

# „Wir fordern lediglich ein, was uns zusteht!“

**Gespräche mit indischen Leiharbeitern,  
die dem Multi HolcimLafarge die Stirn bieten**

Saline



## Editorial

Seit mehr als 20 Jahren sind die Leiharbeiter\*innen aus dem ACC-Zementwerk in Jamul in der PCSS (Fortschrittliche Gewerkschaft der Leiharbeiter\*innen) organisiert. Von Anfang an ging es den Arbeiter\*innen aus der PCSS längst nicht nur darum, ökonomische Kämpfe zu führen. Ihre Gewerkschaft ist Teil einer sozialen Bewegung, die in verschiedenen Teilen des Bundesstaates Chhattisgarh aktiv ist.

Vergleicht man ihre Situation heute mit der der meisten anderen Leiharbeiter\*innen in verschiedenen Regionen Indiens, wird klar, dass sie bereits Beachtliches erreicht haben.

2005 hat der Schweizer Multi Holcim, heute HolcimLafarge, das Zementwerk im Industriegebiet Jamul der Stadt Bhilai übernommen und plant nun die schrittweise Stilllegung der alten Fabrik. Gleich neben dem alten Werk soll ein neues, hochmodernes in Betrieb gehen. Eine günstige Gelegenheit für den Multi zu versuchen, sich der widerspenstigen Leiharbeiter\*innen zu entledigen.

Das folgende Interview basiert auf Gesprächen mit Leiharbeitern aus der alten Anlage, die oft schon seit vielen Jahren als Maschinisten und Hilfskräfte in verschiedenen Abteilungen des Werkes arbeiten und mit Aktivist\*innen aus der sozialen Bewegung CMM, mit der die PCSS von Anfang an verbunden war.

Sie berichten in den Gesprächen über das alte und das neue Werk, darüber, wie das Subunternehmer-System im Werk funktioniert, über verschiedene Kampfszyklen und die Erfahrungen, die sie mit anderen Gewerkschaften gemacht haben, über langwierige Rechtsstreitigkeiten und Repression und sie sprechen auch über Solidarität und ihre Hoffnungen für die Zukunft.

Die Gespräche führte Saline (saline@riseup.net) im August 2015. Shreya übersetzte von Hindi ins Englische.

## Die Belegschaft im alten Zementwerk

*Saline: Wie setzt sich die Belegschaft im ACC-HolcimLafarge-Werk zusammen?*

Rajkumar: Als ich 1989 angefangen habe bei ACC zu arbeiten, gab es ungefähr 2.500 Festangestellte. Heute sind es noch 290. Die Festangestellten bekommen alle möglichen Sozialleistungen, verdienen rund 20.000 Rupien<sup>1</sup> pro Monat und haben teilweise eine abgeschlossene Ausbildung. Dann gibt es in der Regel 24 oder 25 junge Auszubildende, die in etwa 6.000 Rupien verdienen. Dazu kommen rund 160 Führungskräfte. Sie verdienen vermutlich irgendetwas zwischen 40.000 und 400.000 Rupien – wie viel genau, ist natürlich nicht bekannt. Als ich bei ACC angefangen habe, gab es neun Subunternehmer. Wie viele Leiharbeiter\*innen es damals gab, weiß ich nicht genau. Heute gibt es im Werk 22 Subunternehmer und 926 Leiharbeiter\*innen.

*Wie viele Frauen arbeiten in der Fabrik?*

Rajkumar: Früher haben neun Arbeiterinnen in der Fabrik gearbeitet. Sie hatten Säcke bedruckt. Als der Bereich mechanisiert worden ist, wurden sie entlassen. Daraufhin traten sie unserer Gewerkschaft bei. Wir wandten uns in der Sache an den stellvertretenden Arbeitskommissar und setzten ihre Wiedereinstellung durch. Allerdings nicht in ihrem alten Arbeitsbereich. Die Stellen gibt es nicht mehr. Sie arbeiten jetzt als Reinigungskräfte in der Wohnsiedlung der Angestellten, außerhalb des Fabrikgeländes.

*Arbeiten heute keine Frauen mehr in der Fabrik?*

Rajkumar: Es gibt einige Frauen bei den Führungskräften, zwei oder drei Ingenieur\*innen. Zwei von ihnen sind vor kurzem in Rente gegangen. Vier weitere Festangestellte arbeiten als Krankenschwestern im betriebseigenen Gesundheitszentrum. Dort arbeiten auch noch

<sup>1</sup> Ein Euro entspricht etwa 70 Rupien (Stand Oktober 2015).

fünf oder sechs Frauen als Reinigungskräfte. Als Bahnwaggons, die mit Kohle und Gips gefüllt waren, noch von Hand entladen worden sind, waren in dem Bereich viele Arbeiterinnen beschäftigt, nahezu 100. In den 1990er Jahren hatten auch 25 bis 30 Arbeiterinnen in der Fabrik, in der Hausmeisterei, gearbeitet.

*Wie viele von den Leiharbeiter\*innen sind in der PCSS organisiert?*

Rajkumar: Bis auf die 110 Arbeiter in der Packstation – sie sind mit keiner Gewerkschaft assoziiert – sind alle anderen Leiharbeiter\*innen, ungefähr 824 Leute, in der Gewerkschaft organisiert.

Sudha: Es gibt keine neuen Festanstellungen mehr. Es ist nahezu überall das Gleiche. Leiharbeit ist die Regel geworden und nicht mehr die Ausnahme. Nun drängt der Regierungschef

Modi auch noch darauf, die Arbeitsgesetze zu verändern. Die Regierung will die Gründung von Gewerkschaften erschweren und Leiharbeit noch weiter legitimieren. Ursprünglich zielte das Gesetz zur Leiharbeit darauf ab, sie zu beseitigen, und wo das nicht möglich war, auf reguläre Beschäftigungsverhältnisse für die Arbeiter\*innen. Genau das Gegenteil ist jedoch eingetreten.

Das Gesetz hat sich zu einem Mittel entwickelt, Leiharbeit zu legitimieren. Es bedeutet, dass Leiharbeiter\*innen für die gleiche Arbeit nur ein Drittel der Löhne von regulär Beschäftigten bekommen. Verglichen mit dem europäischen Lohnniveau sind es sowieso Hungerlöhne. Leiharbeiter\*innen verdienen in der Regel weniger als vier Euro am Tag. Pro Tag, ich spreche nicht von einer Stunde. Ihre Löhne sind sehr niedrig. Leiharbeiter\*innen erhalten nur ein Drittel dessen, was Festangestellte bekommen. Dadurch macht Holcim große Profite.



Das neue Werk, August 2015 (Foto: Umbruch)

## Das neue Werk: Und die alte Belegschaft?

*Was ist derzeit euer wichtigstes Anliegen?*

Sudha: Holcim hat beträchtliche Summen in eine neue Großanlage in Jamul, in eine Werkerweiterung, investiert. Das neue Werk wird um ein vielfaches größer als das alte, mit hochmoderner Technologie ausgerüstet und wird Klinkerstein und nicht mehr Beton produzieren.

Uns geht es jetzt vor allem darum zu klären, was mit der alten Belegschaft geschieht. Die Arbeiter\*innen im alten Werk werden nicht regulär beschäftigt und ACC-HolcimLafarge enthält ihnen Sozialleistungen vor, die ihnen eigentlich zustünden. Jetzt könnte es passieren, dass sie entlassen werden, weil ein neues Werk den Betrieb aufnimmt.

*Was sind eure Forderungen?*

NN: Erst einmal ist es sehr wichtig zu klären, wie viele Arbeiter\*innen in dem neuen Werk eine Stelle bekommen werden. Wir haben diese Frage von hier bis in die Schweiz gestellt. Es muss geklärt werden, was mit dem alten Werk und den Arbeiter\*innen aus dem Werk geschehen soll. Bis heute ist uns das Management eine Antwort auf diese Fragen schuldig geblieben.

NN: Wir setzen uns dafür ein, dass die Mitglieder unserer Gewerkschaft nicht entlassen, sondern entweder im alten oder im neuen Werk beschäftigt werden. Wir wollen verhindern, dass man sie ersetzt oder entlässt. Zudem sollte das Lohnniveau ihrer Löhne dem von Festangestellten entsprechen und im alten und neuen Werk gleich sein.

Sudha: Das Management von Holcim hat vermutlich etwas sehr Cleveres vor. Sie wollen das neue Werk in Betrieb nehmen, während im alten noch gearbeitet wird und es dann klammheimlich schließen. Am liebsten würden sie unsere Gewerkschaft loswerden. Sie wollen im neuen Werk gerne Leute beschäftigen, die sie kontrollieren können und die keine Beziehung zu uns haben.

Wir fordern das Gegenteil davon. Bevor das

neue Werk in Betrieb geht, müssen wir wissen, wie viele Leute fest angestellt werden, wie viele aus dem alten Werk in das neue versetzt werden. Wir wollen, dass ihre Zukunft gesichert ist. Wir wissen nicht, welche Bereiche in der neuen Anlage zuerst in Betrieb genommen werden. Nicht alle Abteilungen in der alten Anlage werden gleichzeitig schließen. Sie behaupten: „Da wir Klinkerstein produzieren werden, müssen wir erst noch eine Schleiferei aufbauen, daher werden wir nicht die volle Kapazität ausschöpfen können.“ Sie halten uns also im Ungewissen.

Obwohl uns ACC-HolcimLafarge zugesichert hat, mindestens zwei Monate bevor die neue Anlage in Betrieb geht, über all das mit uns zu verhandeln, sind wir aufgrund ihres bisherigen Verhaltens sehr skeptisch.

*Wie habt ihr von der neuen Anlage erfahren?*

NN: Von April bis August 2011 haben wir ein *dharna* (Sitzstreik) abgehalten. Da liefen Pressesprecher des Unternehmens umher und erzählten allen Leuten - von den kleinen Händlern bis zu den Großhändlern -, dass wir gegen Entwicklung, gegen den Bau einer neuen Anlage und anti-national usw. eingestellt wären. So haben wir erfahren, dass ein neues Werk gebaut werden soll.

*Warum ging es bei dem Sitzstreik?*

NN: Hintergrund für die Protestaktion war, dass die Frist für einen Widerspruch zu einem Urteil des High Courts<sup>2</sup> ablief. Wir wollten lieber mit dem Management verhandeln, als einen weiteren Rechtsstreit.

Zudem hatten wir auch von dem Streik bei Maruti-Suzuki in Manesar gehört.<sup>3</sup> Das bestärkte uns darin, nicht nur die Festanstellung einiger Leute einzufordern, sondern eine reguläre Beschäftigung für alle Leiharbeiter\*innen. Darum ging es bei der Aktion.

*Wie habt ihr darauf reagiert, als ihr von den Plänen einer neuen Anlage erfahren habt?*

<sup>2</sup> Oberstes Gericht auf Bundesstaatsebene.

<sup>3</sup> Der Streik in Manesar ist u.a. bei GWN dokumentiert: [gurgaonworkersnews.wordpress.com](http://gurgaonworkersnews.wordpress.com)

NN: Als der Richtstein gelegt wurde, war uns klar, dass es los geht, und wir begannen mit Agitationen. Wir hielten Treffen in verschiedenen Nachbarschaften in Bhilai und der Umgebung ab und sprachen dabei über das neue Werk und das alles. Wir sammelten die Namen von rund 750 Leuten, beispielsweise von arbeitslosen Jugendlichen und präsentierten dem Management von ACC dann eine Liste. Wir wollten erreichen, dass diese Leute eine Stelle bekommen. Sie ließen sich nicht darauf ein und beschäftigten auf der Baustelle Arbeiter\*innen aus anderen Bundesstaaten und keine lokalen Leute.

Sudha: Diese Arbeiter\*innen bekommen nur befristete Stellen oder werden als Leiharbeiter\*innen beschäftigt. Auf der Baustelle herrschen sehr schlechte Zustände. Es gab schon sehr viele Arbeitsunfälle. Als wir versucht haben, das zur Sprache zu bringen, sagte das Management, dass uns das neue Werk nichts angehe. Aber natürlich geht es uns etwas an, wenn es um Arbeiter\*innen geht!

Das Management sagt, dass sie in dem neuen Werk nur wenige Leute benötigen würden, da es mit einer sehr modernen Anlage ausgerüstet sein wird und dass wir nicht die notwendigen Fertigkeiten für die Arbeit in dem neuen Werk besäßen. Wir sagen: „Okay, dann schult uns! Ihr habt solch ein großes Ausbildungszentrum, bildet uns dort aus. Wir sind bereit dazu!“

NN: Die Fertigkeiten von rund 500 Arbeitern sind bereits beurteilt worden. Es ist nicht so, dass wir über keine Fertigkeiten verfügen. Wir verfügen alle über Fertigkeiten. Wir haben immer Sachen dazugelernt, haben uns beim Arbeiten ständig Neues angeeignet. Wenn das Unternehmen der Meinung ist, dass unsere Fertigkeiten nicht ausreichen, ist es dessen Aufgabe uns auszubilden. Wir sagen: „Bildet uns aus! Wir können und wollen dazu lernen!“

*Wie habt ihr bisher Fertigkeiten entwickelt? Kann jemand ein Beispiel geben?*

Rajkumar: Ich fing mit Instandhaltungsarbeiten und Arbeiten im Bereich der Hausmeisterei an. Ich habe meine Stelle im Laufe der Jahre häufig gewechselt. Bei meiner ersten Stelle habe ich die Straße vor dem und im Werk gefegt. Dann

habe ich Maurerarbeiten gemacht – beispielsweise kleine Reparaturarbeiten oder auch verputzt. Später habe ich dann Montagearbeiten wie Gießarbeiten gemacht. Dabei habe ich Schweißen und solche Dinge gelernt. So habe ich im Laufe der Zeit verschiedene Fertigkeiten entwickelt. Danach habe ich begonnen, in der Wasseraufbereitungsanlage zu arbeiten. In der Anlage wird Trinkwasser für die Siedlungen, in denen die Führungskräfte von ACC wohnen, aufbereitet und für einen Kompressor. Ich habe nie einen Kurs besucht. Aber es gab einen fest angestellten Schlosser, unter dem habe ich gearbeitet und dabei habe ich alles Notwendige gelernt.

*ACC braucht in dem neuen Werk weniger Arbeitskräfte als im alten?*

Sudha: Das behaupten sie. Aber wir sagen, selbst wenn sie in dem neuen Werk weniger Leute für das Bedienen von Maschinen benötigen sollten, werden sie dennoch viele Leute für andere Arbeitsbereiche brauchen.

Es werden Transportarbeiten anfallen. Selbst wenn sie keine LKWs und Fahrer mehr einsetzen, werden sie Sicherheitspersonal benötigen, das das lange Förderband von den Minen bis ins Werk beaufsichtigt. Dafür werden Leute gebraucht.

*Gibt es ein Gesetz, das vorschreibt, wie ein Unternehmen mit der alten Belegschaft verfahren muss, wenn ein neues Werk in Betrieb geht?*

Sudha: Nun, Premierminister Modi möchte den Kündigungsschutz noch mehr aufweichen. Aber selbst im Augenblick muss lediglich bei einer Belegschaft von mehr als 100 Arbeiter\*innen eine Kündigungsfrist von drei Monaten eingehalten werden. Das ist alles.

*Gibt es weitere Streitpunkte bei der neuen Anlage?*

Sudha: Ein weiteres Problem mit dem neuen Werk ist, dass es mehr weitläufige Minen haben und der Transportverkehr zunehmen wird. Beides wird für die lokalen Communities massive Folgen mit sich bringen. Alles wird an Umfang zunehmen. Diese Konflikte werden sich zuspitzen.

Lakhan: Es gab nie eine öffentliche Anhörung

zu dem neuen Werk. Das hätte es jedoch geben müssen. Das neue Werk wird massive Auswirkungen auf die Umwelt haben. Eine öffentliche Anhörung über die Umweltverträglichkeit wäre daher notwendig gewesen.

Auch Dokumente, wie die Absichtserklärung (MoA) zwischen dem Bundesstaat und dem Unternehmen, wurden der Öffentlichkeit nicht zugänglich gemacht.

## Die Situation im alten Werk: Zugeständnisse errungen!

*Wie viele Stunden hat eine Schicht?*

Rajkumar: Die normale Schicht ist die Tagesschicht. Sie geht von 7:30 Uhr bis 16:30 Uhr und ist neun Stunden lang, weil es eine einstündige Mittagspause gibt. Ansonsten ist es ein Achtstundentag. Wir arbeiten an sechs Tagen in der Woche. Und für Überstunden sollten wir den doppelten Satz unseres normalen Tarifs bekommen.

*Gibt es häufig Überstunden?*

Rajkumar: Das hängt von der Anlage ab. Die Fabrik ist alt geworden, und an einigen Arbeitsorten sind die Maschinen veraltet und gehen oft kaputt. In diesen Abteilungen sind Überstunden an der Tagesordnung. In einigen Bereichen sind die Maschinen in einem guten Zustand und es gibt dazu keine Veranlassung.

*Wie viel verdienen die Leiharbeiter\*innen im Werk?*

Rajkumar: Als ich 1989 anfang zu arbeiten, betrug der Mindestlohn 17 Rupien pro Tag. Es gab kaum einen Unterschied zwischen Facharbeiter\*innen und ungelernten Arbeiter\*innen. 1989 erhielt eine Reinigungskraft 17 Rupien pro Tag und ein Schlosser 23. Heute beträgt der Mindestlohn für ungelernte Arbeiter\*innen 220 Rupien pro Tag, für angelernte Arbeiter\*innen 230 und für Facharbeiter\*innen 240.

Das Gesetz über den Mindestlohn ist ein zentrales Gesetz, aber die Höhe der Mindestlöhne wird auf der Bundesstaatsebene festgelegt. Wie dem auch sei, wir verdienen heute mehr als das. Warum? Weil wir das Management mit verschiedenen Agitationen und Kampagnen konfrontiert haben. Als Schlosser verdiene ich heute 340 Rupien am Tag, anstelle des vorgeschriebenen Mindestlohns von 240

Rupien, und eine Reinigungskraft bekommt 310, 320 Rupien.

In unserem Werk ist die Höhe der Löhne für die Leiharbeiter\*innen daran gekoppelt, wie lange sie schon hier arbeiten. Die letzten Verhandlungen, die wir dazu mit dem Management hatten, waren im Dezember 2014. Letztendlich haben wir ausgehandelt, dass Arbeiter\*innen, die seit mehr als 10 Jahren arbeiten, 45 Rupien pro Tag zusätzlich bekommen, diejenigen, die zwischen fünf und zehn Jahren arbeiten, 20 Rupien und diejenigen, die seit weniger als fünf Jahren arbeiten, fünf Rupien.

*Ihr habt also nicht für Lohnsteigerungen aufgrund von Fertigkeiten verhandelt?*

Rajkumar: Nein, nein. Wir haben für Lohnsteigerungen, je nachdem, wie lange die Leute schon arbeiten, verhandelt. Wenn eine Person seit 20 Jahren sauber oder was auch immer macht, ist der Punkt, dass sie seit 20 Jahren arbeitet – es ist dabei nicht wichtig, was sie gemacht hat. Auf einer gewissen Ebene ist es gleichwertig zu der Arbeit, die ein Schlosser macht. Sie hat genau so viel Arbeitszeit wie der Schlosser geleistet. Der Lohn für Leute, die eine bestimmte Zeit arbeiten, sollte mehr oder weniger gleich sein. Sonst bekäme eine Person, die bereits seit mehr als zehn Jahren arbeitet, nur zehn Rupien pro Tag mehr und eine andere, die gerade mal seit zwei Jahren als Schlosser arbeitet, 45 Rupien mehr.

Durch die PCSS stellten wir sicher, dass die Arbeiter\*innen hier nicht noch mehr ausgebeutet werden können. Ich bin Schlosser, werde monatlich bezahlt und verdiene 340 Rupien pro Arbeitstag. Ein Schlosser bekommt hier immer 340 Rupien, selbst wenn er nur tageweise arbeitet. Kein Subunternehmer kann hier an einen Schlosser nur den Mindestlohn auszahlen und damit davonkommen. Er muss sich daran

halten, weil wir Druck aufgebaut haben. An anderen Orten gibt es viel mehr Spielraum für Ausbeutung.

*Wie bekommt ihr euren Lohn ausbezahlt?*

Rajkumar: Barzahlungen wurden vor vier, fünf Jahren eingestellt. Der Lohn wird jetzt auf unser Konto überwiesen. Wir bekommen unseren Lohn einmal im Monat, und die Höhe richtet sich nach der Anzahl der Tage, die wir gearbeitet haben. Pro Jahr müssen wir 240 Arbeitstage zusammenbekommen. Wenn wir weniger Tage arbeiten, verfällt unser Anspruch auf Sozialleistungen, die uns zustehenden sieben Tage Gelegenheitsurlaub und 14 bezahlte Urlaubstage sowie die Berücksichtigung bei der Berechnung unserer Rente. Pensionsansprüche ab 60 Jahren ergeben sich nur für die Jahre, in denen wir mindestens 240 Tage gearbeitet haben. Für die Jahre, für die wir nur weniger Arbeitstage vorweisen können, können wir keine Ansprüche geltend machen.

*Bekommt ihr sonst noch etwas vom Unternehmen?*

NN: Durch unsere Gewerkschaft hat sich eine Menge geändert. Früher wurden uns keine Helme gestellt, wir bekamen nicht einmal einen Mundschutz. Wir bekamen nichts.

Rajkumar: Schutzausrüstung und Arbeitskleidung stellt das Unternehmen heute allen kostenlos – selbst den Auszubildenden. Aber es war nicht leicht, das durchzusetzen. Wir mussten lange dafür kämpfen. Als in den 1990er Jahren etwas von oben herunterfiel und ein Arbeiter fast gestorben wäre, kamen die Schutzhelme. In einem anderen Jahr fiel ein großer Roh-eisenblock eines Bahngleises auf den Fuß eines Arbeiters. Er hat einen Zeh verloren. Erst dann bekamen wir die Arbeitsschuhe. Es ist nicht so, dass uns die Sachen geschenkt wurden. Wir mussten dafür kämpfen.

*Wie sieht es mit der medizinischen Versorgung aus?*

Rajkumar: Von unseren Gehältern wird ein bestimmter Betrag abgezogen. Das Geld fließt in den medizinischen Fonds der staatlichen Versicherung der Arbeiter\*innen der Zentralregier-

ung. Von der Versicherung bekommen wir eine Karte, mit der wir früher ins Krankenhaus gehen konnten. Wir hatten einen Berechtigungsschein, der uns den Anspruch auf eine Behandlung in bestimmten Krankenhäusern zusicherte. Diese Krankenhäuser arbeiteten mit der staatlichen Versicherung zusammen und die Versicherung übernahm die Behandlungskosten direkt. Ich glaube, dass das System verändert worden ist. Lassen wir uns heute in einem Krankenhaus behandeln, müssen wir die ganze Rechnung selbst bezahlen und die Rechnung bei der Versicherung einreichen, um uns die Kosten zurückerstatten zu lassen. Aber der Punkt ist, dass niemand von uns jemals über so viel Bargeld verfügt. Vor sechs Monaten haben wir in der Sache einen Brief an das Management geschrieben, aber bis heute haben sie nicht darauf reagiert.

Es gibt einzelne Beispiele von Arbeitern, deren Frauen und Kinder deshalb gestorben sind, weil sie keinen Zugang zu medizinischer Versorgung hatten. Was lässt sich mit 340 Rupien machen? Versorgst du deine Kinder, lässt du sie ausbilden oder behandelst du ihre Krankheiten? Wofür entscheidest du dich?

NN: Ich arbeite seit 1981 im Werk. 1997 hatte ich einen Arbeitsunfall. Ich verletzte mich bei dem Versuch zwei Pressformen zu verbinden und verlor drei Zähne. Man hat mir 50.000 Rupien als Entschädigung versprochen, aber das Geld habe ich bis zum heutigen Tag nicht bekommen.

Sudha: Viele von den Arbeitern, die seit 20, 25 Jahren arbeiten, leiden unter Berufskrankheiten wie Staublunge. Auch in dieser Sache handelt ACC-HolcimLafarge vorsätzlich gefühllos. Sie haben das Betriebskrankenhaus in ein Gesundheitszentrum umgewandelt. Aber es ist leer. Warum es leer ist? Weil Leiharbeiter\*innen dort nicht behandelt werden. So sind die Leiharbeiter\*innen gezwungen, sich in schlecht ausgerüsteten Krankenhäusern behandeln zu lassen. ACC-HolcimLafarge weiß das. Sie wissen, dass Menschen, die lange mit Klinkerstein, mit Beton und Kalkstein arbeiten, wahrscheinlich an Staublunge erkranken.

Es geht hier um Arbeiter, die für das Unternehmen für Hungerlöhne gearbeitet haben und dabei möglicherweise ihre Kraft verloren und ihre

Gesundheit ruiniert haben. Man sollte sie zumindest anständig behandeln und Gerichtsurteile und Vereinbarungen umsetzen. Das ist

nicht geschehen. Auf diese Weise macht HolcimLafarge seine Gewinne. Es ist eine Schande!



PCSS Versammlung, August 2015 (Foto: Umbruch)

## Die Subunternehmer in die Schranken weisen

*Was für eine Rolle spielen die Subunternehmer im Werk?*

Rajkumar: Alle Subunternehmer bekommen im Werk ein Büro gestellt. Den Einlass am Tor übernehmen Aufseher. Die Aufseher werden nicht von ACC beschäftigt, sondern auch von den Subunternehmern. Sie haben die Aufgabe uns am Tor zu kontrollieren.

Die Subunternehmer kommen zwar jeden Tag ins Werk, die Arbeit kontrollieren sie aber nur gelegentlich. Einige beschäftigen nur einige Arbeiter, andere bis hin zu mehreren Hundert. Die Arbeiter sind an verschiedenen Arbeitsorten im Einsatz. Bis auf diejenigen in den Minen,

die zwei Kilometer entfernt liegen, arbeiten alle auf dem Fabrikgelände. Es gibt in dem Werk rund 25 Abteilungen. Einige Subunternehmer haben Arbeiter in jeder Abteilung und kontrollieren mal hier und mal dort. Mein Subunternehmer kommt auch manchmal vorbei, um mich zu kontrollieren.

*Hast du immer für den selben Subunternehmer gearbeitet?*

Rajkumar: Seit ich angefangen habe zu arbeiten, arbeite ich für den selben Subunternehmer. Aber zu Beginn war er als Kiran Enterprises angemeldet. Für drei, vier Jahre habe ich so gearbeitet. Dann wechselte der Name des

Unternehmens in S.P. Mishra. Der Subunternehmer und der Aufseher blieben unverändert. Dann ein paar Jahre später meldete er sein Unternehmen unter Savitha an, dem Namen seiner Tochter, und ich war darüber angemeldet. Es ändert sich ungefähr alle fünf Jahre. Der Subunternehmer bleibt gleich, die selbe Person, nur die Firmennamen wechseln. Und so gehen alle Subunternehmer bei ACC vor. Es ist nichts Besonderes, alle von ihnen machen das so. Möglicherweise hat es einen juristischen Hintergrund. Ich weiß nicht genau, woran es liegt. Es könnte mit dem Gesetz zur Leiharbeit zusammenhängen.

*Sind alle Leiharbeiter\*innen angemeldet?*

Rajkumar: Alle von uns haben Anwesenheitskarten. Aber möglicherweise werden Änderungen in Arbeitsgesetzen dazu führen, dass die Subunternehmer Leiharbeiter\*innen nicht mehr anmelden müssen, so lange sie weniger als 51 Leute beschäftigen. Derzeit sind alle von uns angemeldet.

*(Ein Arbeiter zeigt seine Anwesenheitskarte von 2004) Wie funktionieren die Karten?*

NN: Die Aufsicht des Subunternehmers unterzeichnet sie zu Schichtbeginn, bevor sie uns Arbeit zuweisen.

*Es sind nur wenige Tage darin unterschrieben. Bedeutet das, dass du nur an diesen Tagen gearbeitet hast?*

NN: Es ist nicht so, dass ich gearbeitet hätte und Tage nicht unterschrieben worden sind. An vielen Tagen hat man uns am Werkstor abgewiesen.

*Ihr kamt am Morgen und wusstet nicht, ob es für euch Arbeit gibt?*

NN: Genau.

*Was habt ihr an diesen Tagen gemacht?*

NN: Alle möglichen Gelegenheitsarbeiten. Wir gingen zu anderen Werken und versuchten dort Arbeit zu bekommen. Wurden wir um 7:30 Uhr am ACC-Werkstor abgewiesen, versuchten wir tagsüber über andere Subunter-

nehmer, eine Nachtschicht in einem anderen Werk zu bekommen. Um Punkt sieben Uhr standen wir dann wieder am Werkstor. Wir mussten das so machen, wollten wir die Chance nicht verspielen, wieder Arbeit im ACC-Werk zu bekommen. Die restliche Zeit verbrachten wir mit allen möglichen Gelegenheitsarbeiten im *basti* (Arbeiter\*innen-Siedlung). Wir reparierten Dächer, führten kleine Reparaturarbeiten an Häusern durch – solche Arbeiten.

*Wie verhalten sich die Subunternehmer euch gegenüber?*

NN: Das ist natürlich unterschiedlich. Einige sind anständig, andere sind sehr ausbeuterisch. Wie zuvor schon erwähnt worden ist, zeigen sie sich kaum. Sie kommen aber beispielsweise häufig während der Mittagspause und am Ende der Schichten. Dann gehen ihre Uhren nach und sie sagen: „Es ist noch nicht halb fünf. Du musst noch eine halbe Stunde lang arbeiten.“

Rajkumar: Es hängt auch davon ab, ob du die Art von Person bist, die, was immer der Subunternehmer auch sagt, auf ihn hört. So lange sie sagen „tu dies“ und du es machst, ist alles gut. Trittst du aber selbstbewusster auf – es gibt dafür den Ausdruck *mun lagna* (wörtlich: Mund geben) - also wenn du gegen sie aufbegehst, hegen sie in der Regel einen Groll gegen dich.

Nun, der Punkt ist, dass wir nach der Arbeitszuteilung am Tor alle unserer Wege gehen. Ich gehe zur Filteranlage, und jemand anders geht woanders hin. Sobald ich an meinem Arbeitsort bin, hat der Subunternehmer mir nichts mehr zu sagen. Dort arbeite ich unter den Anweisungen anderer. Dann arbeite ich unter der Aufsichtsperson, den Leuten, die die Abteilung leiten, und das sind Festangestellte von ACC. Sie haben nichts mit meinem Subunternehmer zu tun. Käme er zwischendurch vorbei und würde versuchen, in meine Arbeit hinein zu reden, würde ich ihn wegschicken. Er würde es nicht mögen, hätte aber kein Recht dazu, mir dort Anweisungen zu geben.

NN: Die Subunternehmer streichen nur einen Teil unseres Lohnes ein. Die Aufsicht an den Arbeitsorten, das Erledigen der Arbeiten usw. regeln Angestellte von ACC. Eigentlich sind die

Subunternehmer überflüssig. Aber es lohnt sich für sie. Sie bekommen ihren Anteil, und es ist auch für das Unternehmen von Vorteil, wenn wir als Leiharbeiter beschäftigt sind. Es ist nur zur Show, Subunternehmer zu haben. Ein gutes Beispiel dafür ist unsere Arbeitskleidung. ACC stellt uns die Kleidung, auf die die Namen der Subunternehmer genäht sind.

Wir haben Anwesenheitskarten, auf denen als Arbeitsort ACC angegeben ist. Praktisch gesehen arbeiten wir für das Unternehmen. Über die Subunternehmer wird nur die Arbeitszuteilung am Morgen organisiert: „Du gehst in diese Abteilung, du in jene.“ Das ist alles, was sie machen. Alles andere wird vom Unternehmen geregelt.

*Sind die Aufsichtspersonen an den Arbeitsstandorten immer Festangestellte ?*

Rajkumar: Ja. Aber es könnte sein, dass es in Zukunft keine Festangestellten mehr sind, sondern auch Leute, die über die Subunternehmer beschäftigt werden.

*Warum?*

Rajkumar: Abgesehen von Techniker\*innen stellt das Unternehmen heute keine Leute mehr regulär ein. Die Techniker\*innen bilden sie aus. Aber sie achten dabei darauf, dass diese Leute, wenn sie beispielsweise in Jamul ausgebildet werden, nicht dort, sondern irgendwo anders eingestellt werden. Und hat man sie irgendwo anders ausgebildet, setzt man sie möglicherweise hier ein. Es vergrößert deine Verwundbarkeit, wenn du nicht in deiner Region eingesetzt wirst.

Es würde mich nicht überraschen, wenn in einigen Jahren die Person, die mich anweist, ein Mann meines Subunternehmers wäre und kein Festangestellter mehr. Das würde bedeuten, dass man selbst nach der Arbeitszuteilung keine Pause mehr von den Subunternehmern hätte, nicht mehr diese Freiheit. Und dann wäre die Verbindung zwischen uns und dem Unternehmen komplett gekappt, und sie wären uns gegenüber möglicherweise überhaupt nicht mehr rechenschaftspflichtig und verantwortlich.

*Können die Subunternehmer die Leiharbeiter\*innen einfach so entlassen?*

NN: In den Werken, in denen es keine starke Gewerkschaft gibt, sind Entlassungen an der Tagesordnung. Jeden Tag kommen neue Leute und jeden Tag werden Leute hinausgeworfen. Es gibt keinerlei Garantie. Hier aber haben wir eine starke Gewerkschaft. Die Subunternehmer überlegen es sich gut, bevor sie jemanden feuern.

*Was macht ihr, wenn ein Subunternehmer jemand rauswerfen will?*

NN: Das erste was wir machen ist reden. Wir sprechen mit allen Beteiligten und versuchen herauszufinden, ob es einen Grund für eine Entlassung gibt. Wir diskutieren, ob es ein berechtigter oder unberechtigter Grund ist. Wenn wir bei der Aufsichtsperson des Subunternehmers nichts erreichen, wenden wir uns an den Subunternehmer, wenn wir auch dort nichts erreichen, gehen wir zum Management. Sollten wir auch dort nichts erreichen, wenden wir uns an die lokale Vertretung des Arbeitskommissars oder lassen uns etwas anderes einfallen.

*Hat euch die lokale Vertretung des Arbeitskommissars in der Vergangenheit unterstützt?*

NN: Wenn wir uns in einer Sache an ihn wenden, nun ja, dann verdient er ja auch ein wenig daran (Bestechungsgelder vom Unternehmen). Ansonsten hat er keine Arbeit. Aber letztendlich ist nur der Kampf vor Ort erfolgreich, nicht der am Schreibtisch.

*Waren die Subunternehmer jemals auf eurer Seite, wenn ihr Forderungen an das Management gestellt habt?*

Rajkumar: Nein. Das wird auch nie passieren. Die Subunternehmer bekommen einen bestimmten Anteil unseres Lohnes. Steigen unsere Löhne, verdienen sie mehr. Aber sie sprechen nie zu unseren Gunsten. Sie stehen immer auf der Seite des Unternehmens. Sie treten niemals für unsere Rechte ein, selbst wenn sie einen Vorteil daraus zögen. Früher hatten sie nicht begriffen, dass sie nur wegen uns Arbeit haben. Jetzt beginnen sie zu

begreifen, dass sie nur Geld verdienen, wenn wir arbeiten. Sie beginnen das zu verstehen. Jetzt hat sich unsere Position den Subunternehmern gegenüber etwas verbessert.

*Wie wird der Anteil, den die Subunternehmer bekommen, festgelegt?*

Rajkumar: Hier im Werk gibt es zwei Arten von Subunternehmern: die Subunternehmer für bestimmte Arbeiten und die monatlichen. Die monatlichen Subunternehmer haben feste Vereinbarungen mit dem Management über den An-

teil. Die Höhe ihres Anteils ist nicht gesetzlich vorgeschrieben, sondern wird von dem Unternehmen festgelegt. Früher, als unsere Löhne niedriger waren, waren es 16 Prozent. Heute verdienen wir mehr und ihr Anteil beträgt um die 14 Prozent. Das legt ACC fest.

Mit den Subunternehmern für bestimmte Projekte, wie beispielsweise für den Bau einer Rampe, trifft das Unternehmen projektbezogene Vereinbarungen. Die Subunternehmer bekommen dabei eine bestimmte Summe und entscheiden selbst, was sie den Arbeiter\*innen zahlen.



Gedenktag, Juli 2015 (Foto: CMM-MKC)

## Selbstorganisierung zu Beginn der 1990er Jahre

*Wie war die Situation der Leiharbeiter\*innen, als die Gewerkschaft begann?*

NN: Als ich der Gewerkschaft beitrug, waren die ersten 15 Jahre für uns sehr schwierige Zeiten. Damals behandelten uns die Subunternehmer sehr, sehr schlecht. Es gab große Probleme mit den Anwesenheitskarten, den Arbeitszeiten, und wenn wir eine Teepause oder so machen wollten, ließen sie uns nicht gehen. Es gab Tage, an denen wir umsonst hin gingen. Begannen wir beispielsweise um 7:30 Uhr mit der Ar-

beit und es fing um elf Uhr zu regnen an, sagten sie „Geht nach Hause! Wenn es feucht ist, kann man nicht schweißen.“ Dann kürzten sie uns den Lohn für den Tag.

Sie haben uns früher sehr stark ausgebeutet. Aber 2006, nach dem Urteil des Industriegerichts, wonach wir regulär beschäftigt werden sollten, hat sich unsere Lage deutlich verbessert.

Brijlal: Ich arbeite seit 1988 bei ACC. Die Gewerkschaft kam erst später. Ich trat ihr 1990

bei. Wir wurden damals ständig schikaniert, hatten nur drei oder vier Arbeitstage im Monat. Manchmal wurden wir vier, fünf Monate lang nicht ausbezahlt und bekamen dann nur einen Monatslohn. Heute, durch die Gewerkschaft, haben sich viele Dinge deutlich verbessert.

Bhagbali: Ich arbeite seit 1986 für das Werk und hatte das gleiche Problem mit nur zwei oder drei Arbeitstagen im Monat. Damals hielten wir es für unmöglich, dass die Position, in der wir uns heute befinden, für uns erreichbar ist. Wir dachten, dass wir diejenigen seien, die zurückgelassen werden.

B. Potanna: Ich war eines der ersten Gewerkschaftsmitglieder. Früher wurden wir von unseren Subunternehmern sehr schlecht behandelt. Selbst wenn wir Wasser trinken wollten, wurden wir belästigt: „Warum willst du Wasser trinken?“ Es waren sehr schwierige und ausbeuterische Zeiten. Mit der Gewerkschaft haben wir sehr viel erreicht. Wir haben Sozialleistungen, Pensionsansprüche und bezahlte Urlaubstage durchgesetzt, bekommen jetzt Schutzausrüstung, Arbeitskleidung – all das. Aber es war ein langer Weg.

NN: Sie hatten immer versucht uns gegeneinander aufzuhetzen. Sie wollten Konflikte zwischen uns Arbeiter\*innen schüren, um zu verhindern, dass wir gemeinsam auftreten. Wir wollten zusammensitzen und essen, unser Essen miteinander teilen. Sie wollten, dass wir miteinander darum konkurrieren, wer Arbeit bekommt. Aber durch die Gewerkschaft ist es deutlich besser geworden.

Rajkumar: 1989 war die Gewerkschaft nur in einer Abteilung von ACC aktiv. Das war in der Abteilung, in der mein Vater gearbeitet hat, in dem Bereich des Be- und Entladens von Kohle und Gips der Eisenbahnwagen. Wir Arbeiter\*innen wurden wirklich geplagt. Damals war es folgendermaßen: Bei Reinigungskräften, was ich damals war, kürzten sie den Tageslohn, sobald du auch nur eine zehnminütige Trinkpause gemacht hast. Dann wurdest du sofort als abwesend gekennzeichnet. Damals sind wir in die Gewerkschaft eingetreten. Und es ist nicht so, dass sich dann alles über Nacht verändert hat. Wir traten 1990 in die Gewerkschaft ein. Aber erst 1994/1995 erreichten wir, dass

unser Tageslohn nicht mehr aufgrund einer Pause gekürzt wird.

*Was waren eure ersten Forderungen?*

Sudha: Ganz am Anfang ging es uns bei ACC darum, dass die Leiharbeiter\*innen nur den Mindestlohn bekamen und nicht den gleichen Lohn wie die Festangestellten. Und nach den Vereinbarungen für die Zementindustrie war Leiharbeit eigentlich nur beim Be- und Entladen von LKWs und in der Packstation erlaubt. ACC führte damals alle Leiharbeiter\*innen als Arbeiter\*innen in diesen Arbeitsbereichen. Tatsächlich arbeiteten sie aber im Kraftwerk, beim Brennofen, auf dem Montageturm, im Steinbruch – in allen möglichen anderen Produktionsabläufen und das teilweise schon seit Jahrzehnten.

Rajkumar: Als ich 1989 bei ACC anfang, hatte die erste Agitationsrunde gerade begonnen. Wir schlossen uns zusammen und stellten das erste Mal Forderungen. In der Tat waren wir es, die Arbeiter\*innen, die den Prozess initiierten. Dann kontaktierten wir Niyogi, einen bekannten Arbeiterführer aus den Dalli Rajhara Eisenerzminen und baten ihn um Unterstützung. Das Be- und Entladen von Kohle und Gips der Eisenbahnwagen war sehr unregelmäßig. Das war das Problem mit der Arbeit. Es gab nur Arbeit, wenn die Züge ankamen. Das konnte ein- oder dreimal pro Woche sein, es konnte aber auch nur einmal in zwei Wochen sein.

Damals forderten wir die Garantie von 26 Arbeitstagen im Monat ein. Wir argumentierten, dass wir glücklich wären, wenn sie uns in anderen Abteilungen des Werkes einsetzen würden. Nun war die Sache aber die, dass wir 55 Rupien am Tag verdienten, während Leiharbeiter\*innen in anderen Abteilungen nur 17 Rupien bekamen. Und wir erklärten, dass wir nur bereit seien, in den anderen Abteilungen auch für 55 Rupien am Tag zu arbeiten.

Niyogi begann einen unbefristeten Hungerstreik. Wir legten den Fall dem stellvertretenden Arbeitskommissar vor. Wir wollten erreichen, dass die Vereinbarung für die Zementindustrie umgesetzt wird.

Sudha: ACC war damals Mitglied in der Vereinigung der Zementhersteller. In den 1980er Jahren hatten landesweite Verhandlungen zwischen der Vereinigung und den zentralen Gewerkschaftsdachverbänden stattgefunden, und man hatte sich auf eine Vereinbarung für die Zementindustrie geeinigt. Diese besagt im Wesentlichen, dass in der Zementproduktion prinzipiell keine Leiharbeiter\*innen eingesetzt werden sollten, und falls doch, diese den gleichen Lohn wie Festangestellte bekommen sollten. Interessanterweise ist die Vereinbarung auch heute noch gültig.

Natürlich trat Holcim nach der Übernahme von ACC und Ambuja – einem weiteren Zementunternehmen in Indien – aus der Vereinigung der Zementhersteller aus. Dennoch, man kann Zugeständnisse nicht einfach als nichtig erklären, es sei denn, man trifft dazu eine Vereinbarung mit den Arbeiter\*innen.

**Chhattisgarh Mukti Morcha (CMM)** ist eine Bewegung, der Leiharbeiter\*innen genauso angehören wie Bäuerinnen/Bauern, Landlose und Adivasi und in der die Organisierung der Frauen einen wichtigen Teil ausmacht. CMM wurde von Shankar Guha Niyogi initiiert, der ab den 1970er Jahren mit Leiharbeitern in der Stahlindustrie und Minen zusammenarbeitete und sie beim Aufbau von Gewerkschaften unterstützte. Die CMM wuchs schnell an und war den Mächtigen zunehmend ein Dorn im Auge; 1991 wurde Niyogi im Auftrag von Industriellen ermordet.

Der CMM ging es von Anfang an nicht nur um die Verbesserung der Arbeitsverhältnisse und um Landkämpfe, sondern auch um den Aufbau von Alternativen. So gründete die Bewegung ein eigenes Krankenhaus. Ab Mitte der 1990er Jahre entstanden in Raipur auf besetztem (und später an die CMM übertragenem) Land drei Wohnviertel der Bewegung: Hier haben die Bewohner\*innen eigene Schulen errichtet, Frauen organisieren sich in Frauenkomitees und gehen gemeinsam vor, wenn Fälle von Gewalt gegen Frauen vorkommen, und es gilt ein Alkoholverbot.

Nach Niyogis Ermordung spaltete sich die CMM in verschiedene Gruppen. Eine davon, der auch die PCSS angehört, ist die CMM – MKC, in deren Zentrum die Organisations- und Aufbauarbeit steht. (Quelle: Solifonds)

Als sich der Konflikt über die Höhe der Löhne und eine reguläre Beschäftigung das erste Mal zuspitzte, kam es zu keinen direkten Verhandlungen zwischen dem Management und den Arbeiter\*innen.

Damals war die Bewegung Chhattisgarh Mukti Morcha (CMM) sehr aktiv in der Region. Bis heute ist die PCSS Teil dieses größeren Dachverbandes.

Im Verlauf der Agitationsrunde Anfang der 1990er Jahre wurden in zahlreichen Werken viele Arbeiter\*innen entlassen. Viele Führer\*innen wurden angegriffen, und Niyogi wurde ermordet. Und im Juli 1992, als Arbeiter\*innen Gleise blockierten, eröffneten Polizeikräfte das Feuer. Dabei hatten die Arbeiter\*innen lediglich die Aufnahme von Verhandlungen gefordert. Es gab keine Verhandlungen. Auf die Arbeiter\*innen wurde geschossen. 17 Arbeiter kamen ums Leben. Drei davon hatten für das ACC-Werk gearbeitet.

NN: Anfang der 1990er Jahre hatten wir in etwa 13 Unternehmen eine Hochburg und Zehntausende Arbeiter\*innen waren sehr aktiv in der Gewerkschaft und in der Bewegung.

1992 hatte das Management dazu aufgerufen – ich habe es mit eigenen Ohren gehört: „Wenn ihr jemand von der CMM seht, schießt!“ Das war zu der Zeit als die Schießerei passierte, bei der 17 Arbeiter erschossen worden sind. Mit diesem Antagonismus wurden wir konfrontiert. Aber wir haben uns nicht einschüchtern lassen.

Rajkumar: Schließlich einigten wir uns mit dem ACC-Management auf einen Kompromiss. Das war ungefähr 1993. Es dauerte also seine Zeit. Wir erhielten Schutzausrüstungen, und das Management stimmte unserem Einsatz in anderen Abteilungen des Werks zu, wenngleich nicht zu den von uns geforderten Löhnen. Als das die Arbeiter\*innen in anderen Industriezweigen mitbekamen, traten viele der Gewerkschaft bei.

Ein wichtiger Punkt ist, dass wir nur die Umsetzung von etwas eingefordert hatten, was in einem Gesetz bereits vorgesehen war. Wir hatten nicht einmal die Verabschiedung neuer Gesetze gefordert. Das Gesetz zur Leiharbeit gibt es seit den 1970er Jahren, und die Vereinbarung für die Zementindustrie besteht seit 1983. Die PCSS formierte sich erst später.

Wir forderten also lediglich ein, was ein Gesetz bereits vorsah. Wir hatten uns zudem darauf berufen, dass es laut der Vereinbarung für die Zementindustrie keine Leiharbeit in der Zementindustrie geben sollte, da es sich um einen

besonders gefährlichen Industriezweig handelt, mit schwierigen Arbeitsbedingungen. Tuberkulose, Asthma und Staublunge sind in dem Bereich sehr häufig auftretende Berufskrankheiten.



PCSS Versammlung, August 2015 (Foto: Umbruch)

## Zermürbende Rechtsstreitigkeiten und Repression

*Wie ging der Kampf für eine Festanstellung weiter?*

Sudha: Letzten Endes wurde die Streitsache dem Industriegericht vorgelegt. Das Gericht nahm sich viel Zeit, in der Sache zu entscheiden. Währenddessen wurden viele Arbeiter\*innen, um deren konkrete Fälle es in dem Verfahren ging, entlassen; gewaltsam, trotz unseres Protests.

NN: Wir wurden entlassen, noch bevor das Gericht sein Urteil verkündet hatte. Sie haben uns entlassen, während wir Beweise für den Prozess sammelten. Wir bekamen keine Arbeit

mehr zugeteilt, sie versetzten uns in die Kohleabteilung und später haben sie uns ganz entlassen.

Sudha: Letztendlich bestätigte das Industriegericht, dass die Verträge nur Scheinverträge sind; der tatsächliche Arbeitgeber ACC ist; die Verträge etwas anderes als die Arbeitsanweisungen sagen; die Leute in anderen, als den angegeben Abteilungen - teilweise jahrelang - gearbeitet haben; die Subunternehmer kommen und gehen, während Stellen weiterlaufen; manche Arbeiter gleichzeitig bei verschiedenen Subunternehmern eingestellt waren und es sich daher bei den Verträgen offensichtlich nur um ein Papierarrangement handelte, um den

Arbeitern gute Löhne vorzuenthalten. ACC legte Berufung ein und focht das Urteil an. Die nächste Instanz, das High Court, bestätigte zumindest den Punkt der Scheinverträge. Das Industriegericht hatte auch geurteilt, dass die Entlassung der Arbeiter, während der Prozess anhängig war, nicht Rechtens gewesen sei und man die Arbeiter wieder einstellen und regulär beschäftigen solle. Dieser Punkt wurde vom High Court nicht bestätigt. Auch gegen dieses Urteil hat ACC Berufung eingelegt. Jetzt ist die Sache vor dem Verwaltungsgericht des High Courts anhängig.

*Könnt ihr an einem konkreten Beispiel zeigen, was für Beweise ihr vorgelegt habt?*

NN: Ich fing 1981 unter dem Subunternehmer DD Prasad an. 2000 wechselte ich. Ich fing bei Ravi Enterprises an, einem anderen Subunternehmer. ACC versetzte mich zu ihm.

*ACC versetzte dich?*

NN: Ja. Zuerst sagte ACC „Geh dorthin. Wir brauchen dich dort für einige Zeit“ Und später dann „Nein, nein. Wir brauchen dich jetzt ständig dort.“ Zuvor hatte ich jeden Tag andere Arbeiten gemacht und ständig in verschiedenen Abteilungen gearbeitet.

Als wir uns an das Industriegericht wandten, argumentierten wir, dass ich beim Unternehmen beschäftigt sei. Als ACC widersprach und sagte „Nein. Wir sind nicht für ihn verantwortlich, da er ein Leiharbeiter ist.“ verwiesen wir auf das Schreiben des Unternehmens, in dem meine Versetzung angeordnet worden war. Wir argumentierten, wäre ich ein Leiharbeiter, hätte diese Anweisung von meinem Subunternehmer kommen müssen. Wozu dann das Schreiben? Das Schreiben diente als Beweis dafür, dass ich ein Beschäftigter von ACC bin. Dies ist einer der Gründe dafür, weshalb das Gericht entschied, dass wir Anspruch auf eine reguläre Beschäftigung bei ACC haben.

Rajkumar: Leute, die selbst Gesetze und Vereinbarungen missachten, machen gemeinsame Sache mit dem Staat. Sie erheben falsche Anschuldigungen gegen uns, und dann wird das Gesetz gegen uns angewendet. Das war schon zu Niyogis Zeiten so, als 17 Arbeiter getötet

wurden, und ist es auch heute noch. Das ist die Komplizenschaft zwischen Unternehmen und dem Staat, der seine Waffen gegen die Arbeiter\*innen erhebt. Das ist etwas, was zur Kenntnis genommen werden muss, und es ist wichtig das zu verstehen.

Sudha: Heute gibt es Unternehmen, die mächtiger als die indische Regierung sind. Diese Unternehmen können indische Politiker\*innen und Collectors<sup>4</sup> kontrollieren. Sie können den Immissionsschutzbeauftragten, den Minenbeauftragten, den Arbeitskommissar und all diese Leute kontrollieren. Das ist für sie ganz leicht.

Das Szenario hier stellt sich folgendermaßen dar: Sprechen Leute über Korruption, geht es tatsächlich um die weitverbreitete Praxis von Unternehmen, Gesetze zu umgehen. Es gibt Gesetze, aber sie werden ständig umgangen! Es wäre nicht einmal notwendig, die Gesetze zu ändern.

*Wie hat das Management auf Aktionen von euch reagiert?*

Rajkumar: Wir mussten uns vor allem mit konstruierten Anzeigen herumschlagen. Mit dem Problem von konstruierten Anzeigen und falschen Anschuldigungen werden Arbeiter\*innen in Bewegungen und Gewerkschaften sehr häufig konfrontiert. Viele von uns waren im Gefängnis. Man hat alle möglichen Gesetze gegen uns angewendet. Jedes Mal, wenn wir vor dem Werkstor „Es lebe die Revolution!“ rufen, nehmen sie 50 von uns mit. Der Punkt ist, dass jede Gewerkschaftsbewegung mit diesem Problem zwangsläufig konfrontiert wird.

*Was für Anzeigen? Kannst du Beispiele dafür geben?*

Rajkumar: Als wir 2006 das Werkstor blockierten, wurde 22 Personen Landfriedensbruch (Disruption of Law and Order) zur Last gelegt und ebenso 2003, bei einer anderen Blockade am Tor. Damals betraf es 54 Personen. Und 2009 belegten sie elf Personen mit einer Geldstrafe über 83.000.000 Rupien. Das Unternehmen nannte diese Summe als Verlust, aufgrund des eintägigen Streiks.

<sup>4</sup> Oberste Verwaltungsbeamte auf Distrikt-Ebene.

Das war nach dem 28. September. Das ist das Datum, an dem Niyogi erschossen worden ist. Jedes Jahr veranstalten wir an diesem Tag eine große Demonstration und niemand von uns geht zur Arbeit. Wir entschieden uns, am 29. September zu streiken. Es war eine Arbeitsniederlegung.

*Worum ging es bei dem Streik?*

Rajkumar: Es ging um Bonuszahlungen. Die Festangestellten bekamen 20 Prozent und wir nur 8,33. Wir argumentierten, dass unsere Bonusrate entsprechend hoch sein sollte, da wir Arbeiten verrichten, die einst von Festangestellten gemacht worden sind.

## Gewerkschaft ist nicht gleich Gewerkschaft

*In dem Werk ist noch eine andere Gewerkschaft aktiv. War sie mit euch in der Vergangenheit solidarisch?*

Rajkumar: Nein. Die andere Gewerkschaft, INTUC, vertritt nur die Interessen der Festangestellten. Die Frage der Solidarität stellt sich nicht.

Dafür gibt es einen Grund. Sie stehen nicht auf unserer Seite, weil die Zusammenarbeit mit dem Management ihren Funktionären Vorteile verschafft. Alle drei Jahre wählen sie einen neuen Präsidenten, und wer die Wahl gewinnt, bekommt von ACC irgendeine Dreingabe. Die Frau eines Präsidenten bekam beispielsweise einen Posten in der Schule auf dem Firmengelände. Alle ihre Funktionäre unterhalten irgendeine Geschäftsbeziehung zum Unternehmen. ACC mietet beispielsweise Autos und Taxis an – da kommen beachtliche Summen zusammen.

Da ihre Funktionäre Gefälligkeiten des Unternehmens annehmen, kann diese Gewerkschaft das Management nicht bekämpfen. Es gibt sehr viel Korruption in ihren Reihen.

Immer wenn wir streiken oder andere Aktionen machen, stehen sie auf der Seite des Managements. Sie verhalten sich uns gegenüber sehr übel. Wenn wir am Werkstor protestieren, kommen sie mit Schlagstöcken und Steinen bewaffnet und attackieren uns. Manchmal haben wir sie auch verprügelt.

NN: Unserer Gewerkschaft geht es nicht nur um höhere Löhne und dergleichen. Würden wir nur für höhere Löhne kämpfen, bekämen wir vielleicht mehr Geld, aber dann würde alles immer teurer werden und wir stünden wieder am Anfang: Das Krankenhaus muss bezahlt wer-

den, die Schule, der Collector muss bestochen werden, wenn man sein Kastenzertifikat will – all diese Dinge.

Es macht keinen Sinn, nur ökonomische Kämpfe zu führen, weil damit die Ausbeutung nicht beendet werden kann. Deshalb ist es wichtig, alles zur Sprache zu bringen. Das ist unser Standpunkt.

Sudha: Die Gewerkschaft hat eine Selbstorganisation in vielen anderen Bereichen unterstützt: Von Frauen, gegen Räumungen und gegen viele andere Probleme.

Bishnu: In der CMM-MKC arbeiten wir auf der Ebene der Community. Das ist unsere Arbeitsweise. Die Arbeiter\*innen machen alles selbst. Wir arbeiten in den Communities und nicht mit einer zentralistischen Führung. Entscheidungen werden bei uns nicht hierarchisch gefällt. In jeder Firma und für jeden Ort gibt es ein Komitee. So arbeiten wir, richtig demokratisch.

*Wie verhält sich das Management den verschiedenen Gewerkschaften gegenüber?*

Sudha: Bei ACC und Ambuja – Ambuja ist eine andere Zementfabrik, die Holcim übernommen hat – zeigt sich, welche Art von Gewerkschaft das Management anerkennt. Im ACC-Werk war es INTUC, eine Gewerkschaft der Kongresspartei, die dort ständig gegen die Interessen der Arbeiter\*innen gearbeitet hat und immer auf der Seite des Unternehmens stand. Bei Ambuja, wo INTUC mehr Sympathie für die Arbeiter\*innen zeigte, wurde nicht diese Gewerkschaft, sondern AITUC anerkannt.

Das zeigt, dass sie immer die Gewerkschaft, die die Firmenlinie vertritt, anerkennen.

NN: Von Anfang der 1990er Jahre bis ungefähr 2010 weigerte sich das Management, mit uns direkt zu verhandeln und zusammenzuarbeiten. Sie hatten sich das Bild über uns zurechtgelegt, dass wir sehr aggressiv und wild seien, einfach nur Unruhestifter\*innen, die nicht in der Lage sind, mit ihnen zu verhandeln. Schließlich wurden Gespräche aufgenommen. Als wir zum ersten Mal zusammensaßen, bescheinigte uns das Unternehmen, dass wir Ar-

beiter\*innen und Gewerkschafter\*innen sehr vernünftig sind und verhandeln können. Nach so vielen Jahren, geprägt von Antagonismus und ständig andauernder Repression, sind sie nun endlich dazu bereit, sich mit uns an einen Tisch zu setzen, zu verhandeln und auf eine gewisse Art unseren Wert anzuerkennen. Ich denke, dass das ein Anlass ist, zuversichtlich zu sein!

## Union-busting im Ambuja-Werk

*HolcimLafarge hat auch das Zementwerk Ambuja übernommen. Wie ist die Situation dort?*

Sudha: 2005 hat Holcim die Zementwerke ACC und Ambuja übernommen. Damals wurde den Leiharbeiter\*innen bei Ambuja nicht einmal der Mindestlohn gezahlt. Die Zustände waren sehr, sehr schlecht. Viele Leute traten unserer Gewerkschaft bei. Aber das Unternehmen begann mit einer großangelegten Kampagne um die gewerkschaftliche Organisierung zu zerschlagen (Union-busting).

Rajkumar: Das Werk war schon seit 25 Jahren in Betrieb. Die Leiharbeiter\*innen bekamen nicht einmal den Mindestlohn ausbezahlt und keinerlei Sonderzulagen. Kurz nachdem wir dort 2009 mit der gewerkschaftlichen Arbeit begonnen hatten, wurde der Mindestlohn ausgezahlt und später erhielten die Arbeiter\*innen auch Sonderzulagen. Aber im September 2009, am Gedenktag von Niyogis Ermordung, wurden 81 Arbeiter\*innen entlassen. Wir legten dagegen beim stellvertretenden Arbeitskommissar Beschwerde ein. Er sagte, dass die Leute wieder eingestellt werden sollten. Aber das ist bis heute anhängig.

Im Februar 2010 gab es verschiedene Treffen zwischen uns und dem Management. Zu einem weiteren angesetzten Treffen im März erschienen sie dann nicht mehr. Kurze Zeit später kam es zu einem Vorfall mit einem Sicherheitsangestellten des Ambuja-Werkes.

Sudha: Ein berücktigter Sicherheitsangestellter wurde auf einem Markt von einigen Leuten verprügelt. Fälschlicherweise wurde der Vorfall sieben Gewerkschaftern und Aktivisten von

uns zur Last gelegt. Es dauerte 13 Monate, einen von ihnen aus dem Gefängnis zu bekommen.<sup>5</sup>

Lakhan: Es gab auch zwei Treffen mit dem Management, bei denen es um diese konstruierten Anzeigen ging. Obwohl sie uns zusicherten, dass sie die Anzeigen zurückziehen würden, laufen die Verfahren bis heute.

Sudha: Im Ambuja-Werk hat man unsere Gewerkschaft zwar zerschlagen, aber viele Leute dort bringen uns weiterhin viel Sympathie entgegen. Als wir dort aktiv waren, haben wir auch das Problem der Leute, die aufgrund des Werkes Land verloren hatten, aufgegriffen. Als Entschädigung hätten einige von ihnen einen Anspruch auf reguläre Stellen. Die haben sie jedoch nicht bekommen.

Wenn Unternehmen neue Werke errichten, kommt es oft zu Spannungen mit der ländlichen Bevölkerung. Es scheint eine Strategie der Unternehmen zu sein, keine lokalen Leute einzustellen. Sie wissen, dass lokal verwurzelte Arbeiter\*innen stärker sind, mehr Macht haben und länger kämpfen können. Wenn Arbeiter\*innen und Bauern/Bäuerinnen gemeinsam organisiert sind, ist es für Unternehmen sehr schwer, sie in einem Kampf zu schlagen. Das wollen sie verhindern und sie stellen deshalb Leute von außerhalb ein. Selbst wenn sie denen mehr bezahlen müssen. Sie wissen, dass Leute von außen abhängig von ihnen sind und keine langen Kämpfe durchhalten können.

<sup>5</sup> Für mehr Details siehe die Erklärungen der PCSS: [sanhati.com/articles/8925/](http://sanhati.com/articles/8925/)

Ambuja hat sich auch Gemeindeland angeeignet, ohne dabei die vorgeschriebenen rechtlichen Verfahrensweisen einzuhalten. Trotz des Protestes der Leute hat das Unternehmen sehr nahe an Wohnungen Sprengungen durchgeführt und Abbau betrieben.

Lakhan: Auch gegen 21 Dorfbewohner\*innen wurden falsche Anzeigen eingereicht.

## Die OECD-Klage und HolcimLafarges Zukunftspläne

Sudha: Holcim möchte seine Werke in Spanien und in Amerika und wo sie sonst noch Werke betreiben, schließen und sich stärker in Ländern wie Indien engagieren.

Hier in Chhattisgarh gibt es große Kalkvorkommen. Im Zuge der veränderten Minenpolitik – die auch Kalkvorkommen betrifft – plant die indische Regierung die Versteigerung von Minenlizenzen. Es scheint klar, was Holcim vorhat. Die Chancen, dass es dem Unternehmen gelingt, Minen zu ersteigern, stehen sehr günstig. Es dürfte für Holcim ein Leichtes sein, andere indische Unternehmen zu überbieten und sicher die, des öffentlichen Sektors. Die Fusion der beiden Großunternehmen Holcim und Lafarge hat zudem zu einer Art Monopol-Situation auf dem indischen Zementmarkt geführt. Es gibt also viele Gründe, sich zu sorgen.

Lafarge war ein französisches Unternehmen. Den französischen Gewerkschaften war es in der Vergangenheit gelungen, Lafarge viele Vergünstigungen abzurufen. Jetzt, nach der Fusion und mit dem Hauptsitz des Konzerns in der Schweiz, sind sie unzufrieden. Viele der ausgehandelten Zugeständnisse stehen auf der Kippe. Um solche Probleme wird es in Zukunft gehen.

Wir haben hier keine Gewerkschaften in von Lafarge betriebenen Fabriken. Aber die Situation dort ist vermutlich vergleichbar mit der in den ACC- und Ambuja-Werken. Wahrscheinlich kommt es dort zu den gleichen Verstößen, wie beispielsweise der Missachtung von Arbeitsschutzgesetzen, und vermutlich sieht sich die lokale Bevölkerung mit ähnlichen Problemen konfrontiert. Diese Missstände müssen in der Öffentlichkeit bekannt werden.

*Habt ihr Kontakt zu Gruppen in Europa?*

Sudha: Glücklicherweise war die globale Gewerkschaft IndustriAll und die Schweizer UNIA solidarisch mit uns, ebenso Solidaritätsgruppen wie Solifonds. Sie alle haben uns dabei unterstützt, eine Klage beim OECD-Kontaktpunkt in der Schweiz einzureichen.

Es ist für kleine Gewerkschaften sehr schwierig, multinationale Unternehmen auf der globalen Ebene zu bekämpfen. Dafür ist Solidarität notwendig.

*Worum ging es vor der OECD?*

Sudha: Wir haben zur Sprache gebracht, dass unsere Gewerkschaft nicht anerkannt wird; es Probleme mit Tarifverhandlungen gibt; die vorherrschende Diskriminierung zwischen Festangestellten und Leiharbeiter\*innen angeprangert; die Missachtung von Gesetzen und der Vereinbarungen, die für die Zementindustrie gelten; dass es für die betroffene bäuerliche Community keine Stellen gibt; die Verschmutzung der Gewässer und Böden und auch die Repression und das Union-busting, das das Unternehmen betrieben hatte.

*Was waren die Ergebnisse?*

Sudha: Insgesamt war es für uns sehr enttäuschend. Während der ersten Verhandlungsrunde in Bern sagte das Management von Holcim „Okay, jetzt müssen all diese Probleme vor Ort gelöst werden; wir werden das beobachten und sicherstellen, dass erfolgreiche Verhandlungen stattfinden“ und es gab ein paar Treffen, an denen sich hochrangige Top-Manager beteiligten. Dabei wurden – sagen wir mal – gute Absichten ausgesprochen.

Aber nach einiger Zeit, aufgrund der Fusion zwischen Holcim und Lafarge, war nicht mehr

klar, wer verantwortlich ist, und was passiert. Es gab Gespräche auf der lokalen Ebene, zwischen uns und ACC und Ambuja. Aber sie wurden von Holcim nicht wirklich beachtet. Ich würde sagen, man nahm sie nicht so ernst, wie es notwendig gewesen wäre.

Deshalb wandten wir uns erneut an den Kontaktpunkt der OECD. Wir sagten zu Holcim „All diese Dinge wurden uns zugesichert, aber nicht umgesetzt. Können Sie uns einen Zeitplan geben?“, worauf sie antworteten „Wir können Ihnen nur einen Zeitplan für einen Zeitplan geben.“ Und wir entgegneten „Was bedeutet das?“ und sie meinten „Wir können Ihnen nur einen Zeitplan geben, wann wir Ihnen einen Zeitplan für einen Zeitplan geben werden.“ Es war absurd!

*Wie verhielt sich die OECD?*

Sudha: In ihrer Abschlusserklärung brachte die OECD zum Ausdruck, sie hoffe, man werde diese Anliegen besprechen, die Gespräche weiterführen und dergleichen. Wir haben das Gefühl, dass es keine konkreten Ergebnisse vorzuweisen gibt. Und ich denke selbst der OECD war das klar, als sie meinten, dass die Verhandlungen freiwillig seien. Aber die Tatsache, dass multinationale Unternehmen selbst auf der Ebene der OECD so gleichgültig sind, zeigt, dass es auf anderen Ebenen sehr schwierig wird, etwas zu erreichen.

## Zukunftspläne der PCSS: Solidarität!



Demonstration, Oktober 2015 (Foto:CMM-MKC)

*War das OECD-Verfahren insgesamt enttäuschend?*

Sudha: Wir haben dadurch internationale Solidarität gewonnen. Und ich denke, dass das etwas ist, was für Gewerkschaften sehr wichtig wird. Im Westen werden Fabriken geschlossen und in „Entwicklungsländern“, wo Arbeiter\*innen sehr stark ausgebeutet werden, werden neue eröffnet. Diese Entwicklung wird zunehmen. Und die einzige Möglichkeit, diese Entwicklung wirksam zu bekämpfen, ist es, auf beiden Seiten zu kämpfen.

Im Westen geht es für die Gewerkschaften darum, zu bewahren, was sie bereits errungen

haben und für die Arbeiter\*innen in „Entwicklungsländern“ geht es darum, durchzusetzen, was sie bekommen sollten. Das ist nur durch Zusammenarbeit möglich. So könnte wirklich Druck auf multinationale Unternehmen ausgeübt werden.

Multinationale Unternehmen machen sich keine großen Sorgen über ihren Ruf in „Entwicklungsländern“, wohl aber über ihre Reputation im Westen. Der gute Ruf in der Schweiz ist für HolcimLafarge sehr wichtig. Hier in Indien taucht der Name nicht einmal auf. Die Werke sind bei den Leuten weiterhin als Ambuja und ACC bekannt.

*Welche Gruppen zeigen sich bisher mit euch solidarisch?*

NN: Solidarisch zeigen sich nicht nur Gruppen aus dem Ausland sondern aus ganz Indien. Wir beteiligen uns an einer lokalen Plattform von Gewerkschaften, die sich Sanyukt Trade Union Manch nennt. Es ist ein Kollektiv von vier Gewerkschaften, eine Plattform, die uns unterstützt. Und dann gibt es in Indien den Gewerkschaftsdachverband New Trade Union Initiative (NTUI).

Der globale Verband IndustriAll und die Solidaritätsgruppe Solifonds wurden schon genannt. Es gibt definitiv Solidarität.

NN: Die lokalen Gruppen, wie Sanyukt Manch, beteiligen sich an unseren Demonstrationen und Kundgebungen, und die internationalen bauen Druck auf das Management auf der globalen Ebene auf.

NN: Wir sind sehr froh, dass es Menschen gibt, denen es nicht egal ist, was hier passiert und Sympathisant\*innen, die uns unterstützen.

NN: In unserem Kampf geht es nicht nur um höhere Löhne, sondern um viel mehr. Weil wir in der Vergangenheit andere Kämpfe unterstützt haben, werden wir heute von zahlreichen anderen Gruppen unterstützt. Der Punkt ist, dass es nicht nur um den Kampf hier geht, sondern um mehr.

NN: Wir müssen den Schlägern, den Unternehmen und dem Management ebenso entgegenreten wie den Regierungen, die Gesetze erlassen wollen, die sich gegen die Interessen von Arbeiter\*innen und Bauern/Bäuer\*innen richten. Wir müssen gegen diese Ungerechtigkeiten aufbegehren und sie bekämpfen.

NN: Von einer Nadel bis hin zu einem Flugzeug wird alles von Arbeiter\*innen gemacht. Würden wir aufhören zu arbeiten, würde das allen in der Welt schaden. Das ist die Macht, mit der wir arbeiten wollen.

*Was ist eure Botschaft an Leute in Europa?*

Sudha: Gewerkschaften in Frankreich, der Schweiz, in ganz Europa oder anderen Ländern,

in denen HolcimLafarge aktiv ist, sollten in engeren Kontakt treten und sich darüber austauschen, was passiert und wie die Dinge laufen. Irgendwie sollten wir gemeinsam deutlich machen: „Hört zu: So könnt ihr nicht mit den Rechten von Arbeiter\*innen umgehen!“ Das ist unser Vorschlag an Freund\*innen, die in Gewerkschaften oder anderen Gruppen, die beispielsweise Unternehmen beobachten, aktiv sind. Die Solidarität von solchen Gruppen wäre hilfreich.

NN: Wir sind zuversichtlich, weil der Staat und die Unternehmen Angst haben. Sie fühlen sich von uns bedroht und sie mögen uns vor allem deshalb nicht, weil wir nicht nur gegen niedrige Löhne aufbegehren, sondern weil es uns um viel mehr geht. Das gibt uns Hoffnung.

Würden wir den Kampf bei ACC gewinnen, wäre das ein Präzedenzfall. Gelänge es uns für die Arbeiter\*innen reguläre Beschäftigungsverhältnisse durchzusetzen, gelänge es, sie zu Festangestellten zu machen, wäre das ein Beispiel für zukünftige Kämpfe in anderen Werken. Heutzutage entstehen hierzulande und auf der ganzen Welt starke Bewegungen. Deshalb haben wir auch Hoffnung, trotz der großen Herausforderungen.

NN: Unser Kampf ist Teil eines größeren, und wir fühlen uns mit den Menschen auf der ganzen Welt solidarisch, denen Ungerechtigkeit widerfährt. Wenn ihr auch an diesem größeren Kampf beteiligt seid, schreibt uns Briefe, unterstützt uns. Wir würden uns darüber sehr freuen!

### **Postanschrift der PCSS:**

**CMM Office  
- PCSS -  
Labour Camp Jamul,  
Bhilai Industrial Estate,  
District Durg,  
Chhattisgarh  
India**

## Abkürzungen

PCSS/ Pragatisheel Cement Shramik Sangh

CMM/ Chhattisgarh Mukti Morcha

CMM-MKC/ Chhattisgarh Mukti Morcha-Mazdoor Karyakarta Committee

INTUC/ Indian National Trade Union Congress

AITUC/ All India Trade Union Congress

## Weitere Informationen

- Dokumentarfilm : „Aah“, von Ajay T.G. über die PCSS/ den aktuellen Konflikt (hindi/engl. mit dt. ut | 26 min | 2014). Online anzusehen auf Labournet-TV: [de.labournet.tv/video/6805/aah](http://de.labournet.tv/video/6805/aah) oder zum Download bei Umbruch Bildarchiv: [www.umbruch-bildarchiv.de/bildarchiv/ereignis/indien\\_pcsc.html](http://www.umbruch-bildarchiv.de/bildarchiv/ereignis/indien_pcsc.html)
- Presseerklärungen der PCSS auf der Webseite der New Trade Union Initiative (NTUI): [ntui.org.in](http://ntui.org.in) (Suchbegriff: Holcim)
- Streik- und Aktionsberichte der PCSS und Hintergrundinformationen über die CMM auf der Webseite von Sanhati (Online Magazin und Archiv): [sanhati.com](http://sanhati.com) (Suchbegriffe: Holcim, Niyogi)
- Hintergrundinformationen zu HolcimLafarge, der Klage vor der OECD und über die Solidaritätskampagne in der Schweiz auf der Webseite von Solifonds: [www.solifonds.ch](http://www.solifonds.ch) (Suchbegriff: Holcim)
- Presseerklärungen und Aktionsberichte der PCSS auf der Webeseite von LabourNet: [www.labournet.de](http://www.labournet.de) (Suchbegriff: Holcim)
- MultiWatch (Hrsg.), 2012: Zementierte Profite - verwässerte Nachhaltigkeit: 100 Jahre im Zementgeschäft. Ein Blick auf den Schweizer Konzern Holcim, edition B.
- Webpräsenz von HolcimLafarge: [www.holcim.com](http://www.holcim.com)

## Ein herzliches Dankeschön

an die Arbeiter\*innen aus der PCSS und die Aktivist\*innen aus der CMM-MKC für eine inspirierende Zeit in Chhattisgarh,

und an Antje, Andreas, Cheese, Rolf, Ulrike und Yvonne für wertvolle Hinweise bei der Überarbeitung der Gespräche und/oder fürs Korrekturlesen!



Titel: Nach einer PCSS-Versammlung; Foto oben: Gasse vor dem Versammlungsort. Fotos: Umbruch Bildarchiv)

**Lizenz:** Creative-Commons (CC):  
Nammensnennung-Nicht-Kommerziell-Weitergabe unter gleichen Bedingungen.

