

DIGITALES ARCHIV

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
ZBW – Leibniz Information Centre for Economics

Wundrak, Anton

Book

Gewerkschaftliche Netzwerke stärken und ausbauen - internationale Rahmenvereinbarungen nutzen : eine Fallstudie bei Volkswagen, Daimler und Bosch im indischen Automobilcluster Pune

Provided in Cooperation with:

Otto Brenner Stiftung, Frankfurt am Main

Reference: Wundrak, Anton (2012). Gewerkschaftliche Netzwerke stärken und ausbauen - internationale Rahmenvereinbarungen nutzen : eine Fallstudie bei Volkswagen, Daimler und Bosch im indischen Automobilcluster Pune. Frankfurt/Main : Otto Brenner Stiftung.

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/11159/857>

Kontakt/Contact

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft/Leibniz Information Centre for Economics
Düsternbrooker Weg 120
24105 Kiel (Germany)
E-Mail: [rights\[at\]zbw.eu](mailto:rights[at]zbw.eu)
<https://www.zbw.eu/econis-archiv/>

Standard-Nutzungsbedingungen:

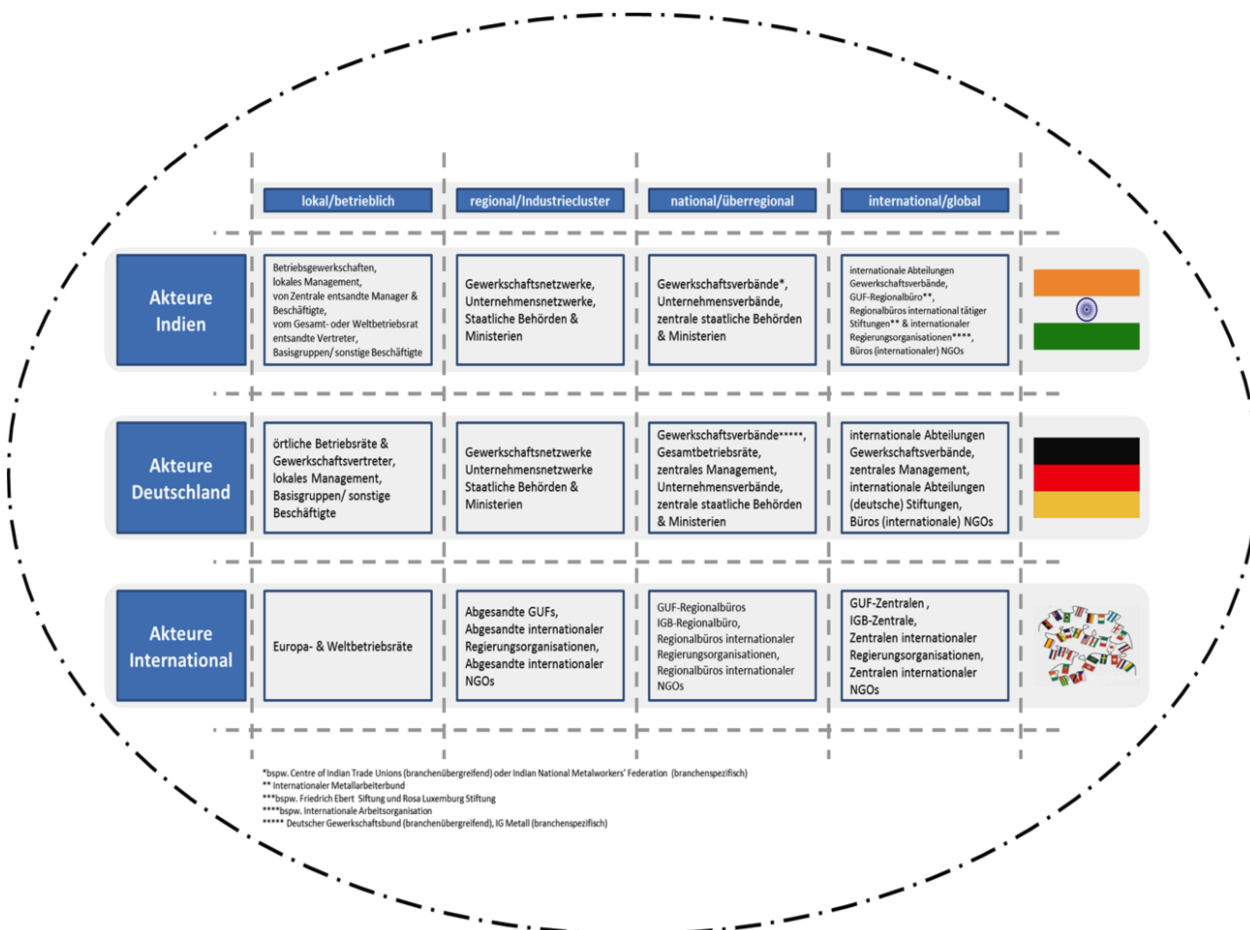
Dieses Dokument darf zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Sofern für das Dokument eine Open-Content-Lizenz verwendet wurde, so gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

<https://zbw.eu/econis-archiv/termsfuse>

Terms of use:

This document may be saved and copied for your personal and scholarly purposes. You are not to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public. If the document is made available under a Creative Commons Licence you may exercise further usage rights as specified in the licence.

Anton Wundrak



Gewerkschaftliche Netzwerke stärken und ausbauen – Internationale Rahmenvereinbarungen nutzen

Eine Fallstudie bei Volkswagen, Daimler und Bosch im indischen Automobilcluster Pune

Ein Projekt der Otto Brenner Stiftung
Frankfurt am Main 2012

OBS-Arbeitspapier Nr. 3

OBS-Arbeitspapier 3

Herausgeber:

Otto Brenner Stiftung
Jupp Legrand/Wolf Jürgen Röder
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
D-60329 Frankfurt/Main

Tel.: 069-6693-2810

Fax: 069-6693-2786

E-Mail: info@otto-brenner-stiftung.de
www.otto-brenner-stiftung.de

Autoren:

Anton Wundrak

Kontakt: anton.wundrak@gmx.de

Redaktion: Burkard Ruppert (OBS)

Gestaltung: Jan Burzinski (OBS)

Redaktionsschluss: 21.5.2012

Hinweis zu den Nutzungsbedingungen:

Dieses Arbeitspapier darf nur für nichtkommerzielle Zwecke im Bereich der wissenschaftlichen Forschung und Beratung und ausschließlich in der von der Otto Brenner Stiftung veröffentlichten Fassung – vollständig und unverändert – von Dritten weitergegeben sowie öffentlich zugänglich gemacht werden.

In den Arbeitspapieren werden Ergebnisse der Forschungsförderung der Otto Brenner Stiftung dokumentiert und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Für die Inhalte sind die Autorinnen und Autoren verantwortlich. Arbeitspapiere erscheinen nur online, nicht als Printprodukt. Download und weitere Informationen: www.otto-brenner-stiftung.de

INHALTSVERZEICHNIS

DANKSAGUNG	II
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	III
TABELLENVERZEICHNIS	IV
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	IV
ZUSAMMENFASSUNG	5
1. FORSCHUNGSANSATZ UND PROJEKTZIELE	9
2. METHODISCHE VORGEHENSWEISE UND PROJEKTABLAUF	12
3. INDIEN: PROJEKTRELEVANTES IM ÜBERBLICK	15
3.1 <i>Allgemeines</i>	15
3.2 <i>Gewerkschaften und industrielle Beziehungen</i>	16
3.3 <i>Die Automobilindustrie und die Region Pune</i>	24
4. DISKUSSION, SCHLUSSFOLGERUNGEN, HANDLUNGSNOTWENDIGKEITEN	29
4.1 <i>IFA-Implementierung</i>	29
4.2 <i>Betriebsgewerkschaften: Isoliert und exklusiv</i>	30
4.3 <i>Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen in den Arbeitsgesetzen</i>	31
4.4 <i>Vernetzung auf allen Ebenen fördern: IMB als Netzwerkkoordinator</i>	34
4.5 <i>Netzwerk-Ansätze für die Region Pune: Unternehmen mit IFAs als Ausgangspunkt</i>	37
4.6 <i>Strategisch denken, planen und handeln: IFAs durch Kampagnen Kraft verleihen</i>	41
4.7 <i>Die IFAs von morgen: Global Ownership durch frühzeitige Einbindung bestehender Netzwerke</i>	43
4.8 <i>Internationale Solidarität: Globalisierung als Chance</i>	46
LITERATURVERZEICHNIS	49
ANHANG	53

DANKSAGUNG

Der diesem Bericht vorausgegangene Aufenthalt in Indien wäre ohne die Finanzierung durch die Otto Brenner Stiftung und das Indien-Büro der Friedrich Ebert Stiftung sowie das Teilstipendium aus dem ASA-Programm der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit nicht möglich gewesen. Für die kontinuierliche Unterstützung im Laufe der vergangenen zehn Monate möchte ich mich vor allem bei der internationalen Abteilung der IG Metall, dort insbesondere bei Claudia Rahman, und bei Dr. Michael Fichter sowie Indira Gartenberg vom ‚IFA-Projekt‘ der Freien Universität Berlin bedanken. Ebenso bedanke ich mich bei allen Gesprächspartnern in Deutschland und Indien, die sich die Zeit für ein Treffen genommen haben. Hervorheben möchte ich dabei die Vertreter der SEM und die Gewerkschafter in den Werken von Volkswagen, Daimler und Bosch in Pune, die sich trotz Sechstageswoche und ihrer wenigen Freizeit für ein Gespräch bereit erklärten. Arvind Shrouiti danke ich für die Vermittlung von Kontakten und der Wohnung in Pune. Nicht zuletzt danke ich auch meinem Projektpartner Rohan Raphael Seth für die gemeinsame spannende Zeit, und seinem Vater Kabir Seth für die organisatorischen Hilfestellungen in Indien.

Anton Wundrak hat Betriebswirtschaft studiert und einige Jahre Berufserfahrung in den Bereichen Marketing und Veranstaltungsmanagement gesammelt, u.a. bei der gemeinsamen Standortinitiative der Bundesregierung und des Bundesverbands der Deutschen Industrie. Anschließend absolvierte er ein sozialwissenschaftliches Zweitstudium (Intercultural Conflict Management, M.A.). Seitdem arbeitet er freiberuflich als Projektmanager, Berater und Forscher im Kontext interkultureller Herausforderungen, Globalisierung und Arbeitsbeziehungen. Er lebt in Berlin. Die hier zusammengefasste Studie wurde durch Mittel der Otto Brenner Stiftung, des Indien-Büros der Friedrich Ebert Stiftung sowie der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit ermöglicht.

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AILS	Ambekar Institute for Labour Studies
AITUC	All India Trade Union Congress
ASSOCHAM	Associated Chambers of Commerce and Industry of India
BHI	Bau- und Holzarbeiter Internationale
BMS	Bharatiya Mazdoor Sangh
CII	Confederation of Indian Industries
CITU	Centre of Indian Trade Unions
CTUO	Central Trade Union Organisation
EBR	Europäischer Betriebsrat
FICCI	Federation of Indian Chambers of Commerce and Industry
FU	Freie Universität Berlin
GISF	Ford Global Information Sharing Forum
GUF	Global Union Federation (Globaler Gewerkschaftsverband)
HMS	Hind Mazdoor Sabha
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
ICEM	Internationale Föderation der Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften
ICTUR	International Centre for Trade Union Rights
IFA	International Framework Agreement (Internationale Rahmenvereinbarung)
IGB	Internationaler Gewerkschaftsbund
IMB	Internationaler Metallgewerkschaftsbund
INR	Indische Rupie
INTUC	Indian National Trade Union Congress
IOE	Internationale Organisation der Arbeitgeber
ITF	Internationale Transportarbeiter Föderation
ITI	Industrial Training Institute
IWF	Internationaler Währungsfonds
MEPP	Maharashtra Employment Promotion Programme
MIDC	Maharashtra Industrial Development Corporation
MRTU & PULP Act	Maharashtra Recognition of Trade Unions and Prevention of Unfair Labour Practices Act
NCEUS	National Commission for Enterprises in the Unorganised Sector
NEP	India's New Economic Policy
NGO	Nichtregierungsorganisation
NTUI	New Trade Union Initiative
PSI	Internationaler Gewerkschaftsverband für Beschäftigte im Öffentlichen Dienst
SEM	Shramik Ekta Mahasangh
SEWA	Self Employed Women Association
TUN	Transnationales Unternehmen
TUSC	Trade Union Solidarity Committee
UAW	United Auto Workers of America
UNI	UNI global union
VDA	Verband der Automobilindustrie
WBR	Weltkonzern-/Weltbetriebsrat
WTO	Welthandelsorganisation

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Die Internationalen Rahmenvereinbarungen von Volkswagen, Daimler und Bosch im Vergleich.....	54
Tabelle 2: Die indischen Zentralgewerkschaften und Mitgliedszahlen im Überblick	56
Tabelle 3: Die Themenkomplexe der Interviews im Überblick.....	57
Tabelle 4: Übersicht der geführten Gespräche, Konferenz- und Workshopeteiligungen	58
Tabelle 5: Klassifikationen und Definitionen der Arbeiter bei Volkswagen Pune laut Geschäftsordnung.....	60

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Die IFA-Arena und die (potentiellen) Akteure der verschiedenen Ebenen	53
Abbildung 2: Leistungen für Festangestellte und <i>Trainees</i> bei Daimler Pune im Vergleich	61
Abbildung 3: PCSR - Orientierungsmodell zur Planung transnationaler Gewerkschaftskampagnen (Wundrak 2011)	62
Abbildung 4: Globale Stärke durch Vernetzung, Strategie, IFA-Anwendung und Kampagnen	63

Der globale Kampf gegen prekäre Beschäftigung ist eng verknüpft mit dem Kampf für Geschlechtergerechtigkeit. Es wird darauf hingewiesen, dass in diesem Bericht bei Wörtern wie ‚Arbeiter‘, ‚Beschäftigter‘, ‚Angestellter‘ o.ä. trotz Aussparung der Weiblichkeitsformen zugunsten des Leseflusses immer Frauen und Männer gleichermaßen gemeint sind

ZUSAMMENFASSUNG

Der von der indischen Regierung seit den frühen neunziger Jahren eingeschlagene Weg der Marktliberalisierung, und die damit einhergegangene Integration Indiens in die Weltwirtschaft, intensiviert in den industriellen Beziehungen die massive Flexibilisierung und Informalisierung der Arbeitsverhältnisse noch weiter. Dieser Umbruch spiegelt sich auch in der rasant wachsenden Automobilindustrie wider. Der weitaus größte Teil der Beschäftigten ist hier befristet und vielfach arbeitsrechtlich nicht geschützt tätig. Die großen nationalen Gewerkschaftsverbände haben bisher keine geeigneten Mittel zur Eindämmung dieses sich weiter ausbreitenden Problems gefunden. Für die in dieser Studie schwerpunktmäßig untersuchten Unternehmen Volkswagen, Daimler und Bosch, und ihre Werke in der Region Pune östlich von Mumbai, bedeutet das, dass derzeit weniger als ein Viertel der auf dem jeweiligen Fabrikgelände arbeitenden Menschen unbefristet angestellt sind. Und das trotz steigender Produktion und langfristiger Planung.

Internationale Rahmenvereinbarungen (IFAs) zu Arbeits- und Sozialstandards, wie sie Vertreter der Unternehmenszentralen von Volkswagen, Daimler und Bosch mit dem Internationalen Metallgewerkschaftsbund (IMB) abgeschlossen haben, sind in Indien weitgehend unbekannt. Dies trifft auf Unternehmens- und Gewerkschaftsvertreter gleichermaßen zu und gilt sowohl für die betriebliche als auch die überbetriebliche Ebene. Eine Implementierung, die sicherstellt dass die lokalen Akteure das jeweilige IFA kennen, verstehen und auch nutzen, konnte in Pune weder bei Volkswagen, noch bei Daimler oder Bosch, festgestellt werden.

Die bei Volkswagen, Daimler und Bosch existierenden Gewerkschaften sind allesamt reine Betriebsgewerkschaften ohne Zugehörigkeit zu einem der großen nationalen Dachverbände. Im Falle von Bosch und Daimler sind sie jedoch zumindest Teil der regionalen und seit kurzem dem IMB angehörenden Initiative *Shramik Ekta Mahasangh* (SEM)¹. Diese ist branchenübergreifend um die Vernetzung der vielen sogenannten ‚unabhängigen‘ Betriebsgewerkschaften bemüht. Einige andere SEM-Mitglieder verfügen darüber hinaus mit der Anbindung an die *New Trade Union Initiative* (NTUI) über einen Link zur nationalen Ebene. Die NTUI setzt sich für den Aufbau einer parteipolitisch unabhängigen und basisorientierten Gewerkschaftsbewegung in Indien ein.

Dass die Gewerkschaften in den transnationalen Unternehmen (TNU) - nicht nur in den deutschen - zumeist keinem der großen und oft von politischen Parteien beeinflussten Verbände angehören, wenig vernetzt und dadurch weitgehend isoliert sind, ist ein Umstand der Indienweit zu beobachten ist. In der Region Pune ist er jedoch besonders ausgeprägt. Einerseits favorisiert

¹ Shramik Ekta Mahasangh heißt übersetzt ins Deutsche so viel wie ‚Arbeiterzusammenhalt‘.

das Management der untersuchten Unternehmen ganz klar das Modell Betriebsgewerkschaft, andererseits haben auch die jeweiligen Gewerkschaftsvertreter kein Interesse sich den wahlweise als korrupt, rückwärtsgewand oder basisfern empfundenen traditionellen Dachverbänden anzuschließen. Problematisch an dieser Entwicklung ist, dass bedingt durch fehlendes Fachwissen, fehlende Infrastruktur, Zeitmangel sowie der nicht vorhandenen größeren Instanz im Rücken, der Auf- und Ausbau überbetrieblicher Kooperation bisher gar nicht bis mangelhaft verfolgt wird.

Ein weiteres grundsätzliches Problem besteht in der Exklusivität der Gewerkschaftsmitgliedschaft. So ist diese in der Mehrzahl der gewerkschaftlich organisierten Unternehmen in Indien ausschließlich auf die festangestellten Beschäftigten in der Produktion beschränkt. Da die Festangestellten der TNUs in der Regel aber den kleinsten Teil der Beschäftigten ausmachen, ergibt sich trotz eines oft hundertprozentigen Organisationsgrads dieses Teils der Belegschaft eine unzureichende gewerkschaftliche Einflussosphäre. Folglich spielen die Belange der Mehrheit der Beschäftigten in den Kollektivverhandlungen keine oder nur eine den primären Interessen der Festangestellten untergeordnete Rolle. Daraus resultiert eine enorme Lohnungleichheit, so dass die in die unterschiedlichsten Kategorien eingeteilten unsicher Beschäftigten oft noch nicht einmal ein Drittel dessen verdienen was die Festangestellten für sich verhandeln konnten. Als Grund für diese Exklusivität wurde sowohl von gewerkschaftlicher wie auch unternehmerischer Seite immer wieder auf die indischen Arbeitsgesetze verwiesen, die eine Mitgliedschaft von festangestellten Produktionsmitarbeitern und anderen Teilen der Belegschaft in ein und derselben Gewerkschaft ausschließen würden. Konsultierte Arbeitsrechtler sowie Vertreter einschlägiger Behörden verneinten jedoch ein solches Verbot durch die Gesetze. Demnach kann jede Arbeitnehmergewerkschaft in ihrer Verfassung frei festlegen welche Teile der Belegschaft Mitglied werden können.

Die Problematik besteht darin, dass juristisch gesehen das Recht auf Kollektivverhandlungen nur der Kategorie ‚*Workman*‘ zugestanden wird. Prinzipiell zählen hierzu alle Personen eines Betriebs, egal ob sie manuelle, Hilfs- oder Fach-, technische, geistige oder anleitende Arbeiten verrichten. Allerdings ist durch den *Industrial Disputes Act* von der Kategorie ‚*Workman*‘ ausgeschlossen, wer hauptsächlich Führungsfunktionen innehat, oder wer in anleitender Funktion angestellt ist und mehr als 10.000 indische Rupien ($\approx 160 \text{ €}/1.2.2012$) monatlich verdient. Das führt dazu, dass die durchschnittliche Büro- und Führungskraft oder auch der Produktionsarbeiter mit anleitenden Befugnissen nicht als ‚*Workman*‘ gilt. Genau wie die vielen prekär angestellten Menschen sind diese deshalb darauf angewiesen, dass die Geschäftsführung sie freiwillig als verhandlungsberechtigtes Kollektiv akzeptiert bzw. dass die

durch das Unternehmen zu Verhandlungen legitimierten Beschäftigten sich mit ihnen solidarisieren.

Beim Aufenthalt in Indien wurde allerdings deutlich, dass ein Umdenkprozess bei Teilen der indischen Gewerkschaften bereits eingesetzt hat. Die Frage, wie die vielen Leiharbeiter und die anderen Prekären organisiert werden können, beschäftigt alle großen Verbände. Und in den Gesprächen mit den Betriebsgewerkschaftern in Pune war zumindest - in unterschiedlicher Ausprägung - das entstehende Bewusstsein dafür zu erkennen, dass sich die schlechteren Bedingungen für die anderen Beschäftigten negativ auf die eigene privilegierte Situation auswirken könnten bzw. es bereits getan haben.

Als eine Art progressiver Vorreiter unter den Betriebsgewerkschaften der drei untersuchten Unternehmen ist die Bosch-Gewerkschaft in Pune zu nennen. Diese setzte sich 2009 während eines 85 Tage langen Arbeitskampfes auch für die Belange von Leiharbeitern ein und stellte u.a. Forderungen nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit. Letztlich leider erfolglos. Auch äußerte die Bosch-Gewerkschaft konkrete Fragen in Bezug auf das IFA des Unternehmens, das ihnen durch eigene Recherchen ein Begriff ist. Besonderes Interesse galt der Frage, wie das IFA dabei helfen könnte, neben den Produktionsarbeitern auch solche Beschäftigte an die Gewerkschaft zu binden, die derzeit von der Mitgliedschaft ausgeschlossen sind. Vor allem ging es hier um ehemalige Mitglieder, die aufgrund von Beförderung in anleitende Funktionen ihre Mitgliedschaft aufgegeben haben bzw. dies aufgrund der bisher gängigen Praxis tun mussten.

Bei aller verbliebenen Unklarheit darüber was nur gängige ‚gelernte Praxis‘ und was tatsächlich durch Gesetze verboten ist, wurde eines sehr klar und deutlich: Den Unternehmensmanagern in Indien, die Niederlassungen von Volkswagen, Daimler und Bosch in Pune inbegriffen, ist eine reine Betriebsgewerkschaft, die sich auf den kleinen Kreis der Festangestellten beschränkt, am liebsten. Die verschiedenen gewerkschaftlichen Akteure der Automobilindustrie, von der lokalen bis hin zur internationalen Ebene, stehen daher vor großen Herausforderungen. Da es auf allen Ebenen vor allem darum gehen muss, die weitere Ausbreitung prekärer Arbeitsverhältnisse aufzuhalten und zurückzudrängen, ergeben sich u.a. folgende Handlungsnotwendigkeiten:

Die Vernetzung aller gewerkschaftlichen Akteure muss mit Nachdruck vorangebracht werden. Dem IMB sollte dabei eine zentrale und koordinierende Rolle zukommen. Länder- und regionsspezifische Informationen sollten regelmäßig abgefragt und weitergeleitet, Trends früh erkannt und analysiert, und Handlungsstrategien entwickelt werden. **Existierende IFAs sollten als Ausgangspunkt** für Organisationsaktivitäten in der Region dienen. Die nötige Identifikation mit dem Instrument IFA, und die Bereitschaft für die Anwendung von IFAs, muss erst noch

geschaffen werden. Diesbezügliche Seminare und Trainingsmethoden sollten sorgfältig geplant und umgesetzt werden.

Organisierungsaktivitäten in der Region sollten sich zunächst auf Unternehmen mit IFAs und deren Werke konzentrieren. Die dortigen nicht organisierten Beschäftigten und die durch die Betriebsgewerkschaften vertretenen Beschäftigten sollten gemeinsam über die IFAs und ihre Bedeutung informiert werden. Anschließend sollten die lokalen Zuliefererketten in den Fokus rücken. **Durch strategische Kampagnentechniken** könnten die Organisationsaktivitäten flankiert werden. Sie sollten im Herkunftsland des Unternehmens sowie in der Zielregion eingesetzt werden, um so den gegebenenfalls notwendigen Druck auf die Entscheidungsträger des Unternehmens aufbauen und kontinuierlich erhöhen zu können.

Bei zukünftigen Neu- oder Nachverhandlungen von IFAs mit in der Region vertretenen Unternehmen sollten lokale IMB-Mitglieder wie die SEM frühzeitig eingebunden und nach ihren Erwartungen und Einschätzungen gefragt werden.

1. FORSCHUNGSANSATZ UND PROJEKTZIELE

Ausgangspunkt für das Forschungsprojekt waren zwischen globalen Gewerkschaftsverbänden (GUFs) und Unternehmenszentralen abgeschlossene Internationale Rahmenvereinbarungen (IFAs) zu Arbeits- und Sozialstandards und die Frage nach ihrem konkreten Nutzen an der Basis. IFAs sind eine Antwort der GUFs auf die Globalisierung der Wertschöpfungsketten transnationaler Unternehmen (TNU). Ihr Fokus auf die Konzernebene ist den begrenzten Möglichkeiten der GUFs mit internationalen Arbeitgeberverbänden zu Vereinbarungen zu gelangen sowie fehlender Regulation durch internationale Regierungsorganisationen geschuldet (Müller, Platzer, & Rüb 2010, S. 122). In Deutschland haben im Organisationsbereich der IG Metall u.a. die großen Autobauer sowie einige Unternehmen der Zuliefererbranche IFAs unterzeichnet. Im Rahmen einer Fallstudie in Indien, das an immer mehr wirtschaftlichem und politischem Einfluss gewinnt, sollte der konkrete Nutzen von IFAs für Beschäftigte auf der Betriebsebene erörtert werden. Ausgewählt wurde dafür die Region Pune, da sie mittlerweile einen der weltweit größten Automobilcluster darstellt. Mit Volkswagen, Daimler und Bosch verfügen dort gleich drei deutsche Unternehmen mit IFAs in relativer Nähe zueinander über eigene Werke. Die Grundannahme ist, dass IFAs nur dann einen konkreten Nutzen entfalten und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen können, wenn der Unterzeichnung auch eine umfassende und strategische Implementierung folgt, die alle relevanten Akteure einbezieht,- insbesondere die lokalen.

Das erste IFA datiert auf das Jahr 1988² und an die 80 von ihnen gibt es heute. Sie eint, dass sie für alle Angestellten des jeweiligen Unternehmens und ihrer Tochtergesellschaften weltweit gelten und sich mindestens auf die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO)³ beziehen. Darüber hinaus gibt es zum Teil erhebliche Unterschiede bezüglich der Formulierungen und des Inhalts, wenn es um die Abdeckung der Zuliefererkette, die Gewichtung nationaler Gesetzgebung bei oft höherem IFA-Standard, und die Benennung konkreter Implementierungs- und Beschwerdeverfahren geht. Zu diesen Punkten und auch der IFA-Strategie als solches, wurde sich mit ansteigender Zahl abgeschlossener Vereinbarungen zunehmend kritisch auseinandergesetzt. U.a. wird immer wieder kritisiert, dass IFAs ein rein europäisches Phänomen seien, auch wenn mittlerweile eine Reihe nichteuropäischer

² Abgeschlossen mit Danone durch die Vereinigten Lebensmittel-, Landwirtschafts- und HotelarbeiterInnen weltweit (IUL).

³Übereinkommen 87 - Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948; Übereinkommen 98 - Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949; Übereinkommen 29 - Zwangsarbeit, 1930; Übereinkommen 105 - Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957; Übereinkommen 100 - Gleichheit des Entgelts, 1951; Übereinkommen 111 - Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958; Übereinkommen 138 - Mindestalter, 1973; Übereinkommen 182 - Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999. Siehe <http://www.IAO.org/public/german/region/eurpro/bonn/kernarbeitsnormen/index.html> (27.02.2012).

Unternehmen⁴ IFAs abgeschlossen haben (vgl. Stevis 2010, S. 1-5). Weiterhin wird oft darauf verwiesen, IFAs lenkten den Fokus weg vom Kampf für eine interstaatliche und damit rechtlich verbindliche Regelung unternehmerischer Verantwortung und Haftbarmachung. Es bestünde die Gefahr einer Privatisierung von Sozial- und Arbeitsrechten. Dass freiwillige Vereinbarungen wie IFAs es sind staatliche Regularien maximal ergänzen und niemals ersetzen dürfen, kann aber als Konsens bezeichnet werden (vgl. u.a. Baker 2011).

Was den Inhalt und die Wirkung von IFAs betrifft, so kann von einer prinzipiellen Zustimmung für die Notwendigkeit stärkerer Vereinbarungen gesprochen werden. Stärker in dem Sinne, als dass IFAs die immer größer werdenden Zuliefererketten – bedingt durch fortgesetzte Auslagerung von Produktionsprozessen und Serviceleistungen – durch genauere Formulierungen mit einbeziehen und somit der wirklichen Dimension des jeweiligen Unternehmens gerecht werden müssen (vgl. Fichter, Helfen, & Sydow 2011, S. 81). Des Weiteren wird mit IFAs auch der Wunsch verbunden, gewerkschaftliche Netzwerke auf lokaler und globaler Ebene zu stärken und aufzubauen. So sprach die IG Metall schon 2006 in ihrem Leitfaden zur Umsetzung und Überwachung einer Rahmenvereinbarung neben dem Ziel fundamentale Arbeitsrechte und Minimumstandards im Einklang mit den IAO-Normen durchzusetzen, ausdrücklich von IFAs „als Instrument gewerkschaftlicher Organisation“ (S. 7). Sie „sollen weiterhin dazu genutzt werden, die standort-, länder- und regionenübergreifende gewerkschaftliche Vernetzung weiter voranzutreiben“ (ebd.).

Zwar ist das Interesse an IFAs sowohl in der Forschung als auch in der Praxis über die Jahre also gestiegen, jedoch gibt es nach wie vor kein ganzheitliches Verständnis, keine wirkliche Strategie, wie die genannten Ziele erreicht werden sollen. Gerade auch beim Abschluss mit deutschen Unternehmen, ist der eigene hohe Anspruch an die IFAs in der Vergangenheit teilweise schon in der Verhandlungsphase unterlaufen worden. So haben die Betriebsräte zusammen mit der IG Metall die IFAs nicht selten alleine mit dem Unternehmensmanagement verhandelt. Ohne die aktive Einbindung des Internationalen Metallgewerkschaftsbunds (IMB). Zwar hat der IMB die IFAs am Ende stets mitunterzeichnet, die gemeinschaftliche globale Bekanntmachung und Umsetzung unter der dafür notwendigen Einbeziehung aller betroffenen gewerkschaftlichen Akteure hat eine solche Vorgehensweise aber eher nicht beflügelt. Es ist bisher nicht gelungen ein organisatorisches und institutionalisiertes Konzept zu erarbeiten, das der Vielzahl und Vielfältigkeit der Akteure gerecht wird, und welches der IMB und die anderen

⁴ Das gilt bisher vor allem für UNI global union (UNI), die GUF für den Servicesektor. UNI konnte bereits IFAs mit brasilianischen, japanischen, australischen, südafrikanischen, kanadischen und britischen Firmen abschließen. Der IMB kann noch kein außereuropäisches IFA verzeichnen, wird aber mit aller Wahrscheinlichkeit noch dieses Jahr zum Abschluss mit Ford kommen.

GUFs zusammen mit ihren weltweiten Mitgliedern zur Verhandlung, Verbreitung und Anwendung der IFAs nutzen könnten (vgl. Fichter & Helfen 2011).

Diese Sichtweise wird durch ein seit 2008 laufendes und von der Freien Universität Berlin (FU) gesteuertes Forschungsprojekt gestützt, das die Implementierung von IFAs in vier Sektoren und vier Ländern vergleicht.⁵ Unter den untersuchten Ländern ist auch Indien. Demnach sind IFAs in Indien nicht nur den Beschäftigten weitgehend unbekannt, sondern auch den meisten Personalmanagern und Gewerkschaftsvertretern kein Begriff. Als mögliche Gründe dafür führt das FU-Team u.a. Kommunikations- und Zuständigkeitsprobleme auf allen Ebenen, und dabei vor allem die Politik der Unternehmen, nicht in die Kompetenz des lokalen Managements eingreifen zu wollen, sowie die hohe Zersplitterung der indischen Gewerkschaftslandschaft an.

Von dieser Ist-Analyse ausgehend, ging es in der vorliegenden Studie darum den logischen nächsten Schritt zu gehen und mithilfe einer weiteren vergleichenden Fallstudie (Volkswagen, Daimler und Bosch in Pune) konkrete Maßnahmenvorschläge für die verschiedenen gewerkschaftlichen Akteure zu erarbeiten. Die treibende Fragestellung dabei war, was denn genau benötigt wird damit die lokalen Gewerkschaften das Potential der IFAs als Druckmittel gegenüber dem lokalen und zentralen Management erkennen und nutzen. Und weiter, in welcher Form sie das jeweilige IFA anwenden könnten, um die Arbeitsbedingungen der vielen prekär Beschäftigten zu verbessern.

⁵ Das Forschungsprojekt zu IFAs wurde an der FU durchgeführt und von der Hans Böckler Stiftung finanziert. Vgl. http://www.polsoz.fu-berlin.de/polwiss/ifa_projekt Es läuft unter dem Titel „*Organization and Regulation of Employment Relations in Transnational Production and Supply Networks: Ensuring Core Labour Standards through International Framework Agreements?*“.

2. METHODISCHE VORGEHENSWEISE UND PROJEKTABLAUF

Zu Beginn des Projekts stand ein inhaltlicher Vergleich der IFAs von Volkswagen, Daimler und Bosch (siehe Tabelle 1 im Anhang). Das Augenmerk lag dabei auf den Regelungen hinsichtlich der acht IAO-Kernarbeitsnormen, zusätzlich vereinbarten Standards, und dem vereinbarten Geltungsbereich, also ob sie sich nur auf die Tochtergesellschaften oder auch auf Joint Ventures, Allianzen und vor allem eben auch auf Zulieferer und ausgelagerte Subunternehmen beziehen. Der zweite Aspekt des Vergleichs lag in der Analyse, ob und in welchem Ausmaß Implementierungs-, Beschwerde- und Konfliktlösungsmechanismen genannt werden.

Ausgangspunkt für die Recherche potentieller Gesprächspartner lieferte die Frage nach den Akteuren bzw. den potentiellen Akteuren, wenn es um die drei IFAs, Indien, die Automobilindustrie, und speziell die Region Pune geht. Die Erarbeitung einer allgemeinen ‚IFA-Arena‘ (siehe Abbildung 1 im Anhang) diente dabei für einen ersten Gesamtüberblick aller möglichen Akteure auf den verschiedenen Ebenen (lokal, regional, national, international). Im weiteren Verlauf des Projekts wurde dann versucht mit so vielen verschiedenen Akteuren wie möglich Kontakt aufzunehmen und Interviews zu realisieren. Die Gespräche stützten sich in der Regel auf einen vorbereiteten Leitfaden bestehend aus größtenteils offenen Fragen zu einer Reihe von Themenkomplexen. Einige Themenkomplexe fanden sich in allen Gesprächen wieder, andere wiederum bezogen sich nur auf eine der befragten Akteursgruppen (siehe Tabelle 3 im Anhang).

Bei den Gesprächen wurde auf Tonaufnahmen und Transkriptionen verzichtet.⁶ Die Gesprächspartner sollten sich möglichst wohl fühlen das Gefühl haben frei sprechen zu können. Die Frage der Aufnahme hätte neben den zu erwartenden sprachlichen und terminlichen Schwierigkeiten zu unnötigen Unsicherheiten auf Seiten der Interviewten führen können. In Pune sprachen bei weitem nicht alle Gewerkschafter Englisch sondern vor allem die Regionalsprache Marathi und Hindi. Die Hindi-Kenntnisse von Rohan Raphael Seth, der in Neu-Delhi aufgewachsen ist, sollten sich für die telefonische Terminvereinbarung und einige der Gespräche als unbedingt notwendig herausstellen.

Da die Gespräche also nicht aufgezeichnet wurden sondern nur Notizen gemacht wurden, wurde zeitnah nach jedem Gespräch ein Memo verfasst. In diesen wurden die wesentlichen Aussagen festgehalten. Diese Memos, zusammen mit den vielen über die Zeit angesammelten

⁶ Eine Ausnahme stellten die in Deutschland geführten Gespräche mit den Gesamtbetriebsräten dar, welche mitgeschnitten wurden.

Artikeln, Büchern und Internetquellen, stellten die Basis für die kontinuierliche Analyse und Erkenntnisgewinnung dar. Das Endprodukt dieses Prozesses spiegelt sich im vorliegenden Bericht wider.

Zeitlich und thematisch kann das Projekt in drei Phasen eingeteilt werden. Die Vorbereitungsphase lief von Mitte Mai bis Mitte August 2011 in Deutschland. U.a. wurden Dokumente gesichtet und verglichen, der Aufenthalt in Indien geplant, und Gespräche mit den Gesamtbetriebsräten an den Unternehmenszentralen bei Volkswagen (Wolfsburg), Daimler (Stuttgart/Untertürkheim) und Bosch (Stuttgart/Gerlingen) sowie mit dem Direktor der Autoabteilung beim IMB geführt. Von Vorteil während der gesamten Projektzeit war die kontinuierliche Unterstützung durch die internationale Abteilung beim IG Metall Vorstand, beispielsweise mit Kontakten und Unterlagen. Außerdem kam es zu einem regelmäßigen und für das Projekt sehr nützlichen Austausch mit dem Team des ‚IFA-Projekts‘ der FU.

Anschließend ging es für knapp sechs Wochen nach Neu-Delhi. Vom dortigen Büro der Friedrich Ebert Stiftung aus agierend, wurde sich ein Bild über die nationale Gewerkschaftssituation gemacht. Es kam u.a. zu Treffen mit leitenden Vertretern der fünf größten zentralen indischen Gewerkschaftsverbände *Bharatiya Mazdoor Sangh (BMS)*, *Indian National Trade Union Congress (INTUC)*, *All India Trade Union Congress (AITUC)*, *Hind Mazdoor Sabha (HMS)*, *Centre of Indian Trade Unions (CITU)* sowie der *New Trade Union Initiative (NTUI)*. Außerdem wurden zwei der drei größten nationalen Arbeitgeberverbände, *Federation of Indian Chambers of Commerce and Industry (FICCI)* und *Associated Chambers of Commerce and Industry of India (ASSOCHAM)*, zu ihrer Sichtweise auf die Situation in den indischen Arbeitsbeziehungen konsultiert. Wertvolle Einsichten in die Handhabung von Leiharbeit lieferte außerdem ein Seminar für Personalmanager, für welches es Mitte September erstmals für einen Kurztrip in die Zielregion nach Pune ging.

Von Anfang Oktober bis Mitte November wurde Pune dann zum permanenten Aufenthaltsort. Bei allen drei deutschen Unternehmen gelang es, Gespräche mit lokalen Gewerkschaftsvertretern zu führen. Beim Management gelang dies nur bei Volkswagen und Daimler. Weiterhin konnten Gespräche mit Tata Motors-Vertretern, Management und Gewerkschaft gleichermaßen, und mit externen Beratern und Akademikern realisiert werden. Gewissermaßen Höhe- und Abschlusspunkt der Pune-Phase bildete das Treffen der *Automotive*

Working Group des IMB⁷ Anfang November unter Einbeziehung lokaler und nationaler indischer Gewerkschaftsvertreter.

Zum Ende des Aufenthalts in Indien stand dann eine knappe Woche Mumbai auf dem Programm. Grund dafür war neben einem Gespräch mit einem Vertreter des *Ambekar Institute for Labour Studies* (AILS)⁸ vor allem ein vom Indien-Team des IFA-Projekts der FU organisierter Workshop. Noch einmal ergaben sich interessante Diskussionen und Einblicke in die indischen Verhältnisse, was nicht zuletzt an der gut gemischten Zusammensetzung der Teilnehmer lag. Neben dem Indien-Team des IFA-Projekts waren Management- und Gewerkschaftsvertreter einiger Unternehmen, darunter Daimler, ein GUF-Repräsentant, Vertreter von verschiedenen nationalen Gewerkschaftsverbänden sowie ein gewerkschaftsnaher Berater und ein Arbeitsrechtler vor Ort. In der Tabelle 4 im Anhang sind alle geführten Gespräche sowie die Seminar-, Konferenz- und Workshopteilnahmen chronologisch aufgelistet. Allen Interviewten wurde eine Anonymisierung zugesichert. Es wurde deshalb auf genaue Funktionsbezeichnungen und Namensnennungen verzichtet.

⁷ Die *Automotive Working Group* des IMB trifft sich einmal jährlich an wechselnden Standorten. Dabei kommen hauptamtliche Gewerkschafter aus den jeweiligen nationalen Mitgliederverbänden des IMB sowie Gewerkschafter und Betriebsräte aus den organisierten Unternehmen der Automobilindustrie zusammen, um sich auszutauschen und an gemeinsamen Zukunftsplänen zu arbeiten.

⁸ AILS ist ein seit 1976 bestehendes und von INTUC gesponsertes Forschungsinstitut.

3. INDIEN: PROJEKTRELEVANTES IM ÜBERBLICK

3.1 Allgemeines

Indien ist laut Verfassung eine „souveräne sozialistische säkulare demokratische Republik“ und besteht heute aus 28 Staaten und sieben *union territories*.⁹ Nach der 1947 erlangten Unabhängigkeit¹⁰ hat Indien über einen langen Zeitraum eine nach außen hin protektionistische, und nach innen hin von staatlicher Kontrolle und Regulierung der Privatwirtschaft geprägte Wirtschaftspolitik verfolgt. Vorbild für diesen Mix aus Sozialismus und Kapitalismus war dabei die Sowjetunion (vgl. Bhattacharjee 2001, Bhowmik 2011, Gey, Jobelius, & Tenbusch 2007). Im Laufe der 1970er und 80er Jahre begannen die jeweiligen Regierungen davon abzurücken. Ab 1991 wurden dann mit der sogenannten *New Economic Policy* (NEP) umfassende Maßnahmen zur Marktliberalisierung auf den Weg gebracht. Dies geschah unter anderem, um Kredite des Internationalen Währungsfonds (IWF) und der Weltbank zu erhalten (ebd.) sowie die mit der Gründungsmitgliedschaft in der Welthandelsorganisation (WTO) einhergehenden Anforderungen zu erfüllen (vgl. Hensman 2009).

Als Folge der Öffnung und der Integration in die globale Wirtschaft sind transnationale Unternehmen zügig in praktisch alle Lebensbereiche in Indien vorgedrungen (vgl. Sinha 2006). Allerdings sind die durch die NEP-Reformen ausgelösten wirtschaftlichen Entwicklungen samt den hohen Wachstumsraten bisher nur einem proportional sehr geringen Teil der indischen Gesellschaft zugutegekommen (vgl. ebd. & Peet 2010). Circa 275 Millionen Menschen, die sich zur wachsenden Mittel- und Oberschicht zählen können, steht eine Gesamtbevölkerungszahl von über 1,2 Milliarden gegenüber. Von letzteren leben über 60 Prozent auf dem Land. 70 Prozent aller Inder haben weniger als zwei US Dollar am Tag zur Verfügung.¹¹ Die Landflucht der Armen führt in den vielen kontinuierlich wachsenden Millionenstädten wie Delhi, Mumbai oder auch Pune zu immer größeren sozialen und infrastrukturellen Problemen.

⁹ Aus dem Englischen übersetzt. Für die englische Originalversion siehe <http://lawmin.nic.in/olwing/coi/coi-english/Const.Pock%20Pg.Rom8Fsss%283%29.pdf> (27.02.2012). *Union territories* haben nicht wie die Bundesstaaten eigene Regierungen sondern werden direkt von der Zentralregierung in Neu-Delhi aus regiert.

¹⁰ Die Unabhängigkeit nach 200 Jahren britischer Kolonialherrschaft wurde maßgeblich unter dem Einfluss von Mahatma Gandhi durchgesetzt. Ausnahme blieb bis 1961 der Bundesstaat Goa, aus welchem sich Portugal, die dortige Kolonialmacht, erst dann zurückzog.

¹¹ Die hier und im Folgenden im Kapitel 4 genannten Zahlen beruhen auf der Website des indischen Zensus (<http://www.censusindia.gov.in>), teilweise aus 2001, teilweise aus provisorischen Zahlen der 2011 durchgeführten Befragungen. Außerdem wurden die Websites der Weltbank (<http://www.worldbank.org>) und des Entwicklungshilfeprogramms der Vereinten Nationen (www.undp.org) konsultiert. Andere Quellen sind gesondert kenntlich gemacht.

Indien ist ein Vielvölkerstaat, der größer und weitaus vielschichtiger als Europa ist. Neben den offiziellen Amtssprachen Hindi und Englisch gibt es etliche Regionalsprachen. Englisch sprechen nur circa 15 Prozent und auch Hindi wird längst nicht von allen beherrscht. Das Kastensystem¹², formell abgeschafft, bestimmt in weiten Bereichen, vor allem auf dem Land, weiterhin das Leben (vgl. Meinecke 2011). Neben dem Hinduismus, der am weitesten verbreitet ist, gibt es einen hohen Anteil an Muslimen in der Bevölkerung. Neben unzähligen kleineren Glaubensrichtungen sind die anderen größeren Religionsgemeinschaften Christen, Sikhs¹³ und Buddhisten. All das macht Indien zu einem Land der Extreme, das ganzheitlich zu erfassen bzw. darzustellen nicht möglich ist. Ergänzend zu dieser kurzen Einführung verdeutlicht dies auch anschaulich das folgende Zitat:

“Und zugleich ist all dieses auch im Umbruch. In Indien existiert alles zugleich und nebeneinander: Reichtum und Armut, Ausgrenzung Kastenloser (Dalits) und Dalits in höchsten Ämtern, Kuhdung als Brennmaterial neben Solaranlagen.” (Meinecke 2011, S. 2)¹⁴

3.2 Gewerkschaften und industrielle Beziehungen

‘unorganisierter’ und ‘organisierter’ Sektor

Indiens Wirtschaft wird oft in einen *organised* und einen *unorganised sector* unterteilt. Dies ist jedoch nicht zu verwechseln mit gewerkschaftlichem Organisationsgrad. Besser spricht man daher vom formellen und informellen Sektor. Die Unterteilung beruht darauf, ob in einem Betrieb o.ä. arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen Anwendung finden oder abwesend sind. Zum informellen Sektor zählen laut der *National Commission for Enterprises in the Unorganised Sector* (NCEUS) alle privaten Einzelunternehmen, im Besitz von Individuen oder Haushalten, die Güter oder Dienstleistungen produzieren und/oder verkaufen, und die weniger als zehn Menschen beschäftigen (Naik 2009).¹⁵ Der informelle/*unorganised* Sektor umfasst mittlerweile um die 93 Prozent der arbeitenden Bevölkerung. Der formelle/*organised* Sektor hat sich seit den Liberalisierungsreformen proportional von 8,5 nochmal um mindestens 1,5 Prozent gegenüber dem informellen Sektor verringert und umfasst noch circa sieben Prozent.

¹² Das Kastensystem der Hindus kann als die Zuschreibung eines bestimmten beruflichen Daseins und gesellschaftlichen Stands mit der Geburt und den Glauben an eine höherkastige Wiedergeburt durch ein ergebenes gottgefälliges Leben bezeichnet werden. Es wirkt daher als Barriere für sozialen Aufstieg.

¹³ Als Sikhs werden die Anhänger des Sikhismus bezeichnet. Praktizierende Sikhs, vor allem männliche Anhänger, sind an einem kunstvoll gebundenen Turban, genannt Dastar, zu erkennen.

¹⁴ Das Zitat ist dem sozialpolitischen Bericht 2010 der Deutschen Botschaft in Neu-Delhi entnommen.

¹⁵ Vgl. Originalwortlaut: “The informal sector consists of all unincorporated private enterprises owned by individuals or households engaged in the sale and production of goods and services operated on a proprietary or partnership basis and with less than ten total workers”.

Allerdings ist auch die Bezeichnung *Sektor* noch missverständlich, da es ‚die‘ geschlossenen formellen bzw. informellen Sektoren, im Sinne von bestimmten Industriezweigen, nicht gibt. Zwar machen einige Bereiche, allen voran die Landwirtschaft und insbesondere die hier tätigen Frauen, den Großteil des informellen Sektors aus, informelle Beschäftigung aber findet auch in und um die Betriebe des formellen Sektors in beträchtlichem und steigendem Ausmaß statt. Nach der Definition informeller Beschäftigung durch die NCEUS machen informelle Arbeiter all jene aus, die im informellen Sektor beschäftigt sind, mit Ausnahme derer die vom Arbeitgeber freiwillig sozial abgesichert werden. Dazu kommen jene Arbeiter im formellen Sektor, die über keinerlei arbeits- und sozialrechtlichen Schutz verfügen.¹⁶ Letztere sind bereits an die 50 Prozent der im formellen Sektor beschäftigten Menschen (Naik 2009), im produzierenden Gewerbe sind es um die 75 Prozent der Arbeiter (Sinha 2006). Und diese finden sich nicht nur in der Privatwirtschaft sondern zunehmend auch im öffentlichen Dienst und in staatseigenen Unternehmen. Ursachen dafür sind massive Auslagerungs- und Flexibilisierungsprozesse. In den Betrieben des formellen Sektors geht der Trend also klar hin zur Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse, stellen befristete und oft nicht arbeits- und sozialversicherungsrechtlich geschützte Jobs nicht selten bereits die Mehrheit dar. Für 470 Millionen Inder ist arbeiten ohne Sozialversicherung, Arbeitsvertrag und arbeitsrechtlichen Schutz Realität (vgl. Meinecke 2011, Sinha 2006).

Fatal ist, dass die Massen der informell Arbeitenden nicht von den Gewerkschaften vertreten werden. Viele Arbeiter sind sich ihrer Rechte in der Regel gar nicht bewusst, so dass die stattfindende Ausbeutung oft nicht einmal als solche realisiert bzw. als Schicksal hingenommen wird (Sinha 2006, S. 7). In diesem Zusammenhang spielt auch die sogenannte ‚Meister-Diener-Beziehung‘, die in der indischen Gesellschaft nach wie vor tief verwurzelt ist, eine bedeutende Rolle. Laut Bhowmik (2011) hat sich dieses System sozialer Ungleichheit seit über 3000 Jahren nicht verändert. Im Zuge der Industrialisierung sei es in weiten Teilen der Gesellschaft beibehalten worden, sprich es wurde nicht durch eine Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung ersetzt. Diese vorindustriellen und feudalen Beziehungen wurden durch die Wirtschaftsreformen nicht etwa zurückgetrieben sondern sogar noch verstärkt (ebd.).¹⁷

¹⁶ Vgl. Originalwortlaut: "Informal workers consists of those working in the informal sector or households, excluding regular workers with social security benefits provided by the employers and the workers in the formal sector without any employment and social security benefits provided by the employers".

¹⁷ Zum informellen Sektor in Indien gibt es auch eine informative Broschüre des DGB-Bildungswerkes, „...die im Schatten sieht man nicht.“ Strukturen, soziale Sicherung, Beschäftigungsschutz und Ansätze gewerkschaftlicher Arbeit im informellen Sektor in Indien“ von 2007 (Spiess & Pehl). Siehe http://www.nord-sued-netz.de/sites/nord-sued-netz.de/dateien/download/Indien_www.pdf (27.02.2012).

Arbeitsgesetze

Indien hat nur vier der acht IAO-Kernarbeitsnormen ratifiziert. Die Abkommen 87 und 98 zur Koalitionsfreiheit und dem Recht auf Kollektivverhandlungen sind nicht darunter, allerdings garantiert Artikel 19 der indischen Verfassung das Recht zur Gründung von Gewerkschaften.¹⁸

Die indischen Arbeitsgesetze sind im Zuge der NEP nicht reformiert worden. Dies wird, vor allem von den Arbeitgeberverbänden, aber immer wieder verlangt. Auch von Regierungsbehörden werden die Gesetze mitunter als zu arbeitnehmerschützend und unflexibel bezeichnet.¹⁹ Gewerkschaften und Arbeiter hingegen beklagen die schwache bis nicht vorhandene Umsetzung der Gesetze in der Praxis. Nachstehend folgen einige der wichtigsten nationalen Gesetze verbunden mit dem Hinweis, dass diese zumeist nur auf den formellen Sektor Anwendung finden. Neben diesen zentralen Arbeitsgesetzen²⁰ gibt es eine Vielzahl weiterer variierender Regelungen auf Bundesstaatsebene.

Der *Trade Unions Act* von 1926 regelt die Voraussetzungen zur offiziellen Registrierung einer Gewerkschaft durch die zuständigen staatlichen Stellen. Reichten bis 2001 sieben Mitglieder zur Registrierung aus, so müssen seit 2001 mindestens 10 Prozent oder 100 Beschäftigte eines Betriebs oder einer Industrie, was immer weniger ist, zusammenkommen. Da aber wie gesagt auch die Verfassung das Recht auf Vereinigungsfreiheit zu ökonomischen, sozialen, kulturellen oder politischen Zwecken einräumt, registrieren sich nicht alle Gewerkschaften. Dieses Phänomen tritt zum Teil unter den bei den TNUs verbreiteten Betriebsgewerkschaften auf, zumindest in jenen Fällen, in denen das Management die Gewerkschaften auch ohne diesen Status als legitimen Verhandlungspartner akzeptiert. Stellt sich der Arbeitgeber quer und die Gewerkschaft möchte ihre Anerkennung rechtlich durchsetzen, ist die offizielle Registrierung aber in jedem Fall notwendig.

Der *Industrial Employment* oder auch *Standing Orders* genannte *Act* von 1946 verpflichtet Arbeitgeber mit mindestens 100 Angestellten, die das Kriterium des *Workman*²¹ erfüllen müssen,

¹⁸ Vgl. Originalwortlaut: "All citizens shall have the right ... to form associations or unions".

¹⁹ Das illustriert der vom Finanzministerium erstellte Economic Survey 2005 – 2006: „Indian labour laws are highly protective of labour, and labour markets are relatively inflexible. These laws apply only to the organized sector“ (S. 209).

²⁰ Siehe <http://labour.nic.in/act/welcome.html> für eine Auflistung aller zentralen Arbeitsgesetze.

²¹ "Workman" means any person (including an apprentice) employed in any industry to do any manual, unskilled, skilled, technical, operational, clerical or supervisory work for hire or reward ... but does not include any such person ... who is employed mainly in a managerial or administrative capacity; or who, being employed in a supervisory capacity, draws wages exceeding one thousand six hundred rupees per mensem or exercises ... functions mainly of a managerial nature" (Industrial Disputes Act). Das heißt, „*Workman*“ bezieht sich auf alle Arbeitnehmer und Auszubildenden, exklusive der Angestellten, die hauptsächlich Management- oder administrative Aufgaben, oder solcher die anleitende Tätigkeiten mit einer Vergütung die 1.600 INR/Monat übersteigt, ausüben. Diese Lohnobergrenze wurde 2010 auf 10.000 INR/Monat erhöht.

zur schriftlichen Fixierung der Arbeitsbedingungen. So müssen zum Beispiel verschiedene Beschäftigtentypen genau klassifiziert und definiert werden.

Der *Industrial Disputes Act* von 1947 regelt u.a. den Kündigungsschutz, Streiks und sogenannte *unfair labour practices* (unfaire Arbeitspraktiken). Will bspw. ein Arbeitgeber mit mehr als 100 Beschäftigten eine Kündigung aussprechen, so ist diese an die Zustimmung der Behörden gebunden. Arbeitskämpfe oder Aussperrungen, um nicht Gefahr zu laufen als illegal erklärt zu werden, müssen zum Teil sechs Wochen vorher angekündigt und der zuständigen Behörde mitgeteilt werden. Außerdem wird die Möglichkeit der Gründung eines *Works Committees* erwähnt. Ein solches Komitee soll gleichermaßen aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern bestehen und der Sicherstellung des Betriebsfriedens dienen.²²

Der *Factories Act*, erlassen 1948, befasst sich zum Beispiel mit Fragen zu Gesundheit, Sicherheit, Fürsorgepflichten des Arbeitgebers und Arbeitszeiten. Seine Einhaltung wird auf Bundesstaatsebene durch Werksinspektoren kontrolliert.

Der *Contract Labour Regulation and Abolition Act* stammt aus dem Jahr 1970 und dient der Regulierung von Leiharbeit. Er hat durch die NEP-Reformen und den zunehmenden Einsatz von Leiharbeit in den letzten 20 Jahren noch an Bedeutung gewonnen. Gewerkschaften reichen oft Klagen ein und das Gesetz führt immer wieder zu Kontroversen rund um die Frage, ob bestimmte von Leiharbeitern verrichtete Tätigkeiten dem Kernbereich der jeweiligen Produktion zuzurechnen sind. Trifft dies zu, so ist das illegal und die Behörden müssen die Beendigung des Leiharbeitsverhältnisses veranlassen. In einigen Fällen wurde darüber hinaus entschieden, dass die betroffenen Leiharbeiter in feste Arbeitsverhältnisse zu übernehmen seien.²³ Das gleiche gilt für Personen, die in einem Kalenderjahr nachweislich mindestens 240 Tage in einem Betrieb gearbeitet haben. Sie können vor Gericht auf Festanstellung klagen.

Gewerkschaftslandschaft

Die indische Gewerkschaftslandschaft kann in vier Gruppen eingeteilt werden. Es gibt mit den *Central Trade Union Organisations* (CTUOs) die Zentralgewerkschaften bzw. Dachverbände. Darunter existieren die *Industrial Federations*, also die industriespezifischen Mitgliedsverbände der Zentralgewerkschaften. Daneben bestehen parteipolitisch unabhängige Dachverbände auf

²² Vgl. Originalwortlaut: "It shall be the duty of the Works Committee to promote measures for securing and preserving amity and good relations between the employer and workmen and, to that end, to comment upon matters of their common interest or concern and endeavour to compose any material difference of opinion in respect of such matters."

²³ So zum Beispiel entschieden vom Supreme Court im Fall *Air India Statutory Corporation Ltd. versus United Labour Union* am 06.12.1996. Siehe dazu auch den Artikel „SC shock for contract labour“ der *Times of India* vom 30.08.2001 unter http://articles.timesofindia.indiatimes.com/2001-08-30/kolkata/27227031_1_contract-labour-labour-union-judgement (27.02.2012).

nationaler oder auch regionaler Ebene. Die vierte Gruppe machen die Betriebs- und (eher selten) Unternehmensgewerkschaften aus, die entweder einem Dachverband angeschlossenen oder ungebundenen sind.²⁴

Zur ersten Gruppe gehören derzeit 11 offiziell durch die Regierung anerkannte Verbände. Der Großteil von ihnen ist historisch mit politischen Parteien verbandelt. Die CTUOs versuchen zunehmend sich von den Parteien zu distanzieren. In einigen Fällen kam es auch zum Bruch (vgl. Ahn 2010, S. 30-31, Höllen 2010, Sinha 2006). Direkt auf die Parteizugehörigkeit angesprochen, gaben die interviewten Vertreter der fünf größten CTUOs allesamt an sie seien unabhängig.

Erster gegründeter Dachverband war der *All India Trade Union Congress* (AITUC). Er wurde von oben herab im Zuge des Unabhängigkeitskampfes gegründet um die Arbeiter besser erreichen und einbinden zu können. Von ihm spalteten sich schon bald nach der Unabhängigkeit verschiedene politische Strömungen ab, so dass es bereits 1949 vier Dachverbände gab.²⁵ Um anerkannt zu werden, müssen mindestens 500.000 Mitglieder, verteilt über mehrere Staaten und Industrien, nachgewiesen werden. Eigentlich soll es dazu alle vier Jahre eine Verifizierung geben, allerdings datiert die letzte bereits auf 2002. Davor gab es 1989 zum letzten Mal eine solche Überprüfung. Eine neue Zählung bzw. Veröffentlichung von Zahlen wird derzeit vermeintlich auch dadurch behindert, da Kräfte der etablierten CTUOs die Regierung versuchen zu beeinflussen die Anforderungen für die Anerkennung in allen Bereichen zu erhöhen.²⁶ Neben regelmäßigen Treffen mit den Regierungsbehörden sichert der CTUO-Status auch die Teilnahme an Dreiparteiengesprächen²⁷ auf nationaler und internationaler Ebene. Tabelle 2 im Anhang zeigt die fünf größten CTUOs und ihre Mitgliedszahlen, ergänzt durch die ebenfalls offiziell anerkannte *Self Employed Women Association* (SEWA), die sich speziell Frauen im informellen Sektor widmet, sowie die 2001 gegründete *New Trade Union Initiative* (NTUI), welche sich nach eigenen Angaben im Anerkennungsprozess befindet.

Die öffentliche Meinung über Gewerkschaften ist schlecht und hat sich seit 1991, getrieben von einer die Marktliberalisierung willkommen heißenden und die CTUOs wegen Inflexibilität und Verfolgung von Eigeninteressen anprangernden Medienlandschaft, noch verschlechtert. Vor

²⁴ Die an eine CTUO angeschlossenen werden in der Regel als *affiliated* oder *attached unions*, die ungebundenen wahlweise als *unaffiliated*, *unattached* oder *independent unions* bezeichnet.

²⁵ Für einen umfassenden Einblick in die Einflussnahme politischer Parteien auf die Zentralgewerkschaften in Indien eignet sich die IAO-Studie *The Growth and Decline of Political Unionism in India: The Need for a Paradigm Shift* von 2010. Siehe http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_143481.pdf (27.02.2012).

²⁶ Dieser Eindruck entstand im Gespräch mit HMS und wurde auch vom interviewten NTUI-Vertreter bestätigt.

²⁷ Dies umfasst zum Beispiel Gespräche zwischen dem indischen Arbeitsministerium, den Unternehmensverbänden und den CTUOs, sowie von der IAO organisierte Treffen und Gremien.

allem den traditionellen und großen CTUOs wie BMS, INTUC, AITUC, CITU und HMS haften der Ruf der Sabotage am wirtschaftlichen Aufschwung, sowie der Vorwurf von Ineffizienz und Korruption an (vgl. Bhowmik 2011). Nicht alles davon ist aus der Luft gegriffen. Kritik aus der eigenen Basis, am personal- und machtorientierten sowie zentralisierten Führungs- und Entscheidungsstil, führte bereits im Laufe der 70er und 80er Jahre zur Abspaltung bzw. Neugründung von sogenannten unabhängigen bzw. ungebundenen Gewerkschaften. Der Einfluss der parteipolitischen CTUOs nahm in dieser Zeit ab (Bhattacharjee 2001, S. 254-257).

Dieser Prozess hat sich seitdem fortgesetzt. Heute sind von den landesweit über 60.000 Gewerkschaften ein beträchtlicher Teil reine Betriebsgewerkschaften. Mit Blick auf Deutschland ist zu sagen, dass diese Gewerkschaften vielleicht am ehesten mit Betriebsgruppen verglichen werden können. Mit dem Unterschied jedoch, dass ihnen die Infrastruktur einer großen Organisation im Rücken nicht zur Verfügung steht. Überbetriebliche Vernetzung und Weiterbildung in gewerkschaftlichen Fragen finden deshalb nur selten bis gar nicht statt.

Neue Ansätze

Als Konsequenz haben sich auf regionaler aber auch auf nationaler Ebene Initiativen gegründet, mit dem Ziel diese ungebundenen Gewerkschaften zu vereinen. 1989 gründeten Betriebsgewerkschaften in und um Mumbai das *Trade Union Solidarity Committee* (TUSC), welches seine Unterstützung im Laufe der Zeit aber auch überregional ausbaute (Hensman 2011, S. 156-157). Eng verbunden mit dem TUSC ist die Entstehung der *New Trade Union Initiative* (NTUI), die vom TUSC inspiriert wurde und auf nationaler Ebene existiert. Die NTUI formierte sich 2001 in Delhi. Sie war das Resultat einer Reihe seit 1999 stattfindender Treffen, auf denen allgemeine Ausrichtung und Umsetzung der gewünschten demokratischen und transparenten Entscheidungsprozesse eines neu zu schaffenden Verbands debattiert wurden (ebd.). Diese Debatte widerspiegelnd, und in klarer Abgrenzung zu den parteipolitisch verbandelten Dachverbänden, besagt das Gründungsdokument der NTUI, dass die wesentliche Entscheidungsmacht bei den Mitgliedsgewerkschaften liegt. Nur solche Befugnisse können an höhere industriebezogene, regionale oder nationale Strukturen abgegeben werden, über welche vorher die Mitglieder in einem demokratischen und transparenten Prozess entschieden haben (NTUI 2001).²⁸

Das von der NTUI laut Verfassung verfolgte Ziel einer demokratischen Gewerkschaftsbewegung soll durch die Ausbildung von Mitgliedern, den Gewerkschaftern in den Betrieben, gelingen. Die

²⁸ Vgl. Originalwortlaut: „The workplace level union organization should have the residuary powers in the federation and only such powers will be delegated to the higher industrial, regional and national structures as are decided by unions through a democratic and transparent process.“

Mitglieder sollen in die Lage versetzt werden effektiv teilzuhaben und selbst Kontrolle auszuüben.²⁹ Die NTUI versteht sich als Sammelbecken für progressive Kräfte, die für eine solidarische und von Parteien, Regierung und Arbeitgebern unabhängige Arbeiterbewegung kämpfen. Im persönlichen Gespräch wurden folgende vier Punkte als Kernstrategien genannt: 1) Aufbau und Verfolgung neuer Organisationsformen; 2) Kein Wettbewerb mit anderen Gewerkschaften, das heißt keine Versuche Beschäftigte zu organisieren, die bereits Mitglieder anderer (zentraler) Gewerkschaften sind; 3) In diesem Zusammenhang das Einsetzen für eine schlagfertige Gewerkschaft pro Betrieb, was im Zweifel auch die Unterstützung anderer CTUOs bedeuten kann; 4) Netzbildung und fallbezogene Kooperationen mit anderen Gewerkschaften, sozialen Bewegungen, Stiftungen und Nichtregierungsorganisationen (NGOs). Angesprochen auf die NTUI, schimmerte bei führenden Vertretern der CTUOs durch, dass die NTUI mitunter nicht richtig ernst genommen wird. Zumindest nicht als Gewerkschaft. So bezeichnete der HMS-Gesprächspartner die NTUI eher als NGO denn als Gewerkschaft. Im Allgemeinen machte die NTUI einen frischeren, jüngeren und geschlechtermäßig besser durchmischten Eindruck als die anderen CTUOs.

Generell gab es in den Gesprächen mit den CTUO-Vertretern eine Übereinstimmung was die Meinung zu den größten Problemen der arbeitenden Bevölkerung und der Gewerkschaften in Indien angeht. Dies sind der Einsatz von Leiharbeit in Kernbereichen der Produktion trotz eines gesetzlichen Verbots; veraltete und nicht existenzsichernde Mindestlöhne durch den seit Jahren nicht mehr an die kontinuierlich hohe Inflation angepassten *Minimum Wages Act*; fehlende Modelle der Altersabsicherung; Verschleppung von Registrierungsanträgen und anhängenden Verfahren; sowie die Ratifizierung der IAO-Abkommen 87 und 98. Darüber hinaus beklagten alle, in unterschiedlicher Ausprägung, das Hand in Hand gehen der Regierungsbehörden mit dem Management der TNUOs.

IFAs: Schon mal gehört?

Internationale Rahmenvereinbarungen waren einzig und allein dem NTUI-Vertreter ein Begriff, allen anderen war dieses Instrument unbekannt. Nach kurzer Durchsicht der IFAs herrschte in der Regel große Skepsis, ob und wie damit in Indien etwas erreicht werden könne, da ja in keiner Weise auf die indischen Verhältnisse eingegangen werde. Weiterhin wurde auch die Internationalität der Dokumente an sich in Frage gestellt, schließlich seien ja gar keine indischen Gewerkschafter an der Verhandlung oder Formulierung beteiligt gewesen. Einschränkend muss

²⁹ Vgl. Originalwortlaut: "Article 3.10: to build a democratic trade union movement through the education of members: one that contributes to effective participation in and control of unions by members and to developing fraternal relationships between unions and federations." Siehe <http://ntui.org.in/ntui/constitution-of-ntui-2009/> (27.02.2012).

erwähnt werden, dass in der Kürze der Zeit eine intensive Auseinandersetzung und Erläuterung der IFAs nicht möglich war. Unterm Strich kann aber festgehalten werden, auch für den mit dem Instrument vertrauten NTUI-Vertreter, dass auf einen konkreten Nutzen für bspw. die Organisierung von Leiharbeitern oder der Verbesserung von Arbeitsbedingungen nicht geschlossen wurde.

Und die Arbeitgeberverbände?

Die gleiche Unkenntnis und Skepsis gegenüber IFAs war in den Gesprächen mit Vertretern von zwei der drei großen indischen Handelskammervverbände anzutreffen.³⁰ Hinsichtlich der Ausweitung von Flexibilisierungsmodellen in den Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen ähnelten die Argumente den auch in Deutschland geläufigen. Die Unternehmer befinden sich demnach in einem starken nationalen und internationalen Konkurrenzkampf. Die ‚Kräfte des Marktes‘ würden Leiharbeit und Outsourcing deswegen essentiell machen. Eine Begrenzung sollte es nicht geben. Allerdings fügten beide an, dass Leiharbeitern zumindest die gesetzlichen Mindestlöhne gezahlt werden sollten sowie für eine funktionierende Sozial- und Altersabsicherung gesorgt werden müsse. Weiterhin wird die Hauptschuld für den schlechten Ruf der Leiharbeit den Verleihern gegeben. Viele würden nicht korrekt mit ihren Arbeitern umgehen und nur in die eigene Tasche wirtschaften. Als seine persönliche Meinung brachte der FICCI-Vertreter noch die Möglichkeit einer Kompensationszahlung ins Spiel. Die Leiharbeiter sollten für das Risiko des unsicheren Jobverhältnisses irgendwie zusätzlich entlohnt werden. Über die Höhe wurde nicht gesprochen, allerdings müsste – wenn als Grundgehalt die veralteten Mindestlöhne angenommen werden – schon einiges oben drauf kommen, damit von existenzsichernder Vergütung gesprochen werden könnte. Das Prinzip von gleichem Lohn für gleiche Arbeit wurde von beiden Vertretern nicht befürwortet. Eine Feststellung was gleiche Arbeit ist bzw. wer wirklich gleiche Arbeit erbringt sei in der Praxis schwerlich umzusetzen.

Eine weitere und etwas eigenartige Begründung für den Einsatz von flexiblen Arbeitskräften lieferte der ASSOCHAM-Vertreter mit dem Hinweis, dass es in Indien ein großes Stigma bei Kündigung gebe. Sinngemäß würden moderne indische Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer vor diesem Stigma schützen, indem sie ihnen keine langfristigen Verträge geben, die sie dann aufgrund von Nachfrageschwankungen nicht erfüllen können.

³⁰ Neben der Federation of Indian Chambers of Commerce and Industry (FICCI) und den Associated Chambers of Commerce and Industry of India (ASSOCHAM), mit denen gesprochen wurde, gibt es noch die Confederation of Indian Industries (CII).

Neben den schon erwähnten Dreiparteiengesprächen, deren formell bedeutendstes Gremium, die *Indian Labour Conference*, einmal im Jahr zusammenkommt, sind zweiseitige Gespräche zwischen den Unternehmensverbänden und Gewerkschaften die rare Ausnahme.

3.3 Die Automobilindustrie und die Region Pune

Einführung und Zahlen

Auch die Autoproduktion in Indien hat sich im Zuge der Wirtschaftsreformen stark internationalisiert und wächst seitdem stetig. Nahezu alle global agierenden Autofirmen haben heute Produktionsstätten in einem oder gar mehreren der Cluster, einige mit Überkapazitäten (Graham 2010, S. 35). Neben Pune sind das vor allem die beiden Regionen um Delhi im Norden und Chennai im Südosten. Marktlöwen sind die Suzuki-Tochter Maruti und Tata Motors. Maruti-Suzuki dominiert den PKW-Sektor, Tata die Produktion von Nutzfahrzeugen. Neben Volkswagen und Daimler haben auch Skoda (Aurangabad/nördlich von Pune) und BMW (Chennai) Standorte in Indien. Mit einem Rekordwachstum von fast 30 Prozent in 2010 hat sich die Autoproduktion seit 2001 mehr als verdoppelt (vgl. Köhnen 2011). Von den 3,5 Millionen verkauften Kraftfahrzeugen in 2010 waren 1,5 Millionen Privatfahrzeuge. Zwar steigen auch die Exporte immer weiter, die größte Nachfrage kommt aber aus Indien selbst. Dass bisher erst um die 10 Autos auf 1000 Personen kommen, in Deutschland sind es 500, stimmt die Analysten aus Wirtschaft und Politik optimistisch. Zwei Prozent der Inder würden aktuell über ein Einkommen verfügen, das die Anschaffung eines Fahrzeugs ermöglicht. „Das ist ein Kundenpotenzial von über 20 Millionen Käufern“, so unlängst der Geschäftsführer des deutschen Verbandes der Automobilindustrie (VDA).³¹

Auch was die Beschäftigung angeht wagt man enorme Prognosen. Das indische Ministerium für Schwerindustrie gab 2006 die Vision aus, dass die Automobilindustrie bis 2016 zehn Prozent zum Bruttoinlandprodukt beitragen, und 25 Millionen zusätzliche Arbeitsplätze schaffen solle (Indische Regierung 2006). Derzeit sind zwischen 450.000 und 700.000 Menschen in der Autoproduktion samt Zulieferungskette tätig (vgl. Köhnen 2011). Jobs von weiteren 10 Millionen stehen aber auf die eine oder andere Art in Verbindung mit diesem Industriezweig, so dass ihm bereits jetzt eine immense Bedeutung für die Beschäftigung zukommt (Graham 2010). Bei aller Euphorie müssen viele der gewaltigen, aber für das anvisierte weitere Wachstum notwendigen, infrastrukturellen Entwicklungen erst noch auf den Weg gebracht werden.

³¹ „Deutsche Automobilindustrie verstärkt Marktpräsenz in Indien“, VDA-Pressemitteilung vom 06.01.12., siehe <http://www.vda.de/de/meldungen/news/20120106-1.html> (27.02.2012).

Den TNUs bietet Indien neben dem enormen Absatzmarkt auch bei den Löhnen schlagkräftige Argumente. Einer Studie aus 2007 zufolge sind die Löhne im Schnitt mehr als 50 Prozent niedriger als in den ‚entwickelten‘ Ländern. Und auch unter Einbeziehung der (noch) geringeren Produktivität stünden am Ende 30 Prozent Lohnvorteil (Kamala & Doreswamy 2007). Der Lohnkostenanteil am Endprodukt liege in der Regel zwischen lediglich zwei bis vier Prozent.³² Hinzu kommt, dass die einzelnen Bundesstaaten den Unternehmen im Wettstreit um Investitionen sehr entgegen kommen. Neben staatlichen Subventionen wie Steuererleichterungen locken sie mit dem Versprechen ‚industriellen Friedens‘. Bewahrheitet sich dieses ‚Versprechen‘ nicht und kommt es zum Arbeitskonflikt in einem erfolgreich angeworbenen Unternehmen, tun sich die zuständigen Behörden schwer damit eine arbeitnehmerfreundliche Position gegenüber dem Management einzunehmen.

Bei der flexiblen Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen mischen sich die Regierungen und ihre Fabrikinspektoren anscheinend nicht zu sehr ein bzw. helfen sogar mit. So wird nicht nur der exzessive Gebrauch von Leih- bzw. befristeten Arbeitsverhältnissen geduldet, sondern durch staatlich subventionierte Programme zur Beschäftigung noch unterstützt.³³ Nationale Angaben zur Art der Beschäftigung schwanken, es muss aber davon ausgegangen werden, dass in der Automobilindustrie mindestens an die 30 Prozent Leiharbeiter und weitere 30 bis 40 Prozent befristet Angestellte tätig sind (vgl. Graham 2010, S. 36, Köhnen 2011).

Einige machen in der Automobilindustrie, vor allem in Nordindien, einen Trend zu neuer Militanz unter den Arbeitnehmern aus. Ein Beispiel sind die Auseinandersetzungen bei Maruti-Suzuki im Bundesstaat Haryana³⁴. Die Konfliktbereitschaft unter den jungen und besser ausgebildeten Arbeitern steige und es würde sich in Arbeitskämpfen nicht mehr nur auf Einkommenssteigerungen konzentriert. Im Zentrum stehen zunehmend andere fundamentale Probleme wie das der Ungleichbehandlung von Leih- und Zeitarbeitern sowie das Recht auf Vereinigungsfreiheit und die Anerkennung gegründeter Gewerkschaften als legitime Verhandlungspartner (Bhowmik 2011).

³² Gespräch mit gewerkschaftsnahen Beratern und Industrieexperten aus Pune. Im Rahmen eines informellen Gesprächs während einer Betriebsbesichtigung sprach auch ein deutscher Volkswagen-Mitarbeiter, der den Produktionsaufbau im Werk in Pune seit Beginn an mitbegleitet, von circa zwei Prozent.

³³ Diese Programme nennen sich zum Beispiel *Earn and Learn Scheme* oder *Employment Promotion Programme*. Oftmals sind junge Absolventen der Ingenieurschulen die Zielgruppe, und stellen sich dann für Minimallöhne zur Verfügung.

³⁴ Hierzu gibt es einen informativen Abriss der Ereignisse auf Deutsch unter http://www.wildcat-www.de/aktuell/a092_indien_maruti.html (27.02.2012).

Pune und Maharashtra

Pune liegt in Maharashtra, dem mit 112 Millionen Menschen am zweitstärksten bevölkerten Bundesstaat Indiens. Nach Mumbai, dem ehemaligen Bombay, ist es die zweitgrößte Stadt. Über 5 Millionen leben in und um Pune, viele davon in Slums. Durch den *Mumbai Pune Expressway* ist die Region infrastrukturell für indische Verhältnisse sehr gut erschlossen. Für die knapp 100 Kilometer nach Mumbai, braucht man circa zwei Stunden. Dort gibt es einen wichtigen internationalen Frachthafen. Zudem verfügt Pune über einen internationalen Flughafen. Ein Neubau ist in Planung. Im Industriepark Chakan, rund 30 Kilometer nördlich von Pune, haben sich neben Volkswagen und Daimler u.a. noch General Motors und Bajaj Auto angesiedelt. Allein Bajaj hat 35 Zulieferer, die in unmittelbarer Nähe produzieren. Tata Motors hat ebenfalls ein großes Werksgelände in der näheren Umgebung. Was Zulieferer angeht, so sind aus Deutschland neben Bosch zum Beispiel noch Mahle und Freudenberg in der Region vertreten. Die Arbeiter in den Autofabriken sind mit 22 bis 40 Jahren verhältnismäßig jung, so ein gewerkschaftsnaher Berater.³⁵

Der Industriepark Chakan wurde von der *Maharashtra Industrial Development Corporation* (MIDC) geplant und wirbt u.a. mit einem steuerlichen Sonderstatus. Neben der Autobranche, setzt man in Pune auf Informationstechnologie und Maschinenbau. Im IT-Bereich arbeiten circa 70.000 Menschen. Es gibt zahlreiche Forschungseinrichtungen, Colleges und Universitäten, weshalb in Pune auch mehr als 200.000 Studenten vor Ort sind.³⁶

Neben den zentralen Arbeitsgesetzen sind in Maharashtra besonders der *Maharashtra Recognition of Trade Unions and Prevention of Unfair Labour Practices Act* von 1972 (MRTU & PULP Act) sowie der *Bombay Industrial Relations Act* von 1946 von Bedeutung. Ersterer ist eine Erweiterung des *Trade Unions Act*, letzterer ist in Verbindung mit dem *Industrial Disputes Act* zu sehen. Grundsätzlich ist zu bemerken, dass in Maharashtra nur eine Gewerkschaft pro Betrieb offiziell als Verhandlungspartner legitimiert werden kann. Im MRTU & PULP Act ist geregelt, wer auf welchem Wege diesen Status erlangen kann und zu was der Arbeitgeber bei behördlicher Anerkennung der jeweiligen Gewerkschaft verpflichtet ist. Nicht alle Gewerkschaften haben diesen Status, viele registrieren sich lediglich unter dem *Trade Unions Act* oder auch gar nicht. Die Frage der Anerkennung kommt oft erst auf, wenn das Management gewerkschaftlichen

³⁵ Das Alter der Arbeiter schätzte er für Volkswagen auf 23-24 Jahre, bei Daimler auf 30-32 Jahre, und für Tata um die 40 Jahre ein.

³⁶ Die Fakten des letzten Abschnitts stammen vom Bundesministerium für Bildung und Forschung bzw. der Website ‚Kooperation International‘ (Führt & Krux 2010). Siehe <http://www.kooperation-international.de/clusterportal/cluster-pune.html> (27.02.2012).

Organisationsbemühungen feindlich gegenüber steht, oder eine andere Gewerkschaft für sich die Anerkennung als Verhandlungspartner reklamiert.³⁷

Die CTUOs AITUC und CITU spielen in Maharashtra eine geringe Rolle. HMS, INTUC und BMS haben hingegen einen beträchtlichen Teil ihrer Mitglieder in diesem Bundesstaat (Sundar 2009, S. 29). Traditionell jedoch gibt es in Maharashtra einen hohen Anteil an ungebundenen Betriebsgewerkschaften, 2005 waren es über 40 Prozent (ebd.). Dieser Trend ging in den 1970er Jahren von Mumbai aus (Bhattacharjee 2001, S. 254). In Pune sind heute circa 65 Prozent keinem der parteipolitisch beeinflussten Dachverbände zugehörig. Für die TNUs der Autobranche sind es nach Aussage von interviewten Gewerkschaftern und Managern sogar 90 Prozent.

Shramik Ekta Mahasangh

Eine branchenübergreifende Initiative nimmt sich seit einigen Jahren zum Ziel, die Kräfte der weitgehend isolierten Betriebsgewerkschaften zu bündeln. Der Name dieses regional agierenden Dachverbands ist *Shramik Ekta Mahasangh* (SEM), was so viel wie ‚Arbeiterzusammenhalt‘ oder ‚Vereinigung vereinter Arbeiter‘ heißt. Laut eigenen Angaben hat SEM inzwischen 70 bis 80 Gewerkschaften als Mitglieder und vertritt 18.300 Beschäftigte.³⁸ Schwerpunktmäßig kommen die Mitglieder aus der Automobil- und Maschinenbaubranche. Mitglieder aus der Automobilindustrie sind u.a. die Gewerkschaften von Daimler, Bosch, SKF, Atlas Copco, Sandvik, GM, Bajaj, Hyundai, Reiter, Tenneco, Wheels India, und Tata Yazaki.

Nach eigener Aussage hat sich die SEM durch Inspiration und Unterstützung des IMB-Regionalbüros in Delhi gegründet. Die wichtigste Herausforderung wird in der Bildung der eigenen Mitglieder gesehen. Durch das bessere Verstehen des Arbeitsrechts, und das Erkennen illegaler Praktiken der Arbeitgeber, sollen Verbesserungen für feste und prekäre Beschäftigte gleichermaßen erreicht werden. Gemäß ihrer Verfassung müssen alle Funktionäre der SEM selbst Arbeiter sein, somit wird eine strikte Basisausrichtung verfolgt. Dieser Ansatz scheint für einen hohen Identifikationsgrad unter den Funktionären der SEM und ihrer Mitgliedsgewerkschaften zu sorgen. Da aber nahezu keiner der Gewerkschaftsvertreter regelmäßig für gewerkschaftliche Arbeit freigestellt ist, das geschieht höchstens zweckgebunden auf Fallbasis mit vorheriger Erlaubnis des Managements, finden Zusammenkünfte bisher nur ‚unregelmäßig regelmäßig‘ statt. Das heißt, stehen Aktionen oder Verhandlungen ins Haus, wird

³⁷ Eine Liste der Gesetze in Maharashtra kann unter <http://bombayhighcourt.nic.in/libweb/acts/listofmahacts.html> eingesehen werden (27.02.2012).

³⁸ In den mehrmaligen Gesprächen mit SEM-Vertretern wurden unterschiedliche Angaben gemacht. Einmal war die Rede von 70, ein anderes Mal von 80 Mitgliedsgewerkschaften.

sich meistens in der Freizeit am einzigen freien Tag der Woche getroffen. Das ist je nach Betrieb entweder der Donnerstag oder der Sonntag. Ein richtiges Büro gibt es bisher auch nicht. Treffen finden so wahlweise bei Funktionären zu Hause oder in kurzfristig organisierten Räumlichkeiten statt.

Diese infrastrukturellen Probleme hängen u.a. mit dem Finanzierungsmodell zusammen, nach welchem Mitgliedsgewerkschaften lediglich eine symbolische Indische Rupie (INR) pro Mitglied pro Jahr beisteuern müssen. Das sind 18.300 INR und umgerechnet 280 Euro im Jahr. Die Gebühren sind so gering um möglichst viele neue Mitgliedsgewerkschaften zu gewinnen, die ansonsten aus finanziellen Gründen davon absehen würden. Beim IMB-Treffen in Jakarta im Dezember 2011 ist SEM offiziell als Mitglied aufgenommen worden. Interessant ist außerdem die teilweise Überschneidung mit der NTUI. Dem interviewten NTUI-Vertreter zufolge sind etwa 40 Prozent der SEM-Mitglieder auch Mitglieder der NTUI. Bosch oder Daimler sind nicht darunter.

IFAs waren den meisten SEM-Vertretern mit denen gesprochen wurde komplett unbekannt. Und auch jenen Funktionären, denen sie zumindest ein loser Begriff zu sein schienen, waren Bedeutung, Inhalt und demzufolge auch die potentiellen Anwendungsmöglichkeiten auf den lokalen Kontext unklar.

4. DISKUSSION, SCHLUSSFOLGERUNGEN, HANDLUNGSNOTWENDIGKEITEN

4.1 IFA-Implementierung

Ausgangspunkt der Studie war die Frage was konkret benötigt wird, damit die lokalen Gewerkschaften bei Volkswagen, Daimler und Bosch in Pune die IFAs als potentiell Druckmittel gegenüber dem lokalen und zentralen Management erkennen und nutzen. Und weiter, in welcher Form sie das jeweilige IFA anwenden könnten, um die Arbeitsbedingungen der vielen prekär Beschäftigten zu verbessern. Diesem Ausgangspunkt liegt die Annahme zugrunde, dass IFAs - sofern sie in die lokale Ebene kommuniziert und erklärt werden - auch tatsächlich zur Verbesserung der Situation der Beschäftigten beitragen können.

Kenntnis und Verständnis der IFAs sind die Grundvoraussetzung für eine aktive Nutzung der Vereinbarungen durch die lokalen Gewerkschaften. Diese konnte in Pune in den Gesprächen mit den Gewerkschaftsvertretern nicht festgestellt werden. Eine unternehmensinterne Kommunikation der IFAs, die sicherstellt, dass die jeweiligen Belegschaften über die Vereinbarungen Bescheid wissen, hat demnach nicht stattgefunden. Diejenigen Beschäftigten (Bosch), denen das IFA zumindest als loser Begriff durch eigene Recherchen bekannt ist, haben Schwierigkeiten die einzelnen Regelungen auf ihren lokalen Kontext anzuwenden. Bisher fehlt den Betriebsgewerkschaftern bei Volkswagen, Daimler und Bosch in Pune die Erläuterung bzw. die Auseinandersetzung darüber, welcher konkrete Nutzen denn aus den IFA-Texten für ihre betriebliche Praxis gezogen werden könnte.

Die unternehmensinterne Kommunikation der IFAs ist aber nicht nur ein Problem der fehlenden Inkenntnissetzung der Belegschaften durch das lokale Management, sondern betrifft anscheinend bereits den Kanal vom zentralen zum lokalen Management. Dem lokalen Management bei Daimler war das IFA zwar bekannt, wenn auch nicht im Detail; als Instrument mit potentieller Bedeutung für die lokalen Arbeitsbeziehungen wurde es aber nicht verstanden. Bei Volkswagen war das lokale Management über die Charta der Arbeitsbeziehungen informiert. Für die darin geforderte von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gemeinsam vorzunehmende Ausarbeitung eines „Standortspezifischen Partizipationsvertrags“ ergaben sich aber keine Anhaltspunkte. Das Volkswagen-IFA war dem interviewten Management-Vertreter unbekannt. Ob das lokale Bosch-Management Kenntnis vom IFA hat und wie es dazu steht, konnte wegen des Nicht-Zustandekommens eines Gesprächs nicht geklärt werden.

Die Annahme, IFAs seien grundsätzlich ein Mittel, durch das Verbesserungen für die Beschäftigten bei Volkswagen, Daimler und Bosch in Pune herbeigeführt werden könnten, wurde durch die bei den Gewerkschaftern vorgefundene Unkenntnis über die IFAs nicht

widerlegt. Die Unkenntnis heißt zunächst einmal ja nur, dass die Beschäftigten in Pune durch das jeweilige IFA bisher keine Verbesserungen für ihre Situation durchgesetzt haben. Zumindest nicht sie selbst. Werden IFAs aber grundsätzlich als Hilfe zur Selbsthilfe auf lokaler Betriebsebene verstanden, so sollte es nicht nur bei Überwachungsmechanismen in den Unternehmenszentralen bleiben. Die Beschäftigten in den Werken vor Ort in Pune können nur dann Verstöße gegen die IFAs erkennen und sich aktiv damit auseinandersetzen, wenn ihnen die Vereinbarungen auch geläufig sind.

Auch mit den nach heutigem Maßstab vergleichsweise eher schwachen IFAs der untersuchten Unternehmen könnte aus gewerkschaftlicher Perspektive in Pune viel Positives bewirkt werden. Eine schriftlich fixierte Bevorzugung langfristiger Arbeitsverhältnisse - wie zum Teil in neueren IFAs formuliert (vgl. GDF Suez) - ist nicht zwangsläufig notwendig, um Verbesserungen für die vielen prekär beschäftigten Menschen in den Werken in Pune zu erreichen. Die Durchsetzung des Rechts auf Kollektivverhandlungen und der Koalitionsfreiheit für alle Arbeiter, die Prekären inbegriffen, ließe sich auch mit den IFAs von Volkswagen, Daimler und Bosch erreichen. Es sollte im Interesse aller ursprünglich in die IFA-Verhandlungen involvierten Akteure sein (IMB, Betriebsräte, IG Metall), die arbeitenden Menschen in den Werken in Pune durch die IFAs zu ermächtigen. Dafür müssen diese Menschen die Vereinbarungen kennen, verstehen und anwenden. Solange dies nicht der Fall ist, wird die dortige Wirkung der IFAs hinter den Möglichkeiten zurück- bzw. auf das rein reaktive Eingreifen durch Akteure der Unternehmenszentrale begrenzt bleiben.

4.2 Betriebsgewerkschaften: Isoliert und exklusiv

Die schon vor den Wirtschaftsreformen der frühen Neunziger Jahre verbreitete Unzufriedenheit mit den traditionell mit politischen Parteien verbandelten Gewerkschaftsdachverbänden und der Trend hin zu sogenannten unabhängigen Betriebsgewerkschaften, kam den über die letzten 20 Jahre nach Indien drängenden TNUs entgegen. Der Zeitgeist der Marktliberalisierung und der schlechte Ruf der traditionellen Gewerkschaftsverbände schufen den gesellschaftlichen und wirtschaftspolitischen Rahmen dafür, dass im formellen Sektor massiv auf flexible, unsichere und minimalst bezahlte Arbeitsverhältnisse gesetzt werden konnte. Diese Entwicklung ermöglichte den Unternehmen in der Folge nur noch mit einer kleinen Gruppe von gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten pro Betrieb verhandeln zu müssen.

Dass die Vertreter der Betriebsgewerkschaften in Pune bei Volkswagen, Daimler und Bosch als Grund für ihre Mitglieder-Exklusivität gegenüber nicht festangestellten Beschäftigten auf ein angebliches gesetzliches Verbot verwiesen, macht deutlich wie dringend notwendig eine überbetrieblich organisierte und/oder institutionalisierte Debatte über solche und andere Fragen

ist. Diese findet in der Region Pune aber nur unter widrigen Umständen statt, wie am Beispiel der SEM erläutert wurde.

Die überbetriebliche Vernetzung wird durch den Umstand erschwert, dass die festangestellten Produktionsarbeiter in den Werken der TNUs oft jung und in gewerkschaftlicher Arbeit unerfahren sind. Unternehmensstrategien, die eine breite gewerkschaftliche Vertretung behindern, wie die Unterteilung der Arbeiter in verschiedenste Kategorien (vgl. Tabelle 5), sind durch den fehlenden Austausch mit anderen und erfahreneren Gewerkschaftern schwerer zu reflektieren und nachzuvollziehen. Dies zeigte sich deutlich in den Gesprächen mit Funktionären der Gewerkschaften bei Volkswagen und Daimler. Einzig der Vertreter der Bosch-Gewerkschaft äußerte seinen Unmut darüber, dass die Strategie des Managements die Gewerkschaft schwächen würde. Festanstellungen würden nicht mehr vergeben. Neue Arbeiter seien ausschließlich *Trainees* oder andere befristet Eingestellte. Und hochqualifizierten Gewerkschaftsmitgliedern werde eine Beförderung angeboten, bei deren Annahme aber der Austritt aus der Gewerkschaft folgt, da das Recht auf Kollektivverhandlungen in der neuen Funktion nicht mehr zugestanden wird.

4.3 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen in den Arbeitsgesetzen

Laut einem am obersten Gericht in Mumbai tätigen Rechtsanwalt, gibt es keine gesetzliche Behinderung oder Erschwerung für den Eintritt befristet Beschäftigter in eine Gewerkschaft, die bisher nur Festangestellte als Mitglieder aufgenommen hat. Löhne und Arbeitsbedingungen können von der Gewerkschaft prinzipiell für alle Teile der Belegschaft mit dem Arbeitgeber verhandelt werden. Da aber viele der Arbeitsgesetze keine Anwendung auf befristet Beschäftigte finden, so dass bspw. kein rechtlicher Schutz im Falle einer Kündigung besteht bzw. eine Kündigung jederzeit ohne Angabe von Gründen ausgesprochen werden kann (vgl. Tabelle 5), ist die Barriere natürlich hoch sein Recht auf Kollektivverhandlungen einzufordern. Erst recht, wenn die existierende Gewerkschaft kein Interesse zeigt, sich zu solidarisieren. Dazu kommt noch, dass das Wissen um die eigenen grundlegenden Rechte oft nicht vorhanden ist.

Einer weiteren oft gehörten Aussage, nämlich dass Arbeiter in anleitenden Funktionen, Büroangestellte und Führungskräfte nicht Mitglied der bestehenden oder einer eigenen Gewerkschaft werden können, wurde ebenfalls vom Anwalt widersprochen. Demnach können solche Angestellte, die nicht zur Einstellung oder Kündigung anderer berechtigt sind, durchaus Mitglied derselben Gewerkschaft wie der Produktionsarbeiter werden. Wahlweise können sie

außerdem ihre eigene Kollektivvertretung gründen. Sie können allerdings nur mit dem Arbeitgeber verhandeln, so der Anwalt, wenn dieser dem freiwillig zustimmt.³⁹

Paradoxerweise wird der Glaube an Gesetzesverbote für gewerkschaftliche Vertretung bestimmter Beschäftigtengruppen durch Aussagen prominenter CTUO-Repräsentanten nicht etwa in Frage gestellt sondern sogar noch bestärkt. Dr. G. Sanjeeva Reddy, Mitglied des indischen Parlaments und Präsident von INTUC, sagte in einem Interview mit dem IMB-Magazin *Metal Asia Pacific*, dass Arbeiter in anleitender Funktion, die mehr als 10.000 INR/Monat verdienen, per Gesetz nicht in eine Gewerkschaft eintreten dürfen, genauso wenig wie Führungskräfte.⁴⁰ Richtig aber ist nur, dass für diese Angestellten bestimmte Arbeitsgesetze nicht gelten. Ein Verbot ihrer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft gibt es nicht. Zwar macht Reddy richtigerweise darauf aufmerksam, dass die Unternehmen den gesetzlichen Schutz großer Teile der Beschäftigten umgehen würden, indem Bezeichnungen vergeben werden, die den eigentlichen Tätigkeitsbereich verschleiern⁴¹, andererseits stellt er die Rechtslage verkehrt dar und trägt so indirekt zur den Unternehmen entgegenkommenden Spaltung bzw. der Nicht-Organisierung weiter Teile der Belegschaft bei. Denn konkrete Ansätze, die über die Kritik am Management oder an der Gesetzgebung hinaus gehen, und sich damit befassen wie mehr Solidarität unter den sicher und unsicher Beschäftigten geschaffen werden kann, finden sich nicht.

Ein anschauliches Beispiel wie solche Aussagen ihre Wirkung auch in der internationalen Ebene entfalten, bietet eine vom Daimler-WBR für die *Automotive Working Group* des IMB vorbereitete Präsentation (2011). Darin heißt es mit Hinblick auf das Forschungs- und Entwicklungszentrum in Bangalore, eine Arbeitnehmersvertretung sei vom Gesetz her nicht erlaubt.⁴²

Die genaue rechtliche Situation für viele Beschäftigte in Indien, besonders bezüglich der fundamentalen Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, ist nicht nur für Außenstehende mitunter schwer überschaubar. Dies haben die obigen Beispiele noch einmal verdeutlicht. Es bleibt aber festzuhalten, dass die Vereinigungsfreiheit ohne Einschränkung

³⁹ Der englische Originalwortlaut der Email-Korrespondenz kann im Anhang nachgelesen werden.

⁴⁰ Vgl. Originalwortlaut (Internationaler Metallgewerkschaftsbund 2011): „As per the laws in India, workers who are drawing the salary of INR 10,000 or doing the job of a supervisor, he/she is not entitled to join the trade union. A supervisor ... cannot be a member of the trade union. Executives also cannot be members.“

⁴¹ Vgl. Originalwortlaut (ebd.): „Managements have got a programme to reduce the membership of workers in trade unions. Therefore they are giving false designations to avoid, discourage and prevent workers from joining unions in their companies.“

⁴² Vgl. Originalwortlaut: „Bangalore: R&D center, no employee representation allowed by law.“ Ein Artikel, der sich speziell der rechtlichen Situation von Büro- und Führungskräften verständlich widmet und zur vertiefenden Klärung eignet, stammt von Bennet D' Costa von der Gewerkschaft *Hindustan Lever Employees Union* aus Mumbai. Bennet D'Costa (2000) „Industrial Relations Problems in the Matter of Supervisory & Management Staff: Law, Practice & Procedure.“ Siehe <http://www.heptanesia.net/documents/labourlaws.pdf> (Letzter Zugriff 22.02.2012).

durch die indische Verfassung gewährt wird. Des Weiteren garantiert der *Trade Unions Act* Arbeitgebern und Arbeitnehmern dieses Recht ebenso. Arbeitnehmer werden im *Trade Unions Act* als „*Workmen*“ bezeichnet und zu ihnen „*all persons employed in trade or industry*“ gezählt. Auch hier gibt es also keine Einschränkung. Komplizierter wird es erst mit dem Recht auf Kollektivverhandlungen, das durch den *Industrial Disputes Act* geregelt wird. Zwar wird das Recht auf Kollektivverhandlungen in ihm prinzipiell allen Beschäftigten zugesprochen („*workman*‘ means any person including an apprentice employed in any industry to do any manual, unskilled, skilled, technical, operational, clerical or supervisory work for hire or reward“), allerdings werden hier, im Gegensatz zum *Trade Unions Act* und der Verfassung, Einschränkungen formuliert. Personen, die hauptsächlich Führungs-, Verwaltungs- oder anleitenden Aufgaben nachgehen und mehr als 10.000 INR/Monat verdienen, sind von der Definition des *Workman* ausgenommen und können ihr Recht auf Kollektivverhandlung nicht juristisch einfordern („*[workman] does not include any such person ...who is employed mainly in a managerial or administrative capacity; or ... who, being employed in a supervisory capacity, draws wages exceeding ... [10.000] rupees per mensem*“). Ursprünglich war der *Industrial Disputes Act* in 1947 mit einer Lohnobergrenze für *Workman* von 500 INR/Monat verabschiedet worden. Darunter fielen damals noch alle ‚normalen‘ Angestellten, egal ob sie im Büro oder der Produktion arbeiteten. Das war 1947 auch das Ziel des Gesetzes. Die späteren Erhöhungen fielen gemessen an der Inflation und Entwicklung der Löhne aber so niedrig aus, dass dies heute nicht mehr der Fall ist (vgl. D’Costa 2000). Ein normaler Arbeiter, der - in Wirklichkeit oder auf dem Papier - zum *Supervisor* befördert wird, verdient heute in der Regel immer mehr als 10.000 INR/Monat, genau wie der gemeine Angestellte im Büro.

Dass das Recht auf Kollektivverhandlungen auch vom Management bei Volkswagen, Daimler und Bosch in Pune beschnitten wird, zeigten die Gespräche und Recherchen vor Ort. So werden zum Beispiel festangestellte Produktionsarbeiter, die eigentlich unter die Definition eines *Workman* fallen würden, mit vermeintlichen Beförderungen zu anleitenden Angestellten gemacht, und für Neueinstellungen in der Produktion werden verschiedenste Bezeichnungen geschaffen und die Beschäftigten in der Folge als nicht reguläre *Workman* definiert.

Resultat des Ganzen ist, dass es zwar einerseits eine gesetzliche und verfassungsgemäße Garantie auf gewerkschaftliche Vereinigungsfreiheit für alle gibt, das notwendige Pendant um diese Freiheit auch sinngemäß nutzen zu können, nämlich das Recht auf Kollektivverhandlungen, andererseits nur bestimmten und vergleichsweise kleinen

Beschäftigtengruppen zugestanden wird. Ein Umstand also, der nicht nur eine klare Verletzung der IAO-Abkommen 87 und 98, sondern auch der indischen Verfassung selbst darstellt.⁴³

4.4 Vernetzung auf allen Ebenen fördern: IMB als Netzwerkkoordinator

Wie bereits gesagt, ist die IFA-Implementierung in den untersuchten Fällen vor allem darum fehlgeschlagen, weil die IFAs nach ihrer Unterzeichnung bzw. nach jeweiliger Werkseröffnung oder Werksübernahme in Indien nicht (ausreichend) kommuniziert und den beschäftigten Menschen vor Ort nicht erklärt wurden. Um das in Zukunft besser machen zu können, bedarf es einer breit angelegten Vernetzungsoffensive, die alle relevanten Ebenen und Akteure einbezieht und welche die IFAs als Aufhänger nutzt um Kontakte aus- und aufzubauen. Eine zentrale Rolle in dieser Offensive müssten der IMB und sein Regionalbüro in Indien spielen. Bisher ist deren Funktion nur von punktuell unterstützender Natur.

Werden IFAs als strategisches Instrument globaler gewerkschaftlicher Vernetzung und Organisation und somit als ein Schritt hinzu transnational aufgesetzten Arbeitsbeziehungen verstanden (vgl. Fichter et al. 2011, Keune & Schmidt 2009, Papadakis 2008), so müssen Kommunikation, Anwendung und Weiterentwicklung dieses Instruments vor allem durch die GUFs, hier also dem IMB, realisiert werden. Es ist sinnvoll zunächst einmal die jeweiligen vorhandenen unternehmensinternen Kanäle zu nutzen. Bei Volkswagen, Daimler und Bosch liegt die primäre Verantwortung dafür logischerweise bei den (Welt)-Betriebsräten. Bleibt es aber allein dabei, und fehlt die übergeordnete IMB-Strategie zur Verbreitung und Nutzung der IFAs auch in jene Bereiche wo die bestehenden unternehmensinternen Kanäle nicht hinreichen, werden oben genannte Ziele von IFAs nicht zu erreichen sein. Der Aus- und Aufbau gewerkschaftlicher Organisationsmacht hinein in nicht organisierte Teile der Belegschaften oder Standorte bleibt dann weitgehend außen vor. Ein Betriebsrat oder irgendeine andere unternehmensinterne Arbeitnehmervertretung kann nicht - wie es eine GUF könnte - die Ressourcen für Aktivitäten aufwenden, die darauf abzielen, Unternehmen der jeweiligen Zuliefererkette gewerkschaftlich zu organisieren (vgl. Fichter & Helfen 2011, S. 16-17). Genauso unwahrscheinlich ist es, dass die Betriebsräte bei Volkswagen, Daimler, Bosch oder anderen Unternehmen eine koordinierte Kampagne gegen die Auswüchse unsicherer Arbeitsverhältnisse an ihren indischen Standorten organisieren. So etwas muss von einer überbetrieblichen Instanz vorangetrieben werden. Auf nationaler Ebene wird dies bereits getan, so zum Beispiel durch die IG Metall in Deutschland. Für die globale Ebene braucht es konsequenterweise ähnlich

⁴³ Indien ist laut der 1998er IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit eigentlich auch ohne Ratifizierung der Abkommen 87 und 98 zu deren Einhaltung, Förderung und Verwirklichung verpflichtet. Allein aufgrund der Mitgliedschaft in der Organisation. Siehe <http://www.IAO.org/public/german/region/eurpro/bonn/download/IAO-erklarung.pdf> (Letzter Zugriff 22.02.2012).

handlungsfähige Strukturen. In einer durch den IMB koordinierten Kampagne könnten Unternehmen mit IFAs wie Volkswagen, Daimler und Bosch den Ausgangspunkt darstellen. Tenor: Wie kann es sein, dass diese Unternehmen, die sich in ihren IFAs klar zu international anerkannten Menschen- und Arbeitsrechten bekennen, die prekäre Lage in den Betrieben xy ihrer Zuliefererkette sowie eines Großteils der eigenen Produktionsbelegschaft am Standort Pune dulden? Und das trotz langfristiger Planung und enormen Wachstumsprognosen?

Um so auftreten zu können, müsste dem IMB allerdings mehr Autorität und Handlungsfähigkeit zugestanden werden. Dies betrifft vor allem die finanzkräftigeren nationalen Mitgliedsgewerkschaften der traditionellen Industrienationen wie bspw. Deutschland und dort die IG Metall. Allerdings scheint es bei den Gewerkschaften der traditionellen Industrieländer eher einen dem entgegenstehenden Trend zu geben. Dieser Trend beruht u.a. auf der auch in der Automobilindustrie stattfindenden Verschiebung weltwirtschaftlicher Prozesse in Richtung des ‚globalen Südens‘ und den damit einhergehenden Mitgliederverlusten (vgl. Linder 2011). Dabei hat sich die Gesamtzahl der von den GUFs vertretenen Menschen in den letzten 20 Jahren deutlich erhöht. Und damit auch die Anforderungen an die GUFs. Das Ende des kalten Krieges und die stärkere Einbindung von Ländern des ‚globalen Südens‘ bescherten den GUFs zum Teil enormen Mitgliederzuwachs. Jedoch handelt es sich bei den meisten dieser neuen Mitglieder um finanziell schwache Verbände, „[d]eren Beitragsleistungen ... [sich] tendenziell umgekehrt proportional zu den ... steigenden transnationalen Verbandsaufgaben [verhalten]“ (Müller et al. 2010, S. 117). Es gilt daher die „seltsame Diskrepanz zwischen der objektiven Notwendigkeit, auf transnationaler Ebene handlungsfähiger zu werden, ... und einer weiter abnehmenden Leistungsfähigkeit aufgrund eines Mangels an Ressourcen und politischer Rückendeckung der transnationalen Arbeit in den nationalen Gewerkschaften“ zu überwinden (ebd.).⁴⁴ Im Rahmen dieser notwendigen Überwindung ergibt sich die größte Herausforderung der GUFs durch die noch nicht existenten international institutionalisierten bzw. anerkannten Strukturen für Kollektivverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.⁴⁵ Solche Strukturen würden die Relevanz der GUFs manifestieren und sie zu einer festen Größe globaler Arbeitsbeziehungen machen (Reutter 1998 in: Fichter & Helfen 2011, S. 6). In Abwesenheit solcher Strukturen muss der IMB - wie alle anderen GUFs auch - den Mitgliedsgewerkschaften

⁴⁴ Andere sprechen in diesem Zusammenhang auch vom „Mitgliederwachstum zwischen der ‚Logik der Repräsentativität‘ und der ‚Logik der Ressourcen‘ (Müller et al. 2010, S. 115).

⁴⁵ Ausnahme bildet ein von der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) mit dem *International Maritime Employers' Committee* abgeschlossener international geltender Tarifvertrag, dessen Einhaltung von ITF-Hafeninspektoren überwacht wird (Lillie 2006). Anders als die restlichen GUFs ist der ITF damit „in die Rolle eines transnationalen Steuerungsverbundes hineingewachsen, der bei der Festlegung und Durchsetzung tarifpolitischer Ziele sogar in Ansätzen eine hierarchische Steuerungsqualität gegenüber seinen Mitgliedsverbänden besitzt“ (Müller et al. 2010, S. 125).

und nicht zuletzt den Belegschaften der TNUs seine Daseinsnotwendigkeit deutlich vor Augen führen.

Die weitreichende Verbreitung, Anwendung sowie Hilfe zur Anwendung von IFAs, mit dem IMB als klar erkennbaren, antreibenden, und ernstgenommenen Netzwerk-Koordinatoren, wäre ein geeignetes Mittel um die Bedeutung international abgestimmter Gewerkschaftsarbeit zu verdeutlichen. Anders als interne Arbeitnehmervertretungen, wie die WBRs bei Volkswagen und Daimler, und anders als einzelne seiner nationalen Mitglieder, kann der IMB gewerkschaftliche Organisation entlang der globalen Produktionsketten fördern und unterstützen. Die kontinuierliche Recherche von länderspezifischen Informationen und die Weitergabe an die jeweils relevanten Akteure, verbunden mit konkreten Handlungsvorschlägen, könnte dabei das Vertrauen und den Glauben in die Arbeit des IMB stärken und zum Ausbau der zur Verfügung stehenden Ressourcen beitragen. Da das eine allerdings das andere bedingt, kommen die (starken) traditionellen Mitgliedsgewerkschaften nicht um ihre Verantwortung herum. Sie müssen sich klar zur Notwendigkeit des IMB bekennen und ausreichend Mittel zur Verfügung stellen. Das Bekenntnis zur Arbeit des IMB bedeutet außerdem, den IMB frühzeitig in eigene transnationale Aktivitäten nicht nur einzuweihen sondern wo sinnvoll auch aktiv einzubinden. Nur so könnte der IMB einer zentralen Rolle als Netzwerk-Koordinator, der verschiedene nationale Akteure und Netzwerke zusammenbringt, gerecht werden (vgl. Fichter & Helfen 2011, S. 6)⁴⁶.

Nicht zuletzt, bei IFA-Neu- oder Nachverhandlungen sollte darauf geachtet werden, dass auch in jenen Unternehmen mit traditionell starker Mitbestimmungskultur, wie sie in den untersuchten Fällen existiert, der IMB von Beginn an erkennbar als übergeordneter Verhandlungspartner auftritt. Der IMB hingegen muss fokussierter und strategischer agieren und für die Mitglieder seinen praktischen Nutzen und erkennbare Erfolge nachweisen. Mit der 2009 auf dem 32. Weltkongress getroffenen Entscheidung, „ein stärkeres Gewicht auf die Einrichtung von gewerkschaftlichen Netzwerken in transnationalen Konzernen“ zu legen und den in der Folge dazu entwickelten Leitlinien (IMB 2010), hat der IMB sich bereits klar positioniert und seinen Willen zum Aus- und Aufbau von Netzwerken, auch entlang der Zulieferungskette, zum Ausdruck gebracht.

⁴⁶ Vgl. Originalwortlaut: „As ‚network coordinators‘, i.e. actors that can deploy their links to various other national actors and networks, GUFs could become effective in coordinating the union side of overall labour-management relations of a [global production network (GPN)] ... and devising adequate responses of organized labour to GPN.“

4.5 Netzwerk-Ansätze für die Region Pune: Unternehmen mit IFAs als Ausgangspunkt

Mit dem regional agierenden Dachverband *Shramik Ekta Mahasangh* (SEM) hat der IMB ein neues Mitglied, das in Pune branchenübergreifend gut vernetzt ist. Die Mitgliedsgewerkschaften der Automobilindustrie sind u.a. Daimler, General Motors, Bajaj, Hyundai, Bosch, SKF, Atlas Copco, Sandvik, Reiter, Tenneco, Wheels India, und Tata Yazaki. Viele dieser Unternehmen stellen einzelne Komponenten für die großen Autobauer der Region her. Die SEM eröffnet dem IMB somit einen direkten Link in die Zuliefererkette. Eine konkrete Strategie des IMB für die Pune-Region könnte darin bestehen, sich die Unternehmen Daimler, Bosch und SKF⁴⁷ von den SEM-Mitgliedern herauszunehmen, auch SKF hat ein IFA unterzeichnet, und sie genau zu analysieren. Auch ein IFA-Unternehmen wie Volkswagen, dessen Betriebsgewerkschaft zwar nicht selbst Mitglied der SEM ist, aber bei dessen Zulieferern es Überschneidungen gibt (bspw. Bosch und Tata Yazaki), sollte in die Analyse einbezogen werden. Wie sind die lokalen Zuliefererketten organisiert? Wer stellt was für wen her? Wie ist die Belegschafts- und Gewerkschaftssituation in den einzelnen Betrieben? Welche Fremdfirmen arbeiten auf dem jeweiligen Betriebsgelände?⁴⁸ Womit wird am meisten verdient? Was genau sind die rechtlichen Rahmenbedingungen?

Diese Analyse könnte mit einer ersten Informationsabfrage des IMB-Regionalbüros bei der SEM beginnen und mit der Beauftragung eines fachkundigen Forschungsteams weitergeführt und umgesetzt werden. Parallel dazu müssten die Funktionäre der SEM und ihrer relevanten Mitgliedsgewerkschaften mit dem Instrument IFA vertraut gemacht und für den Plan gewonnen werden, es zur Organisation entlang der Zuliefererketten zu nutzen. Der damit verbundene Aufwand darf nicht unterschätzt werden, da ein für das Instrument nicht vorhandenes Gefühl von *Ownership* erst geschaffen werden muss.⁴⁹ Diesbezügliche Schulungsmaßnahmen sollten nicht direkt mit den IFAs als solches beginnen, sondern zunächst die grundsätzliche Bedeutung international vernetzter Gewerkschaftsarbeit thematisieren und darüber die Verbindung zum konkreten Nutzen regionaler Vernetzung und Solidarität herstellen. Zum Thema regionale Vernetzung haben die Teilnehmer durch die SEM ja einen persönlichen Bezug. Darauf

⁴⁷ SKF, Svenska Kullagerfabriken, ist ein schwedischer Konzern und ist in den Bereichen Wälzlager, Dichtungen, Schmierung, Mechatronik spezialisiert. Für das 2003 durch den EBR unterzeichnete IFA siehe http://www.imfmetal.org/files/0510281348517/skf_ifa_ger.pdf (Letzter Zugriff 22.02.2012). Zu Gewerkschaftsrechten heißt es: „SKF [respektiert] das Recht aller Mitarbeiter, sich in Gewerkschaften ihrer Wahl zusammen zu schließen oder solchen beizutreten und kollektiv in Tarifverhandlungen einzutreten ... SKF stellt sicher, dass die offiziellen Vertreter solcher Gewerkschaften nicht diskriminiert werden und dass diese Vertreter Zugang zu den Gewerkschaftsmitgliedern und zu deren Arbeitsplätzen haben.“

⁴⁸ Für die Sicherheit bei Volkswagen ist zum Beispiel G4S beauftragt, ein Unternehmen mit IFA. Wo möglich sollten auch gemeinsam mit UNI abgestimmte Aktionen in Betracht gezogen werden.

⁴⁹ Damit ist gemeint, dass die SEM-Mitglieder mit der IFA-Strategie identifizieren, selbst Verantwortung dafür übernehmen, und die notwendigen lokalen Veränderungsprozesse mitgestalten müssen. Gerade weil die IFAs ohne Einbindung der lokalen Ebenen verhandelt wurden, wird die Schaffung von *Ownership* zur unbedingten Voraussetzung für die Erreichung des anvisierten Ziels durch IFAs Beschäftigte in der Region Pune zu organisieren.

aufbauend müsste gemeinsam überlegt werden, wie die IFAs ihnen behilflich sein könnten, diese Vernetzung weiter voranzubringen. Im Idealfall sollte für die Durchführung solcher Seminare jemand gewonnen werden, der der Regionalsprache Marathi mächtig und selbst auch von der IFA-Strategie überzeugt ist. Alternativ könnte auch jemand mit Englisch- und/oder Hindi-Kenntnissen die Aufgabe übernehmen. Im Team mit einer Person, die Marathi beherrscht. Außerdem braucht es Versionen der IFAs in Marathi und Hindi. Die IFAs von Volkswagen, Daimler und Bosch sind im Rahmen der vorliegenden Studie bereits in Marathi übersetzt worden.

Liegt die Analyse zu den lokalen Unternehmensstandorten samt ihrer ausgelagerten Bereiche und Produktionsketten vor, so sollten die IMB-Verantwortlichen gemeinsam mit den SEM-Vertretern und denjenigen, die den Bericht erarbeitet haben, sich ergebende oder offene Fragen diskutieren und einen Aktionsplan entwerfen. Eine der ersten Aktionen könnte bspw. darauf abzielen diejenigen Betriebe, die über eine Gewerkschaft verfügen aber nicht SEM-Mitglied sind, in die IFA-Strategie einzuweißen. Ist die Gewerkschaft ungebunden, so könnte über diesen Weg für eine SEM-Mitgliedschaft geworben werden. Gehört sie einer der CTUOs bzw. einer der CTUO-untergeordneten Industrieföderationen an, sollten auch hier Möglichkeiten der Kooperation ausgelotet werden. Mit den Mitgliedern *Indian National Mineworkers' Federation* und *Indian National Metalworkers' Federation* (beide INTUC) sowie *Steel, Metal & Engineering Workers' Federation* (HMS), hat der IMB neben der SEM auch in diese Ebene hinein bereits Anknüpfungspunkte. Sie sollten für die Analyse und das daraus resultierende Aktionsprogramm genutzt, Informationen und Handlungskapazitäten abgefragt werden.

Der Entwurf des Aktionsplans sollte im nächsten Schritt den relevanten Mitgliedsgewerkschaften der SEM erklärt und zur Debatte gestellt werden. Gibt es einen Konsens über die geplanten Aktionen, sollte ein Zeitplan angefertigt und die Aufgaben verteilt werden. Da alle SEM-Funktionäre in der Regel selbst arbeiten und für ihre gewerkschaftlichen Aufgaben gar nicht oder nur teilweise freigestellt sind, müsste dabei eine realistische Einschätzung der jeweiligen persönlichen Möglichkeiten vorgenommen werden. Dies sollte ebenfalls nicht unterschätzt werden, denn eventuell neigt der ein oder andere dazu Zusagen zu machen, die von vornherein nicht einhaltbar sind. Jemand, der mit den Gepflogenheiten der Region vertraut und für die Problematik sensibilisiert ist, könnte helfen, solche ‚Fälle‘ zu erkennen und Alternativen zu finden.

Letztendlich müsste der IMB, wie vorher bereits bei der Unternehmensanalyse, auch bei den geplanten auf Organisierung abzielenden Aktionen jemand Zusätzliches mit der Aufgabe betrauen. Dieser könnte die Kampagne vor Ort strategisch begleiten und den regelmäßigen

Kontakt mit dem IMB-Regionalbüro oder der IMB-Zentrale gewährleisten. Geeignetes Personal könnte über verschiedene Wege gefunden werden. Das Regionalbüro des IMB kann gefragt werden und auch die nationalen Mitgliedsgewerkschaften des IMB aus den Heimatländern der Zielunternehmen sollten bei der Suche mit einbezogen werden. Dabei sollten hauptamtliche Mitarbeiter genauso wie einfache Mitglieder, die aufgrund von persönlicher Herkunft oder Interesse einen Bezug zum Zielland haben in Betracht gezogen werden. Auch die unternehmensinternen Arbeitnehmerkanäle/Betriebsräte sind mögliche Quellen für passendes Personal und sollten deswegen ‚angezapft‘ werden. Darüber hinaus sollte mit einem Pool von qualifizierten Freiberuflern und Akademikern gearbeitet werden. Diese können bei Bedarf angefragt werden und/oder um Expertise gebeten werden. Die Regionalbüros könnten zur Führung ihrer eigenen Pools angewiesen werden. Bei der IMB-Zentrale könnten alle Pools zu einer Gesamtdatenbank zusammenlaufen.

Neben den IFA-bezogenen ‚IMB-Seminaren‘, könnte auch die IG Metall aktiv werden und beispielsweise einen separaten Workshop für Betriebsgewerkschafter deutscher Unternehmen in der Region organisieren. Diese könnten Raum für einen Austausch über Probleme in Deutschland und Indien schaffen und zum Verständnis von gemeinsamen Herausforderungen beitragen. Welche Funktion und welches Mandat haben eigentlich die Betriebsräte an den Zentralen in Deutschland? Wie funktioniert die inner- und überbetriebliche Vernetzung in Deutschland und Europa? Was sind die jeweiligen Erfahrungen mit Leiharbeit? Wie wird dem Trend zu prekären Arbeitsverhältnissen in Deutschland und in Indien begegnet? Welche gesetzlichen Grundlagen/Lücken gibt es? Wie und für welche Beschäftigtengruppen wird verhandelt? Was sind die Lebenshaltungskosten in Deutschland/Indien? Wie hoch sind die Löhne? Wie lang die Laufzeiten der Tarifabschlüsse? Um nur einige der möglichen Diskussionspunkte zu nennen.

Des Weiteren könnten solche Veranstaltungen helfen, regional bisher gar nicht vernetzte Betriebsgewerkschaften, wie zum Beispiel bei Volkswagen, für eine Öffnung hin zu mehr Austausch- und Vernetzungsbereitschaft zu gewinnen. Solche Programme könnten mit Unterstützung von Stiftungen wie der in Indien vertretenen Friedrich Ebert Stiftung oder der Rosa Luxemburg Stiftung organisiert werden. Und auch die Einbindung von basisnahen Beschäftigten-Netzwerken, die in Indien aktiv sind, könnte belebend und von Vorteil sein. Für Ende 2012 ist laut internationaler Abteilung beim IG Metall Vorstand ein Workshop in Indien angedacht.

Zusätzlich zu den skizzierten Ansätzen wird es Überlegungen geben müssen, wie die SEM ihre Funktion als Ausbilder von Funktionären ihrer Mitgliedsgewerkschaften zukünftig

systematisieren und besser in deren Alltag verfestigen kann. Der gemeinsame Kampf für die Freistellung mindestens eines Gewerkschaftsmitglieds pro Betrieb von regulärer Produktionsarbeit könnte dabei ein Ansatz sein, und mehr Zeit zum Austausch untereinander schaffen. Außerdem könnte sich ein Anschluss der SEM an einen national organisierten Verband, der auch über Hauptamtliche verfügt lohnen. Hier kommt zurzeit nur die NTUI in Frage, da alle anderen Verbände die parteipolitische Unabhängigkeit, die die SEM-Mitglieder eint, nicht erfüllen. Auf dem Treffen der *IMB Automotive Working Group* berichtete der Leiter des IMB-Regionalbüros zudem von Plänen, eine nationale Plattform für ungebundene Betriebsgewerkschaften ins Leben zu rufen.

Über ihr Regionalbüro sollte sich die IMB-Zentrale auch auf dem Laufenden halten, was die Entwicklungen der traditionellen CTUOs betrifft. Zum einen scheint es einen Trend hin zum Bruch mit den Parteien zu geben, da diese in unterschiedlichem Maße für eine arbeitnehmerunfreundliche- bis feindliche Politik stehen, zum anderen gibt es auch Anzeichen für ein stärkeres Aufeinanderzugehen. In der *National Convention of Workers* kommen die 11 offiziell anerkannten CTUOs in unregelmäßigen Abständen zusammen. Im September 2011 haben sie eine gemeinsame Erklärung abgegeben, in der sie die totale Nichtbeachtung der Hauptprobleme arbeitender Menschen durch die Regierung verurteilen und alle Gewerkschaften zu gemeinsamen Abstimmungstreffen auf Bundesstaaten- oder Industriebene und unabhängig von der jeweiligen Zugehörigkeit aufrufen. Diese Aktionen sollen in einen Generalstreik münden.⁵⁰ Sie kritisieren u.a. die massenhafte Umwandlung regulärer Jobs in Leiharbeit sowie die grassierende Korruption. Sie fordern konkrete Maßnahmen gegen die hohe Inflation; an Bedingungen geknüpfte Regierungssubventionen für Unternehmen wie zum Beispiel die Schaffung von sicheren Arbeitsplätzen; die strikte Anwendung aller grundlegenden Arbeitsgesetze; universelle soziale Absicherung für die im informellen Sektor tätigen Menschen; und den Stopp der Privatisierung von Unternehmen der öffentlichen Hand. Neben dieser Wiederholung bereits in der Vergangenheit gemachter Forderungen verlangen sie; dass keine Arbeit von andauernder Natur durch Leiharbeit ersetzt werden darf und bis zur Umsetzung dieser Forderung mindestens gleiche Löhne für Leih- und ‚Regulärarbeiter‘ gezahlt werden; die universelle Erweiterung des *Minimum Wages Act* auf mindestens 10.000 INR/Monat; die Abschaffung aller Lohnobergrenzen in den Arbeitsgesetzen; eine sichere Pension für alle; die zwingende Registrierung von Gewerkschaften innerhalb von 45 Tagen; sowie die Ratifizierung der IAO-Abkommen 87 und 98.

⁵⁰ Vgl. Originalwortlaut: „... the Govt has remained totally unresponsive to major concerns of the working people ... The National Convention ... calls upon all the trade unions and workers and employees in general irrespective of affiliations to hold statewise and industrywise conventions to make the ... programme a total success and prepare for countrywide General Strike as early as possible in the next phase.“

4.6 Strategisch denken, planen und handeln: IFAs durch Kampagnen Kraft verleihen

Will sich der IMB in Zukunft nachhaltig als Netzwerk-Koordinator mit teilweisen Steuerungsfunktionen etablieren, müssen seine Aktivitäten stets gut vorbereitet, geplant und umgesetzt werden. Insbesondere der Planung und der Formulierung von klaren Zielstellungen, die mit bestimmten Aktivitäten erreicht werden sollen, muss ausreichend Zeit eingeräumt werden. Insofern der Netzwerkansatz und die damit verbundene Hoffnung gewerkschaftliche Organisationsmacht entlang der Zuliefererketten aufzubauen vorangetrieben werden soll, muss überlegt werden wie IFAs stärker auch außerhalb der direkten Einflussphären von Betriebsräten o.ä. unternehmensinternen Strukturen genutzt werden können. Der Einsatz von Kampagnentechniken, zu welchen es mittlerweile eine Reihe guter Literatur auch im gewerkschaftlichen Kontext gibt, stellt dabei ein vielversprechendes Mittel dar (u.a. Bronfenbrenner 2007, ICTUR 2008). Für die Durchsetzung des Rechts auf Kollektivverhandlungen für so große gewerkschaftlich nicht vertretene Belegschaftsteile wie in den Werken von Volkswagen, Daimler und Bosch in Pune sowie in unorganisierten Zuliefererbetrieben braucht es Ansätze, die von den Gesamt- oder den Konzernbetriebsräten zwar mitgetragen werden sollten, deren Kapazität aber deutlich übersteigen. Neben dem gelegentlichen Reagieren auf Berichte über Missstände und das Appellieren an den guten Willen des Managements, braucht es vor allem Druck und Öffentlichkeit. Um beides herzustellen ist die bereits thematisierte Vernetzung auf allen Ebenen, mit dem IMB als akzeptierten Koordinator, die wichtigste Voraussetzung. Auf die Region Pune und den Link zur SEM bezogen sollte der ausgiebigen Analyse der ‚IFA-Unternehmen‘ mit all ihren wirtschaftlichen und sozialen Beziehungen die Identifikation strategischer ‚Angriffspunkte‘ folgen. Es bedarf konkreter Themen mit denen einerseits die allgemeine Öffentlichkeit und andererseits die arbeitenden Menschen interessiert und gewonnen werden können.

Im transnationalen gewerkschaftlichen Netzwerkkontext, in dem eine solche Kampagne eingebettet wäre, hängt der Erfolg im Wesentlichen von den vier Faktoren *Power*, *Commitment*, *Strategy* und *Resources* ab. *Power* bezieht sich auf die bestehenden Einflussmöglichkeiten auf das Unternehmen in Form von bspw. den Betriebsräten, den mobilisierbaren Teilen der Belegschaften, öffentlichen Teilhabern/Investoren; *Commitment* auf das persönliche Engagement und die Leistungsbereitschaft der an der Kampagnenplanung- und Umsetzung Beteiligten; *Strategy* auf die verfolgten Strategien; und *Resources* auf die zur Verfügung stehenden Ressourcen.

Es ist wichtig darauf hinzuweisen, dass gerade bei Kooperationen im transnationalen Kontext Menschen mit den verschiedensten persönlichen und kulturellen Hintergründen

zusammenarbeiten. Um gemeinsam Erfolg zu haben, ist zu Beginn in jedem Fall ausreichend Zeit zum gegenseitigen Kennenlernen und Vertrauensaufbau einzuplanen. Genauso wichtig ist es, eine einmal verabschiedete Strategie regelmäßig auf ihre potentiellen Schwächen zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Das in Abbildung 3 im Anhang dargestellte theoretische Modell ‚PCSR‘ (Wundrak 2011) veranschaulicht das Zusammenspiel der vier gleichberechtigten Faktoren.⁵¹ Es kann als Orientierung bei der Planung von internationalen Gewerkschaftsprojekten herangezogen werden.

Eine denkbare IFA-Kampagnenstrategie für die in dieser Studie untersuchten Unternehmen könnte darin bestehen, sich zunächst auf die Durchsetzung des Rechts zu Kollektivverhandlungen für alle Teile der Belegschaften in den Werken in Pune zu konzentrieren. Die Kampagne könnte zweigleisig in Deutschland und in Indien realisiert werden. In Indien müsste die Aufklärung der Belegschaften über ihre Rechte im Vordergrund stehen. Den Menschen sollte klar gemacht werden, dass es für keine Gruppe der Belegschaft ein gesetzliches Verbot gibt sich zu organisieren. Genauso wie ihnen klar gemacht werden müsste, dass die teilweise Freiwilligkeit, die den Unternehmen durch die indischen Gesetze in Bezug auf Kollektivverhandlungen eingeräumt wird, bei Volkswagen, Daimler und Bosch dank der IFAs nicht gilt. Parallel dazu sollten über die Gesamtbetriebsräte und die IG Metall in Deutschland die Entscheidungsträger in den Unternehmenszentralen von den Vorhaben unterrichtet werden und gebeten werden das lokale Management - im Einklang mit den IFAs - zur Neutralität gegenüber Organisierungsbemühungen bzw. zur Aufnahme von Kollektivverhandlungen anzuweisen. Im Idealfall lässt sich das Management auf eine schriftliche Stellungnahme diesbezüglich ein, die dann im Rahmen der Informationskampagne den in Indien Beschäftigten zur Versicherung ausgehändigt werden könnte. Sollte sich das Management in Deutschland eher zögerlich zeigen und sich auf das Argument der Unabhängigkeit des lokalen Managements zurückziehen, könnte der Druck in Deutschland durch mehr Öffentlichkeit erhöht werden. Die Aufmerksamkeit der Belegschaften sowie der Medien in Deutschland für die Situation in Indien ließe sich anhand des Widerspruchs zwischen langfristiger Planung im Produktionsbereich und den vornehmlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen erreichen. Neben der Möglichkeit damit die Glaubwürdigkeit der Unternehmen und ihrer sozialen Eigendarstellung in Frage zu stellen, ließe sich darüber auch das Verständnis der Belegschaften in Deutschland für globale Zusammenhänge stärken. Die Ähnlichkeit der Probleme in Ländern wie Indien mit denen in Deutschland könnte hervorgehoben, und somit tendenziell auch die Bereitschaft zu internationaler Solidarität erhöht werden. Anknüpfungspunkte gibt es viele, da bspw. Leiharbeit und Zweiklassenbesoldung auch in Deutschland zunehmen. Schätzungsweise 300.000

⁵¹ ‚PCSR‘ steht für Power, Commitment, Strategy und Resources.

Leiharbeiter arbeiten in Deutschlands Metall- und Elektroindustrie, im BMW-Werk in Leipzig machten sie zeitweise bis zu 40 Prozent aus (Völpel 2012). Dies veranlasste den IG Metall Vorsitzenden unlängst zur Aussage „Wir akzeptieren nicht mehr, dass Leiharbeit genutzt wird, um Stammarbeitskräfte zu verdrängen“ (Frese 2012). Es gibt also genügend potentiell identitätsstiftende und auch öffentlichkeitswirksame Ansatzpunkte, gerade beim Thema prekäre Arbeit.

Eine Herausforderung für die Umsetzung einer solchen Kampagne bestünde in der Überzeugung und Einbindung der Betriebsgewerkschaften, zumindest im Fall von Volkswagen und Daimler, da sie eventuell ihre zukünftige Position geschwächt sehen würden. Daher sollten sie so früh wie möglich in die Planung integriert werden und von den langfristigen Vorteilen einer Erweiterung des Mitgliederkreises überzeugt werden. Bei der Frage wie die Kampagne in die Belegschaften kommuniziert werden soll, stellt sich unweigerlich auch die Frage nach den Ressourcen. Neben den Betriebsgewerkschaften, die falls sie überzeugt werden konnten intern Aufklärungsarbeit leisten könnten, böte es sich an, die lokalen Universitäten auf thematisch relevante Studienrichtungen wie *Labour Law* oder *Labour Studies* zu überprüfen. Gastvorträge könnten organisiert werden und über diese Studenten für Kampagnentätigkeiten gewonnen werden. Die anderen SEM-Mitglieder sollten als Multiplikatoren wirken und die Kampagne in ihre Betriebe und Bekanntenkreise tragen. Über Solidaritäts- und Diskussionsveranstaltungen könnte der Zusammenhalt und die Vernetzung untereinander gestärkt werden.

Sollte die Kampagne in den Werken der ‚IFA-Unternehmen‘ erfolgreich sein und tatsächlich dazu führen, dass nicht mehr nur die festangestellten Produktionsarbeiter ihr Recht auf Kollektivverhandlungen wahrnehmen können, würde das für die Erweiterung der Kampagne in die regionale Zuliefererkette förderlich sein. Auch dort, in den unorganisierten oder nur teilweise organisierten Betrieben, müsste die Aufklärung der Belegschaften über das IFA im Vordergrund stehen, verbunden mit dem Aufbau von Druck auf das lokale und zentrale Management. All das hier Beschriebene setzt allerdings eine erhöhte und durch den IMB forcierte Konfliktbereitschaft auf allen Ebenen voraus, auch auf Seiten der Betriebsräte.

4.7 Die IFAs von morgen: *Global Ownership* durch frühzeitige Einbindung bestehender Netzwerke

Strategische Kampagnentechniken sind auch für die Verhandlung zukünftiger IFAs interessant. So könnte mit ihnen der Druck auf Unternehmen erhöht werden, die nicht willig sind, ein solches Abkommen abzuschließen. Auch im Hinblick auf die geografische Expansion des Instruments auf Unternehmen in Länder mit wenig bis gar nicht sozialpartnerschaftlich geprägten Arbeitsbeziehungen, ist die Überlegung des Einsatzes von Kampagnen sinnvoll. Dort wo der

Zugang zum Management und die Mitbestimmung eingeschränkt sind, nicht nur im ‚globalen Süden‘ sondern bspw. auch in den USA oder Teilen Süd- und Osteuropas, könnten international durch den IMB koordinierte Kampagnen den notwendigen Druck aufbauen, um die Entscheidungsträger der ausgewählten Unternehmen an den Verhandlungstisch zu bekommen.

Durch die geforderte durch den IMB zu koordinierende Vernetzungsoffensive ergeben sich für die Verhandlung zukünftiger IFAs auch zahlreiche Möglichkeiten für die frühzeitige Berücksichtigung verschiedener Sichtweisen. Zwar ist es sicher nicht zielführend, zu viele Akteure direkt in die Verhandlungen einbinden zu wollen, diese sollten primär vom IMB in Zusammenarbeit mit den existierenden Gewerkschaften und/oder unternehmensinternen Arbeitnehmervertretungen geführt werden. Durch frühe Information jedoch, verbunden mit der Bitte um Rückmeldung zu bspw. Textentwürfen, könnte auf Seiten relevanter Akteure in den Ländern in denen das jeweilige Unternehmen aktiv ist, zeitig ein Gefühl von Inklusivität und *Ownership* geschaffen werden. Das würde dann im Nachgang der Unterzeichnung die Wahrscheinlichkeit der Suche nach Anwendungsmöglichkeiten durch regionale Akteure erhöhen. Diesen Ansatz verfolgend, könnte die IMB-Zentrale bspw. zunächst einmal ihre Regionalbüros informieren und um deren Meinung bitten. Nach einem Austausch mit ihren regionalen/nationalen Netzwerken könnten die Regionalbüros der Zentrale dann eine Rückmeldung geben. Diese Rückmeldungen würden dann in die Erarbeitung eines neuen IFA-Entwurfs einfließen.

Soll bspw. mit General Motors ein IFA verhandelt werden, so könnte das IMB-Regionalbüro in Delhi den Austausch mit der SEM suchen, da General Motors dort über ein Werk verfügt. Die SEM hat aufgrund ihres regionalen Fokus einen guten Überblick über die spezifischen Probleme in der Region Pune. Die dortige Betriebsgewerkschaft ist darüber hinaus ein Mitglied der SEM. Gemeinsam könnte überlegt werden, was von einem IFA erwartet wird und was sich deshalb im Text widerspiegeln sollte. Ähnliches sollte zeitgleich in allen anderen Regionen der Welt, in denen General Motors Werke hat, in Angriff genommen werden.

Entwicklungen hin zu mehr globaler Inklusivität im IFA-Entstehungsprozess finden bereits statt. So wurde im Rahmen der Verhandlungen mit Ford, wo es in naher Zukunft zu einem Abschluss kommen soll, das bestehende IMB-Ford-Gewerkschaftsnetzwerk zur Diskussion von Vereinbarungsentwürfen genutzt. Hervorzuheben ist, dass die Gründung und Institutionalisierung eines sogenannten *Ford Global Information Sharing Forum* (GISF) Teil der vornehmlich durch die *United Auto Workers of America* (UAW) geführten IFA-Verhandlungen gewesen ist. Das GISF wird, sofern es zum Abschluss des IFA kommt, zunächst aus Ford-Arbeitnehmervertretern von Gewerkschaften in den USA, Kanada, Brasilien, Deutschland,

England, Australien und Südafrika bestehen. Außerdem werden ihm Vertreter des IMB und des zentralen Ford-Managements angehören. Zukünftig soll es dann zu jährlichen Treffen auf Unternehmenskosten kommen. Ziel ist es darüber hinaus die Länder- und Mitgliedszahl des GISF über die nächsten Jahre auszubauen. Bis dahin soll versucht werden, Treffen des IMB-Ford-Gewerkschaftsnetzwerks an Treffen des GISF zu koppeln, um so einen höheren Grad an Austausch zu gewährleisten. Zwar hat der IMB auch im Falle von Ford keine zentrale Funktion in den IFA-Verhandlungen innegehabt, sollte es jedoch tatsächlich zu einer Unterzeichnung kommen, könnte aus zweierlei Gründen trotzdem von einem Erfolg gesprochen werden. Einerseits wäre damit eine institutionalisierte Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und dem Unternehmen auf globaler Ebene durchgesetzt, andererseits würde Ford das erste US-Unternehmen der Autobranche mit IFA sein. Das ließe auf eine weitere geografische Expansion des ursprünglich in europäischen Unternehmen initiierten Instruments hoffen.

Als gutes Beispiel eines bereits abgeschlossenen IFAs kann auf das britische Security- und Dienstleistungsunternehmen G4S hingewiesen werden (Fichter & Helfen 2011, Hoffman 2008). Unter Führung von UNI kam es zu einer global koordinierten fünf Jahre andauernden Kampagne, bevor 2008 ein IFA abgeschlossen wurde. Im Zuge der Kampagne wurde ein Verhandlungskomitee gegründet, bestehend aus Repräsentanten von Mitgliedsverbänden aus den größten G4S-Standorten. UNI verband damit das Ziel Netzwerke um diese ‚Schlüsselmitglieder‘ herum aufzubauen und diese von Beginn an in den IFA-Prozess einzubinden. Die Gewerkschaft am Heimatstandort in England übernahm lediglich eine Vermittlerrolle zwischen UNI und Unternehmenszentrale. Die Implementierung des IFAs erfolgt in ausgewählten Zielregionen, in Absprache mit der Unternehmenszentrale. Diese spricht auf ihrer eigenen Internetseite davon, dass das IFA helfen werde die Arbeitsstandards in der globalen Sicherheitsdienstleistungs-Industrie zu verbessern.⁵²

Ein weiterer nicht zu vernachlässigender Aspekt hinsichtlich zukünftiger Neu- und Nachverhandlungen von IFAs betrifft die branchenübergreifende Festlegung auf bestimmte Standards in Sprache, Inhalt und Umsetzung. Dies fängt bei der Benennung der IFAs an. Nahezu jedes IFA hat einen anderen Namen, nicht eines trägt die Überschrift ‚*International Framework Agreement*‘. Darüber hinaus sprechen die GUFs wahlweise von IFAs (IMB) oder *Global Agreements* (UNI). Wenn sich die GUFs bei zukünftigen Verhandlungen auf die einheitliche Formulierung *International Framework Agreement* festlegen würden, könnte das den Wiedererkennungseffekt von IFAs erhöhen. Außerdem sollten Inhalte für eine Präambel abstimmt werden, aus welcher die Notwendigkeit globaler Arbeitsbeziehungen und die Rolle der

⁵² Siehe „*G4S and UNI sign global agreement*“, 16.12.2008, <http://www.g4s.com>.

GUFs klar hervorgehen. Das würde nicht nur zur Stärkung des IFA-Instruments an sich sondern auch zur Stärkung der GUFs allgemein führen. Die für Ende 2012 in Frankfurt geplante Konferenz zu IFAs stellt eine gute Möglichkeit dar, diese Dinge anzustoßen und in einer neuen Strategie festzuhalten.

4.8 Internationale Solidarität: Globalisierung als Chance

Durch die umfassende Globalisierung der Weltwirtschaft sind das Lokale und das Nationale essentielle Teile des Globalen geworden. Auf den Kontext dieser Studie bezogen heißt das für die Rechte der in der Automobilindustrie arbeitenden Menschen, dass die Stärkung von Arbeitnehmerrechten in Pune und Indien in letzter Konsequenz auch den Menschen in Deutschland zugutekommt. Andersherum, die Durchsetzungskraft von Arbeitnehmerforderungen in Deutschland steht durch den globalen Wettbewerb um Standortvorteile, zu denen auch die Arbeitskosten gehören, in einem direkten Zusammenhang zur Situation der Menschen in Pune. Auch wenn dieser, zumindest unmittelbar und zum Nachteil der Kommunizierbarkeit durch die Gewerkschaften ihren Mitgliedern gegenüber, schwer nachweisbar ist. Der kontinuierliche Abbau von Arbeitnehmerrechten in Indien, verbunden mit Indiens Integration in die Weltwirtschaft, hat es aber erst ermöglicht, die Standards in Ländern wie Deutschland zu senken. Zum Beispiel kann die Zunahme von Leiharbeit und anderen befristeten Arbeitsverhältnissen u.a. in der deutschen Automobilindustrie vor diesem Hintergrund gesehen werden.

Global abgestimmte Gegenstrategien und Reaktionen auf diesen oft als *Race to the bottom* bezeichneten Kreislauf nach unten sind die krasse Ausnahme. Zu oft wird sich auf eine rein reaktive Verhaltensweise zurück gezogen, wird auf die regelmäßig geforderten Abstriche bei Löhnen und Arbeitsbedingungen zu schnell eingegangen, da sie als vermeintlich ausweglos wahrgenommen werden. Andere flüchten sich in eine Anti-Globalisierungshaltung, die nicht unterscheidet zwischen den sich eröffnenden Chancen und den Problemen, die die Globalisierung schafft. Für die indischen CTUOs, von ganz links bis ganz rechts, zeigte sich eine solche Haltung in der Debatte um die Aufnahme einer Sozialklausel in Handelsabkommen der 1995 gegründeten WTO. Sie alle lehnten eine solche Klausel aus Gründen des nationalen Interesses ab. Globalisierung und internationalem Kapital, für das die WTO steht, wurde die Schuld für den Abbau von Arbeitnehmerrechten in Indien zugesprochen. Dieser Abbau hatte aber bereits vor der Marktliberalisierung und Integration Indiens in die Weltwirtschaft eingesetzt, vorangetrieben von indischen Arbeitgebern und der eigenen Regierung (Hensman 2009).

Die Chancen, die die Globalisierung den Gewerkschaften und Arbeitern weltweit bieten sind vielseitig und bestehen zunächst einmal in der auch für sie geltenden Erleichterung der

Vernetzung durch das Internet. Am bedeutendsten ist die Möglichkeit durch globale Vernetzung Wege zu finden, im Großen wie im Kleinen, eine neue Weltordnung aktiv mitzugestalten und dieses Feld nicht den Befürwortern neo-liberal geprägter Arbeitsbeziehungen zu überlassen. Hat die Globalisierung die Möglichkeiten einzelner Staaten Arbeitsrechte zu schützen geschwächt, so wird dieses Problem durch die Möglichkeit eines stärkeren Schutzes von diesen Rechten auf der globalen Ebene, und somit dem Potential einer insgesamt gerechteren Welt, mehr als aufgewogen (ebd.). Ein gleichberechtigter Dialog auf Augenhöhe zwischen Repräsentanten aus ‚Nord‘ und ‚Süd‘ ist dafür unabdingbar. Die geschichtlich bedingten unterschiedlichen Einflussmöglichkeiten und jeweiligen verfügbaren Ressourcen dürfen die Gleichberechtigung der jeweiligen Ansichten nicht beeinträchtigen. Es bedarf auf beiden Seiten der Bereitschaft zur Aufgabe von Vorurteilen bzw. ihrer kritischen Reflektion.

Für den gegenwärtigen Fokus der GUFs auf die Konzernpolitik (Müller et al. 2010) heißt dies zunächst einmal, dass innerhalb der IFA-Unternehmen genauer hingeschaut werden muss. Stimmt es was das lokale Management über die Gesetzeslage sagt? Dürfen die Beschäftigten sich wirklich nicht organisieren? Was bedeutet dieser Lohn eigentlich im Vergleich zu unseren Maßstäben? Wie lebt es sich davon? Wer könnte darüber Auskunft erteilen? Dass dieser Ansatz durchaus auch den Erwartungen von Vertretern des ‚globalen Südens‘ entspricht wird durch die folgende, im Nachgang zum Anfang November in Pune abgehaltenen *IMB Automotive Working Group Meeting*, gemachte Äußerung der NTUI deutlich:

„At the meeting ... [it was] expressed that substantive global solidarity through company councils could assist in unionising contract workers and advance the right to freedom of association if the unions in the global north are willing to look at the costs that global firms place on their southern subsidiaries and the inequality of standards of employment adopted by northern firms operating in the global south.“ (NTUI 2011)

Sind die Gewerkschaften des ‚Nordens‘ gewillt und schauten sie, wie von der NTUI gefordert, genauer auf die Arbeitskosten in Indien, so würden sie unglaubliche Unterschiede feststellen. Eine Analyse der durchschnittlich gezahlten Löhne im formellen Sektor in Indiens produzierendem Gewerbe veranlasste die amerikanische NGO *The Jus Semper Global Alliance* in 2010 von „Löhnen die Lichtjahre davon entfernt seien existenzsichernd zu sein“, und von „offensichtlicher moderner Sklavenarbeits-Gesinnung“⁵³ zu sprechen (S. 4).⁵⁴ Zwar scheinen die

⁵³ Vgl. Originalwortlaut: „India’s real wages in the manufacturing sector are light years away from reaching the quality of what would constitute a living wage in its economy. ... This makes the quality of these wages what constitutes, in today’s globalised economy, an outright modern slave work ethos“

⁵⁴ Bei ihren Lohnvergleichen zwischen ‚Nord‘ und ‚Süd‘ legt die *Jus Semper Global Alliance* Daten der OECD und Weltbank zur Bereinigung von Preisunterschieden in unterschiedlichen Ländern zugrunde. Anhand dieser Bereinigung wird dargestellt wie groß der tatsächliche Lohnunterschied ist, würden in beiden Ländern die gleichen Lebenshaltungskosten anfallen. Die NGO bezieht sich in ihrer Argumentation auf das universelle Menschenrecht gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit sowie das IAO-Abkommen 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit. Letzteres wird hier auf die Unterschiede zwischen ‚globalen Süden‘

Löhne der Festangestellten in den für die vorliegende Studie untersuchten Unternehmensstandorten, allen voran bei Daimler, über dem Durchschnitt zu liegen auf den sich die NGO bezieht, von einer Ausgeglichenheit der Löhne in Deutschland und Indien nach Preisbereinigung ist aber ganz sicher auch hier nicht auszugehen. Dies trifft natürlich erst recht auf die vielen prekär angestellten Menschen zu.

Im Angesicht solcher Tatsachen müssen sich die Gewerkschaften im ‚Norden‘ fragen wie solidarisch sie bisher eigentlich sind. Wie solidarisch sie künftig überhaupt sein können, das wird nicht zuletzt davon abhängen wie die GUFs in Zukunft aufgestellt sein werden; wie stark sie die globale Vernetzung vorantreiben können; und davon ob sie die Rolle des notwendigen globalen gewerkschaftlichen Netzwerk-Koordinatoren effektiv werden ausfüllen können.

Abbildung 4 im Anhang veranschaulicht zusammengefasst die wesentlichen Ansätze aus dem letzten Kapitel.

und ‚globalen Norden‘ angewendet. Als realistisches Ziel wird die kontinuierliche Angleichung der Löhne im ‚Süden‘ an denen im ‚Norden‘ über die nächsten 30 Jahre angegeben. Siehe <http://www.jussempoer.org>.

LITERATURVERZEICHNIS

(1926). *Trade Unions Act*. Indien.

(1946). *Industrial Employment (Standing Orders) Act*. Indien.

(1947). *Industrial Disputes Act*. Indien.

(1948). *Factories Act*. Indien.

(1950). *The Constitution of India*.

(1970). *Contract Labour Regulation and Abolition Act*. India.

Ahn, Pong-Sul (2010). *The Growth and Decline of Political Unionism in India: The Need for a Paradigm Shift*. Bangkok: IAO.

Baker, Jim (2011). *Global Agreements and Protect, Respect, Remedy*. In: *International Union Rights* 18, 2.

Bhattacharjee, Debashish (2001). *The evolution of Indian industrial relations: A comparative perspective*. In: *Industrial Relations Journal* 32, 3.

Bhowmik, Sharit K. (2011). *Social and economic situation in India*. Paper presented at the IMF Automotive Working Group Meeting, November 2-4, Pune, India.

Bronfenbrenner, Kate (Ed.) (2007). *Global Unions: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns*. Ithaca: Cornell University Press.

D'Costa, Bennet (2000). *Industrial Relations Problems in the Matter of Supervisory & Management Staff: Law, Practice & Procedure*. In: *Workers' Rights and Labour Laws: A backgrounder for the workshop on labour*, 29–31 December 2000 at the National Conference on Human Rights, Social Movements, Globalisation and the Law. Panchgani (Maharashtra): India Centre for Human Rights & Law.

Daimler Weltarbeitnehmervertretung (2011). *Company Profile Daimler: Sites, International Bodies of Worker Representation, Experience with the IFA, Precarious Work, Daimler in India*. In: eigene Unterlagen.

Fichter, Michael; Helfen, Markus (2011). *Building transnational union networks around global production networks: A step towards globalizing industrial relations?* Paper presented at the BJIR 50th Anniversary Conference, December 12-13, 2011, London School of Economics.

Fichter, Michael; Helfen, Markus; Sydow, Jörg (2011). *Regulating Labor Relations in Global Production Networks: Insights on International Framework Agreements*. In: *Internationale Politik und Gesellschaft*, 2, 69-86.

Frese, Alfons (2012, 08.02.). *"Wir sind betrogen worden"*. Tagesspiegel.

Führt, Stefan; Krux, Miguel (2010). *Cluster Pune: Indien*. Kooperation international: Erfolg durch Vernetzung - weltweit. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

G4S (2008, 16.12.). *G4S and UNI sign global agreement*. <http://www.g4s.com>.

Gey, Peter; Jobelius, Matthias; Tenbusch, Renate (2007). *Indien: Herausforderungen auf dem Weg zur Weltmacht*. Kompass 2020: Deutschland in den internationalen Beziehungen. Ziele, Instrumente, Perspektiven. Bonn/Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.

Graham, Ian (2010). *Automotive Industry: Trends and reflections*. Genf: IAO.

Hensman, Rohini (2009). *Labour and Globalization: Union Responses in India*. In: *Global Labour Journal* 1, 1, 112-131.

Hensman, Rohini (2011). *Workers, unions, and global capitalism: lessons from India*. New York: Columbia University Press.

Hoffman, Christy (2008). *Global Campaigns: a case study with G4S*. In: *International Union Rights* 15, 3, 4-5.

Höllén, Florian (2010). *Die indischen Gewerkschaften der Linken: Ein aktueller Überblick mit thematischen Schwerpunkten*. Thought Factory 1, RLS South Asia working paper series. Berlin/Pune: Rosa Luxemburg Stiftung South Asia.

IG Metall Vorstand (2006). *Umsetzung und Überwachung einer Internationalen Rahmenvereinbarung*. Frankfurt am Main.

Indische Regierung (2006). *Automotive Mission Plan 2006 - 2016*. Neu-Delhi: Ministry of Heavy Industries and Public Enterprises.

Indische Regierung (2007). *Economic Survey 2005-2006*. Ministry of Finance.

International Centre for Trade Union Rights (2008). *Focus on strategic corporate campaigns*. *International Union Rights*. Vol. 15, 3. London: ICTUR.

Internationaler Metallgewerkschaftsbund (2010). *Leitlinien für gewerkschaftliche Netzwerke in TNK*. Genf: IMB.

Internationaler Metallgewerkschaftsbund (2011). *Dr. G. Sanjeeva Reddy: Trade Unions' Unity In India Will Go A Long Way*. In: *Metal Asia Pacific: The Quarterly Magazine of the International Metalworkers' Federation*, Asia-Pacific, 1/2011, 17.

Kamala, T.N.; Doreswamy, A.G. (2007). *Strategies for Enhancing Competitiveness of Indian Auto Component Industries*. Kozhikode: Indian Institute of Management.

Keune, Maarten; Schmidt, Verena (2009). *Towards transnational collective bargaining?* In: *International Journal of Labour Research* 1, 2.

- Köhnen, Heiner (2011). *Umbruch der indischen Automobilindustrie und die Rolle der Gewerkschaften*. Standpunkte International 09/2011. Berlin: Rosa Luxemburg Stiftung.
- Lillie, Nathan (2006). *A Global Union for Global Workers: Bargaining and Regulatory Politics in Maritime Shipping*. New York: Routledge.
- Linder, Dirk (2011). *Anforderungen an die transnationale Gewerkschaftsarbeit*. In: Gegenblende Ausgabe 12: November/Dezember 2011.
- Meinecke, Ulrich (2011). Sozialpolitischer Jahresbericht 2010 der Deutschen Botschaft in Neu-Delhi. In: eigene Unterlagen.
- Mercedes-Benz India Private Limited (2011). *Employee Benefits at a glance*. In: eigene Unterlagen.
- Müller, Torsten; Platzer, Hans-Wolfgang; Rüb, Stefan (2010). *Die globalen Gewerkschaftsverbände vor den Herausforderungen der Globalisierung*. In: Internationale Politik und Gesellschaft 2010, 3, 111-127.
- Naik, Ajaya Kumar (2009). *Informal Sector and Informal Workers in India*. Paper presented at the Special IARIW-SAIM Conference on "Measuring the Informal Economy in Developing Countries", Kathmandu, Nepal, September 23-26, 2009.
- National Convention of Workers (2011). *Declaration*. Mavalanker Hall, September 7, New-Delhi. In: eigene Unterlagen.
- New Trade Union Initiative (2001). *For a New Initiative*. Gründungsaufruf der NTUI, 16.12.2001, Neu-Delhi.
- New Trade Union Initiative (2009). *Constitution of NTUI*.
- New Trade Union Initiative (2011). *Auto workers build global networks: IMF heads towards a Restructuring*. In: Union Power November 2011.
- Papadakis, Konstantinos (Ed.) (2008). *Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An emerging global industrial relations framework?* Genf: IAO.
- Peet, Richard (2010). *Neoliberalism, Inequality, and Development*. In: Waquar Ahmed, Amitabh Kundu & Richard Peet (Eds.). *India's New Economic Policy: A Critical Analysis*. Neu-Delhi: Rawat Publications.
- Reutter, W. (1998). *Möglichkeiten und Grenzen internationaler Gewerkschaftspolitik. Geschichte, Struktur und Einfluß der internationalen Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung*. Schriftenreihe der Otto Brenner Stiftung 69. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Sinha, Pravin (2006). *Securing Labour Rights in a Globalising Economy: The Case of India*. Workshop-Papier, "Global Challenge for Labour", 5.-6. April 2006, Universität Kassel.
- SKF Management, SKF Eurobetriebsrat (2003). *SKF Verhaltenskodex*.

Spiess, Clemens; Pehl, Malte (2007). „...die im Schatten sieht man nicht.“ Strukturen, soziale Sicherung, Beschäftigungsschutz und Ansätze gewerkschaftlicher Arbeit im informellen Sektor in Indien. Düsseldorf: DGB Bildungswerk.

Stavis, Dimitris (2010). International framework agreements and global social dialogue: Parameters and prospects. Employment Working Paper No. 47. Genf: IAO.

Sundar, K.R. Shyam (2009). Current State and Evolution of Industrial Relations in Maharashtra. Genf: IAO.

The Jus Semper Global Alliance (2010). India's living-wage gap: another modern slave work ethos.

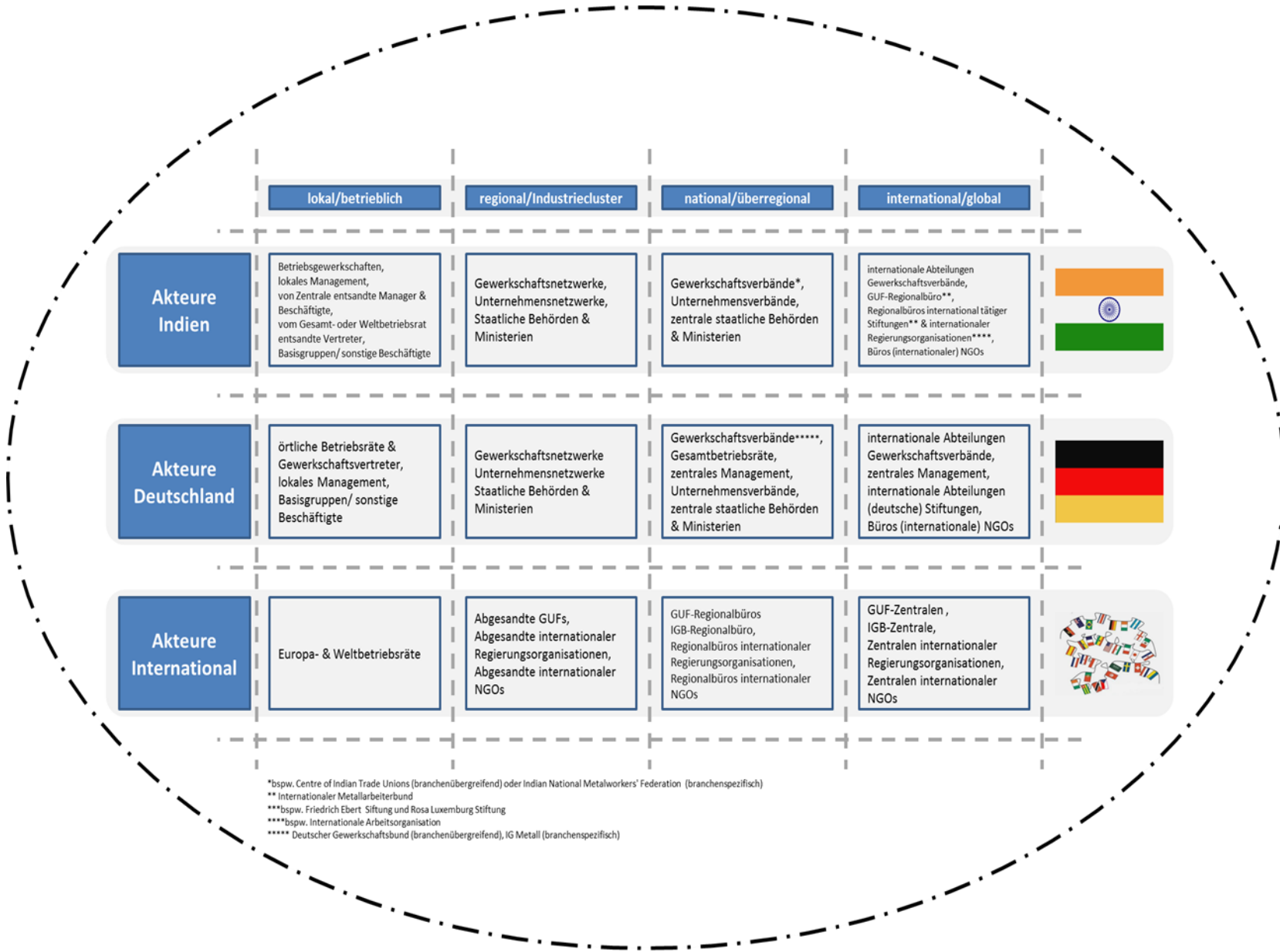
Volkswagen India Private Limited, Chakan, Pune (2011). Certified Standing Orders under the Industrial Employment (standing orders) Act, 1946. In: eigene Unterlagen.

Völpel, Eva (2012, 08.02.). *Jetzt aber mit Vollgas aus der Garage*. Die Tageszeitung.

Wundrak, Anton (2011). *A Global Union in the Making? A Case Study in Trade Union Responses to Deutsche Telekom's Labour Practices in the United States*. MA-Thesis in Intercultural Conflict Management, Sozialwissenschaftliche Abteilung, Berlin: Alice Salomon Hochschule.

ANHANG

Abbildung 1: Die IFA-Arena und die (potentiellen) Akteure der verschiedenen Ebenen



*bspw. Centre of Indian Trade Unions (branchenübergreifend) oder Indian National Metalworkers' Federation (branchenspezifisch)
 ** Internationaler Metallarbeiterbund
 ***bspw. Friedrich Ebert Stiftung und Rosa Luxemburg Stiftung
 ****bspw. Internationale Arbeitsorganisation
 ***** Deutscher Gewerkschaftsbund (branchenübergreifend), IG Metall (branchenspezifisch)

Tabelle 1: Die Internationalen Rahmenvereinbarungen von Volkswagen, Daimler und Bosch im Vergleich

	Volkswagen	Daimler	Bosch
Unterzeichnet	Juni 2002	September 2002	März 2004
durch	Volkswagen Weltkonzernbetriebsrat, Volkswagen Konzernleitung, IMB	Daimler Vorstand, Daimler Weltarbeitnehmervertretung ⁵⁵ , IMB	Geschäftsleitung, Europa-Committee der Bosch-Gruppe ⁵⁶ , IMB
Geltungsbereich	„die im Volkswagen Weltkonzernbetriebsrat vertretenen Länder und Regionen“ (Präambel)/ „Volkswagen unterstützt und ermutigt ausdrücklich ihre Geschäftspartner, diese Erklärung in ihrer jeweils eigenen Unternehmenspolitik zu berücksichtigen. Sie sieht hierin eine vorteilhafte Basis für die gegenseitigen Beziehungen.“ (§2.2)	„Die folgenden Grundsätze ... gelten bei Daimler weltweit“ (Präambel) „Diese Grundsätze sind für Daimler weltweit verbindlich.“ / „Daimler erwartet von seinen Zulieferern und Vertriebspartnern, diese Grundsätze als Basis für gegenseitige Beziehungen anzuwenden.“ / „Daimler sieht darin eine sehr gute Grundlage für dauerhafte Geschäftsbeziehungen.“	„[unsere] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und [die] der Geschäftspartner, mit denen wir zusammen arbeiten.“ (§1)
Bezugnahme zu IAO-Kernarbeitsnormen, universellen Menschenrechten u.ä.	„Die in dieser Vereinbarung beschriebenen sozialen Rechte und Prinzipien orientieren sich an den einschlägigen Konventionen der ... [IAO]“ (Präambel)	„Die folgenden Grundsätze ... orientieren ... sich an den Konventionen der ... [IAO]“ (Präambel)/ „Daimler respektiert und unterstützt die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte.“/ „Daimler bekennt sich zu seiner sozialen Verantwortung und zu den 10 Prinzipien, die dem „Global Compact“ [der Vereinten Nationen] ⁵⁷ zugrunde liegen.“ (Präambel)	„Die im folgenden beschriebenen Grundsätze orientieren sich an den Kernarbeitsnormen [der IAO]“ (Präambel)/ „Die Regelungen der IAO-Übereinkommen Nr. 138 und Nr. 182 werden in allen Unternehmen der Bosch-Gruppe eingehalten.“ (§5)/ „Wir beachten die Regelungen des IAO- Übereinkommens Nr. 100“ (§7) „Wir respektieren und unterstützen die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte, insbesondere die unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Geschäftspartner“ (§1)

⁵⁵ Die Daimler Weltarbeitnehmervertretung (World Employee Committee) und der Volkswagen Weltkonzernbetriebsrat (Group Global Works Council) werden im Folgenden einheitlich als WBR abgekürzt.

⁵⁶ Das Europa-Committee ist der Europäische Betriebsrat bei Bosch. Er wird im Folgenden als EBR abgekürzt. Bosch verfügt über keinen WBR.

⁵⁷ Die zehn Prinzipien umfassen die Bereiche Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Siehe <http://www.unglobalcompact.org>.

Teilweise Höhergewichtung gegenüber jeweiliger nationaler Gesetzgebung	Keine	„das Recht auf Koalitionsfreiheit [wird] selbst in den Staaten gewährleistet ... , in denen die Koalitionsfreiheit nicht geschützt ist.“	„Wir respektieren im Rahmen der jeweiligen gesetzlichen Regelungen - sofern sie mit dem IAO-Übereinkommen Nr. 98 in Einklang stehen - das Recht auf Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen“ (§6)
Regelungen bzw. Paragraphen zu	Vereinigungsrecht, Keine Diskriminierung, Freie Wahl der Beschäftigung/ Keine Kinderarbeit, Vergütung, Arbeitszeiten, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Durchführung	Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Chancengleichheit, Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, Verhältnis zu Beschäftigten und Arbeitnehmervertretungen, Arbeitsbedingungen, Umsetzung	Menschenrechte, Chancengleichheit, Integration von behinderten Menschen, Freie Wahl der Beschäftigung, Rechte der Kinder, Beziehungen zu Arbeitnehmervertretungen, Faire Arbeitsbedingungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Qualifizierung
Löhne	„entsprechen mindestens den jeweiligen nationalen gesetzlichen Mindestnormen bzw. den Mindestnormen der jeweiligen nationalen Wirtschaftsbereiche.“ (§1.5)	„[orientieren] sich mindestens an den gesetzlich garantierten Mindestlöhnen und am jeweiligen Arbeitsmarkt.“	„entsprechen mindestens den nationalen oder lokalen gesetzlichen Standards, Bestimmungen oder entsprechenden Vereinbarungen.“ (§7)
Umsetzungsverabredungen	<p>„Die Beschäftigten ... werden über alle Bestimmungen ... unterrichtet.“ (§2.1)/</p> <p>„[Den] gewerkschaftlichen Organisationen oder den vorhandenen gewählten Arbeitnehmervertretungen [wird] die Möglichkeit gegeben, diese Unterrichtung gemeinsam mit Vertretern des Managements durchzuführen.“ (§2.1)/</p> <p>„Auf Vorschlag des Vorstandes ... oder des ... [WBR] wird über ... [die] Umsetzung im Rahmen der ... [WBR]sitzung zusammen mit Vertretern des Managements ... diskutiert und beraten werden. Bei Bedarf werden angemessene Maßnahmen vereinbart.“ (§2.3)</p>	<p>„Für alle Beschäftigten, auch für die Führungskräfte, werden die Grundsätze in der Verhaltensrichtlinie konkretisiert und umgesetzt.“/</p> <p>„Diese Grundsätze werden allen Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen in geeigneter Form zugänglich gemacht. Die Kommunikationsmaßnahmen werden zuvor mit den Arbeitnehmervertretungen beraten.“/</p> <p>„Für die Einhaltung der Grundsätze sind die Geschäftsleitungen der jeweiligen Einheiten verantwortlich ... Sie benennen Ansprechpartner, an die sich Geschäftspartner, Kunden und Beschäftigte im Einzelfall wenden können.“/</p> <p>„Die Konzernrevision achtet bei ihren Prüfungen ebenfalls auf die Einhaltung dieser Grundsätze und nimmt sie in ihre Prüfkriterien auf.“/</p> <p>„eine zentrale Hotline [steht als Ansprechpartner] zur Verfügung ... soweit die Einhaltung ... auf der dezentralen Ebene nicht ausreichend gewährleistet ist. Die Konzernrevision leitet bei Hinweisen auf Verstöße entsprechende Maßnahmen ein.“/</p> <p>Die Konzernleitung berichtet und berät mit [dem WBR] regelmäßig über die Wahrnehmung sozialer Verantwortung im Unternehmen und die Umsetzung dieser Grundsätze.“</p>	<p>„Diese Grundsätze werden in das „Handbuch Management-System für Qualität, Umwelt und Sicherheit der Bosch-Gruppe“ eingearbeitet. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei den Leitungen der jeweiligen Geschäftsbereiche, Regionalgesellschaften und Standorte.“ (§11)/</p> <p>„Bosch wird Zulieferer ausschließen, von denen nachweislich bekannt ist, dass sie sich nachhaltig nicht an IAO-Kernarbeitsnormen halten.“ (§11)/</p> <p>„Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nach Beratung mit den jeweiligen Arbeitnehmervertretungen in geeigneter Weise über den Inhalt der vorstehenden Grundsätze informiert.“ (§11)/</p> <p>„Beschwerden hinsichtlich möglicher Verletzungen der vorstehenden Grundsätze wird nachgegangen; erforderliche Maßnahmen werden zwischen den zuständigen Leitungen und Arbeitnehmervertretungen beraten und umgesetzt. Der geschäftsführende Ausschuss des ... [EBR] der Bosch-Gruppe wird über Beschwerden informiert, sofern sie nicht auf nationaler Ebene erledigt werden können. Bei Bedarf wird über die Umsetzung dieser Erklärung anlässlich der Sitzungen zwischen Geschäftsführung und dem ... [EBR].“ (§11)</p>

*Alle drei IFA-Texte können auf der Seite des IMB unter www.imfmetal.org/ifa in Deutsch, Englisch und weiteren Sprachen abgerufen werden.

Tabelle 2: Die indischen Zentralgewerkschaften und Mitgliedszahlen im Überblick

CTUO	Gründungs- jahr	allgemeine politische Ausrichtung	Parteizugehörigkeit	Mitgliederzahl (2002er Verifizierung)	Mitglieder (eigene Angaben, unbestätigt)*
Bharatiya Mazdoor Sangh (BMS)	1955	hindu-nationalistisch	Bharatiya Janata Party	6.215.797	10.000.000
Indian National Trade Union Congress (INTUC)	1947	moderat-konservativ	Indian National Congress	3.954.012	8.000.000
All India Trade Union Congress (AITUC)	1920	kommunistisch	Communist Party of India	3.442.239	3.600.000
Hind Mazdoor Sabha (HMS)	1948	sozialistisch	keine, bei Gründung Praja Socialist Party	3.338.491	5.300.000
Centre of Indian Trade Unions (CITU)	1970	kommunistisch/marxistisch	Communist Party of India (Marxist)	2.678.473	3.400.000
Self Employed Women Association (SEWA)	1972	setzt sich für Frauen im informellen Sektor ein	keine	688.140	1.250.000
New Trade Union Initiative (NTUI)	2001	progressiv, linkspluralistisch	keine	-	500.000

*Diese Zahlen sind dem sozialpolitischen Bericht 2010 der Deutschen Botschaft Neu-Delhi entnommen.

Tabelle 3: Die Themenkomplexe der Interviews im Überblick

Thema/Akteur	Gesamtbetriebsräte Deutschland	Gewerkschaftsverbände Indien	Unternehmens- verbände Indien	Management Pune	Gewerkschaften Pune
Arbeitsstrukturen und Aufgabenfelder	x	x	x	x	x
IFA-Implementierungsstrategie	x	-	-	-	-
IFA-Kenntnis und Auffassung	x	x	x	x	x
Kontakt/Verhältnis zu Management	x	x	-	-	x
Kontakt/Verhältnis zu indischen Gewerkschaften	x	-	-	-	-
Kontakt/Verhältnis zum IMB	x	x	-	-	x
Kontakt/Verhältnis zur IG Metall	x	-	-	-	x
Kontakt/Verhältnis zum Gesamtbetriebsrat in D	-	-	-	x	x
Herausforderungen der indischen Wirtschaft	-	x	x	x	x
Herausforderungen der indischen Gewerkschaften	-	x	-	-	x
Herausforderungen für das Personalmanagement	-	-	x	x	-
Kontakt/Verhältnis zu(r) Gewerkschaft(en)	-	-	x	x	-
Ursachen/Ausmaß prekärer Arbeit in Indien	-	x	x	x	x
Strategien gegen prekäre Arbeitsverhältnisse	x	x	x	-	x
Kenntnis/Auffassung der indischen Arbeitsgesetze	x	x	x	x	x
Ursachen/Folgen für die Fragmentierung der indischen Gewerkschaftslandschaft	-	x	-	-	x
Grund für Betriebsgewerkschaften ohne Anschluss an nationale Verbände	x	x	x	x	x
Kontakt/Verhältnis zu anderen Gewerkschaften	-	x	-	-	x
Kontakte in der Region Pune	x	x	x	x	x
Belegschaftszusammensetzung, Löhne, Arbeitsbedingungen in den Werken in Pune	x	-	-	x	x
Kontakt/Verhältnis zu staatlichen Stellen	-	x	x	x	x
Geplante Aktionen/Projekte, Ziele und Wünsche	x	x	x	x	x

Tabelle 4: Übersicht der geführten Gespräche, Konferenz- und Workshopeteilnahmen

Organisation	Funktionsbereich	Ort	Datum
Freie Universität Berlin	IFA-Projekt	Berlin	20.05.11
Robert Bosch GmbH	1. Gesamt- und Europabetriebsrat, 2. Gesamt- und Europabetriebsrat	Stuttgart	20.06.11
Daimler AG	Gesamtbetriebsrat	Stuttgart	20.06.11
Friedrich Ebert Stiftung	Globale Gewerkschaftspolitik	Berlin	04.07.11
Internationaler Metallgewerkschaftsbund	Automobilabteilung	Skype	08.07.11
Volkswagen AG	1. Gesamt- und Konzernbetriebsrat/ Europa- und Weltkonzernbetriebsrat 2. Konzernbetriebsrat 3. Europa- und Weltkonzernbetriebsrat	Wolfsburg	15.07.11
TIE Internationales Bildungswerk e.V.	Büro Deutschland	Frankfurt/M.	28.07.11
Rosa Luxemburg Stiftung	Büro Neu-Delhi	Neu-Delhi	30.08.11
Friedrich Ebert Stiftung	Arbeitsbeziehungen und Gewerkschaften	Neu-Delhi	01.09.11
Internationaler Metallgewerkschaftsbund	Regionalbüro Südasiens	Neu-Delhi	06.09.11
Rosa Luxemburg Stiftung	Arbeitsbeziehungen und Gewerkschaften	Neu-Delhi	07.09.11
Deutsche Botschaft Neu-Delhi	Arbeit und Soziales	Neu-Delhi	07.09.11
All India Trade Union Congress	1. Zentralbüro Neu-Delhi 2. Zentralbüro Neu-Delhi	Neu-Delhi	12.09.11
Federation of Indian Chambers of Commerce and Industry	Arbeitsbeziehungen, Beschäftigung und Training	Neu-Delhi	13.09.11
Bharatiya Mazdoor Sangh	Zentralbüro Neu-Delhi	Neu-Delhi	13.09.11
Centre of Indian Trade Unions	Zentralbüro Neu-Delhi	Neu-Delhi	13.09.11
Option Positive	Arbeitsbeziehungen	Pune	14.09.11
HR Guru Associates	Managing Contract Labour – Legal Issues, Compliance & Handling Outsourcing (Workshop)	Pune	15.09.11
New Trade Union Initiative	Zentralbüro Neu-Delhi	Neu-Delhi	21.09.11
Associated Chambers of Commerce and Industry of India	Senior-Berater	Neu-Delhi	21.09.11
Hind Mazdoor Sabha	Zentralbüro Neu-Delhi	Neu-Delhi	22.09.11
Indian National Trade Union Congress	1. Zentralbüro Neu-Delhi 2. Zentralbüro Neu-Delhi	Neu-Delhi	22.09.11
Shramik Ekta Mahasangh	Funktionär	Pune	08.10.11
Volkswagen India Private Limited	Ausbildung und Training, Volkswagen Academy	Pune	12.10.11
Volkswagen India Private Limited	Personal und Verwaltung	Pune	13.10.11
Tata Motors Limited	Abteilung für Leiharbeit	Pune	14.10.11
Shramik Ekta Mahasangh	Verschiedene Funktionäre und Mitgliedsvertreter	Pune	14.10.11
Volkswagen India Private Limited	Funktionär Volkswagen Employees Union	Pune	19.10.11
Mercedes-Benz India Private Limited	1. Funktionär Mercedes-Benz Employees 2. Association, Mitglied Mercedes-Benz Employees Association	Pune	20.10.11

Bosch Chassis Systems India Limited	Funktionär Bosch Chassis Systems Employees Union	Pune	21.10.11
Automotive Working Group des IMB	Jährliches Treffen (Konferenz) mit Vertretern u.a. aus Indien, USA, Japan, Deutschland, Kanada, Mexiko, Italien, Spanien, Australien, Österreich, Frankreich, Belgien, Brasilien, Schweden	Pune	02.-04.11.11xx
Tata Motors Limited	Funktionär Tata Motors Employees Union	Pune	04.11.11
Arbeitsaufsichtsbehörde Distrikt Pune	1. Büro des Bevollmächtigten 2. Büro des Bevollmächtigten	Pune	09.11.11
Tata Motors Limited	1. Personalabteilung 2. Personalabteilung	Pune	11.11.11
Mercedes-Benz India Private Limited	1. Personalabteilung 2. Personalabteilung	Pune	15.11.11
Ambekar Institute for Labour Studies	Funktionär	Mumbai	18.11.11
Freie Universität Berlin	IFA-Projekt Länderworkshop	Mumbai	19.11.11

Email-Korrespondenz mit Anwalt für Arbeitsrecht aus Mumbai (Januar 2012)

1.) In a nutshell what are the legal issues involved in allowing temporary workers such as trainees, casuals, fixed terms etc. join the union that so far consists only of permanent workers?

Ans: There is no legal impediment in allowing temporary workers, trainees, casuals, fixed terms etc. in joining unions. Unions can collectively bargain and enter into agreements with employer for wages and service conditions of temporary and casual employees, if the employer agrees to the same. The problem arises as trainees and fixed term etc. have no protection of employment under law; hence their service can be terminated by the employer with impunity once the fixed term contract period is over. (Temporary and casual workers have some entitlements if they have worked with the employer for a certain number of days in a year). Thus what happens is that once terminated it becomes very difficult for the casual, fixed term employees etc. to fight against unlawful terminations as they do not have a right of employment in the first place. The employers take shelter of the plea of 'temporary employment to cover temporary rise in work', 'non-availability of regular and permanent work' etc. and hire employees as 'temporary' or 'fixed term' so that they can be fired easily.

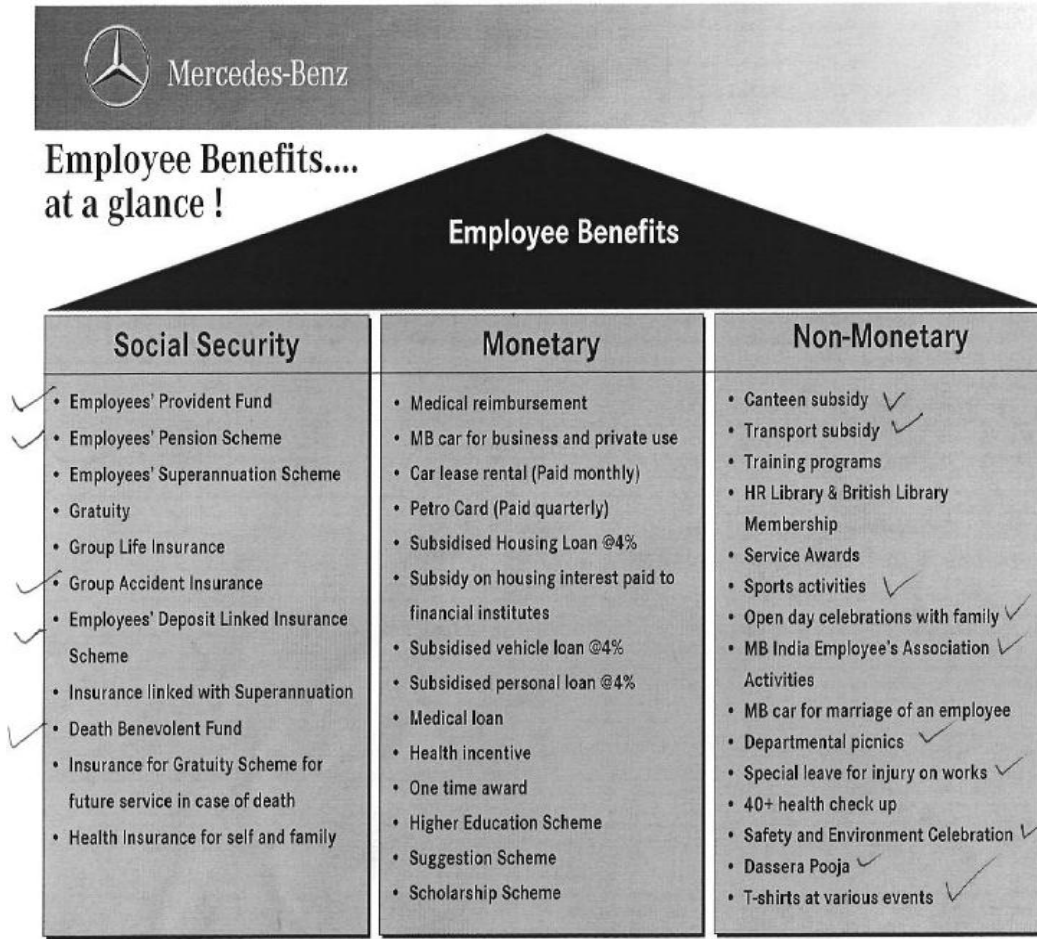
2.) In the same line, are there any real barriers in the law that prohibit managerial staff or supervisors and officers to join the same union as the blue collar workers, or alternatively to form their own association for collective representation and bargaining?

Ans: Similarly managerial staff / supervisors and officers can join same unions as blue collar workers or alternatively form their own associations and also enter into collective bargaining agreements with the employer so long as the employer is doing so voluntarily. The same union / association cannot take legal recourse in case the employer refuses to bargain collectively with managerial staff, supervisors or officers, most of the labour legislation covers only blue collar workers and supervisors earning less than a particular amount.

Tabelle 5: Klassifikationen und Definitionen der Arbeiter bei Volkswagen Pune laut Geschäftsordnung

Bezeichnung Englisch / Deutsch	Definition Englisch (Original)	Erläuterung Deutsch
Permanent Workman/ Unbefristet angestellter Arbeiter	„engaged on a permanent basis in a permanent post ... confirmed in writing by the manager ... satisfactorily completed his probationary period“	Die Probezeit für eine feste Stelle zufriedenstellend vollendet und darauffolgend schriftlich bestätigter festangestellter Arbeiter.
Probationer/ Auf Probe angestellter Arbeiter	„Workman who is provisionally employed to fill a vacancy in a permanent post. ... probation may be six months but it may be extended by a period of six months each at a time“	Vorläufig bzw. auf Probe angestellter Arbeiter, der für eine Festanstellung vorgesehen ist. In der Regel sechs Monate mit der einmaligen Option Probezeit um weitere sechs Monate zu verlängern.
Trainee/ Trainee	„a learner who may or may not be paid stipend during the period of training but does not include an Apprentice. ... services ... can be terminated at any time without notice or without assigning any reason. ... no obligation to provide ... employment after completion of ... training period. ... not ... entitled to any benefit available to the regular Workman. ... period of training ... shall not exceed two years.“	Vergütet oder nicht vergüteter 'Lernender', der aber keinen Auszubildenden-Status hat. Jederzeit ohne Notiz oder Angabe von Gründen kündbar. Nach den maximal erlaubten zwei Jahren entsteht keine Obligation für das Unternehmen eine Anstellung anzubieten. Kein Recht auf keine der den regulären Arbeitern zugestandenen Leistungen.
Temporary Workman/ Befristet angestellter Arbeiter	„employed for work which is essentially of a temporary nature and likely to be completed within a specific period or ... engaged temporarily as an additional Workman in connection with temporary additional work of permanent nature or ... employed in the leave vacancy of another Workman ... engaged on trial basis preceding his employment being considered ... services ... will automatically come to an end on the expiry of the period or on completion of the work for which he was appointed. ... not ... eligible for benefits granted to any other class of Workmen.“	Für vorübergehend zu bewerkstellende Arbeit Angestellter, die wahrscheinlich in einer bestimmten Zeit abgeschlossen werden kann. Vorübergehend als zusätzlicher Arbeiter mit vorübergehend notwendiger zusätzlicher Arbeit unbefristeter Natur betraut. Als vorübergehender Ersatz für anderen abwesenden Arbeiter eingesetzt. Auf Versuchsbasis engagiert, vor evtl. Inbetrachtziehung einer Anstellung. Arbeit endet automatisch nach vereinbarter Laufzeit oder Erfüllung des Jobs. Kein Recht auf Anderen zugestandenen Leistungen.
Casual Workman/ Gelegentlich angestellter Arbeiter	“employed in work of casual nature or ... unexpected and unforeseen work which is ... not likely to last for a long period ... not eligible for benefits granted to any other class of Workmen. ... services [may] ... be terminated without any notice”	Angestellt für gelegentlich anfallende oder unerwartete/unvorhergesehene Arbeit, deren Notwendigkeit wahrscheinlich nicht lange andauert. Kein Recht auf anderen Arbeitern zugestandenen Leistungen. Kündbar ohne Inkenntnissetzung des Arbeiters.
Apprentice/ Auszubildender	“engaged under the Management Scheme for training on the job, trade or craft essentially in learning any skilled work ... period ... shall not exceed two years ... irrespective of his being paid a stipend or not ... No apprentice shall have any claim for any appointment after[wards]”	Unter dem Management-Programm für praktische Ausbildung bzw. für das Erlernen bestimmter Fertigkeiten angestellt. Maximal zwei Jahre möglich, unabhängig davon ob eine Vergütung gezahlt wird oder nicht. Kein Recht auf Anstellung nach Vollendung der zwei Jahre.
Substitute/ Als Ersatz angestellter Arbeiter	“engaged to the post of permanent Workman or probationer, who is temporarily absent or on leave on any day ... will not be entitled to any wages or compensation for the day on which he is not provided with the work.”	Als Ersatz für einen abwesenden Festangestellten oder auf Probe Angestellten eingesetzt. Recht auf Vergütung/Kompensation besteht nur für genau die Tage, an denen er mit Arbeit versorgt wird.

Abbildung 2: Leistungen für Festangestellte und *Trainees* bei Daimler Pune im Vergleich



Von Personalabteilung zur Verfügung gestellt. Die mit Häkchen gekennzeichneten Leistungen werden auch den *Trainees* gewährt.

Abbildung 3: PCSR - Orientierungsmodell zur Planung transnationaler Gewerkschaftskampagnen (Wundrak 2011)

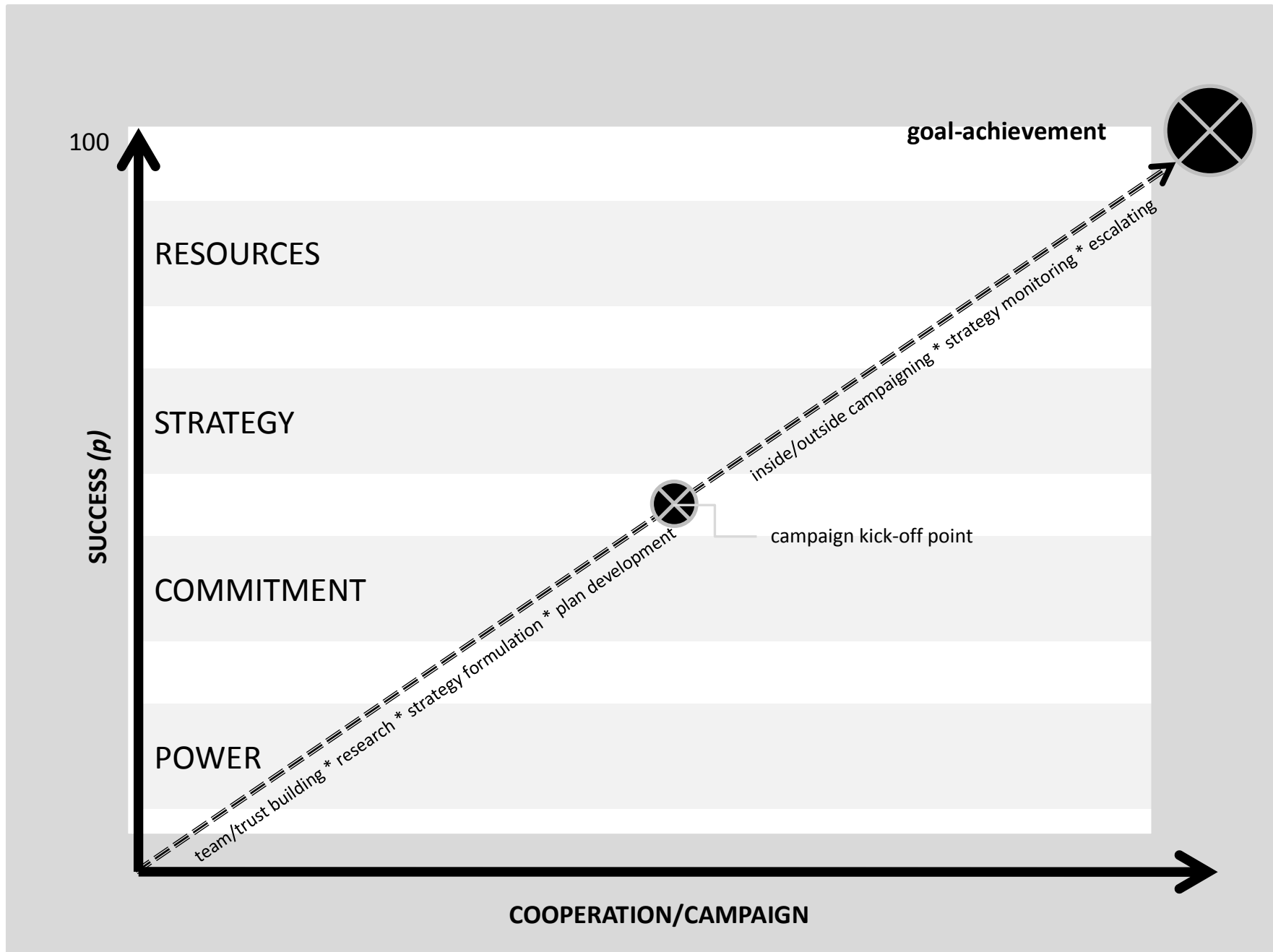


Abbildung 4: Globale Stärke durch Vernetzung, Strategie, IFA-Anwendung und Kampagnen

