

# INDIEN

## Gewerkschaftsmonitor

Oktober 2023

**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 zweite 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 16 von 28 indischen Bundesstaaten. In sechs Bundesstaaten werden im Jahr 2023 Wahlen abgehalten, bevor im nächsten Jahr die nationalen Parlamentswahlen anstehen. Gegenwärtig wird mit einer dritten Amtszeit des Premierministers Narendra Modi gerechnet.

Im Zuge ihrer unternehmerfreundlichen Reformpolitik hat die aktuelle 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 bereits 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 seither auf ihre Umsetzung. Die Weigerung zur Zusammenarbeit von Regierungen einiger Bundesstaaten, der Protest der Gewerkschaften, die bevorstehenden Wahlen in wichtigen Bundesstaaten sowie die Parlamentswahlen im nächsten Jahr lassen die unpopuläre Umsetzung derzeit politisch wenig opportun erscheinen.

Für ein Land mit so hohem Arbeitskräfteüberschuss wie Indien sind die Herausforderungen gewachsen, seit steigende Arbeitslosigkeit und steigende Inflation gleichzeitig auftreten. Die Regierung arbeitet derzeit an einer neuen Beschäftigungspolitik, die auf die Förderung von Unternehmensgründungen abzielt, um dringend notwendige neue Arbeitsplätze zu generieren.

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. Nach den jüngsten IWF-Prognosen wird für 2023/2024 ein BIP-Wachstum von rund 5,9 Prozent erwartet. Die Inflation dürfte sich in den kommenden Monaten auf weniger als fünf Prozent einpendeln. Trotz des globalen Gegenwinds verzeichnete Indien 2022/2023 Waren- und Dienstleistungsexporte in Höhe von 770 Mrd. US-Dollar, 14 Prozent mehr als im Vorjahr.

Erdölprodukte, Eisen, Stahl, pharmazeutische Produkte, Getreide, Baumwolle, Edelsteine und Schmuck sind einige der wichtigsten Exportgüter Indiens. Die Regierung bemüht sich um eine Verbesserung der Handelsbeziehungen durch Freihandelsabkommen – auch mit der Europäischen Union. 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 zu wenig durch Programme zur sozialen Entwicklung flankiert. Politische Freiheiten und Redefreiheit werden eingeschränkt, eine soziale Gleichheit zwischen den Kasten ist nicht erreicht. Die Bürger\_innen der unteren Kasten werden weiterhin sozioökonomisch benachteiligt. 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. Nachdem das Armutsniveau in Indien seit 2005/2006 um ca. 50 Prozent reduziert werden konnte, lebten im Jahr 2020 noch 228,9 Millionen Menschen in Armut. Von einer Zunahme durch die Pandemie ist auszugehen.

Die große Mehrheit der Bevölkerung in Indien hat nach wie vor Schwierigkeiten, ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Zwar finden sie in der Regel eine Beschäftigung, die Einkommen sind jedoch unzureichend, die Arbeitsverhältnisse unsicher und die Arbeitsbedingungen in den Fabriken, landwirtschaftlichen Betrieben und Dienstleistungsunternehmen schlecht. Zudem haben sich die Einkommensunterschiede während der Pandemie vergrößert: Das oberste Prozent verfügt über fast

40,6 Prozent des Gesamtvermögens, während der Anteil der unteren 50 Prozent nur drei Prozent beträgt.

Die Löhne am unteren Ende der Einkommenshierarchie stagnieren, was zu einem Rückgang der Konsumausgaben führt, insbesondere von Familien im ländlichen Raum. Gleichzeitig hat das höhere Inflationsniveau zu einem Rückgang der Real-löhne geführt. Schätzungen zufolge haben sich die Preise für Lebensmittel und verderbliche Waren im vergangenen Jahr verdoppelt. So frisst 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 gipfeln soll. Diese Maßnahmen werden als Reaktion der Arbeitnehmerorganisationen auf die Vorbereitungen Indiens für die kommenden Parlamentswahlen in der ersten Hälfte des Jahres 2024 gesehen.

Im Februar 2023 veranstaltete der Indian National Trade Union Congress (INTUC), der dem Indischen Nationalkongress nahesteht, seine 33. 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 Plattform-industrie faire Löhne und Arbeitsbedingungen zu erreichen. Außerdem wurde die Rücknahme der Arbeitsgesetzreformen gefordert. Im April 2023 veranstaltete die Bharatiya Mazdoor Sangh (Indian Labour Union, BMS), die der BJP nahesteht, ihre 20. 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

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), Industrial

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. Kannaiah 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

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 Organisierung 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-/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.

**Ulrich Storck**, ehemaliger 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](mailto: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 Wahlkampfzwecke verwendet werden.