

# Aufsplitterung der Gewerkschaften

Die Geschichte der indischen Arbeiterbewegung reicht zwar zurück bis in die Mitte des vergangenen Jahrhunderts, erste Arbeiterorganisationen entstanden jedoch erst später, wie zum Beispiel 1890, als die 'Bombay Millhands Association' gegründet wurde. Zu den ersten 'richtigen' Gewerkschaften, die sich etwa 30 Jahre später konstituierten, gehörten die 'Madras Labour Union' und in Ahmedabad durch Mahatma Gandhi berühmt gewordene 'Textile Labour Association'. 1920 wurde dann der erste nationale Dachverband aller Gewerkschaften gegründet, der 'All India Trade Union Congress' (AITUC). Politische Differenzen zwischen Nationalisten wie Gandhi und Nehru, Kommunisten wie Dange und M.N. Roy und Sozialisten, wie Giri und N.M. Joshi bestimmten von Anfang an die Politik des Verbandes und führten 1929 zu einer ersten Spaltung, als die Sozialisten einen eigenen Verband gründeten. Mit der Bildung des 'Indian National Trade Union Congress' (INTUC) im Mai 1947 durch Gewerkschafter aus der 'Congress'-Partei und der Gründung des 'Hind Mazdoor Sabha' (HMS) und des 'United Trade Union Congress' (UTUC) durch verschiedene Strömungen innerhalb der Sozialisten, wurde die Fragmentierung der indischen Gewerkschaftsszene entlang politisch-ideologischer Linien verfestigt. Mitte der 1950-er Jahre kam es zu einer weiteren Spaltung, als sich vom kommunistischen AITUC das 'Centre of Indian Trade Unions' (CITU) ablöste.

Neben dieser politischen Zersplitterung der indischen Gewerkschaften, wurde deren Fragmentierung entscheidend durch die gesetzlichen Regelungen zur Gründung von Gewerkschaften beeinflusst. Nach dem 'Indian Trade Union Act' von 1926 bzw. des 'Industrial Disputes Act' von 1947 reicht der Zusammenschluß von nur sieben Arbeitern, um als Gewerkschaft registriert zu werden. Die Zahl der offiziell als Gewerkschaften anerkannten Arbeiterorganisationen stieg von etwa 4.500 in 1952 auf über 45.000 in den 80-er Jahren. Diese Einzelgewerkschaften können sowohl 'sektoral' operieren, also als 'Industriegewerkschaften' alle Arbeiter eines Industriesektors organisieren (zum Beispiel die schon erwähnte 'Ahmedabad Textile Labour Association', oder die Eisenbahngewerkschaft), als auch reine Betriebsgewerkschaften sein.

Während in den traditionellen Industrien, wie Textil- und Juteindustrie und in den Plantagen Industriegewerkschaften dominierten, die für sich in Anspruch nahmen, die Interessen aller Arbeiter in diesem Industriezweig zu vertreten, geht schon seit vielen Jahren der Trend zunehmend zu Betriebsgewerkschaften. So sind diese die eigentlich typische Organisationsform in Indien. Oft gibt es in einem Betrieb mehrere Gewerkschaften, die gegeneinander arbeiten. Es gibt keine gesetzlichen Regelungen, welche Gewerkschaft von den Arbeitgebern nun als Verhandlungspartner in Disputen anerkannt werden muß. Unabhängig von ihrer Organisationsebene steht es allen diesen Einzelgewerkschaften offen, sich einem der großen Gewerkschaftsverbände anzuschließen. Doch insbesondere die in den modernen Industrien (Chemie- und Pharmaindustrie, Elektronik, Maschinenbau usw.) entstehenden Gewerkschaften ziehen es in zunehmendem Maße vor, unabhängig zu bleiben.

Die indischen Gewerkschaften entstanden als Organisationen für Arbeiter, nicht als Organisationen der Arbeiter. Seit den frühesten Anfängen der gewerkschaftlichen Bewegung waren es vor allem sogenannte 'Außenseiter', die sich für die Anliegen der Arbeiterschaft einsetzten und von diesen als Führer und Repräsentanten benannt wurden. Das indische Gewerkschaftsgesetz versteht als 'Außenseiter' solche Personen, die selbst nicht in dem Betrieb oder dem Industriebereich beschäftigt sind, dessen Arbeiter sie organisieren. Zu den bekannten Beispielen aus der Frühphase gewerkschaftlicher Organisationen in Indien gehören Gandhi, Nehru, Dange, Ansua Sarabai, Annie Besant und V.V. Giri. Für diese frühen Gewerkschaftsführer, die aus politischen und humanitären Gründen begannen, Arbeiter zu organisieren, gehörten Unabhängigkeitskampf und Gewerkschaftsarbeit zusammen, die Organisation der Arbeiter galt ihnen als ein wichtiges Mittel, die Kolonialmacht zu bekämpfen. Unter den kolonialen Bedingungen und aufgrund ihrer schlechten Ausbildung waren die Arbeiter kaum in der Lage, sich ohne die Hilfe solcher engagierten Außenseiter zu organisieren. Obwohl sich die politischen Bedingungen und der soziale Hintergrund der Arbeiter seither stark verändert haben - die Unabhängigkeit ist erreicht, das Bildungsniveau der Arbeiter steigt, das Selbstbewußtsein der Arbeiter nimmt zu - bleiben solche Außenseiter bestimmendes Merkmal der Führungsstrukturen indischer Gewerkschaften.

Der Hauptgrund hierfür liegt im 'Industrial Disputes Act' von 1947, der es der Regierung ermöglicht, zu jeder Zeit in die Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern einzugreifen. Dies kann auf Verlangen der beteiligten 'Tarifparteien' geschehen oder auf eigene Initiative des Staates.

Das Gesetz sieht drei Möglichkeiten zur Beilegung von Arbeitskämpfen vor: 'Schlichtung', 'Schiedsspruch' und 'Rechtsspruch' eines Arbeitsgerichtes. Versagt der Versuch einer Schlichtung und lehnt eine der Tarifparteien die Entscheidung eines Vermittlers ab, müssen die Auseinandersetzungen vor einem Arbeitsgericht fortgesetzt werden, die es auf allen regionalen Ebenen gibt.

Um ihre Interessen durchsetzen zu können, müssen die Arbeiter also in der Lage sein, die beteiligten Staatsorgane unter Umständen bis hinauf auf die Ebene der Ministerpräsidenten zu ihren Gunsten beeinflussen zu können. Viele Gewerkschaften bevorzugen daher bekannte Politiker oder Rechtsanwälte als Führer von denen sie erwarten, daß sie größeren Druck auf die Regierung und die Entscheidungsträger ausüben können als Führer aus den eigenen Reihen.

Das Ausmaß staatlicher Eingriffe in Arbeitskämpfe variiert von Bundesstaat zu Bundesstaat. Während Maharashtra es vorzieht, daß Arbeiter und Arbeitgeber direkt miteinander verhandeln und sich um die Lösung ihrer Konflikte bemühen, wird in Westbengalen die Mehrheit der Fälle über das Arbeitsministerium oder auf politischer Ebene durch Intervention eines Ministers gelöst. Diese Konstellation verführt dazu, Gewerkschaften für politische oder auch nur persönliche Zwecke zu mißbrauchen, was auch häufig passiert. Nicht zu Unrecht wirft man vielen Gewerkschaftsführern vor, mit dem Management und 'dem Staat' zu kollaborieren und darüber die Interessen der Arbeiter zu vernachlässigen. Insbesondere in jüngeren Industriezweigen ziehen es die Arbeiter daher zunehmend vor, ihre Vertreter aus den eigenen Reihen zu wählen und Konflikte mit dem Management unter Umgehung des regulären Verfahrens in direkten Verhandlungen auf Betriebsebene und möglicherweise mit Hilfe eines Streiks zu lösen. Da laut Gesetz erst dann gestreikt werden darf, wenn alle vorgesehenen Verhandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind und der Streik spätestens zwei Wochen vor seinem Beginn angekündigt werden muß, ist ein großer Teil der zahlreichen Streiks in Indien also illegal.

Theo Ebberts