

INDIEN

Gewerkschaftsmonitor

Juni 2025

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Seit 2014 stellt die Nationale Demokratische Allianz (NDA) unter Führung der Bharatiya Janata Party (BJP) die Regierungskoalition in Indien – es ist ihre dritte Amtszeit in Folge. Seit ihrer Gründung im Jahr 1980 legte die BJP einen langen Weg zurück, heute dominiert sie die nationale politische Ebene Indiens. Zusätzlich konnte die BJP mit ihren Verbündeten in den letzten Jahren etliche Landesparlamente erobern oder halten. Derzeit regiert die BJP zusammen mit ihren Koalitionspartnern in 19 von 28 indischen Bundesstaaten. Unter Narendra Modi hat sich die indische Wirtschaft in den letzten zehn Jahren im globalen Vergleich um fünf Plätze verbessert und ist nun die fünftgrößte der Welt. Das Überholen der ehemaligen Kolonialmacht Großbritanniens war hier nur ein Etappenschritt, denn bis zum Ende der nächsten Legislatur hat der Premierminister angekündigt, dass er Indien im Falle seiner Wahl auf den dritten Platz bringen will. Ein Vehikel dafür ist ihrer unternehmerfreundlichen Reformpolitik – hier hat die Regierung die Vereinfachung des Arbeitsrechts in Angriff genommen. Dabei wurden 29 zentrale Arbeitsgesetze identifiziert und in vier Gesetzbüchern zusammengefasst: das Lohngesetzbuch, das Sozialversicherungsgesetzbuch, das Gesetzbuch über Sicherheit, Gesundheit und Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz sowie das Gesetzbuch über Arbeitsbeziehungen. Die Regierung möchte mit dieser Novelle den Geltungsbereich des Mindestlohns, des Sozialschutzes sowie der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz ausweiten und dabei den informellen Sektor einbeziehen.

Die Gewerkschaften wehren sich allerdings gegen die neuen Arbeitsgesetze, da sie diese als einseitig unternehmensfreundlich werten. Zudem wurde auf einen Konsultationsprozess mit dem Parlament und den Gewerkschaften verzichtet. Darüber hinaus wird bemängelt, dass die neuen Gesetze den bestehenden Arbeitsschutz untergraben, keinen universellen Geltungsbereich haben und die grundlegenden Gewerkschaftsrechte in Bezug auf Arbeitskampfmassnahmen wie Streiks schwächen,

sowie den Arbeitgebern zu viel Flexibilität bei der Einstellung und Entlassung gewähren. Der Weg zur Erreichung eines universellen sozialen Schutzes für die Millionen von Beschäftigten im informellen Sektor bleibt damit weiterhin unklar. Auf nationaler Ebene wurden in der Vergangenheit mehrere Streiks organisiert, zuerst um die Verabschiedung der neuen Arbeitsgesetze zu verhindern und später um deren Rücknahme zu fordern.

Bis Ende September 2020 hatten zwar alle vier Gesetze die abschließende Zustimmung des indischen Präsidenten erhalten, warten jedoch auch noch im März 2025 auf ihre Umsetzung. Die Weigerung zur Zusammenarbeit von Regierungen einiger Bundesstaaten und der Protest der Gewerkschaften ließen die unpopuläre Umsetzung politisch wenig opportun erscheinen. Nach dem politischen Sieg im Jahr 2024 soll aber eine umfassende Umsetzung in der aktuellen Legislatur folgen.

Für eine Wachstumsökonomie mit hohem Arbeitskräfteüberschuss wie Indien sind die Herausforderungen gewachsen: Das Pro-Kopf-Einkommen des Landes ist nach wie vor das niedrigste unter den G20-Staaten. Internationale Rating-Agenturen hoben den Ausblick für das indische Staatsrating von »stabil« auf »positiv« an, da sich das robuste Wirtschaftswachstum des Landes konstruktiv auf seine Kreditkennzahlen auswirkt. Dennoch: Indien ist in Teilen immer noch eine Agrarwirtschaft (ca. 250 Millionen Arbeiter_innen) und leidet an großen regionalen Unterschieden zwischen Nord und Süd. Teile der Arbeitnehmer_innenschaft sind entweder schlecht ausgebildet und/oder im riesigen informellen Sektor beschäftigt. Folgt man den Zahlen des Internationalen Währungsfonds, umfasst dieser immer noch 83 Prozent. Die Arbeitslosenquote liegt derzeit bei acht Prozent, Tendenz steigend. Auch die indische Infrastrukturentwicklung, wenngleich diese in den letzten Jahren enorme Investitionen erfuhr, ist immer noch weit entfernt von ihren direkten Konkurrenten – hier vor allem China. Die Regierung arbeitet derzeit an einer neuen Beschäftigungspolitik, die auf die Förderung von Unternehmensgründungen abzielt, um dringend notwendige neue Arbeitsplätze zu generieren. Wenngleich Indien beeindruckende Erfolge feiern konnte, müssen noch diverse Reformen folgen, um den positiven

Kurs – in Anbetracht der Herausforderungen – fortsetzen zu können.

Die COVID-Pandemie hatte verheerende Auswirkungen auf Millionen von Arbeitsmigrant_innen, die inmitten der Krise zu Fuß aus den Städten in ihre Heimatdörfer zurückkehren mussten. Nachdem der Oberste Gerichtshof die Krise der Wanderarbeiter_innen *suo motu* zur Kenntnis genommen hatte, wies er die indische Regierung an, erstmalig ein nationales digitales Portal für die Registrierung von Beschäftigten im informellen Sektor einzurichten. Derzeit sind 288,62 Millionen Arbeiter_innen auf dem am 26. August 2021 eröffneten e-SHRAM-Portal registriert. Für die registrierten Arbeiter_innen bedeutet dies eine Chance, neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu finden, ihre Qualifikationen zu verbessern und Sozialleistungen in Anspruch zu nehmen. Die Gewerkschaften haben das e-SHRAM-Portal begrüßt, bleiben aber skeptisch, ob es allen der 504 Millionen informell Beschäftigten tatsächlich Sozialleistungen vermitteln kann.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Seit den Wirtschaftsreformen der 1990er-Jahre haben die Regierungen darauf hingearbeitet, Auslandsinvestitionen zu erleichtern, Veräußerungen und Privatisierungen zu fördern, schrittweise Arbeitsplätze im öffentlichen Sektor abzubauen und die Arbeitsmärkte zu deregulieren. Diese politischen Veränderungen haben sich nachteilig auf die organisierten Arbeitnehmer_innen ausgewirkt und zu einer Zunahme von Gelegenheitsarbeit geführt. Die derzeitige BJP-geführte Regierung hat versucht, die wirtschaftliche Entwicklung weiter anzukurbeln und zu diesem Zweck ehrgeizige Initiativen wie die Programme »Make in India«, »Digital India« und »Smart India« ins Leben gerufen, um Indien zu einem globalen Produktions- und Wissenszentrum auszubauen.

Indien gehört seit Langem zu den am schnellsten wachsenden Volkswirtschaften und hat 2022 Großbritannien als fünftgrößte Volkswirtschaft der Welt abgelöst. Bis 2027 möchte man Japan und Deutschland überholen und die drittgrößte Volkswirtschaft der Welt werden. Nach den jüngsten IWF-Prognosen für 2025 wird ein BIP-Wachstum von rund 6,5 Prozent erwartet. Die Inflation dürfte sich in den kommenden Monaten auf ca. vier Prozent einpendeln. Trotz des globalen Gegenwinds verzeichnete Indien 2023 Waren- und Dienstleistungsexporte in Höhe von 775 Mrd. US-Dollar, 13 Prozent mehr als im Vorjahr. Erdölprodukte, Eisen, Stahl, pharmazeutische Produkte, Getreide, Baumwolle, Edelsteine und Schmuck gehören zu den wichtigsten Exportgütern Indiens und spiegeln die Vielseitigkeit der indischen Exportwirtschaft wider. Das Land ist weltweit einer der größten Exporteure von Erdölprodukten, insbesondere von raffiniertem Benzin und Diesel, die vor allem nach Südostasien, Afrika und in den Nahen Osten geliefert werden. In der Stahlproduktion ist Indien ebenfalls ein bedeutender Player, wobei die Exporte von Rohstahl und Fertigprodukten eine zentrale Rolle in der Industrie des Landes spielen. Die pharmazeutische Industrie Indiens ist als »Apotheke der Welt« bekannt und exportiert eine breite Palette von Medikamenten, insbesondere Generika, in zahlreiche Länder,

wodurch Indien einen erheblichen Beitrag zur globalen Gesundheitsversorgung leistet.

Auch die Agrarindustrie Indiens spielt eine wesentliche Rolle im internationalen Handel, wobei das Land einer der größten Exporteure von Getreide, insbesondere Reis und Weizen, ist. Baumwolle aus Indien wird weltweit nachgefragt, da das Land zu den größten Produzenten und Exporteuren dieses Rohstoffs gehört. Die indische Edelstein- und Schmuckindustrie ist ebenfalls von großer Bedeutung, wobei insbesondere Diamanten, Gold- und Silberwaren in zahlreiche Länder exportiert werden. Diese Exporte tragen nicht nur erheblich zur Wirtschaft Indiens bei, sondern stärken auch die Handelsbeziehungen mit vielen wichtigen internationalen Märkten. Indiens Exportvielfalt ist daher ein entscheidender Faktor für das Wirtschaftswachstum und die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Landes.

Die Regierung bemüht sich um eine Verbesserung der Handelsbeziehungen durch Freihandelsabkommen – auch mit der Europäischen Union, welches bis zum Ende des Jahres 2025 abgeschlossen werden soll. Eine neue, ehrgeizige Außenhandelspolitik trat im April 2023 in Kraft. Sie zielt darauf ab, die indischen Exporte bis 2030 auf zwei Billionen US-Dollar zu steigern. Verbesserte Partnerschaften zwischen Exporteuren, Bundesstaaten, Distrikten und indischen Auslandsvertretungen, aber auch digitaler Handel sollen zur Exportförderung beitragen.

Das Wirtschaftswachstum wird jedoch nur beschränkt durch Programme zur sozialen Entwicklung flankiert. Trotz staatlichen Eingreifens verloren Millionen von Inder_innen während der COVID-Pandemie ihr Einkommen und hatten Mühe, Unterkunft, Nahrung und Trinkwasser für ihre Familien zu finden. Obwohl das Armutsniveau in Indien kontinuierlich gesunken ist, bleiben Herausforderungen bestehen.

Viele Menschen in Indien haben nach wie vor erhebliche Schwierigkeiten, ihren Lebensunterhalt zu sichern. Trotz der Tatsache, dass die Mehrheit der Bevölkerung in irgendeiner Form von Beschäftigung tätig ist, reichen die Einkommen oft nicht aus, um ein angemessenes Leben zu führen. Die Arbeitsverhältnisse sind häufig prekär, mit unsicheren Vertragsbedingungen und mangelnden sozialen Absicherungen. Besonders in den Sektoren der Landwirtschaft, der Fabrikarbeit und in vielen Dienstleistungsunternehmen herrschen schlechte Arbeitsbedingungen, die durch geringe Löhne, unzureichende Arbeitsschutzmaßnahmen und fehlende Arbeitnehmerrechte gekennzeichnet sind. Diese Ungleichheiten werden noch verstärkt durch die informelle Wirtschaft, in der Millionen von Indern ohne Arbeitsvertrag oder soziale Absicherung tätig sind.

Ein besonders besorgniserregender Trend ist die zunehmende Einkommensungleichheit, die während der Pandemie weiter verschärft wurde. Während die wirtschaftlichen Auswirkungen der Krise die ärmeren und mittleren Einkommensschichten besonders hart trafen, profitierte die oberste Einkommenschicht überproportional von den wirtschaftlichen Erholungsmaßnahmen und der Marktkonzentration. Heute besitzt das oberste Prozent der indischen Bevölkerung nahezu 40,6 Prozent des Gesamtvermögens des Landes, während die unteren

50 Prozent nur etwa drei Prozent des Wohlstands in Indien ausmachen. Diese wachsende Kluft zwischen den reichsten und den ärmsten Schichten stellt ein ernsthaftes Hindernis für eine nachhaltige und gerechte wirtschaftliche Entwicklung dar. Die ungleiche Verteilung von Wohlstand und Ressourcen bleibt eine der größten Herausforderungen für Indiens Wirtschaft und Gesellschaft. Die Löhne am unteren Ende der Einkommenshierarchie und zu Teilen in der Mittelschicht stagnieren, was zu einem Rückgang der Konsumausgaben führt, insbesondere von Familien im ländlichen Raum. Die Regierung versuchte dies durch eine Reform der Einkommenssteuer für niedrige und mittlere Einkommen zu adressieren. Gleichzeitig hat das höhere Inflationsniveau zu einem Rückgang der Real-löhne geführt. Schätzungen zufolge haben sich die Preise für Lebensmittel und verderbliche Waren im Jahr 2022 verdoppelt. So fraß die Inflation die Ersparnisse der Haushalte langsam auf und schmälert das Sicherheitsnetz, das durch die Pandemie bereits stark in Mitleidenschaft gezogen wurde. Der nationale Mindestlohn beläuft sich derzeit auf 2,16 US-Dollar pro Tag, ist aber nicht gesetzlich vorgeschrieben. Zudem handelt es sich nur um eine Lohnuntergrenze, während der tatsächliche Lohn auch von der Region und anderen Kriterien abhängt.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Die globale Finanzkrise von 2008 hatte signifikante Auswirkungen auf die indische Wirtschaft. Der wirtschaftliche Abschwung führte zu massiven Arbeitsplatzverlusten. Alle großen Gewerkschaften riefen die Regierung auf, Maßnahmen zur Stabilisierung des Arbeitsmarktes zu ergreifen. In den Folgejahren wurden die Forderungen der Gewerkschaften mit Streiks auf nationaler und sektoraler Ebene untermauert. Im Januar 2023 fand unter der Leitung von zehn Dachverbänden ein gemeinsamer nationaler Gewerkschaftskongress statt, auf dem der Regierung ein 14 Punkte umfassender Forderungskatalog vorgelegt wurde. Daraufhin wurde ein einjähriges Aktionsprogramm für verschiedene Bundesstaaten vorbereitet, das Ende 2023 in einem landesweiten Streik gipfelte. Diese Maßnahmen wurden als Reaktion der Arbeitnehmerorganisationen auf die Vorbereitungen Indiens auf die Parlamentswahlen in der ersten Hälfte des Jahres 2024 gesehen.

Im Februar 2024 veranstaltete der Indian National Trade Union Congress (INTUC), der dem Indischen Nationalkongress nahesteht, seine 34. Convention. Die INTUC-Führung rief dazu auf, informellen Arbeiter_innen zu einer menschenwürdigen Beschäftigung zu verhelfen und für Beschäftigte in ländlichen Gebieten, in der Landwirtschaft sowie in der Gig- und Plattformindustrie faire Löhne und Arbeitsbedingungen zu erreichen. Im April 2024 veranstaltete die Bharatiya Mazdoor Sangh (Indian Labour Union, BMS), die der BJP nahesteht, ihre 21. Nationale Konferenz, bei der vier wichtige Entschlüsse zur sozialen Sicherheit, zur wirtschaftlichen Entwicklung, zur Vertragsarbeit und zur Festsetzung existenzsichernder Löhne anstelle von Mindestlöhnen angenommen wurden.

Die Gewerkschaften haben einen harten Weg vor sich. Die einst florierenden Unternehmen des öffentlichen Sektors stehen vor der Privatisierung und die Gewerkschaften bemühen

sich intensiv um deren Rettung, da ein großer Teil ihrer Mitglieder aus dem öffentlichen Sektor stammt. Der private Sektor ist kapitalintensiver und hat die Beschäftigung durch *hire and fire*-Systeme schrittweise auf atypische Arbeitsverhältnisse umgestellt, einhergehend mit niedrigen Löhnen. Obwohl sich die Gewerkschaften mit den Problemen des informellen Sektors befassen und einige Fortschritte bei der gewerkschaftlichen Organisation gemacht haben, sind diese Beschäftigten immer noch weitgehend unorganisiert und verfügen über keine angemessenen Arbeitsbedingungen.

Expert_innen sehen in den neuen Arbeitsgesetzen allerdings auch vereinzelt Vorteile. Aspekte wie Mindestlöhne für alle, schriftliche Arbeitsverträge, die Übertragbarkeit von Leistungen für im Baugewerbe tätige Wanderarbeiter_innen zwischen den Bundesstaaten, Sozialschutz (auch für Gig- und Plattformarbeiter_innen) sowie Mutterschaftsleistungen könnten positive Wirkungen zeigen, wenn sie ernsthaft umgesetzt werden. Statt eine pauschale Rücknahme der neuen Arbeitsgesetze zu fordern, sollten die Gewerkschaften daher kritisch prüfen, welche Möglichkeiten sich bieten, um im Gespräch mit der Regierung Änderungsvorschläge durchzusetzen.

GEWERKSCHAFTEN IN INDIEN – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Die rasche industrielle Entwicklung Indiens in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts legte den Grundstein für die Arbeiter_innenbewegung. In der Anfangsphase führten die Bemühungen von Sozialarbeiter_innen, Philanthrop_innen und säkularen Führer_innen zur Organisation und Ausbildung von in den Fabriken tätigen Arbeiter_innen. Dies mündete 1881 in der Verabschiedung des Indian Factories Act. Narayan Meghaji Lokhande gilt als der Pionier der Gewerkschaftsbewegung in Indien, unter dessen Führung 1890 die Bombay Mills Hands Association gegründet wurde. In den folgenden Jahren kam es zur Vereinigung der Arbeiter_innenbewegung mit dem indischen Freiheitskampf, an dem nationalistische Führer_innen wie Lokmanya Tilak, Annie Besant und Mahatma Gandhi beteiligt waren. Unter der Führung von Anasuya Sarabhai und Mahatma Gandhi versuchten die Textilarbeiter_innen in Ahmedabad, eine faire Lohnpolitik durchzusetzen, was 1918 zur Gründung der Textile Labour Association führte. Unter der Führung von Bahman Pestonji Wadia wurde 1918 die Madras Labour Union gegründet, die als erste organisierte Gewerkschaft mit einer geregelten Mitgliedschaft und Hilfsfonds bekannt wurde.

Nach dem Ersten Weltkrieg wurde 1920 mit dem All India Trade Union Congress (AITUC) die erste zentrale Gewerkschaftsorganisation Indiens gegründet. Sie entstand aus der Notwendigkeit heraus, die staatlichen Gewerkschaften unter geordnete Verhältnisse zu bringen und eine/einen nationalen Vertreter_in für die International Labour Organisation (ILO) zu benennen, die 1919 gegründet wurde und deren Gründungsmitglied Indien war. Im August 1942 fand eine gemeinsame Konferenz von Vertreter_innen der Regierung, der

Arbeitnehmer_innen und der Arbeitgeber_innen statt, um das Wohlergehen der Arbeitnehmer_innen zu erörtern – bekannt als Indische Arbeitskonferenz. Dies war ein wichtiger Schritt in Richtung demokratischer Reformen, die das Land in den folgenden Jahren erleben sollte.

Mit der Unabhängigkeit Indiens entstanden weitere Gewerkschaften mit starken politischen Bindungen. In der 1950 verabschiedeten indischen Verfassung wurde das Arbeitsrecht in die Liste der konkurrierenden Zuständigkeiten aufgenommen, sodass sowohl die Zentralregierung als auch die Regierungen der Bundesstaaten Gesetze erlassen konnten, wobei bestimmte Angelegenheiten ausschließlich der Zentralregierung vorbehalten waren. Dank der hartnäckigen Bemühungen der Gewerkschaften wurden in der Zeit nach der Unabhängigkeit mehrere fundamentale Arbeitsgesetze erlassen. Dazu zählten Regelungen zu Arbeitsbeziehungen, Mindestlöhnen, der sozialen Sicherheit, Mutterschaftsleistungen, gleicher Entlohnung oder der Abschaffung von Zwangs- und Kinderarbeit. Von den 1950er- bis zu den 1970er-Jahren gewannen die Gewerkschaften ihre Mitglieder vornehmlich in den staatlich unterstützten Unternehmen des öffentlichen Sektors. Nach der Öffnung der Wirtschaft im Jahr 1991, die mit einer zunehmenden Privatisierung und Deregulierung der Arbeitsmärkte einherging, ging auch die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder zurück. In den 1990er-Jahren kam es schließlich zum zunehmenden Wachstum der informellen Wirtschaft, um deren Organisation die Gewerkschaften bis heute ringen.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Indiens Gewerkschaften stehen seit der Unabhängigkeit den politischen Parteien nahe. Im Laufe der Jahre nahm ihre Nähe zu den Parteien immer weiter zu, sodass sich ihre Agenden oft weniger auf die Interessen der Arbeiter_innen konzentrierten, sondern vielmehr einigen hochrangigen Führer_innen zugutekam, die sich in nationale oder bundesstaatliche Parlamente wählen ließen. Die Gewerkschaften nutzten die Nähe zu den Parteien aber auch, um im Falle größerer Arbeitskonflikte politischen Einfluss zu mobilisieren. Politische Zugehörigkeiten haben jedoch auch Hürden für die Entwicklung gewerkschaftlicher Solidarität und Einheit innerhalb der Arbeiter_innenbewegung geschaffen. Darüber hinaus wurden die Spannungen zwischen den Gewerkschaften und den politischen Parteien durch die Herausforderungen der Globalisierung verstärkt. So sind die Gewerkschaften heute der Meinung, dass sie sich nicht durch die traditionellen Abhängigkeiten von Regierungen und politischen Parteien einschränken lassen sollten.

Von den zwölf anerkannten Gewerkschaftsdachverbänden unterhalten mindestens zehn parteipolitische Beziehungen. Derzeit existieren zwei Plattformen, auf denen eine sichtbare Zusammenarbeit zwischen den Dachverbänden stattfindet: zum einen auf der gemeinsamen Plattform von zehn Gewerkschaften, darunter der INTUC, der AITUC, das Centre for Indian Trade Unions (CITU), Hind Mazdoor Sabha (HMS) und die Self-Employed Women's Association (SEWA); zum anderen auf der von der BMS geführten gemeinsamen Plattform Confederation of Central Trade Unions (CONCENT). Letztere

behauptet, eine »unpolitische« Front zu sein, die zur Durchsetzung gemeinsamer Forderungen gegründet worden sei.

Die Gewerkschaften sind in Sektoren wie Stahl, Kohle, Häfen, Seefahrt, Rüstungsproduktion, Banken und Eisenbahnen stark vertreten. Im informellen Sektor, der vorrangig die Landwirtschaft, das Baugewerbe, Hausangestellte und Heimarbeiter_innen einschließt, im Informations- und Technologiesektor, in multinationalen Unternehmen sowie in Kleinunternehmen sind die Gewerkschaften jedoch nur schwach vertreten. Angesichts der schrumpfenden Mitgliederzahlen in den Unternehmen des öffentlichen Sektors, von denen viele von der Privatisierung bedroht sind, besteht die einzige Chance der Gewerkschaften, ihre Mitgliederbasis zu vergrößern, in der effektiven Organisation des informellen Sektors sowie der Sektoren mit bislang niedrigem Organisationsgrad, einschließlich der schnell wachsenden Berufsgruppe der Gig- und Plattformbeschäftigten. Der Thinktank der indischen Regierung NITI Aayog schätzt, dass bis 2030 fast 235 Millionen Arbeitskräfte in der Gig- und Plattformarbeit tätig sein werden.

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Die indische Verfassung sieht in Artikel 19, Absatz 1, a das Grundrecht auf Rede- und Meinungsfreiheit vor und garantiert den Bürger_innen des Landes in Artikel 19, Absatz 1, c das Recht, »Vereinigungen oder Gewerkschaften zu bilden«. Das Gewerkschaftsgesetz von 1926 enthält die Modalitäten zur Registrierung von Gewerkschaften, ihre Rechte, Pflichten und Verantwortlichkeiten. Für die Eintragung einer Gewerkschaft muss ein Antrag gestellt werden, unterzeichnet von mindestens sieben Mitgliedern, die sich mit ihrem Namen in die Satzung der Gewerkschaft eintragen müssen. Die Registrierung erfolgt nur, wenn mindestens hundert Beschäftigte oder – bei kleineren Betrieben – zehn Prozent der Beschäftigten in dem Betrieb oder der Branche tätig sind, für welche die Gewerkschaft gegründet wurde. Das Gesetz zielt zudem darauf ab, die Gewerkschaften vor zivil- oder strafrechtlicher Verfolgung zu schützen.

Damit der Tarifverhandlungsprozess effektiv ist, muss der Arbeitgeber die Gewerkschaft für Verhandlungen anerkennen. Allerdings gibt es bisher kein nationales Gesetz, das die Anerkennung von Gewerkschaften als alleinige Tarifpartei vorsieht. Lediglich in den Bundesstaaten Kerala, Westbengalen und Maharashtra besteht ein solcher rechtlicher Rahmen. Das Arbeitsbeziehungsgesetz aus dem Jahr 2020 wird zusammen mit den Industrial Relations Central Recognition of Negotiating Union or Negotiating Council and Adjudication of Disputes of Trade Unions Rules von 2021 einen zentralen Rahmen für die Anerkennung von Gewerkschaften schaffen. Letztere müssen allerdings noch umgesetzt werden.

Die Bildung von Gewerkschaften findet auf verschiedenen Ebenen statt – auf betrieblicher, lokaler, bundesstaatlicher, Branchen-/Sektorebene sowie in den Dachverbänden. Die Dachverbände fungieren als übergreifende Organisationen, die den allgemeinen politischen Rahmen vorgeben und den sozialen Dialog auf nationaler Ebene fördern. Die Industrie-/

Tabelle 1:

Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in Indien

Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Indian National Trade Union Congress, INTUC	Präsident: G. Sanjeeva Reddy Generalsekretär: Sanjay Singh	ca. 34,4 Mio.	International Trade Union Confederation (ITUC), South Asian Regional Trade Union Council (SARTUC)
Bhartiya Mazdoor Sangh, BMS (Indian Labour Union)	Präsident: Hiranmay Pandya Generalsekretär: Ravindra Himte	ca. 17 Mio.	
All India Trade Union Congress, AITUC	Präsident: Ramendra Kumar Generalsekretär: Amarjeet Kaur	ca. 14,2 Mio.	World Federation of Trade Unions (WFTU)
Hind Mazdoor Sabha, HMS (Indian Labour Assembly)	Präsident: C. A. Rajasridhar Generalsekretär: Harbhajan Singh Sidhu	ca. 9,2 Mio.	ITUC, SARTUC
Centre of Indian Trade Unions, CITU	Präsident: K. Hemalata Generalsekretär: Tapan Sen	ca. 6,2 Mio.	WFTU
Self-Employed Women's Association, SEWA	Präsident: Kapilaben Parmar Generalsekretär: Jyotiben Macwan	ca. 1,4 Mio.	ITUC, Building and Wood Workers' International (BWI), International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF), IndustriALL, Homenet

Tabelle 2:

Die wichtigsten Branchenverbände bzw. Einzelgewerkschaften in Indien

Branchenverband / Gewerkschaft	Mitgliedschaft in Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
All India Railwaymen's Federation, AIRF	HMS	Präsident: N. Kanniah Generalsekretär: Shiv Gopal Mishra	ca. 1,4 Mio.	International Transport Federation (ITF)
Indian National Mineworkers Federation, INMF	INTUC	Präsident: Kumar Jaimangal Singh Generalsekretär: S. Q. Zama	ca. 250.000	IndustriALL
All India Federation of Anganwadi Workers and Helpers of India, AIFAWH	CITU	Präsident: Neelima Maitra Generalsekretär: A. R. Sindu	ca. 500.000	
All India Federation of Electricity Employees	AITUC	Geschäftsführender Präsident: Sadruddin Rana Generalsekretär: Mohan Sharma	ca. 1 Mio.	WFTU
Odisha Kendupatra Karamchari Sangha, OKKS (Odisha Tobacco Leaves Employees Organisation)	HMS	Präsident: Bijaya Mohanty Vizepräsident: Gokul Meher	ca. 1,8 Mio	BWI

Sektorenverbände verhandeln die Arbeitsbedingungen auf sektoraler Ebene. Die Aufgabe der Gewerkschaften auf Betriebsebene besteht darin, die Interessen der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer_innen zu wahren. Die Gewerkschaften können nicht nur verhandeln, sondern haben auch das Recht, gemäß dem Gesetz über Arbeitskonflikte (Industrial Disputes Act, 1947) und in Übereinstimmung mit den in den Abschnitten 22 und 23 dieses Gesetzes festgelegten Verfahren, zu streiken. Für Beschäftigte der Regierung und der öffentlichen Versorgungsbetriebe gelten nach wie vor Beschränkungen.

Schlimmste Formen der Arbeit wie Schuldknechtschaft sind in Indien durch Artikel 21 und 23 der Verfassung sowie durch das *Bonded Labour System* (Abolition) Act von 1976 gesetzlich verboten. Trotz des gesetzlichen Verbots wird die Schuldknechtschaft jedoch weiterhin vereinzelt praktiziert. Am stärksten betroffen sind hiervon Kinder und Frauen, insbesondere aus den schwächeren Bevölkerungsgruppen. Schuldknechtschaft ist vor allem in ländlichen Gebieten in der Landwirtschaft, im Bergbau, in der Streichholzproduktion und in der Ziegelbrennerei verbreitet. Obwohl das Land die ILO-Kernarbeitsnormen zur Abschaffung der Kinderarbeit (C 138 und C 182) ratifiziert hat, ist sie in mehreren Wirtschaftszweigen wie der Landwirtschaft,

der Heimarbeit (Herstellung von Kleidung), der Hausarbeit, in Ziegelöfen, kleinen Restaurants, Reparaturwerkstätten, Steinbrüchen oder Edelsteinschleifereien noch weit verbreitet. Auch in der Rohstoffindustrie, der Schwerindustrie oder der Infrastruktur- und Versorgungswirtschaft kommt es immer wieder zu Menschenrechtsverletzungen wie der Vertreibung von Menschen aus ihren Siedlungsgebieten.

Seit 1922 hat Indien als eines der zehn wichtigsten Industrieländer einen ständigen Sitz im ILO-Verwaltungsrat. Vertreter_innen der indischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen wurden bisweilen als Mitglieder in den Verwaltungsrat gewählt. Insgesamt hat das Land 45 ILO-Übereinkommen ratifiziert (davon vier mit Ausnahmen). Von den zehn Kernarbeitsnormen der ILO hat Indien sechs ratifiziert, während das Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit (C 87), das Übereinkommen über das Recht auf Kollektivverhandlungen (C 98), das Übereinkommen über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (C 155) und das Übereinkommen über einen Förderrahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (C 187) von der indischen Regierung bislang nicht ratifiziert wurden.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE Kernaufgaben

Idealerweise bestehen die Hauptaufgaben der Gewerkschaften in den Dienstleistungen, die sie ihren Mitgliedern anbieten, wie Tarifverhandlungen, Rechtsbeistand, Beilegung von Beschwerden am Arbeitsplatz, Verteidigung der Arbeitnehmer_innenrechte und Einflussnahme auf politische Angelegenheiten, die sich auf die Arbeitnehmer_innen auswirken. Der soziale Dialog ist durch die Einrichtung tripartiter Gremien (Löhne, soziale Sicherheit), beratende Ausschüsse auf nationaler und bundesstaatlicher Ebene sowie die indische Arbeitskonferenz in der industriellen Praxis formal verankert worden. Letztere ist jedoch bereits seit 2015 suspendiert. Tarifverhandlungen finden auf nationaler, branchenübergreifender und regionaler Ebene sowie auf Betriebsebene statt.

Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene sind in den großen Industriezweigen wie Stahl, Kohle, Häfen, Öl und Banken, in denen die Zentralregierung der Arbeitgeber ist, üblich. In diesen Sektoren können die Gewerkschaften über die Einrichtung eines Koordinierungsausschusses an den Tarifverhandlungen teilnehmen. Lohnerhöhungen werden hingegen von Lohnausschüssen festgelegt, welche die Regierung einrichtet und Vertreter_innen von Arbeitnehmer_innen, Arbeitgeber_innen und Unabhängigen umfasst. Tarifverhandlungen auf Branchen- und Regionalebene sind in der Privatwirtschaft weit verbreitet, beispielsweise in den Bereichen Baumwolle, Jute, Textilien, Maschinenbau, Automobile und Teeplantagen.

Auf Branchenebene finden die Verhandlungen in der Regel in zwei Stufen statt: Zunächst werden unternehmensweite Vereinbarungen mit den Arbeitgebern unterzeichnet, die durch regionale Vereinbarungen auf Betriebsebene ergänzt werden können. Grundlöhne und andere Leistungen werden in der Regel auf Unternehmensebene festgelegt, während bestimmte Zulagen und Anreize auf regionaler Betriebsebene beschlossen

werden. Bei einer Betriebsvereinbarung existiert kein einheitliches Tarifverhandlungsverfahren, die Praktiken sind von Fall zu Fall unterschiedlich. Im Allgemeinen wird der Verhandlungsrat / Verhandlungsausschuss durch eine proportionale Vertretung der verschiedenen Gewerkschaften im Betrieb gebildet.

Einige Erfolge konnten die Gewerkschaften auch in der Privatwirtschaft verbuchen, wo auf Unternehmensebene unterzeichnete bilaterale Vereinbarungen zu Lohnzuwächsen und besseren Arbeitsbedingungen geführt haben. Die 4,75 Millionen Beschäftigten der Zentralregierung hatten für eine Erhöhung ihrer Gehaltszulage gekämpft und konnten ab Januar 2023 eine Erhöhung um vier Prozent erreichen. Die steigende Inflation hat jedoch viele Lohnzuwächse zunichte gemacht und ist der Grund für Unzufriedenheit und Forderungen nach weiteren Lohnerhöhungen sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor.

Angesichts des riesigen informellen Sektors, in dem 93 Prozent (504 Millionen) der Erwerbsbevölkerung beschäftigt sind, ist die Reichweite von Tarifabschlüssen weiterhin extrem gering. Selbst unter den verbleibenden sieben Prozent der Beschäftigten (38 Millionen) ist nur ein Teil tatsächlich durch Tarifverträge abgedeckt. Diese Deckung schrumpft zunehmend, da verschiedene vertragliche Beschäftigungsformen zum Merkmal des modernen indischen Arbeitsmarktes geworden sind, was die Arbeiter_innen stärker gefährdet. Für diese veränderten Beschäftigungsformen haben sich verschiedene neue Begriffe etabliert: befristete Verträge, Vertragsarbeit, Teilzeitarbeit, Arbeit auf Abruf, Leiharbeit oder Zeitarbeit. Die Zunahme der Vertragsarbeit ist dabei das Ergebnis vielfältiger Kräfte. Sie spiegelt die Veränderungen in der Arbeitswelt wider, die vor allem durch die Globalisierung und den sozialen Wandel hervorgerufen wurden – beispielsweise die wachsende Rolle der Frauen in der Erwerbsbevölkerung, die sich zuweilen nicht auf eine reguläre Beschäftigung festlegen können, aber dennoch ihr Familieneinkommen aufbessern wollen und daher solche vertraglichen Arbeitsverhältnisse als Option ansehen.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Die Arbeitswelt wird durch Globalisierung, demografische, ökologische und technologische Veränderungen geprägt. Die Beschäftigungsformen verändern sich und der traditionelle Begriff des Arbeitsplatzes entwickelt sich rapide weiter, da neue Konzepte wie hybride Arbeitsformen und Heimarbeit zunehmend angenommen werden. Die Gewerkschaften müssen sich an diese veränderten Realitäten anpassen und neue Formen der gewerkschaftlichen Organisation und Vertretung erkunden. Sie haben begonnen, Leiharbeiter_innen zu organisieren und bringen zunehmend die Anliegen der Beschäftigten im informellen Sektor, einschließlich der Landarbeiter_innen, zum Ausdruck. Neue Allianzen mit den Frontorganisationen der Landarbeiter_innen und anderen unabhängigen Verbänden werden erprobt.

Im informellen Sektor sind die traditionellen Gewerkschaften zwar nur schwach vertreten, dennoch existieren dort unabhängige Gewerkschaften, Verbände und Nichtregierungsorganisationen, die sich für die Belange von Bauarbeiter_innen,

Hausangestellten, Heimarbeiter_innen und Straßenverkäufer_innen einsetzen. Auch in der Plattformökonomie gibt es Bemühungen zur gewerkschaftlichen Organisation, die in politischen Fragen von digitalen Thinktanks, der Wissenschaft und der juristischen Welt unterstützt werden.

Einige indische Dachverbände und ihre sektoralen Verbände sowie einige unabhängige Gewerkschaften und Verbände sind international mit der International Trade Union Confederation (ITUC) und der World Federation of Trade Unions (WFTU) sowie den Global Union Federations (GUFs) verbunden, die wertvolle Unterstützung und globale Solidarität leisten.

Die Gewerkschaften in Indien befinden sich an einem Scheideweg. Sie stehen vor zahlreichen Herausforderungen – schrumpfender politischer Raum und Einfluss, ein sich veränderndes Arbeitsumfeld, dessen Wandel durch Technologien und Automatisierung beschleunigt wird, der Klimawandel, die Bewältigung neuer, sich entwickelnder Beschäftigungspraktiken, neue Arbeitsformen, die Erfüllung der Erwartungen junger Arbeiter_innen und Frauen, eine alternde Führung sowie die Gewinnung einer größeren öffentlichen Unterstützung für ihre Kämpfe.

Das Arbeitsministerium berät sich mit den Dachverbänden über Arbeitsfragen und auch das Finanzministerium lädt die Gewerkschaften zu den jährlichen Haushaltsberatungen ein. Trotz vorhandener Meinungsverschiedenheiten ist die Möglichkeit zum politischen Dialog gegeben.

Die Gewerkschaften bemühen sich darum, dass die neuen Arbeitsgesetze fair gestaltet und ihre Organisationsarbeit, Tarifverhandlungen, die Absicherung aller Arbeiter_innen sowie die Ausübung des Streikrechts in Extremsituationen nicht behindert werden. Zudem setzen sie sich dafür ein, dass der tripartite soziale Dialog in Form der indischen Arbeitskonferenz wieder aufgenommen wird. Es wird ein proaktiveres Engagement mit den Arbeitgeberorganisationen auf Branchen- und Betriebsebene angestrebt, um gute Arbeitsbeziehungen zu fördern. Organisationsbemühungen sowie die Vertretung von Arbeiter_innen des informellen Sektors zusammen mit anderen Organisationen durch verbesserte Allianzen und Koalitionen werden erkundet und die Nutzung neuer Informationstechnologien und sozialer Medien als Mittel zur Modernisierung der Gewerkschaftsarbeit und -kampagnen wird in die Praxis umgesetzt.

Christoph Mohr, Landesvertreter, FES Indien

Anup Srivastava, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, FES Indien

KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Asien und Pazifik
Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin

Verantwortlich:
Anja Bodenmüller-Raeder,
Referentin für Gewerkschaftsarbeit in Asien,
Anja.Bodenmueller-Raeder@fes.de

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkamp fzwecke verwendet werden.