



THOUGHT FACTORY 2

RLS South Asia working paper series Berlin / Delhi 2011

„Unity – Democracy – Militancy“

Eine Kurzstudie
über den indischen
Gewerkschaftsdachverband
New Trade Union Initiative (NTUI)

RENÉ SCHULTENS



Thought Factory 02

RLS South Asia Working Paper Series – 2011

René Schultens

„Unity - Democracy - Militancy“



NTUI

**Eine Kurzstudie
über den indischen
Gewerkschaftsdachverband
New Trade Union Initiative**

René Schultens

Kontakt: rene.schultens@web.de

Impressum:

RLS - Centre for International Co-operation

C-15, 2nd Floor, Safdarjung Development Area (Market)

New Delhi 110 016, INDIA

Phone: +91 (0)11 -49 20 46 00, Fax: +91 (0)11- 49 20 46 66

Website: www.rosalux-southasia.org

Der regionale Repräsentant der Rosa Luxemburg Stiftung
für Südasien, Dr. Carsten Krinn, ist zu erreichen unter:

Email: krinn@rosalux.de

Die Stiftung in Deutschland erreichen Sie unter:

Rosa Luxemburg Stiftung, Berlin

Franz-Mehring-Platz 1

10243 Berlin, DEUTSCHLAND

Umschlag: Shweta Govil, Mumbai; Fotos: Florian Lang;

Lektorat: Jakob Littmann und Steffen Rohkohl

Thought Factory [θɔ:t fæktəri]: ist eine Serie von Arbeitspapieren der Rosa Luxemburg Stiftung für Südasien, die zum besseren Verständnis der Region und ihrer spezifischen Herausforderungen beitragen soll. Die Beiträge sind in der Regel im engen Arbeitszusammenhang mit dem Büro in Neu Delhi entstanden.

Die Beiträge geben die Meinung ihrer jeweiligen Autoren wieder und stehen auch für uns, und unserem Verständnis nach, zur Diskussion.

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungen	6
VORWORT	7
I. EINFÜHRUNG	9
II. WARUM EIN WEITERER GEWERKSCHAFTSDACHVERBAND?	11
1. Entstehungshintergrund und Entwicklungen seit 2001	11
2. Zahlen und Fakten.....	14
3. Interne Strukturen und Organisation.....	16
III. DIE NTUI IN AKTION	19
1. Zwischen Schreibtischarbeit und medienwirksamen Aktionen.....	19
2. Puzzeln für mehr Arbeitssicherheit – die Commonwealth Games 2010 in Neu-Delhi	21
3. Gewerkschaften aller Länder, vernetzt euch! – internationale Kooperationen.....	24
4. Rural Workers' Rights – das NREGA-Handbuch	26
5. Mit 10 T-Shirts gegen Willkür – NTUI und die Weltpremiere des Tata-Nano	30
6. Organising the unorganised – das Praxisbeispiel SLD	33
IV. ZUSAMMENFASSUNG UND EINE EINSCHÄTZUNG DER MÖGLICHKEITEN VON NTUI	39
V. DANKSAGUNG	41
VI. QUELLEN	42

Abkürzungen

AITUC: All India Trade Union Congress

BJP: Bharatiya Janata Party

CGT: Confédération Général du Travail

CITU: Centre of Indian Trade Unions

CGIL: Confederazione Generale Italiana del lavoro

CPI: Communist Party of India

CPI(M): Communist Party of India (Marxist), oft auch CPM abgekürzt

CPI(ML): Communist Party of India (Marxist-Leninist)

CTA: Central de los Trabajadores Argentinos

CTUO: Central Trade Union Organisations

CUT: Central Única dos Trabalhadores

FES: Friedrich Ebert-Stiftung

HMS: Hind Mazdoor Sabha

INGO: International Non-Governmental Organisation

MEM: Mazdoor Ekta Manch

MGNREGA: Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Act

MNCs: Multinational Companies

MoL: Ministry of Labour

NGO: Non-Governmental Organisation

NMSS: Nirman Mazdoor Shakti Sangathan

NREGA: National Rural Employment Guarantee Act

NTUI: New Trade Union Initiative

PBKMS: Paschim Banga Khet Mazdoor Samiti

RLS: Rosa Luxemburg Stiftung

Rs.: Indische Rupien

RTI: Right to Information

SLD: Society for Labour and Development

Vorwort

Mit einem längeren Text von Florian Höllen über die indische Gewerkschaftslandschaft der Linken haben wir im Herbst 2010 unsere neue Reihe begonnen. Die nun vorliegende Kurzstudie von René Schultens ermöglicht jetzt einen gründlicheren Blick auf einen der darin erwähnten Gewerkschaftsverbände. Als ein organisatorischer Zusammenschluss, der sich erst zu formieren beginnt, und der linke Traditionen mit einem offenen politischen Ansatz zu vereinen weiß, ist die Beschäftigung mit diesem Verband besonders anregend. Die „New Trade Union Initiative“ (NTUI) geht neue Wege. An einer Reihe der von ihr aufgeworfenen Fragen werden wichtige Brüche sichtbar, die sich in Florians Text bereits andeuteten. So liegt zum Beispiel ein Schwerpunkt NTUIs auf dem so genannten „*unorganised sector*“ (dort sind ArbeiterInnen mit befristeten Arbeitsverträgen meist ohne den Schutz der wichtigsten Arbeitsgesetzgebungen beschäftigt), der bisher immer noch von vielen älteren Dachverbänden mehr oder weniger stiefmütterlich behandelt wird. Das ist kein Zufall, denn so wie es vielen deutschen Gewerkschaften schwer fällt, sich auf die veränderte Lage auf dem Arbeitsmarkt einzustellen, so haben auch die indischen Gewerkschaften die Umbrüche seit der *New Economic Policy* (NEP) von 1991 noch nicht vollständig erfasst, bzw. haben darauf noch nicht geeignet oder ausreichend reagiert. Dass aber gerade die Ärmsten der Armen in diesem Sektor beschäftigt, sehr selten aber gewerkschaftlich organisiert sind, sie jedoch mehr als 90 Prozent der Werktätigen Indiens stellen, zeigt, wie dringlich neue Wege von den indischen Gewerkschaftsdachverbänden gefunden werden müssen.

René Schultens war von März bis August 2010 unser erster freier Mitarbeiter im aufzubauenden Büro der RLS in Südasiens. Er startete buchstäblich im *nowhere* - im permanenten Provisorium. Über mehrere Monate hat er aktiv und unermüdlich dessen Einrichtung unterstützt, hat an vielen drängenden Tagesaufgaben mitgewirkt. Dass er es trotz der komplizierten Aufbauarbeiten zusätzlich noch geschafft hat uns und den Lesern und Leserinnen unserer zweiten Ausgabe der „*Thought Factory*“ einen Einblick in den relativ jungen Gewerkschaftsdachverband NTUI zu gewähren, ist eine große Leistung, für die wir ihm sehr dankbar sind.

Esslingen, zwischen den Jahren 2011

Dr. Carsten Krinn
(*Regionaler Repräsentant der RLS-Südasiens*)

I. Einführung

In dieser Kurzstudie wird der links-pluralistische¹, 2001 formierte und 2006 formal konstituierte indische Gewerkschaftsdachverband *New Trade Union Initiative* (NTUI) vorgestellt.² Diese lebensweltliche Darstellung ist weniger im Sinne einer klassischen wissenschaftlichen Studie gedacht. Sie kann als eine Vertiefung der Handreichung „Die indischen Gewerkschaften der 'Linken': ein aktueller Überblick mit thematischen Schwerpunkten“ von Florian Höllen (2010) verstanden werden. Mit dieser hier vorliegenden Schrift wird ein detaillierter Einblick in die Arbeit der NTUI ermöglicht, deren Ansatz der *Parteiungebundenheit*³ in Indien auf Neuland trifft. Die NTUI erscheint gerade deshalb als besonders interessant. Die Unabhängigkeit von Parteien bedeutet jedoch nicht, dass sich die NTUI keinem politischen Spektrum zuordnet. Sie selbst bezeichnet sich als eine „*national platform of non-partisan left democratic trade unions*“ (NTUI 2001: 1).

Durch die hier vorliegende Studie erhalten die Leser/innen⁴ sowohl einen Überblick über den Entstehungshintergrund der NTUI, ihre politisch linke Grundeinstellung und den internen organisatorisch-strukturellen Aufbau, als auch über einige Arbeitsfelder und -weisen der NTUI, die anhand von verschiedenen Praxisbeispielen dargestellt werden. Darüber hinaus bietet diese Studie einen Einblick in die Arbeit indischer Gewerkschafter und im Speziellen in die Arbeit so genannter *Organiser*,⁵ die für an die NTUI angeschlossene Gewerkschaften und NGOs tätig sind.

¹ Unter „links-pluralistisch“ wird hier eine politische Ausrichtung verstanden, bei der die Idee des friedlichen, gleichzeitigen und gleichberechtigten Vorhandenseins verschiedener Interessen, Ansichten und Lebensstile vertreten wird, die jedoch von der Grundausrichtung dem politisch linken Spektrum zugezählt wird. Unter ‚politisch links‘ wird hier eine breit gefächerte weltanschauliche Strömung verstanden, die auf unterschiedliche Weise die derzeit vorherrschende Politik verändern will und andere soziale, ökonomische und politische Verhältnisse und Strukturen der Gesellschaft und/oder des Staates zugunsten von eher unterprivilegierten Bevölkerungsschichten anstrebt.

² Die NTUI strebt an von der indischen Regierung im Rahmen regelmäßig stattfindender Legitimationsprozesse offiziell als ein *Central Trade Union Organisation* (CTUO: staatlich anerkannter nationaler Gewerkschaftsdachverband) anerkannt zu werden. Dieser Legitimationsprozess wird voraussichtlich 2012 beendet werden.

³ Indische Gewerkschaften stehen „in der britischen Tradition der Betriebsgewerkschaften“ (Spiess/Pehl 2007: 17). Die Gewerkschaftsdachverbände Indiens sind, wie im französischen Gewerkschaftsmodell, in der Regel politisch ausgerichtet und bis auf sehr wenige Ausnahmen verschiedenen Parteien angeschlossen. Zwar ist der hier behandelte Gewerkschaftsdachverband seit seiner Formierung gewollt an keine Partei angebunden, er ist jedoch dem politisch linken Spektrum hinzuzuzählen.

⁴ Hinweis zur geschlechtergerechten Schreibweise: In dieser Arbeit wird zugunsten einer besseren Lesbarkeit auf Schreibweisen wie beispielsweise Gewerkschafter/innen oder GewerkschafterIn verzichtet.

⁵ Unter „*Organiser*“ werden hier Personen verstanden, die professionell u. a. für die Formierung von Gewerkschaften werben und Basismobilisierung betreiben. Des Weiteren führen *Organiser* Aufklärungskampagnen durch, motivieren zu Gewerkschaftsbeitritten oder recherchieren für Kampagnen. *Organising* „stellt eine kampagnenorientierte Form des Aufbaus betrieblicher Interessenvertretung sowie der gewerkschaftlichen Mitgliedergewinnung dar“ (Hälker 2007:1). *Organising* geht jedoch noch darüber hinaus und kann auch „mit Politisierung, Demokratisierung und praktischer Solidarität beschrieben“ (Neuendorf 2010) werden.

Für diese Kurzstudie sind vorrangig Informationen aus mehreren zwischen März und August 2010 durchgeführten leitfadengestützte Interviews mit Mitarbeitern von NTUI und von der die NTUI begleitenden (*associated*) Organisation *Society for Labour and Development* (SLD) verwendet worden. Die Studie beruht außerdem sowohl auf NTUI-Publikationen wie beispielsweise Selbstdarstellungen, monatlichen Zeitschriften, Pressemitteilungen, Flugblättern, Broschüren etc., als auch auf Informationen, die den Internetpräsenzen www.ntui.org.in und www.sld-india.org entnommen sind. Darüber hinaus flossen in diese Auseinandersetzung mit dem Gewerkschaftsdachverband NTUI die Ergebnisse einer eintägigen Feldrecherche bei SLD ein. Die SLD dient hier als ein Beispiel für so genannte *Grassroots*-Arbeit.⁶ Des Weiteren sind für diese Kurzstudie sowohl verschiedene wissenschaftliche Abhandlungen und Zeitungsartikel, als auch weitere Internetquellen genutzt worden.

⁶ Unter „Grassroots-Arbeit“ wird hier das Engagement von Einzelpersonen oder einer gesellschaftlichen oder politischen Initiative bezeichnet, die ‚aus den (Gras-)Wurzeln heraus‘ entstanden ist und sich auf die Arbeit an der so genannten Basis (den Wurzeln, englisch roots) spezialisiert hat.

II. Warum ein weiterer Gewerkschaftsdachverband?

1. *Entstehungshintergrund und Entwicklungen seit 2001*

Man könnte annehmen, dass die Gründung eines weiteren Gewerkschaftsdachverbands der schwer überschaubaren Gewerkschaftslandschaft Indiens nur wenig Verbesserung bringt, da ein neuer Dachverband gleichzeitig eine weitere Fragmentierung bedeutet.⁷ Jedoch will NTUI das genaue Gegenteil erreichen. Um den aus der hohen Anzahl von Gewerkschaften⁸ resultierenden negativen Begleiterscheinungen, wie z. B. eine Schwächung der gesamten Arbeiterbewegung aufgrund zu hoher Fragmentierung, entgegenzuwirken oder sie zu überwinden, wurde Ende 2001 der linksgerichtete Dachverband NTUI aus 16 im formalen und informalen Sektor tätigen Gewerkschaften heraus formiert. Die Gründungsmitglieder NTUIs waren zuvor allesamt in keinem Gewerkschaftsdachverband organisiert, benötigten ihrer Meinung nach jedoch eine übergeordnete Organisation, um mit einer gewichtigeren Stimme auftreten und ihre Forderungen nachhaltiger stellen zu können. Die Gründung NTUIs bewirkt zwar eine Verbreiterung auf der Ebene der Dachverbände, schafft aber gleichzeitig eine Ballung der Kräfte auf der Ebene der Gewerkschaften. NTUI ist ein neues (linkes) Sprachrohr der Arbeiterbewegung und bietet einen neuen Orientierungspunkt für indische Gewerkschaften.

⁷ Mitte 2010 gibt es in Indien 11 von der indischen Regierung anerkannte Gewerkschaftsdachverbände (CTUO). Die fünf größten davon sind (Stand 2002, also während der letzten BJP-Regierungszeit erfasst) laut dem indischen Ministry of Labour (MoL): 1. Bharatiya Mazdoor Sangh (BMS), rund 6.220.000 Mitglieder, angebunden an die Partei BJP; 2. Indian National Trade Union Congress (INTUC), rund 3.900.000 Mitglieder, angebunden an die Kongresspartei; 3. Hind Mazdoor Sabha (HMS), rund 3.350.000 Mitglieder, derzeit (Stand 2010) an keine Partei angebunden; 4. Centre of Indian Trade Unions (CITU), rund 3.220.000 Mitglieder, angebunden an die Partei CPM; 5. All India Trade Union Congress (AITUC), rund 2.700.000 Mitglieder, angebunden an die Partei CPI (vgl. MoL 2002). Im Internet schwanken die Angaben über die Mitgliederzahlen von indischen Gewerkschaften und Gewerkschaftsdachverbänden erheblich. Man findet beispielsweise für den BMS auf der eigenen Homepage die Zahl von 3.117.324 Mitglieder (Stand 1996), auf der englischsprachigen Wikipedia-Seite die Angabe 8.200.000 Mitglieder und auf der Internetseite www.labourfile.org die Mitgliederzahl 4.880.000.

⁸ „Da bereits sieben Mitglieder eine Gewerkschaft gründen können und den meisten Parteien, etlichen Politikern und Unternehmern eine bestimmte Gewerkschaft nahesteht, ist deren Gesamtzahl enorm (circa 50.000), ihre durchschnittliche Mitgliederstärke (500) aber sehr bescheiden“ (Betz 2007: 37).

Der von NTUI eingeschlagene Weg einer weiteren Fragmentierung (auf Dachverbandsebene) mit dem Ziel der Überwindung der Fragmentierung (auf Gewerkschaftsebene) lässt sich außerdem mit „der Kritik an der Parteibindung der anderen großen linken Gewerkschaftsverbände erklären. Diese Parteibindung habe zur Spaltung der Gewerkschaftsbewegung beigetragen, also die Schwächung selbst mit verursacht“ (Höllens 2010: 21). Die eigene Freiheit und der Wille zur Mobilisierung gegen Regierungsbeschlüsse würden laut NTUI empfindlich unterwandert oder gar zunichte gemacht, wären Gewerkschaftsverbände von der Politik einer einzigen Partei dominiert, selbst wenn diese Partei linksorientiert wäre (vgl. NTUI 2001: 3). Darüber hinaus versteht sich NTUI „als außerparlamentarische (System-) Opposition“ (Höllens 2010: 21) bzw. sieht Gewerkschaften im Allgemeinen in einer kapitalistischen Gesellschaft als eine Art ‚ewige Opposition‘ an (vgl. NTUI 2001: 4). Auch aus diesem Grund definiert sich NTUI ausdrücklich als ein partei~~un~~gebundener Gewerkschaftsdachverband.

Die Entscheidung zur eigenen Partei~~un~~gebundenheit beruht nach NTUI-Aussage außerdem darauf, dass „workers and unionists should not be divided on political lines“ (Rosa Basanti, NTUI-Mitarbeiterin). Auf Grund dieser Partei~~un~~gebundenheit gäbe es in einigen der NTUI angeschlossenen Gewerkschaften auch Mitglieder, die beispielsweise sogar der rechtspopulistischen Partei *Shiv Sena*⁹ nahestehen würden (Ashim Roy, NTUI-Generalsekretär).



Seit Kurzem ist zwar auch der sozialistische Gewerkschaftsdachverband *Hind Mazdoor Sabha* (HMS) partei~~un~~gebunden, dies jedoch, laut Gautam Mody, sozusagen unfreiwillig. „NTUI is independent since its foundation, HMS not“ (Gautam Mody, NTUI-Sekretär). NTUI sei die einzige „grassroots-federation“ (Ders.), die ihre Wurzeln und Verankerungen nicht im (partei-)politischen Establishment habe. Im Hinblick auf die HMS ist es heute außerdem weniger die politische Grundausrichtung, sondern eher die unterschiedliche Grundeinstellung – reformistisch (HMS) gegenüber kämpferisch/radikal (NTUI) – die zur Gründung eines neuen Gewerkschaftsdachverband veranlasste (vgl. Höllens 2009: 21).

NTUI sieht sich selbst als einen kämpferischen Gewerkschaftsdachverband und hat sich die Leitworte „Unity – Democracy – Militancy“ auf die Fahnen geschrieben.

⁹ Die *Shiv Sena* ist eine im Bundesstaat Maharashtra aktive hindu-nationalistische Partei. Sie ist derzeit mit 4 Sitzen im Oberhaus und mit 11 Sitzen im Unterhaus des indischen Parlaments vertreten.

Der Begriff „*Militancy*“ soll dabei aber nicht als ein Aufruf zur Gewalt verstanden werden, sondern den Willen oder die Bereitschaft zum Kampf für die Rechte der Arbeiterklasse ausdrücken.¹⁰ „*The term 'militant' means for NTUI to sustain a fight, the will to fight. Not violence*“ (Gautam Mody).

NTUI ist ein linker Gewerkschaftsdachverband, der die in den 1960er und 70er Jahren entstandene Spaltung der indischen Linken überwinden will. Die Aufspaltung der politischen Linken Indiens in *Communist Party of India* (CPI) und *Communist Party of India-Marxist* CPI(M) im Jahre 1964 und die Abtrennung der *Communist Party of India-Marxist-Leninist* CPI(ML) von der CPM 1967, führten gleichzeitig zu Brüchen in der linken Gewerkschaftslandschaft Indiens.¹¹ „*NTUI wants to overcome this split and aims on unity inside the left*“ (Ders.). Ein Akzeptieren oder Hinnehmen der Spaltung der Arbeiterbewegung bedeutet für Gautam Mody, dass gleichzeitig ein Teil der eigenen Macht aufgegeben wird, was er als kontraproduktiv für die gesamte Arbeiterbewegung bezeichnet. „*NTUI is a reaction to this division. NTUI is the last resort to return. The split of the left is the concern of the NTUI*“ (Ders.).

Von 2001 bis 2006 fungierte die NTUI zunächst als eine Art Plattform oder Ideenwerkstatt verschiedener linker Gewerkschaften. Diese Zeit galt als eine Art Testphase, um herauszufinden, ob eine Zusammenarbeit der unterschiedlichen Gewerkschaften würde funktionieren können. Am 6. März 2006 folgte die offizielle Konstituierung der NTUI als ein Gewerkschaftsdachverband, der mit der staatlichen Anerkennung als ein nationaler Dachverband (CTUO) manifestiert und abgeschlossen werden soll. Laut eigenen Aussagen wird NTUI den Status einer CTUO in den nächsten Jahren von der indischen Regierung erhalten. Solch eine Anerkennung ist an mehrere Kriterien geknüpft, wie beispielsweise die Gründung von so genannten *State-offices* in mindestens fünf Bundesstaaten Indiens.¹² Diese *State-offices* müssen z. B. jeweils mehr als 10.000 Gewerkschaftsmitglieder unter sich vereinen. Die staatliche Anerkennung als eine CTUO wird es der NTUI ermöglichen an Treffen mit der indischen Zentralregierung und einzelnen Ministerien teilzunehmen, dort in einen direkten Dialog mit diesen zu treten und stärker Druck auf sie auszuüben. „*Unions are not able to pressure on key-issues like a 'National Centre' can. Right now Indian unions just give speeches against the government, which is contra-productive*“ (Gautam Mody).

¹⁰ Im Englischen wird „militant“ auch im Sinne eines vehementen und kämpferischen Eintreten für eine bestimmtes Anliegen verwendet, das zumeist gewaltlos, etwa mittels Schrift, Reden oder zivilem Ungehorsam u. ä. erreicht werden soll.

¹¹ Indiens ältester, 1920 gegründeter Gewerkschaftsdachverband ist der an die CPI angeschlossene All India Trade Union Congress (AITUC). Er teilte sich 1969 als eine Folge der Parteienspaltung von 1964 ebenfalls auf. Die CPM gründete ihrerseits 1970 einen eigenen Gewerkschaftsdachverband, das Centre of Indian Trade Unions (CITU).

¹² Weitere Kriterien für eine Anerkennung durch die indische Zentralregierung finden sich unter: www.labour.nic.in/annrep/files2k1/lab3.pdf, oder unter: <http://labour.nic.in/ir/IMPLEMENTATION-1.htm>.

2. Zahlen und Fakten

Mitte 2010 ist die NTUI in den indischen Bundesstaaten Chhattisgarh, Gujarat, Jharkhand, Karnataka, Kerala, Maharashtra, Punjab, Tamil Nadu, Uttar Pradesh und Westbengalen mit eigenen *State-offices* vertreten. Der an Pakistan angrenzende Bundesstaat Punjab wird von der NTUI als ihre Hochburg bezeichnet. Laut NTUI-



Aussage haben sich alle in diesem im Nordwesten Indiens gelegenen Bundesstaat aktiven Gewerkschaften der NTUI angeschlossen (*affiliated*).

Darüber hinaus gibt es an NTUI angeschlossene Gewerkschaften in den Bundesstaaten Jammu & Kaschmir und Goa, sowie im *National Capital Territory of Delhi*. Dadurch ist NTUI in 12 von 28 Bundesstaaten und in einem der sieben *Union Territories* Indiens direkt oder indirekt vertreten. Der Hauptsitz der NTUI ist, nicht zuletzt wegen der räumlichen Nähe zur Zentralregierung, die indische Hauptstadt Neu-Delhi. NTUI vereint rund zehn *Lakh*¹³ (1.000.000) Gewerkschaftsmitglieder aus über 215 angeschlossenen indischen Einzelgewerkschaften unter sich. Diese Zahl wächst nach eigenen

Aussagen derzeit sehr schnell weiter an.¹⁴ Bis spätestens 2014 will NTUI ihre Mitgliederzahl im Vergleich zum derzeitigen Stand verdoppelt haben.

In Indien ist Mitte 2010 rund ein Drittel der Gewerkschaften an keinen Dachverband angeschlossen. Laut NTUI sind sie deshalb nicht fähig gemeinsam eine nationale Gewerkschaftsbewegung zu formen oder zu schärfen. Aus diesem Grund lädt NTUI all diese unabhängigen Gewerkschaften in ihrem Ende 2001 veröffentlichten Gründungsaufwurf ein, in einem partizipatorischen Prozess einen neuen linken nationalen Verband zu begründen (vgl. NTUI 2001: 5). In diesem Zusammenhang sei angemerkt, dass NTUI keine Gewerkschaften von anderen

¹³ Der Begriff „Lakh“ steht für das südasiatische Zahlwort ‚Einhunderttausend‘. Auch die Zifferngruppierung ist im südasiatischen Raum im Vergleich zum europäischen anders. Die Zahl ‚Einhunderttausend‘ wird in Ziffern 1.00.000 geschrieben.

¹⁴ Vgl. http://en.wikipedia.org/wiki/New_Trade_Union_Initiative, zuletzt aufgerufen am 22.01.2012.

Dachverbänden abwirbt, oder Gewerkschaften zu spalten versucht. Der Beitrag ist eher als symbolisch zu betrachten.

Die Branchenschwerpunkte NTUIs lassen sich einerseits im Baugewerbe und andererseits im Zusammenhang mit multinationalen Großunternehmen (*Multi-National-Companies*, MNCs) ausmachen. Darüber hinaus gibt es Verbindungen in weitere Industriebereiche wie beispielsweise im so genannten *organised sector* in die Automobilbranche, den Maschinenbau, die Elektrotechnik, die Kleidungsproduktion und im so genannten *unorganised sector* in den Bereichen Fischerei, Land- und Forstwirtschaft.

Die NTUI erhebt von ihren Mitgliedsgewerkschaften keinen direkten, festgeschriebenen Mitgliedsbeitrag. Sie finanziert sich sowohl aus Spenden (z. B. von den angeschlossenen Einzelgewerkschaften), Einnahmen aus eigenen Aktivitäten und sonstigen Zuschüssen, als auch aus einem jährlichen indirekten¹⁵ Mitgliedsbeitrag der einzelnen Gewerkschaftsmitglieder. Dieser indirekte Mitgliedsbeitrag berechnet sich wie folgt: Verdient ein Arbeiter weniger als 5.000 indische Rupien (Rs.)¹⁶ im Monat bezahlt er eine Rupie NTUI-Jahresbeitrag. Verdient ein Arbeiter mehr als 5.000 Rs. im Monat, liegt sein Jahresbeitrag bei zwei Rupien.

¹⁵ Indirekt, da die Gewerkschaftsmitglieder den NTUI-Beitrag zunächst an ihre eigene Gewerkschaft zahlen und diese dann die Beiträge gesammelt an die NTUI weiterleitet.

¹⁶ Während der Recherchezeit für diese Kurzstudie lag der Wechselkurs von indischer Rupie zum Euro zwischen 55 und 60 Rs. = 1 Euro. Ein Kilogramm Reis kostete zu dieser Zeit zwischen 30 und 50 Rs., 20 Liter sauberes, maschinell abgefülltes und versiegeltes Trinkwasser ca. 75 Rs., eine Auto-Rikschafahrt in Delhi pro Kilometer ca. 7 Rs., ein großer Gaszylinder zum Kochen ca. 550 Rs., ein Behausung von 10-15 qm in einem Slum in der an Süd-Delhi angrenzenden Satellitenstadt Gurgaon 1.000-1.500 Rs.

3. *Interne Strukturen und Organisation*

Laut ihrer Satzung ist NTUI in mehrere Gremien unterteilt, die unterschiedlich häufig tagen und von ihren Kompetenzen her variieren. Als höchstes Organ fungiert die Generalversammlung (*General Assembly*), die sich alle drei Jahre zusammenfindet. In ihr sind alle an die NTUI angeschlossenen (*affiliated*) Gewerkschaften mit mindestens einem gewählten Delegierten vertreten. Zusätzlich sind während einer Generalversammlung Vertreter von begleitenden (*associated*) NGOs, Think-Tanks etc. anwesend, jedoch darf deren Zahl nicht höher als zehn Prozent der Gesamtzahl der Versammlungsteilnehmer sein. Auf einer Generalversammlung werden Resolutionen, Satzungsänderungsvorschläge, Berichte der teilnehmenden Gewerkschaften und NGOs und Ähnliches diskutiert und verabschiedet. Diese Resolutionen etc. müssen mindestens 30 Tage vor Versammlungsbeginn dem Exekutivgremium (*Executive Council*) vorgelegt werden. Das *Executive Council* entscheidet dann darüber, ob die eingereichten Resolutionen etc. der Generalversammlung vorgelegt werden, es sei denn 25 Prozent der Delegierten stimmen (auch im Vorfeld schon) für eine Berücksichtigung der entsprechenden Papiere (vgl. NTUI 2006: 9 f.). Die Generalversammlung wählt außerdem die neun wichtigsten Amts- und Entscheidungsträger¹⁷ der NTUI. Sie ist der „*supreme body*“ (Ebd.: 8) und der „*ultimate decision body of NTUI*“ (Rosa Basanti). Auf ihr werden beispielsweise auch Vierjahrespläne mit den Hauptzielen der NTUI verabschiedet.

Auf der nächsten Ebene findet sich das *General Council*, das mindestens einmal im Jahr zusammentritt. Es besteht aus den höchsten Amtsträgern NTUIs und weiteren gewählten Mitgliedern der Generalversammlung. Alle über 1.000 Mitglieder zählenden und der NTUI angeschlossenen Gewerkschaften können jeweils eine Person für das *General Council* stellen. Daneben haben die begleitenden NGOs etc. das Recht, eigene Vertreter zu nominieren, deren Anzahl jedoch auch hier zehn Prozent der Gesamtzahl der Mitglieder des *General Councils* nicht überschreiten darf. Auch das *General Council* selbst hat die Möglichkeit eigene Mitglieder zu nominieren oder hinzuzuwählen.

Einer der wichtigsten Entscheidungsträger der NTUI ist das als „*governing body of the NTUI*“ (NTUI 2006: 11) bezeichnete *Executive Council*. Dieses Exekutivgremium findet sich für gewöhnlich alle drei Monate zusammen. Es besteht aus dem

¹⁷ Die bedeutendsten Amtsträger sind derzeit der Präsident (D. Thankappan), der Generalsekretär (Ashim Roy), fünf Sekretäre (N. Vasudeva, Chandrashekhar, Anuradha Talwar, Gautam Mody und Milind Ranade) und der Schatzmeister (M. Subbu). Darüber hinaus hat die NTUI zurzeit acht Vize-Präsidenten (M.A. Patil, R. Kuchelar, V.B. Cherian, Ashok Chaudhary, V. Chandra, Subhash, Bhagmal Rana, Nisar Ali Mir und Subash Naik Jorge) und sechs *Joint Secretaries* (D.C. Gohain, K.P. Vishwavalsalan, Maya Parmeshwar, Mohan Kotheekar, Mohammed Shafi Khan und Sujata Mody).

Präsidenten, dem Generalsekretär¹⁸, dem Schatzmeister, den Sekretären und allen Präsidenten und Sekretären der Versammlungen auf der Ebene der einzelnen Bundesstaaten (*State Councils*) und der Ebene der einzelnen (zukünftigen) Industriezweige (*Industrial Councils*).¹⁹ Die Präsidenten und Sekretäre der *State Councils* und der (zukünftigen) *Industrial Councils* sind gleichzeitig Vize-Präsidenten.

Darüber hinaus sollen in naher Zukunft interne autonome Foren eingerichtet werden, die politische Leitlinien und Kampagnen entwickeln und indienweit NTUI-Mitglieder für spezifische Themen oder Positionen mobilisiert werden. Über die Formierung eines solchen Forums, das zuvor einen von mindestens zehn Prozent der Mitglieder des *General Councils* unterstützten Antrag gestellt haben muss, um gegründet werden zu können, entscheidet das *General Council*. Gründe für die Konstituierung solcher Arbeitsgruppen sind beispielsweise die Vernetzung, „*to connect the struggles*“ (Rosa Basanti), oder die intensivere Vorbereitung von Arbeitspapieren für die Vierjahrespläne. Zurzeit gibt es eine Art internen ‚Wettstreit‘ darum, zu welchem Schwerpunktthema („Gleichstellung der Frau“, „Frauen-Arbeit-Vertrag“ oder ein Metallarbeiter-Forum zu irregulärer Beschäftigung) das allererste NTUI-Forum gegründet werden soll.

¹⁸ Der Generalsekretär ist innerhalb des *Executive Council* die Person mit den weitest reichenden Befugnissen. Er ist für die gesamte Steuerung der die NTUI betreffenden Angelegenheiten zuständig, er zeichnet alle offiziellen Dokumente und trägt die Oberaufsicht über alle ernannten Offiziellen und Angestellten des Dachverbands.

¹⁹ Mitte 2010 hatte NTUI noch keine *Industrial Councils* eingerichtet. Es wird sich zukünftig dabei um auf einen einzigen Industriebereich fokussierende Gremien handeln.

III. Die NTUI in Aktion

1. *Zwischen Schreibtischarbeit und medienwirksamen Aktionen*

Um einen Eindruck von der Bandbreite der NTUI-Arbeit zu vermitteln, werden in den folgenden Abschnitten dieser Kurzstudie einige Praxisbeispiele des hier analysierten neuen linken Gewerkschaftsdachverbands beschrieben. Diese reicht z. B. von investigativen Rechercharbeiten zur öffentlichen Anklage von Missbräuchen arbeitsrechtlicher Grundlagen, über internationale Kooperationen mit Gewerkschaftsdachverbänden aus nicht-südasiatischen Ländern oder internen Schulungen, bis hin zu medienwirksamen Aktionen und Kampagnen. Diese Aktivitäten werden nicht nur in Zusammenarbeit mit an die NTUI angeschlossenen (*affiliated*) Gewerkschaften, sondern auch mit die NTUI begleitenden (*associated*) NGOs, Think-Tanks, einzelnen Juristen und Aktivisten etc. geplant und durchgeführt. NTUI versucht dabei ein breitgefächertes Spektrum an arbeiterspezifischen Themen abzudecken, gravierende Probleme der (indischen) Arbeiterklasse publik zu machen und Interessen und Ziele der Arbeiterschaft bestimmter Industriezweige zu artikulieren.

Auf die Frage, wie NTUI herausfindet, welche konkreten Interessen und Ziele ihre einzelnen Mitglieder von NTUI artikuliert haben wollen, wurde mit dem Hinweis geantwortet, dass es in Indien so viele Missstände sowohl im organisierten als auch im unorganisierten Arbeitssektor gäbe und die Situation sehr vieler Arbeiter so extrem schlecht sei, dass es fast schon egal wäre, welches der Probleme man als erstes angehen und artikulieren würde. Direkte Befragungen der Arbeiter würde es aus diesem Grund erst gar nicht geben. An den obersten Stellen stünde für die NTUI die Forderung nach der Einhaltung von Mindestlohnzahlungen, gefolgt von den Forderungen nach einem Acht-Stunden-Arbeitstag, der Bezahlung von geleisteten Überstunden und der Einhaltung von Mindest-Arbeitssicherheitsstandards (wie beispielsweise der Ausstattung von Arbeitern mit Sicherheitshelmen, Handschuhen und



Arbeitsschuhen oder der Absicherung von Arbeitern beim Arbeiten in großer Höhe etc.).²⁰

Auch wenn die NTUI in ihrem Gründungsaufwurf einen Demokratiemangel innerhalb der indischen Gewerkschaftsbewegung kritisiert, „*another weakness of the trade union movement has been the lack of democracy in its functioning*“ (NTUI 2001: 4), muss ihr selbst vorgehalten werden, dass beispielsweise die Nicht-Durchführung von Mitgliederbefragungen an der Basis der angeschlossenen Gewerkschaften zur anschließenden eigenen Interessenartikulation gleichermaßen solch ein Defizit darstellt.

²⁰ Auf einem aktuellen Poster der NTUI sind von oben nach unten folgende Forderungen aufgelistet: „An 8-hours working day; Equal wages for equal work; Need-based minimum-wages; Non-contributory minimum social security benefit; 100 days for every adult living in a rural area under NREGA; Right to safe work for all; Remove ceiling on bonus payment-cap executive pay; Mandatory recognition of trade unions; Unfair labour practices should be criminally prosecuted.“

2. *Puzzeln für mehr Arbeitssicherheit – die Commonwealth Games 2010 in Neu-Delhi*

Das Aufdecken von Missständen im Sicherheitsbereich oder von Verletzungen arbeitsrechtlicher Grundlagen gestaltet sich für die NTUI häufig als eine Art Puzzlespiel, bei dem arbeits- und zeitintensiv Teil für Teil zusammengesucht werden muss. Einige Monate vor der Recherche für diese Studie befasste sich der Gewerkschaftsdachverband, in Kooperation mit der angeschlossenen Gewerkschaft *Nirman Mazdoor Shakti Sangathan* (NMSS), z. B. mit der genauen Ermittlung der Anzahl von Todesopfern durch Arbeitsunfälle auf den Baustellen für die Delhi-Metro-Bahn und die *Commonwealth Games 2010*²¹, um auf Missstände in der Arbeitssicherheit und massive Verletzungen der Rechte der Arbeiter auf diesen Baustellen aufmerksam zu machen und Verbesserungen einzufordern. Bei diesen Forschungen wurden zunächst einzelne Arbeiter nach Todesopfern auf den Baustellen befragt.

Solche Befragungen müssen in der Regel heimlich durchgeführt werden, weil die Arbeiter ihren Arbeitsplatz riskieren wenn sie öffentlich mit Personen sprechen, die auf unzureichende Sicherheitsmaßnahmen und regelmäßige Unfälle auf den Baustellen aufmerksam machen wollen. Die Furcht vor einem sofortigen Verlust des Arbeitsplatzes ergibt sich u. a. aus der Tatsache, dass jeder einzelne Arbeiter sehr leicht von heute auf morgen ersetzbar ist, da mit ihnen meistens keine festen Arbeitsverträge abgeschlossen werden. Laut der Aussage einer Mitarbeiterin von SLD strömen täglich, über verschiedene Bekannten- oder Verwandtennetzwerke oder von den Baufirmen rekrutiert, bis zu 10.000²² neue Arbeitskräfte nach Delhi und in die an Delhi angrenzenden Gebiete. Diese hohe Zahl von in die Hauptstadt Indiens strömenden Binnen-Arbeits-



²¹ Auf den zahlreichen Baustellen, die das Stadtbild Delhis Mitte 2010 erheblich prägten, arbeiteten täglich rund 415.000 Arbeiter. Regelmäßig kam es auf den Baustellen für die Commonwealth Games 2010 in Delhi aufgrund unzureichender Sicherheitsmaßnahmen zu Unfällen mit Todesopfern (vgl. Sailer 2010: 1).

²² Diese Angabe ist nicht verifiziert. Die exakte Anzahl der täglich neu nach Delhi strömenden Arbeiter ist nur sehr schwer zu erfassen. Vergleicht man die Einwohnerzahlen Delhis der letzten Jahre, dann findet man folgende Angaben: 8,2 Mio. (1990), 12,44 Mio. (2000), 15,04 Mio. (2005), 16,98 (2010), vgl. Ernst 2010. Zu der Zunahme der Bevölkerung Delhis muss jedoch gesagt werden, dass die Steigerung nicht nur durch Arbeitsmigration verursacht wird.

migranten schwächt die Verhandlungsmacht der Arbeiterschaft erheblich und macht viele Arbeiter zu Spielbällen der Arbeitgeber. Insbesondere ‚auführerische‘ Arbeiter, die sich organisieren, stehen auf den ‚Abschusslisten‘ der Arbeitgeber.

Auch die Gewerkschafter können sich meist nicht ohne Weiteres auf den Baustellen offen zu erkennen geben. Um Zugang zu den Arbeitern zu bekommen werden dem Sicherheitspersonal, das die Baustellen und Unterkünfte der Arbeiter von der Öffentlichkeit abschirmt, meist erfundene Geschichten erzählt, wie z. B. dass der Gewerkschafter ein Verwandter von diesem oder jenem Arbeiter sei, und dass man ihm eine schlechte Nachricht überbringen müsse. Selbst ein vom *Delhi High Court* beauftragtes Untersuchungsteam, das die Arbeitsbedingungen auf den erwähnten Baustellen für die Delhi-Metro-Bahn oder die *Commonwealth Games* untersuchen sollte, erhielt nur begrenzt die Möglichkeit diese zu besichtigen. Nicht selten kommt es sogar zu gewalttätigen Übergriffen gegenüber den Gewerkschaftern und *Organisern* durch von Bauunternehmern etc. angeheuerten Schlägertrupps. „*As an unionist or organiser you have to be very careful if you want to go on these construction sites, because there the labour laws get strongly violated*“, berichtete NTUI-Mitarbeiterin Rosa Basanti über die Arbeit vor Ort.

Nachdem schließlich die an NTUI angebundene Gewerkschaft NMSS erste Zahlen bezüglich der Todesopfer auf den angesprochenen Baustellen mit der Hilfe einzelner Arbeiter ermittelt hatte, folgten Befragungen von Subunternehmern. Anschließend wurden Anfragen an die Bauunternehmer und die Regierung Delhis gerichtet und lokale Polizeistationen kontaktiert. Laut NTUI findet man nur auf solch einem Zick-Zack-Weg langsam und Schritt für Schritt die ungefähren Zahlen der Todesopfer auf den Baustellen heraus.

Im Anschluss an dieses Puzzlespiel forderte NMSS beispielsweise sowohl in persönlichen als auch in öffentlichen Briefen an die Bauunternehmer und die Regierung Neu-Delhis Mindest-Arbeitssicherheitsstandards ein.²³ Jedoch ergab sich hierbei eine weitere Schwierigkeit: Die jeweiligen Bauprojekte für die *Commonwealth Games* wurden von unterschiedlichen Regierungsstellen durchgeführt, welche die Aufträge für diese Großprojekte an verschiedene MNCs vergeben hatten. Diese MNCs hatten ihrerseits lokale Bauunternehmer beauftragt, die wiederum das Anwerben von Arbeitern auf so genannte *thekedars* (Auftragsnehmer, in diesem Fall Leiharbeitsfirmen, die oft nur aus einzelnen Anwerbern bestehen) übertragen hatten, die somit die eigentlichen Auftraggeber waren. Da dies eine recht übliche Praxis bei Großbaustellen ist, können Forderungen nach mehr Arbeitssicherheit, nach der Einhaltung von Arbeiterrechten

²³ Siehe dazu den achtseitigen öffentlichen Brief von NMSS „*The Condition of Construction Workers in the National Capital Region of Delhi*“ an den indischen Arbeitsminister Deep Chand Bandhu, abrufbar unter: www.revolutionarydemocracy.org/rdv14n2/construction.htm, zuletzt eingesehen am 23. November 2010.

oder Gehaltsforderungen nicht direkt an die eigentlich beauftragten MNCs gerichtet werden. „Auf diese Weise sind Konzerne und Regierung rechtlich abgesichert, nicht aber die ArbeiterInnen“ (Sailer 2010: 2).

Mit einer ähnlichen Recherchearbeit unterstützt NTUI häufig auch ihre angeschlossenen Gewerkschaften aus den von Delhi weiter entfernten Bundesstaaten Indiens. Diese Gewerkschaften benötigen nicht selten kurzfristig Informationen für ihre Verhandlungen mit Arbeitgebern vor Ort. Ein sehr wichtiges Instrument bei solch einer Recherche ist der 2005 von der indischen Regierung beschlossene

Right to Information Act (RTI), der jedem Bürger Indiens das Recht zusichert Informationen von öffentlichen Einrichtungen zu erfragen, die ihrerseits zu einer umgehenden Beantwortung verpflichtet sind. NTUI kann also auch als eine Art zentrale Informationsquelle und als ein Knotenpunkt für den Informationsaustausch des weitgefächerten Netzes von angeschlossenen Gewerkschaften etc. bezeichnet werden.



3. Gewerkschaften aller Länder, vernetzt euch! – internationale Kooperationen

Der Gewerkschaftsdachverband NTUI versucht auch auf internationaler Ebene ein Gewerkschaftsnetzwerk aufzubauen. Der Fokus ist dabei aber mehr auf den südasiatischen Subkontinent und den so genannten *Global South*, bzw. auf einen G20-Dialog gerichtet. Mit dem Ziel eine internationale Allianz von Gewerkschaften zu bilden ruft NTUI in ihrer Gründungsschrift zur internationalen Solidarität und Zusammenarbeit auf, um effektiver entlang der Versorgungsketten von MNCs eingreifen zu können, um Arbeiter international zu verteidigen, um Rechte von Gewerkschaften nicht nur in Indien sicherzustellen und um Management-Entscheidungen auf globaler Ebene beeinflussen zu können (vgl. NTUI 2001: 4).²⁴

Eine große Bedeutung für die internationale Vernetzungsarbeit der NTUI hat bis heute das Weltsozialforum, im Besonderen das von 2004 in Mumbai. Dort konnten erste und bis heute gefestigte internationale Kontakte zu anderen Gewerkschaftsdachverbänden wie z. B. zu dem französischen, traditionell der kommunistischen Partei Frankreichs nahestehenden Gewerkschaftsbund *Confédération générale du travail* (CGT) geschlossen werden. CGT zeigte bei Gesprächen im Anschluss an das Weltsozialforum 2004 großes Interesse an einer Kooperation im Bezug auf französische MNCs, die in Indien tätig sind. Aus dieser nun seit sechs Jahren bestehenden Zusammenarbeit sind auch Kooperationen zwischen angeschlossenen Gewerkschaften von CGT und NTUI entstanden. Seit mehreren Jahren arbeiten einige diesen beiden Dachverbänden angeschlossene Gewerkschaften in verschiedenen Bereichen zusammen. Ähnliche Kontakte gibt es nach Italien zum linksgerichteten Gewerkschaftsdachverband *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* (CGIL).

Es bestehen zwar einige wenige direkte Kontakte nach Deutschland, wie beispielsweise zur IG-Metall oder zur Friedrich Ebert Stiftung (FES), jedoch werden diese von NTUI als eher formeller Art bezeichnet. Darüber hinaus existieren verschiedene indirekte Verbindungen nach Deutschland (über an die NTUI angeschlossene Gewerkschaften), wie z. B. über die *Karnatka Sexworkers Union* zu ver.di oder über in indischen Siemens-Betrieben tätige indische Gewerkschaften.

²⁴ Im Bezug auf die BRICS-Staaten klammert NTUI jedoch Russland und China aus, da einerseits die Gewerkschaften in Russland nicht frei arbeiten könnten und NTUI sich andererseits intern im Bezug auf chinesische Gewerkschaften die Frage stellte, „if there would be a equal dialog“ (Gautam Mody).

Ein weiterer Baustein in der internationalen Vernetzung der NTUI ist die Beziehung zu *Central Única dos Trabalhadores* (CUT), dem größten Gewerkschaftsdachverband Brasiliens, oder der Kontakt nach Argentinien zum dortigen Gewerkschaftsdachverband *Central de los Trabajadores Argentinos* (CTA). Zwischen Letzterem und NTUI soll zukünftig im Bereich der Landwirtschaft eng zusammengearbeitet werden, da es in Argentinien ein ähnliches staatliches Beschäftigungsprogramm für Landarbeiter gibt, wie den *National Rural Employment Guarantee Act* (NREGA) in Indien. Wie sich die NTUI-Arbeit im Bezug auf den NREGA in Indien ausgestaltet wird im folgenden Abschnitt dieser Arbeit beschrieben.

4. Rural Workers' Rights – das NREGA-Handbuch

Der NREGA (seit Oktober 2009 *Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Act* (MGNREGA) genannt) ist ein von der indischen Zentralregierung Mitte 2005 beschlossenes Beschäftigungsprogramm, das darauf abzielt, jedem hierfür speziell registrierten ländlichen Haushalt, dessen erwachsene Mitglieder freiwillig ungelernete Arbeit im öffentlichen Bereich annehmen, für 100 Tage im Jahr Arbeit für 60 Rs. pro Tag zu garantieren. Das NREGA-Programm ist eine der größten Initiativen seiner Art weltweit. Rund ein Drittel der im Rahmen von NREGA zu vergebenden Gelder sind für Frauen bestimmt.

Ein häufig geäußelter Kritikpunkt an dem Beschäftigungsprogramm ist, dass die Arten der Aktivitäten, die unternommen oder gefördert werden, landesweit in den einzelnen Dörfern mehr oder weniger einem standardisierten Schema folgen (müssen). Dadurch könne kaum auf den lokalen Kontext eingegangen werden und es würde kaum direkte Einflussnahme durch die Beteiligten zugelassen. In dem Programm sei insgesamt wenig Flexibilität vorhanden. Hinzukomme, dass Korruption, Veruntreuung und Vetternwirtschaft in lokalen Verwaltungen dazu führe, dass NREGA-Gelder nicht bei den eigentlichen Adressaten ankommen (vgl. Sjoblom/Farrington 2008). Darüber hinaus fehle vielen in ländlichen Gebieten lebenden Adressaten des Programms grundlegendes Wissen über ihre Möglichkeiten. Die Mitglieder der einzelnen Familien können häufig keinen entsprechenden Bildungsstand aufweisen, um sich ohne von außen kommende Hilfe in die Gesetzestexte und Vorschriften etc. einzuarbeiten. Darüber hinaus haben diese Arbeiter häufig wenig Zeit sich mit den neuen Möglichkeiten, die das NREGA-Programm bietet, intensiv auseinanderzusetzen, da viele von ihnen als Tagelöhner ihr Geld verdienen und von Sonnenauf- bis Sonnenuntergang (oder länger) auf den Feldern, in Fabriken etc. arbeiten.

Einerseits als eine Aufklärungskampagne konzipiert, andererseits als ein Kontrollinstrument gegenüber der indischen Regierung gedacht, hat NTUI im November 2006 das kostenlos aus dem Internet herunterladbare Handbuch „*Rural Workers' Rights*“ veröffentlicht. Dieses ist in zwei Sprachen (Englisch und Hindi) erhältlich. In dem Handbuch werden ausführlich die für die Arbeiter wichtigen Vorschriften und Abläufe beschrieben, die im Zusammenhang mit der Anwendung des NREGA stehen. Das Handbuch wurde laut NTUI entworfen, um Landarbeiter in dörflichen Regionen Indiens über das Beschäftigungsprogramm aufzuklären, sie im Bezug auf NREGA zu organisieren, sie in Arbeit zu bringen und ihre Löhne sicherzustellen. Außerdem werden in dem Handbuch Schritt für Schritt die

Prozeduren beschrieben, die von den an NTUI angeschlossenen Landwirtschafts-Gewerkschaften eingehalten werden müssen, um mit ihren Aktionen den speziellen Gesetzen, Richtlinien, Vorschriften etc. gerecht zu werden. Darüber hinaus soll mit Hilfe des Handbuchs ein Informationsnetzwerk aufgebaut werden, um die Implementierung des NREGA auf allen Ebenen zu überwachen und zu kontrollieren und wenn nötig für die Durchsetzung gemeinsam kämpfen zu können.

Anfang Juni 2006 fand in Neu-Delhi ein erster Workshop mit rund 50 so genannten *Grassroots-worker* zum Thema „*Rural Workers' Rights under the NREGA*“ statt. Ziel dieser zweitägigen Schulung war es, Mitarbeiter von an NTUI angeschlossenen Landwirtschafts-Gewerkschaften auf ihre Tätigkeiten in ländlichen Gebieten Indiens vorzubereiten und sie mit dem NREGA-Handbuch und seiner Anwendung vertraut zu machen. Dieser Workshop wurde zwischen Juli 2006 und Juni 2007 insgesamt zehn Mal von NTUI in Kooperation mit angeschlossenen Gewerkschaften in den Bundesstaaten Gujarat, Karnataka, Kerala, Tamil Nadu, Uttar Pradesh und Westbengalen wiederholt.

Seitdem führen die geschulten Gewerkschafter, Aktivisten und *Grassroots-worker* in 20 bis 30 Distrikten Indiens Aufklärungsseminare mit Landarbeitern durch. Zu diesen Seminaren kommen vorrangig ungelernete Arbeiter aus dem landwirtschaftlichen Bereich, die häufig weder lesen noch schreiben können und oft von weniger als 60 Rs. am Tag leben.



Um einen kurzen Einblick in das NREGA-Handbuch von NTUI zu geben werden hier nun verschiedene Kapitel des Buches genannt und einige Fragen daraus wiedergegeben. Es werden z. B. folgende Themen behandelt: Berechtigung zur Teilnahme an dem Programm, Bewerbungsverfahren, Arbeit und Anstellung, Arbeitslosigkeit und Arbeitslosengeld, Bezahlung von Löhnen, Beschwerde-mechanismen usw. Die einzelnen Kapitel enthalten jeweils eine Reihe von Fragen und entsprechende Antworten, die während den einzelnen Schulungen vor Ort mit den Landarbeitern durchgegangen werden (sollen). In diesen Aufklärungsseminaren wird vorrangig grundlegendes Wissen über NREGA und Allgemeines über Arbeiterrechte vermittelt. Es wird z. B. darüber aufgeklärt, was die indische Regierung unter „*unskilled manual work*“ oder unter einem „*rural area*“ versteht.

Außerdem wird erläutert, was eine „*Job-card*“²⁵ ist, wie man diese bekommt, und dass sie kostenlos ist. Darüber hinaus, wie man sich für NREGA-geförderte Arbeit bewirbt, dass man in solch einem Job lediglich 100 Tage pro Jahr staatlich unterstützt wird und welche Art von Arbeit das NREGA-Programm fördert. Es wird darüber aufgeklärt, dass die Programmteilnehmer Arbeitslosengeld erhalten können, wenn die regionale Verwaltung es nicht schafft, ihnen innerhalb der vorgeschriebenen 15 Tage eine Anstellung zu besorgen und dass bei einer NREGA-Anstellung der Mindestlohn von 60 Rs. pro Tag eingehalten werden muss. „[...] *it is your right to get work whenever you demand it*“ (NTUI 2007: 17). „*Under no circumstances can you be paid less than the minimum wage*“ (Ebd.: 25). Auch wird den Landarbeitern, frei nach dem Prinzip „*Equal Pay for Equal Work*“ (Ebd.), vermittelt, dass Männer keinen höheren Lohn als Frauen erhalten. „*Equal wages shall be paid to both women and men workers*“ (Ebd.: 26). Da über NREGA des Weiteren eine grundlegende medizinische und sanitäre Versorgung an den Arbeitsstätten garantiert wird, klären die NTUI-Mitarbeiter auch über diese staatlichen Zusagen auf, und darüber um was es sich dabei handelt. Beispielsweise sollen an jeder geförderten Arbeitsstätte ein Erste-Hilfe-Koffer, sauberes Trinkwasser und den gesamten Arbeitstag ausreichend Schattenplätze für Kinder und für die Arbeiter in ihren Pausenzeiten bereitgestellt werden. Falls insgesamt mehr als fünf Kinder im Alter von unter sechs Jahren von den Arbeitern mit zur Arbeitsstätte genommen werden, soll eine (wenn möglich weibliche) Person gestellt werden, die die Kinder während der Arbeitszeit betreut. Die Arbeiter werden außerdem darüber aufgeklärt, dass ihnen diese zusagten Dinge kostenlos bereitgestellt werden, sie darüber hinaus zusätzlich eine Kranken- oder Unfallversicherung o. ä. freiwillig abschließen können, sie dann jedoch für diese selbst aufkommen müssen.

Neben diesen beschriebenen Schulungsinhalten enthält das NREGA-Handbuch von NTUI auch Kopiervorlagen wie z. B. mehrere vorgefertigte Beschwerdebriefe an die für das NREGA-Programm zuständigen lokalen und überregionalen Regierungsstellen und Formulare für eine vierteljährliche Überprüfung und Erfassung der erreichten (oder nicht erreichten) Erfolge des NREGA-Programms. Diese Daten werden anschließend den jeweiligen zuständigen offiziellen Stellen vorgelegt und für NTUI-interne Evaluationen der Schulungen verwendet.

Aus dieser NREGA-Aufklärungsarbeit und dem Organisieren von Landarbeitern sind bis heute (Stand Mitte 2010) bereits drei neue Gewerkschaften in den Bundesstaaten Uttar Pradesh und Gujarat hervorgegangen. Dies wird als ein großer Erfolg innerhalb von NTUI angesehen.

²⁵ Eine so genannte Job-card ist das wichtigste persönliche Dokument eines jeden Arbeiters im NREGA-Programm und wird benötigt, um überhaupt im Rahmen des Programms berücksichtigt werden zu können. Die Job-card „is your identity card“ (NTUI: 2007: 16).

Derzeit führt NTUI keine anderen Schulungen durch, jedoch gab es und soll es zukünftig immer wieder Seminare geben, die direkten Bezug zu einzelnen aktuellen NTUI-Kampagnen haben. Solche Lehrgänge sollen sowohl für Arbeiter, als auch für Gewerkschafter und Aktivisten angeboten werden. Außerdem ist geplant, die Schulungen thematisch und zielgruppenspezifisch noch breiter zu fächern. Seit einiger Zeit wird intern über ein bis zwei regionale NTUI-Schulungszentren nachgedacht, die in Süd- und in Nordindien angesiedelt werden sollen. Jedoch verfügt NTUI laut eigenen Angaben derzeit nicht über ausreichende finanzielle wie personelle Ressourcen. Personell und finanziell Ressourcen schonend, jedoch nicht weniger Aufsehen erregend, war eine NTUI-Aktion, die im folgenden Abschnitt beschrieben wird.

5. *Mit 10 T-Shirts gegen Willkür – NTUI und die Weltpremiere des Tata-Nano*

Eine recht medienwirksame NTUI-Aktion fand bei der ersten öffentlichen Präsentation des weltweit Aufmerksamkeit erregenden indischen ‚Billigautos‘ ‚Tata-Nano‘ in den Messehallen von Neu-Delhi statt. Zehn NTUI-Mitarbeiter und einige Landpächter aus der Stadt Singur im Bundesstaat Westbengalen hatten sich während der ersten feierlichen Demonstration des Kleinwagens unter die Zuschauer gemischt und sich, nur wenige Meter vom Ort der Enthüllung des Wagens entfernt, mit einem rund zweistündigen Schweigeprotest ‚Gehör‘ verschafft. Während sich die NTUI‘ler mit zuvor unter ihrer normalen Kleidung versteckten T-Shirts mit der Aufschrift: *„Tata screwed up in Singur“* (T-Shirt-Vorderseite) und *„The 1 Lakh car has Singur people’s blood on it“* (T-Shirt-Rückseite)²⁶ vor den Kameras zeigten, verteilten sie schweigend Flugblätter. Verschiedene Zeitungen, in denen über die Protestaktion berichtet wurde, zitierten beispielsweise die NTUI-Mitarbeiterin Rakhi Sehgal mit den Worten: *„We are not against industrialization [...] but why should the poor always sacrifice their lives and livelihoods for the dreams of the middle class?“* (Sehgal zitiert nach Bhattacharya 2008).



Hintergrund der T-Shirt-Aktion war der folgende: Der ‚Global Player‘ *Tata-Group* hatte mehrere landwirtschaftlich genutzte Gebiete im Visier, auf denen die Fertigungshallen des Nano errichtet werden sollten. Eines dieser Areale befindet sich in der Nähe der rund eine Autofahrtstunde östlich von Kalkutta liegenden Stadt Singur im Bundesstaat Westbengalen.

Nachdem Tata Mitte Mai 2006 die Entscheidung für die zu diesem Zeitpunkt intensiv genutzten Ackerflächen verkündet hatte, entstand unmittelbar im Anschluss daran eine breitgefächerte Protestbewegung aus den Landbewohnern und -pächtern, lokalen Politikern und Aktivisten. Jedoch wurden die rund 1.200

²⁶ Der Tata-Nano wird auch *„1 Lakh car“* genannt, da er rund 100.000 Rs. (*1 Lakh*) kostet.

Landpächter, die Bewohner dieses Gebiets und rund 300 Landarbeiter von der CPM-Landesregierung enteignet und zum Teil gewaltsam von dem Land vertrieben. Ungeachtet der breiten Proteste gegen das Nano-Werk und der willkürlichen Behandlung der Dorfbewohner wurden kurze Zeit später 30 bis 40 Meter tiefe Fundamente ausgebaggert und riesige Fabrikhallen errichtet.

Als ein Teil des indienweiten Protests gegen das Nano-Werk in Singur führte NTUI dann bei der Weltpremiere des Kleinwagens am 10. Januar 2008 in Neu-Delhi die angesprochene T-Shirt-Aktion durch, auf die Tata jedoch nicht reagierte. Da die zum Teil gewalttätigen Proteste gegen die Landenteignungen bis Mitte 2008 nicht abebbten, verkündete der Konzern am 2. September 2008 den Bau der Werkshallen in Singur abubrechen und den Nano an anderer Stelle fertigen zu lassen.²⁷ Als ‚Abschiedsgeschenk‘ hinterließ Tata den vertriebenen Bauern Singurs ein Gebiet, das bis heute nicht wieder landwirtschaftlich genutzt werden kann. Die bereits errichteten Fabrikhallen werden noch immer nicht genutzt. Viele Bewohner der fünf betroffenen Dörfer warten laut NTUI zwar weiterhin auf die von Tata und der CPM-Regierung zugesagten Kompensationszahlungen, jedoch wird der durch die an die NTUI angeschlossene Gewerkschaft *Paschim Banga Khet Mazdoor Samiti* (PBKMS) errungene Rückzug Tatas als ein großer Erfolg gewertet: PBKMS und weitere lokale Organisationen *„succeeded [...] in pushing Tata Motors out of Singur“* (Rosa Basanti).

Da einige der an NTUI angeschlossenen Gewerkschaften im Automobilsektor tätig sind, wurde der Fall Singur innerhalb von NTUI nicht nur aus Sicht der betroffenen Landarbeiter betrachtet. NTUI-intern entstand in der Folgezeit eine bis heute anhaltende offene Debatte darüber, was für die NTUI der Begriff „Industrialisierung“ oder die so genannte „Landfrage“ bedeutet. Ein Kommentar von Gautam Mody zu dieser Kernfrage lautete: *„NTUI stands for a democratic industrialisation, democratic for the people. [...] NTUI is not blindly opposing this industrialisation“* (Gautam Mody).

In einer ähnlichen Situation wie die Landarbeiter in Singur befinden sich heute (Mitte 2010) viele Bauern und Forstbewohner im Bundesstaat Orissa, wo es derzeit sowohl aufgrund des geplanten Baus eines Stahlwerks der indischen Niederlassung des weltweit viertgrößten Stahlproduzenten Posco als auch wegen des Baus eines Bauxit- und eines Aluminiumwerks des indisch-britischen Global Players Vedanta in den Niyamgiri Hills zu Landenteignungen kommt. Auch wenn durch den Bau dieser Industrieanlagen viele neue Arbeitsplätze geschaffen werden, sind verheerende Folgen für die Umwelt und negative soziale Auswirkungen auf die Bewohner der

²⁷ Der Tata-Nano wird heute in der Stadt Sanand im von der hindu-nationalistischen Partei *Bharatiya Janata Party* (BJP) regierten westindischen Bundesstaat Gujarat produziert.

betroffenen Regionen bereits jetzt abzusehen.²⁸ Beispielsweise werden im Zusammenhang mit den Vedanta-Werken Angehörige der *Adivasi*-Gruppe²⁹ *Dongria Kondh* von ihrem Land vertrieben, die seit vielen Generationen in diesen Wäldern leben und z. B. einzelne Berge oder Hügel, die für diese Projekte erschlossen und ausgebeutet werden, als heilige Stätten betrachten. NTUI und angeschlossene Gewerkschaften sind auch im Zusammenhang mit diesen Industriegroßprojekten lokal tätig.

²⁸ Zu den Landenteignungen im Zusammenhang mit dem Posco-Stahlwerk siehe beispielsweise den Zeitungsartikel „*Orissa begins land acquisition for posco steel project*“, in: *The Hindu*, vom 28. Juli 2010 unter: www.hindu.com/2010/07/28/stories/2010072866110500.htm, zuletzt eingesehen am 23. November 2010.

Zu den Landenteignungen im Zusammenhang mit den Vedanta-Werken siehe beispielsweise den Bericht „*British mining company threatens sacred mountain*“ auf der Internetseite der INGO *Survival International*. www.survivalinternational.org/tribes/dongria, zuletzt eingesehen am 28. Juli 2010. Am 24. August 2010 stoppte der indische Umweltminister Jairam Ramesh das Vedanta-Projekt mit der Begründung, dass es im Rahmen der Werkerrichtung zu schwerwiegenden Verletzungen des *Environment Protection Act*, des *Forest Conservation Act* und des *Forest Rights Act* von Seiten Vedantas und Offiziellen der Landesregierung Orissa gekommen sei. Siehe hierzu den Zeitungsartikel „*It is 'no' to Vedanta's mine project in Orissa*“ in: *The Hindu*, vom 25. August 2010 unter: www.hindu.com/2010/08/25/stories/2010082559410100.htm, zuletzt eingesehen am 23. November 2010.

²⁹ „*Adivasi*“ ist die Selbstbezeichnung der indigenen Bevölkerung Indiens und bedeutet „erster Mensch“ oder „erster Siedler“.

6. *Organising the unorganised – das Praxisbeispiel SLD*

Da NTUI selbst eher keine direkte *Grassroots*-Arbeit unternimmt,³⁰ um indische Arbeiter zu organisieren und zu mobilisieren, wird hier als ein Beispiel für „*organising of the unorganised*“ auf die Arbeit der 2006 gegründeten und mit der NTUI in Verbindung stehenden NGO *Society for Labour and Development* (SLD) eingegangen.

Ein Ziel von SLD ist es, eine Plattform für die Bildung von neuen Koalitionen mit unterschiedlichen Organisationstypen innerhalb der Arbeiterbewegung anzubieten. Dadurch soll dem Begriff „Arbeiter“ sein hoher Rang an Wirkungs- und Anziehungskraft in der Öffentlichkeit zurückgegeben werden, denn nach SLD-Einschätzung ist „*the public [...] increasingly alienated from anything to do with labour*“ (SLD-Homepage). Es geht SLD um mehr, als nur um das Erkämpfen von Lohnerhöhungen, denn die heutigen Arbeiter (lokal, national und international) würden viel essentielleren Bedürfnissen des Überlebens ins Auge sehen (müssen). Zur Unterstützung der Arbeiter baut SLD eine *Grassroots*-Arbeiterorganisation auf, die jedoch ohne Mitwirken der Bevölkerung, ohne die Herausbildung einer Arbeiterführerschaft und ohne die Entstehung von demokratischen Begleitorganisationen nicht (mehr) möglich sei. SLD konzentriert sich deshalb auf das Organisieren der Arbeiterbewegung, auf die Ausbildung und Förderung von *Grassroots-worker* und auf die Entwicklung und Durchführung von Aufklärungskampagnen, um darüber Politiker unter Druck setzen zu können. Diese stehen aus Sicht von SLD eher auf der Seite der Wirtschaft und „*go along with the corporate vision*“ (Ebd.).

Die eintägige Feldrecherche für den hier kurz dargestellten Arbeitsalltag einer *Organiserin*³¹ fand im südwestlich an Neu-Delhi angrenzenden Gurgaon statt.

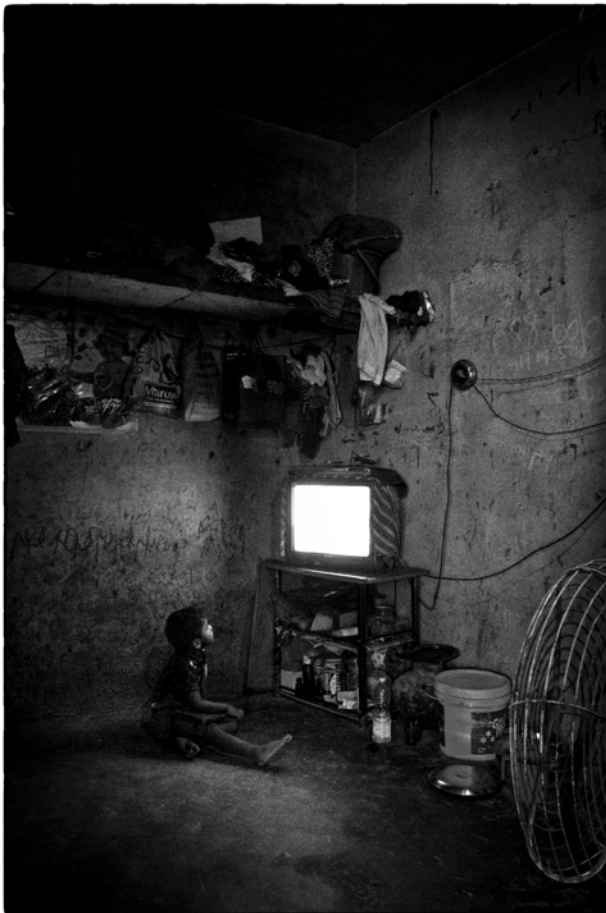
Die Satellitenstadt Gurgaon, die im Bundesstaat Haryana liegt und das Gesicht von „*shining India*“³² repräsentiert (vgl. SLD 2009: 4), ist eines der am schnellsten wachsenden Industriegebiete Indiens. Jedoch hat auch dieses Wachstum zwei Seiten, das in einen „*deep divide between the haves and the have-nots*“ (Ebd.) mündet. Auf der einen Seite der Medaille wurde in Gurgaon mit neuen Bürotürmen,

³⁰ Eine Ausnahme stellen die hier zuvor beschriebenen Seminare für Landarbeiter im Zusammenhang mit dem NREGA-Beschäftigungsprogramm dar.

³¹ Zum Begriff „Organiser“ siehe Fußnote 5.

³² „*India shining*“ ist ein 2003 von der damaligen BJP-Regierung entwickelter Slogan, der international für Indien werben sollte. Er bezieht sich auf den Wirtschaftsoptimismus, den Indien während des Booms in der indischen IT-Branche versprühte. Harsche Kritik an diesem Slogan lautet u. a., dass es sich dabei um Schönfärberei handle und soziale Probleme wie Armut oder soziale Ungleichheit übertüncht würden.

Shopping-Malls, Kinos etc. eine vor „*architectural arrogance*“ (Ebd.) strotzende Glitzerwelt für die aufsteigende Mittelklasse Indiens geschaffen. Auf der anderen Seite der Medaille findet man den zahlenmäßig viel größeren, zweiten Teil der Arbeiter und Bewohner Gurgaons, mehrere Hunderttausend nicht offiziell erfasste Binnen-Arbeitsmigranten (laut SLD vermutlich sogar bis zu einer Million),³³ die von diesem Boom völlig ausgeschlossen sind. „[...] *a population that remains neglected, invisible, and hidden in the shadows of illegality*“ (Ebd.: 6). SLD fragt in ihrem Report „*Gurgaon: How the Other Half Lives*“ angesichts der erschreckenden Lebenssituationen der aufgrund einer rücksichtslosen *Top-down*-Politik stark anwachsenden Unterschicht wohl zu Recht: „*Development for Whom?*“ (Ebd.: 5). Gibt man auf der englischsprachigen Wikipedia-Seite den Begriff „Gurgaon“ ein, erscheint eine lange Liste von als positiv bewerteten Entwicklungen Gurgaons, jedoch kein einziges Wort über diese Schattenseite des so genannten Fortschritts.



Der größte Teil dieser Arbeiter Gurgaons wohnt in Slums, in denen es an der grundlegendsten Versorgung mangelt, wie z. B. annehmbare und angemessene Wohnmöglichkeiten, ausreichende und saubere Sanitäranlagen (meistens wohnen bis zu sechs Menschen auf weniger als zehn Quadratmetern und nicht selten teilen sich bis zu 150 Menschen eine Sanitäranlage) oder dem Zugang zu sauberem Trinkwasser.

Die Binnen-Wirtschaftsflüchtlinge Gurgaons bilden einen unerschöpflichen Pool an extrem kostengünstigen Arbeitskräften und sind das Futter für die dort angesiedelten arbeitsintensiv betriebenen Fabriken, die vorrangig Exportprodukte für den globalen Markt produzieren. Die Löhne der Arbeiter sind oft so niedrig, dass sie davon kaum etwas zu den eigenen Familien nach Hause schicken können.³⁴ Diese Binnen-Arbeitsmigranten, die häufig bereits seit vielen Jahren in Gurgaon eine Art festen Wohnsitz gefunden haben, werden nur selten von der Verwaltung des Bundesstaates Haryana als

legale Einwohner registriert und folglich auch nicht durch den alle zehn Jahre

³³ Diese Zahlen sind nicht offiziell bestätigt und stammen aus dem hier zitierten SLD-Report (vgl. SLD 2009: 23).

³⁴ Nicht selten kommt es dazu, dass Arbeiter längere Zeit gar nicht bezahlt werden, deshalb bei Geldverleihern Schulden machen müssen, sich in der Folge wiederum bei anderen Geldverleihern verschulden, da sie den ersten Verleihern sonst nichts zurückzahlen können. Es kommt auch dazu, dass sie deshalb in kriminelle Milieus oder in Drogenabhängigkeit abrutschen oder Selbstmord begehen.

stattfindenden Zensus erfasst. Aufgrund dieser Nicht-Erfassung haben sie z. B. keine Möglichkeit, ein eigenes legales Bankkonto zu eröffnen, was häufig dazu führt, dass kriminelle Geldverleiher dieses Vakuum füllen. Eine medizinische Versorgung ist in den Slums eigentlich nicht zu erhalten.

Die schockierenden Lebensumstände in den Slums decken sich mit den schlechten Arbeitsbedingungen in den Fabriken Gurgaons. Viele der Arbeiter müssen bis zu 18 Stunden täglich arbeiten. Einige übernachten auch direkt in den Fabriken, in denen es selten Sanitäreanlagen oder eine Versorgung mit Trinkwasser gibt. In den Produktionsstätten lassen sich kaum institutionalisierte Beschwerdemechanismen für die Arbeiter finden, und das Fehlen von Schlichtungseinrichtungen bei Arbeitskämpfen verhindert in der Regel die Bemühungen der Arbeiter um Verbesserungen. Nicht selten kommt es in den Manufakturen zu Beschimpfungen und Beleidigungen oder gar zu Prügelstrafen gegenüber den Arbeitern. Die Verwaltung Haryanas scheint angesichts der vorherrschenden Situation in dieser Schattenwelt Gurgaons völlig überfordert zu sein, die Bedürfnisse dieser Unterschichtangehörigen zu adressieren. „[...] *the Gurgaon government is not able to make employers follow the directives and policies of the national government*“ (Ebd.: 7).

Da die Arbeiter Gurgaons nur eine marginale Stimme in der indischen Gesellschaft haben, wurde, um dies zu ändern, im Februar 2008 mit der *Mazdoor Ekta Manch* (MEM) eine Arbeiter-Plattform gegründet. Sie wurde formiert, um den Arbeitern und ihren Familien Mitwirkungsmöglichkeiten in ihren Betrieben zu erkämpfen und sie mit ‚einer Stimme‘ sprechen zu lassen. MEM und SLD kooperieren seit dieser Zeit eng miteinander.

Die Zusammenarbeit mit MEM erleichtert den *Organisern* von SLD die Arbeit vor Ort sehr, da die Arbeiter dem MEM Vertrauen schenken. Laut Saleena Pookunju, die SLD-*Organiserin*, die den Feldbesuch für diese Studie begleitete, ist gegenseitiges Vertrauen eines der wichtigsten Dinge im Leben dieser Menschen und nur sehr wenige von ihnen würden den indischen Gewerkschaften das nötige Vertrauen und Optimismus entgegen bringen. Vor allem wegen diesem Mangel an Vertrauen sei kaum einer von ihnen in Gewerkschaften organisiert.

Ein Teil der Arbeit von Saleena Pookunju sah an diesem Tag so aus, dass sie einzelne Arbeiter auf ihrem Weg von ihrer Arbeitsstätte zu ihren Wohnvierteln auf der Straße ansprach und ihnen zunächst verschiedene Anhänger mit den Logos einiger vermutlich in Gurgaon produzierenden internationalen Kleidungsherstellern zeigte. Schnell bildete sich eine Traube von 30 bis 50 meist jungen männlichen Arbeitern, mit denen dann ein Gespräch geführt wurde. Zunächst wurde gefragt, ob sie die jeweiligen Logos kennen und für diese Kleidungsfirma arbeiten würden. Im

Laufe des Gesprächs konnten dann auch tiefer gehende Fragen zu den jeweiligen Arbeitsbedingungen in den Fabriken gestellt werden. Häufig wollten die Arbeiter jedoch darüber keine Auskunft geben und diejenigen, die doch etwas sagten, baten darum, nichts von dem Gesagten an das Management der Fabriken weiterzuleiten, da sie Angst um ihren Arbeitsplatz haben würden. Wenn diese Arbeiter ihren Namen nannten oder ihre Handynummer weitergaben, wurde dies schon als kleiner Erfolg gewertet, jedoch seien Name und Telefonnummer nicht selten falsch. Da die Arbeiter häufig Angst vor Repressionen von Seiten der Arbeitgeber hätten, würden sie sich deshalb oft selbst verleugnen.

Nach Aussagen von Saleena Pookunju wird die Arbeit der Gewerkschafter in Gurgaon massiv von den Führungsetagen der einzelnen Fabriken behindert. Die Bandbreite reicht dabei von Beschimpfungen und Aussperrungen bis hin zu psychischer und physischer Gewalt gegenüber den eigenen Arbeitern durch von den Fabrikhabern angeheuerten Aufpassern und Schlägern. Nicht selten würden auch die Gewerkschafter und *Organiser* selbst direkt angegriffen. Auch Gautam Mody von NTUI bestätigte: „*Yes, there is violence at the plant level.*“ Gegen Gewerkschafter und *Organiser* würden oft Scheinanklagen bei Gerichten eingereicht, um darüber die Arbeit der Gewerkschafter zu behindern. Beispielsweise wurden gegen Gautam Mody in 14 verschiedenen Bundesstaaten Indiens mehr oder weniger gleichzeitig 14 unterschiedliche Klagen eingereicht, um ihn darüber von Tamil Nadu (im tiefen Süden Indiens) bis nach Kaschmir (im hohen Norden Indiens) vor Gericht zu ziehen und während dieser Zeit ‚außer Gefecht‘ zu setzen. Jedoch stellte sich in diesem geschilderten Fall recht schnell heraus, dass er zur gleichen Zeit in Tamil Nadu und in Kaschmir hätte sein müssen, um die ihm vorgeworfenen Straftaten zu begehen. Mit einem Lächeln auf den Lippen kommentierte Gautam Mody diesen Vorfall mit: „*These people were caught up in their own brilliance.*“ Solch ein regelmäßig vorkommendes Vorgehen gegen Gewerkschafter sei eine Art psychische Gewalt, mit der die Gewerkschaftsarbeit in Indien ausgebremst werden soll.

Über die Situation der Arbeiter in den Fabriken in Gurgaon berichtete Saleena Pookunju weiter, dass, um Lohnerhöhungen oder andere Verbesserungen zu erkämpfen, es meist an mutigen und durchsetzungsfähigen Vorreitern und Wortführern innerhalb der Arbeiterschaft fehle. Nicht selten würden solche Männer gezielt aus den Fabriken geworfen, um dadurch eine Vereinigung von Arbeitern zu verhindern. Hätte sich dann doch einmal eine Gruppe von Arbeitern gebildet, die bereit ist, für ihre Rechte zu kämpfen, müssten Treffen mit dieser Gruppe im Geheimen abgehalten werden. Unter solche Treffen mischten sich jedoch manchmal auch von den Fabrikbesitzern angeheuerte Spitzel, die den Managern berichten würden, welche Arbeiter an den Treffen teilgenommen haben und wer ihre Wortführer sind.

Saleena Pookunju traf sich während der Recherche für diese Kurzstudie mit einigen Arbeitern in deren Essenspause einige hundert Meter von deren Fabrik entfernt. Eine Hand voll Rädelsführer standen direkt bei der *Organiserin*, umringt von bis zu 100 weiteren Arbeitern. Der Grund für dieses Treffen war für die Arbeiter jedoch unerfreulich. Ihnen war einige Wochen zuvor von ihrem Arbeitgeber zugesagt worden, dass er ihnen, trotz fehlender staatlicher Registrierung als Einwohner Gurgaons, Bankkonten über andere Identitätsnachweise einrichten würde, damit sie auf diese Konten regelmäßig ihre Lohnzahlungen erhalten könnten. Allein dieser Minimalschritt, dass das Management der Fabrik den Arbeitern die Einrichtung von persönlichen Bankkonten zusagte, hatte mehrere Monate Verhandlungen benötigt und wurde von SLD als ein großer Erfolg eingestuft.

Auf dem besagten Treffen mit den Arbeitern musste ihnen jedoch mitgeteilt werden, dass das vorangegangene Treffen zwischen der MEM, dem internationalen Auftraggeber und dem lokalen Arbeitgeber überraschend ergeben hätte, dass das Fabrikmanagement nun statt nur einem Identitätsnachweis einen zweiten fordern würde. Sichtlich verärgert über diese neuerliche Entwicklung zeigten sich die Arbeiter jedoch weiterhin motiviert, um für diesen für sie so bedeutsamen Schritt zu kämpfen.

Saleena Pookunju berichtete später, dass die Fabrikbesitzer genau wüssten, dass es für die Arbeiter bereits sehr schwer wäre überhaupt einen einzigen Identitätsnachweis zu erhalten, ohne offiziell in Gurgaon registriert zu sein. Das Vorgehen dieses Arbeitgebers wäre eine immer wiederkehrende Hinhaltenaktik, die auch von anderen Firmenmanagements angewandt würde, um die Arbeiterschaft während Verhandlungen müde zu machen. Die Manager würden dabei darauf spekulieren, dass die Arbeiter früher oder später ihren Arbeitskampf belegen werden.

IV. Zusammenfassung und eine Einschätzung der Möglichkeiten von NTUI

Der linke Gewerkschaftsdachverband NTUI ist der Knotenpunkt eines Netzwerks von Gewerkschaften, NGOs, Think-Tanks, einzelnen Juristen und Aktivisten etc. NTUI fungiert als eine Art Trichter, durch den Informationen über bestimmte arbeiterspezifische Ereignisse, Missstände etc. zusammenfließen, gebündelt, recherchiert, aufgedeckt und publik gemacht werden. Durch ihre Arbeit erreicht NTUI, dass die Arbeiterbewegung Indiens mit einer stärkeren Stimme gegenüber z. B. der indischen Regierung oder einzelnen Unternehmen auftritt. Die staatliche Anerkennung der NTUI als eine CTUO wird dafür ein weiterer wichtiger Schritt nach vorne sein.

Die NTUI ist ein Publikationsorgan, das Gewerkschaften, NGOs, Think-Tanks, einzelnen Aktivisten und Juristen etc. nutzen (können), um eine breitere Leserschaft zu erreichen. Die NTUI kann somit auch als ein Teil der so genannten ‚Vierten Gewalt‘ Indiens bezeichnet werden, da sie die öffentliche



Meinung mitprägt und darüber versucht die Staatsgewalt zu beeinflussen. Eigene Publikationen werden zwar nur in zwei Sprachen (Hindi und Englisch) veröffentlicht, NTUI hat jedoch über ihre angeschlossenen Gewerkschaften etc. die Möglichkeit auch in anderen indischen Regionalsprachen zu publizieren.

Die Unterstützung marginalisierter Arbeiter durch NTUI und der Kampf für deren Grundrechte und die Einhaltung von arbeitsrechtlichen Mindeststandards, wie beispielsweise im Rahmen der Vorbereitungsarbeiten für die *Commonwealth Games* 2010 in Neu-Delhi, ist hervorzuheben. Durch solch eine Arbeit von NTUI und ihren angeschlossenen Gewerkschaften wird diesen Arbeitern, die ohne größeren

institutionellen Rückhalt sind, eine Stimme gegeben. Diese Stimme kann wichtige Institutionen, Politiker, Gesellschaftsschichten etc. ansprechen, die die Arbeiter alleine nur sehr schwer erreichen können.

Zwar steht der Aufbau eines internationalen Gewerkschaftsnetzwerks auf der Prioritätenliste von NTUI nicht an oberster Stelle, jedoch möchte NTUI ihre Aktivitäten in diesem Bereich zukünftig ausbauen. Der Fokus ist hierbei aber mehr auf eine Süd-Süd-, bzw. derzeit sogar noch eher auf eine südasiatische Vernetzung ausgerichtet. Dies kann zwar einerseits als eine zu enge Fokussierung auf regionale Themen und Probleme interpretiert werden, zeugt aber andererseits auch von einem gewachsenen regionalen Selbstbewusstsein. Die Bestrebungen der NTUI nach einer solidarischen Zusammenarbeit mit regionalen Partnern haben vorbildlichen Charakter.

Durch *Grassroots*-Arbeit, wie die hier vorgestellten NREGA-Schulungen, lässt NTUI den direkten Kontakt zu ihrer Basis nicht abreißen, was als sehr positiv zu bewerten ist. Die Gründung dreier Gewerkschaften aus diesen Schulungen heraus ist ein Erfolg für NTUI. Außerdem sind die geplante Evaluation der NREGA-Schulungsarbeit und die daran anschließende Adressierung von auftretenden Problemen oder Missbräuchen an höhere Regierungsstellen unterstützenswert. Die Absicht, ein bis zwei eigene Schulungszentren für Arbeiter, Gewerkschafter und Aktivisten aufzubauen, lässt auf ähnliche Erfolge hoffen.

Das linksgerichtete Forum NTUI kann als ein Informationsportal für neueste Entwicklungen im Themenbereich „Arbeit/Arbeiterbewegung in Indien“ bezeichnet werden. Die Homepage von NTUI und ihre monatlich erscheinende Zeitschrift „*Labour News*“ sind nur zwei Sprachrohre, die der Gewerkschaftsdachverband für sich nutzt. Im Vergleich zu einigen anderen indischen Gewerkschaftsdachverbänden ist NTUI im Bereich der neuen Medien und Kommunikation weit voraus.

NTUI ist trotz ihrer in den vergangenen Jahren stark angewachsenen Mitgliederzahl und der damit verbundenen Fülle an unterschiedlichen, teilweise auch divergierenden Ideen und Meinungen, beweglich geblieben. Die thematisch und organisatorisch breitgefächerte Gestalt der einzelnen der NTUI angeschlossenen Gewerkschaften, NGOs, Think-Tanks, der einzelnen unabhängigen Aktivisten etc. scheint ein Zeichen dafür zu sein, dass NTUI offen für alternative Ideen ist.

Die NGO SLD diene hier als ein Beispiel für eine die NTUI begleitende (*associated*) Organisation. Die SLD setzt sich engagiert z. B. für marginalisierte Fabrikarbeiter in der Satellitenstadt Gurgaon ein und versucht dort (u. a. über die Arbeiterplattform NMSS) diese Arbeiter zu organisieren und ihnen ein Sprachrohr für ihre Bedürfnisse und Interessen zu bieten. In Zusammenarbeit mit der SLD widmet sich die NTUI dem *unorganised sector*, einem Bereich der indischen Wirtschaft und Gesellschaft, der von den hiesigen Gewerkschaften bis dato nicht gerade als ein Schwerpunktsektor für ihr Engagement bezeichnet werden kann.

V. Danksagung

Als abschließende Worte sei an dieser Stelle den Mitarbeitern des Auslandsbüros der Rosa Luxemburg Stiftung in Neu-Delhi, Rajiv Kumar und im Besonderen dem Regionalbüroleiter Dr. Carsten Krinn, für die Ermöglichung dieser Kurzstudie und ihre konstruktive Kritik und Begleitung auf das Herzlichste gedankt. Gleiches gilt für Sandra Bärnreuther. Für sein großes Engagement und seine Geduld beim Lektorat danke ich Jakob Littmann und Steffen Rohkohl. Vielen Dank auch an Florian Lang für seine bemerkenswerten Fotos. Für ihre große Hilfe und Bereitschaft diese Kurzstudie zu unterstützen danke ich außerdem den Mitarbeitern von NTUI und SLD, Ashim Roy (NTUI, Generalsekretär), Gautam Mody (NTUI, Sekretär), Rosa Basanti (NTUI, *Social Policy Officer*), Dithi Bhattacharya (NTUI, *Economic Policy Officer*), Rakhi Sehgal (NTUI, *Communication Officer*), Ananya Bhattacharjee (NTUI, Mitglied des *Executive Councils*) und Saleena Pookunju (SLD, *Organiserin*).

VI. Quellen

Leitfadengestützte Interviews mit:

Ashim Roy, Anannya Bhattacharjee und Rakhi Sehgal (geführt am 6. Mai 2010)

Saleena Pookunju (geführt am 1. Juni 2010)

Rosa Basanti und Dithhi Bhattacharjee (geführt am 6. Juni 2010)

Rosa Basanti (geführt am 18. Juni 2010)

Gautam Mody und Rosa Basanti (geführt am 14. Juli 2010)

E-Mail-Korrespondenz mit Rosa Basanti.

Internet:

www.labourfile.org

www.ntui.org.in

www.sld-india.org

Literatur

Betz, Joachim - 2007: Informationen zur politischen Bildung – Indien,
Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn.

Bhattacharya, Amit - 2008: Singur protesters show up at launch, raise slogans, in:
Times of India, 11. Januar 2008, abrufbar unter:
<http://timesofindia.indiatimes.com//india/Singur-protesters-show-up-at-launch-raise-slogans/articleshow/2691010.cms>,
zuletzt eingesehen am 18. Juli 2010.

- Ernst, Sonja** - 2010: Delhi – Eine Megastadt aus zwei Städten, abrufbar unter:
www.bpb.de/themen/56WQJP,2,0,Delhi.html,
zuletzt eingesehen am 27. Juli 2010.
- Hälker, Juri** - 2007: Von den USA lernen, ... - Organizing: Mitgliederwerbung und Aktivierung, In: Im Fokus, 8/2007, abrufbar unter:
http://www.uni-due.de/~sdjuhael/H%E4lker_spw160.pdf,
zuletzt eingesehen am 12. August 2010.
- Höllen, Florian** - 2010: Die indischen Gewerkschaften der 'Linken': ein aktueller Überblick mit thematischen Schwerpunkten, Online-Publikation der Rosa Luxemburg Stiftung.
- Ministry of Labour (MoL)** - 2002: Aggregate data on membership of CTUOs 1989 and 2002 (Provisional), abrufbar unter:
<http://www.labourfile.org/superAdmin/Document/113/table%201.pdf>,
zuletzt eingesehen am 23. November 2010.
- Neuendorf, Anne** - 2010: „Was zum Henker ist Organizing?“, abrufbar unter:
<http://www.linksnet.de/de/artikel/25834>,
zuletzt eingesehen am 9. September 2010.
- NMSS** - 2009: The Condition of Construction Workers in the National Capital Region of Delhi, abrufbar unter:
www.revolutionarydemocracy.org/rdv14n2/construction.htm,
zuletzt eingesehen am 30. Juli 2010.
- New Trade Union Initiative (NTUI)** - 2007: Handbook on Rural Workers' Rights under the National Rural Employment Guarantee Act, New Delhi. Abrufbar unter:
http://ntui.org.in/files/reports/NREGA_Handbook.pdf
(jedoch dort mit anderen Seitenzahlen), zuletzt eingesehen am 21. Juli 2010.
- **Dies.** - 2006: Constitution, New Delhi.
- **Dies.** - 2001: Statement of Intent, New Delhi.
- Sailer, Anna** - 2010: "Green Games" in Indien – Die Vorbereitungen auf die Commonwealth Games in Delhi, abrufbar unter:
www.suedasien.info/analysen/2875, zuletzt eingesehen am 15. Juli 2010.
- Sjoblom, Disa / Farrington, John** - 2008: The Indian National Rural Employment Guarantee Act: Will it reduce poverty and boost the economy?, Overseas Development Institute, London. Abrufbar unter:
www.odi.org.uk/resources/download/440.pdf,
zuletzt eingesehen am 21. Juli 2010.
- Society for Labour and Development (SLD)** - 2009: Gurgaon: How the Other Half Lives – A Report on Labour and Development in Gurgaon, New Delhi.
- Spiess, Clemens / Pehl, Malte** - 2007: "...die im Schatten sieht man nicht." Strukturen, soziale Sicherung, Beschäftigungsschutz und Ansätze gewerkschaftlicher Arbeit im informellen Sektor in Indien, DGB-Bildungswerk (Hrsg.), Düsseldorf.