

**GEWERKSCHAFTLICHE NETZWERKE STÄRKEN UND AUSBAUEN.  
INTERNATIONALE RAHMENVEREINBARUNGEN NUTZEN.**

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

Anton Wundrak\*

\*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.

Kontakt: [anton.wundrak@gmx.de](mailto:anton.wundrak@gmx.de)

Berlin, Februar 2012

## 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)<sup>1</sup>. 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 Verbänden 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 das Management der untersuchten Unternehmen ganz klar das Modell Betriebsgewerkschaft, andererseits haben auch die jeweiligen Gewerkschaftsvertreter kein Interesse sich den wahlweise als korrupt, rückwärtsgewandt oder basisfern empfundenen traditionellen Dachverbänden anzuschließen. Problematisch an dieser Entwicklung ist, dass bedingt durch fehlendes Fachwissen, fehlende

---

<sup>1</sup> Shramik Ekta Mahasangh heißt übersetzt ins Deutsche so viel wie ‚Arbeiterzusammenhalt‘.

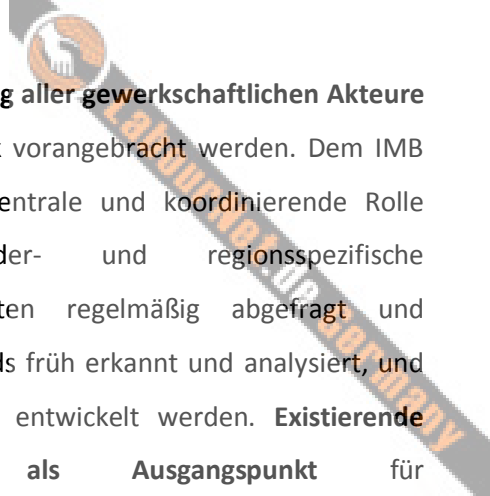
Infrastruktur, Zeitmangel sowie der nicht vorhandenen größeren Instanz im Rücken, der Auf- und Ausbau überbetrieblicher Kooperation bisher gar nicht bis mangelhaft verfolgt wird.

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 TNU 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, geistliche 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 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 regionspezifische 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.

**Organisationsaktivitäten 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.