersetzungen zwischen 2000 und 2010 bei Honda HMSI, Hero Honda, Shivam Autotech, Delphi und anderen sind geprägt durch Repression und Polizeigewalt gegen aktive Beschäftigte und Gewerkschaften: Beschimpfungen und Aussperrungen bis hin zu psychischer und physischer Gewalt gegenüber den eigenen ArbeiterInnen durch von den Fabrikhabern angeheuerte Aufpasser und Schläger. «Es hat in den letzten 10 Jahren keine gewerkschaftlichen Organisationsversuche in neugebauten Fabriken gegeben, die nicht zu Schikane und Opfern unter den Beschäftigten

¹² Beschäftigte finden in der Regel allerdings kaum Orte, wo diese diskutiert werden. Während der Betriebsbesuche und Diskussionen mit Beschäftigten und Betriebsgewerkschaftern im März 2011 (vgl. Fn. 1) «lebten diese richtig auf», wenn sie von Rationalisierungsprozessen (Teamarbeit, schlanke Produktion, kurzaktige Zyklen) und damit verbundenen Problemen von Beschäftigten (Stress, Arbeitshetze und Arbeitsverdichtung, Bemühungen um Einbindung oder Ausschluss von Mitarbeitern und Gewerkschaftern durch Unternehmen etc.) in Deutschland und anderen Ländern hörten. In manchen Treffen veränderte sich die Atmosphäre dadurch schlagartig. Die Beschäftigten wurden aktiv, meldeten sich und berichteten von vergleichbaren Bedingungen; allerdings immer mit der Bemerkung, dass dies bei ihnen innerhalb der Gewerkschaften nicht thematisiert würde und mit der Frage, was sie denn nun tun könnten. ¹³ Anknüpfend an das britische Prinzip der gewerkschaftlichen Organisation ist Indien wesentlich durch Betriebsgewerkschaften geprägt. ¹⁴ Auf nationaler Ebene existieren fünf vom Staat als Verhandlungspartner anerkannte Dachverbände: der den Hindu-Nationalisten nahe stehende Verband *Bharatiya Mazdoor Sangh* (BMS) mit 6,21 Mio. Mitgliedern, INTUC mit 3,89 Mio. Mitgliedern, HMS mit 3,3 Mio. Mitgliedern, CITU mit 3,22 Mio. Mitgliedern sowie AITUC mit 2,67 Mio. Mitgliedern (vgl. DGB Bildungswerk u. a., 2008). ¹⁵ Von den ca. 400 Mio. Beschäftigten arbeiten ca. 372 Mio. im «nicht-organisierten Sektor» (vgl. DGB-Bildungswerk u. a., 2008). ¹⁶ Vgl. DGB Bildungswerk u. a. 2008 sowie Höllen 2011

geführt haben. Und wenn es gelang Gewerkschaften zu gründen und diese überlebt haben, dann müssen sie weiter dafür kämpfen Kollektivverhandlungen führen zu können» (Interview mit Gautam Mody, Gewerkschaftsführer der NTUI vom 9.3.2011). Dort, wo kämpferische Gewerkschaften existieren und nicht durch Repression ausgeschaltet werden konnten, wurden zum Teil unternehmerfreundliche Gewerkschaften aufgebaut.

«WIR WOLLEN EINE PLATTFORM UND KATALYSATOR SEIN, UM EINE SOZIALE BEWEGUNG ZU STÄRKEN»

Eine Gewerkschaftsformation und -erfahrung anderen Typs scheint hingegen die *New Trade Union Initiative* (NTUI) zu sein.¹⁷ Neben verschiedenen Spaltungen und Neugründungen linker Gewerkschaftsverbände traten einige Gewerkschaften in den 1970er Jahren aus linken Verbänden als *unabhängige Gewerkschaften* aus. Viele Gründungsgewerkschaften des NTUI kommen nach eigenen Angaben aus diesem Spektrum. Diese Gewerkschaften verstanden sich ideologisch weiterhin als «links», kamen jedoch aus unterschiedlichen Strömungen und Gruppen. Es verband sie nach eigenen Angaben der Wunsch nach einem zukünftigen einheitlichen, «linken» Gewerkschaftsverband, der verschiedene Strömungen «aushält». Ein weiteres verbindendes Element für diese «unabhängige» Linke war die Desillusionierung über den Umgang der Partei mit den «Massen». Heute sind im NTUI nach eigener Einschätzung sehr unterschiedliche Strömungen mit durchaus verschiedenen politischen Perspektiven vertreten. Der NTUI gründete sich 2001 zunächst als Plattform, für deren Mitgliedsgewerkschaften die Herausforderung zu Beginn vor allem darin bestand, trotz all ihrer Unterschiede miteinander auszukommen, ohne sich zu spalten. In diesen ersten Jahren gab es keinerlei Gremium, das feste Regeln festlegte oder durchzusetzen versuchte. Erst im März 2006 wurde der NTUI als neuer Gewerkschaftsverband gegründet. Damit ist er der jüngste der linken Gewerkschaftsdachverbände und aus mehreren Gründen interessant.

In mehreren Gesprächen mit VertreterInnen des Gewerkschaftsverbands in Delhi und Pune bestätigten und kritisierten sie den Mangel an innergewerkschaftlicher Demokratie, dem mit einem basisdemokratischen Ansatz entgegengewirkt werden sollte. Sie betonten die Notwendigkeit von Bündnissen mit anderen sozialen Bewegungen wie von Frauen, Dalits, Indigenen und MigrantInnen sowie mit Umwelt- und Menschenrechtsbewegungen. Mody: «Wir wollen eine Plattform und Katalysator sein, um die soziale Bewegung zu stärken. Wir wollen Konflikte und Widersprüche um Gender oder der indigenen Bevölkerung nicht als Nebenwidersprüche behandeln, sondern sie angehen. Diese Fragen werden ansonsten in der Gewerkschaftsbewegung ausgeklammert» (ebenda).¹⁸ Mit sozialen Bewegungen soll in einer nicht hierarchischen Form zusammen gearbeitet werden. Nach eigener Einschätzung ist es nicht immer möglich, sich in Gewerkschaften zu organisieren. Frauengruppen, Bewegungen von indigenen Menschen sollen deshalb auch als *Klassenorganisationen* anerkannt und die Zusammenarbeit mit ihnen als strategisch begriffen werden. Kritik an NGOs üben Gautam und andere des Verbands derart, dass diese oft von Personen der Mittelschicht dominiert und dadurch immer wieder undemokratisch seien. Um der Zusammenarbeit mit nicht

gewerkschaftlichen Klassenorganisationen eine organisatorische Form innerhalb des Dachverbands zu geben, wurde in der Verfassung des NTUI eine Mitgliedschaft sogenannter «*associates*» ermöglicht.¹⁹ *Associates* werden definiert als «jedwede Organisation oder Bündnis von arbeitenden Menschen, außerhalb der Gewerkschaften, die sich mit dem Thema Arbeit beschäftigen, die Gewerkschaftsbewegung unterstützen oder ergänzen und die die allgemeinen Ziele der NTUI unterstützen». *Associates* sind diesem Verständnis zufolge arbeiterorientierte NGOs, Frauengruppen, Kastenlose oder indigene Gruppen. Solche *associates* gibt es nach eigenen Angaben zwar formal bisher wenig, aber informell gäbe es zahlreiche Formen der Zusammenarbeit. Manche dieser Gruppen können zukünftig durchaus Gewerkschaften werden, was jedoch nicht Ziel der Zusammenarbeit sei. Institutionell ist diese organisatorische Einbindung durch *associates* sehr originell. Wenngleich sie sicherlich in der Schwäche der indischen Gewerkschaftsbewegung begründet liegt, ist sie dennoch eine Neuerung für Gewerkschaften und über Indien hinaus lehrreich, da «Bündnisse» dieser Art nicht äußerlich, sondern als organischer Teil der Organisation selbst und deren Praxis als «eigene Praxis» begriffen wird. In diesem Zusammenhang bemüht sich der Verband immer wieder um die Gründung von sogenannten Arbeiter-Plattformen von Leihbeschäftigten, um deren Organisation aktiv zu ermöglichen. Die tatsächliche Organisation dieser Beschäftigten gilt dem Verband dabei als strategisch, um die Gewerkschaftsbewegung insgesamt zu reformieren und derart zu einer wirklichen Industriegewerkschaft aufzubauen.²⁰

MÖGLICHKEITEN EINER DEUTSCH-INDISCHEN GEWERKSCHAFTSKOOPERATION

Eine deutsch-indische Gewerkschaftskooperation steht in vieler Hinsicht noch am Anfang. Für die meisten deutschen BetriebsvertreterInnen ist Indien noch fremder als China, obwohl Indien als neuer Markt durchaus «im Kopf» ist. Indischen GewerkschafterInnen wiederum schienen in Gesprächen international geführte Rationalisierungsdebatten völlig neu zu sein. Ein gegenseitiger Austausch ist daher aus mehreren Gründen strategisch: der aktuelle Umbruch der indischen Autoindustrie und deren Arbeitsbeziehungen, der Aufbau von Produktionskapazitäten von europäischen Automobilherstellern und deren Zulieferern in Indien sowie deren Auswirkungen auf Beschäftigte in Europa und Indien, die Notwendigkeit, dass die indischen Gewerkschaften auf diesen Wandel reagieren, sowie das Interesse, Organisierungsmöglichkeiten und -instrumente auszutauschen und weiter zu entwickeln. Bedeutsam wären insbesondere Formen der Kooperation zur Unterstützung gewerkschaftlicher

¹⁷ Die folgende Einschätzung der NTUI beruht auf mehreren Gesprächen mit dem Generalsekretär Ashim Roy sowie auf Gesprächen und Begegnungen mit AktivistInnen und führenden GewerkschaftsvertreterInnen des Verbands in Delhi, Chennai und Pune. ¹⁸ In den verschiedenen Begegnungen mit der NTUI und anderen Gewerkschaften in Pune und Delhi war diese Position «Katalysator oder Plattform für eine soziale Bewegung» zu sein durchaus glaubwürdig. Auffallend unterschiedlich zu anderen Gewerkschaften waren die AktivistInnen der NTUI jung und es waren Frauen. Sie erschienen vom Typus her eher junge AktivistInnen einer sozialen Bewegung denn GewerkschaftsvertreterInnen zu sein. Auch Betriebsgewerkschaften anderer Verbände oder VertreterInnen unabhängiger Gewerkschaften waren sie in Begegnungen offensichtlich wohl bekannt und wurden von ihnen sehr respektiert. Sie wurden nicht als «Parteivertreter» oder «Konkurrenten» (was sie durchaus sind), sondern als AktivistInnen und Partner bei Auseinandersetzungen behandelt. ¹⁹ Vgl. Artikel 6.1 bis 6.4 der Verfassung der NTUI vom 6.3.2006 ²⁰ Die Bedeutung der Organisation von Leihbeschäftigten für den Aufbau einer Industriegewerkschaft wurde von Ashim Roy, dem derzeitigen Generalsekretär des Verbands, in Gesprächen immer wieder betont.

Organisierungsbemühungen. Es ginge darum, Informationen und Strategien auszutauschen und zu entwickeln, die die gewerkschaftliche Bewegung und Verhandlungsmacht aufbauen und stärken helfen. Themenfelder hierfür wären

- Informationen über die Wertschöpfungskette und einzelne Unternehmensstrategien als Grundlage für die Einschätzung und den Aufbau von Verhandlungsmacht und die Entwicklung neuer Gewerkschaftsstrategien,
- Austausch über Auswirkungen neuer Rationalisierungsformen, wie Steigerung der Intensität von Arbeit, neue Formen von Kontrolle, verschiedene Formen der Spaltung von Belegschaften, Auswirkungen auf die Gesundheit, Bemühungen der Unternehmen um Einbindung oder Ausschluss von Beschäftigten und Gewerkschaften,
- Zusammenarbeit von BelegschaftsvertreterInnen auf Unternehmensebene zur Stärkung der gewerkschaftlichen Verhandlungsmacht,
- Ideen und Erfahrungen mit neuen Organisationsformen insbesondere im Hinblick auf prekär Beschäftigte oder Themen wie Gesundheit und Kontrolle am Arbeitsplatz,
- Entwicklung der Autoindustrie weltweit sowie Mobilität und Transport als soziale und ökologische Herausforderung.

LITERATUR:

- DGB-Bildungswerk, FES, IGM, 2008: Länderportrait Indien. Düsseldorf
- Höllen, Florian, 2011: Die indischen Gewerkschaften der Linken. Rosa Luxemburg Stiftung. Berlin
- IMB 2007: Autobericht 2006/2007. Internationaler Metallgewerkschaftsbund
- Mohan, Dinesh, 2010: Climate Change, Transport and Negative Feedback. Internal Paper
- NTUI, 2007: Challenges of the Future: Unity as the Perspective. Work Paper
- Parisar, 2010: The City and the Metro. A National Level Round – Table, Pune. Report of a Conference from July 20–21, 2010
- Sreenivas, Ashok, 2011: Urban Transport Planning: Lessons from the Proposed Pune Metro Rail. In: Economic & Political Weekly, February 2, 2011, Vol. XLVI No 6, S. 27–32
- Wildcat, 2008: Gurgaon, Indien: Neue Stadt, neues Glück, neue Kämpfe? Beilage zur Wildcat 82, Herbst
- Wolf, Winfried, 2009: Weltwirtschaftskrise & Krise der Autoindustrie. Hrsg. von TIE Global Netzwerk Auto und der LP21-Redaktion. Michendorf Oktober 2009 (lunapark21 extra). ISSN 1866-3788.

Dr. Heiner Köhnen ist wissenschaftlicher Publizist und seit Anfang der 90er Jahre freier Mitarbeiter des weltweiten Gewerkschafternetzwerks TIE Global (vgl. www.tie-germany.org). Im Rahmen von TIE ist er Projektleiter mehrerer internationaler Projekte zu Gesundheit sowie zur weltweiten Automobil- und Bekleidungsindustrie in Europa, Afrika, Asien und Lateinamerika.

IMPRESSUM

STANDPUNKTE wird herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung und erscheint unregelmäßig
Redaktion: Marion Schütrumpf-Kunze
Franz-Mehring-Platz 1 · 10243 Berlin · Tel. 030 44310-127
Fax -122 · m.schuetrumpf@rosalux.de · www.rosalux.de