

# SOLIDARITÄT BEWEGT VIELES!

Gespräch mit Sudha Bharadwaj

über den von der Basisgewerkschaft PCSS 2016 erkämpften Vergleich mit LafargeHolcim & mögliche weitere Arbeitskämpfe.



Foto: Y. Zimmermann/ Solifonds

## Gespräch mit Sudha Bharadwaj über den von Leiharbeiter\*innen 2016 erkämpften Vergleich mit LafargeHolcim und mögliche weitere Arbeitskämpfe.



Foto:karinscheidegger.ch

Der starke Zusammenhalt einer Basis-Gewerkschaft, internationale Solidarität und viel Mut und Kreativität führten am 22. Januar 2016 zur Unterzeichnung einer bemerkenswerten Vereinbarung.

Die Unterzeichnung markierte das Ende eines mehr als 20 Jahre dauernden Kampfzyklus. Die Basisgewerkschaft Pragatisheel Cement Shramik Sangh (PCSS), die der Arbeiter\*innenbewegung Chhattisgarh Mukti Morcha - Mazdoor Karyakarta Komitee angegliedert ist, kämpfte für die Regularisierung der Leiharbeiter\*innen im Zementwerk von ACC. Das Werk liegt in Jamul, einem Industriegebiet in der Nähe der Stadt Bhilai, im zentralindischen Bundesstaat Chhattisgarh.

Der Arbeitskampf hatte sich zunächst gegen ein indisches Unternehmen gerichtet. Nach der Übernahme des Unternehmens wurde zunächst der multinationale Konzern Holcim und später im Zuge einer Fusion der Riese LafargeHolcim zum Adressaten der Forderung.

Als ACC begann in Jamul direkt neben dem alten Werk ein neues zu bauen, sahen die Pläne des Unternehmens zunächst vor, sich der alten Belegschaft von rund 1200 Arbeiter\*innen (inkl. der widerständigen Gewerkschaft) zu entledigen und die neue Fabrik mit wenigen, gut-ausgebildeten Arbeiter\*innen von außen zu betreiben. Das galt es zu verhindern.

Zudem erhielt die Gewerkschaft internationale Unterstützung und es gelang ihr vor der OECD eine Beschwerde gegen das Unternehmen einzureichen: Das Unternehmen leiste den Richtlinien für multinationale Unternehmen nicht Folge, da es indisches Arbeitsrecht verletze und Gerichtsurteile missachte, Tarifverhandlungen ablehne und die Rechte der umliegenden Bauerngemeinschaften verletze.

Für die PCSS markiert die Vereinbarung den Beginn eines neuen Kampfzyklus. Im folgenden, Ende 2017 geführten Gespräch berichtet die Gewerkschafterin und Anwältin Sudha Bharadwaj über die Vereinbarung, die Solidarität und über mögliche weiterführende Kämpfe in naher Zukunft. Das Gespräch führte Saline im Oktober 2017.

*Dass es Leiharbeiter\*innen gelang, einen global agierenden Zementkonzern dazu zu bewegen eine Vereinbarung zu unterzeichnen, ist beachtlich. Wie kam es dazu?*

Ich würde sagen, dass liegt daran, dass die PCSS auf verschiedenen Ebenen sehr erfolgreich war: Sie hatte effektiv und im Interesse der Arbeiter\*innen gleichzeitig auf verschiedenen Ebenen gehandelt. Ein wichtiger Faktor war die Existenz der Gewerkschaft an sich. Sie musste sehr hart für ihre Existenz und ihren Fortbestand kämpfen. Man muss sich vergegenwärtigen, dass die Gewerkschaft 1989 gegründet wurde und die Vereinbarung 2016 unterzeichnet wurde. Das war das allererste Mal, dass es ihr gelang eine Vereinbarung mit dem Management durchzusetzen. Bis dahin war viel passiert. Polizeikräfte hatten 1992 das Feuer eröffnet. 17 Arbeiter\*innen kamen dabei ums Leben und drei davon stammten aus dem ACC-Zementwerk. Es hatte eine Vielzahl von Fake-Anklagen gegen Gewerkschafter\*innen gegeben und sie hatten zahlreiche Streiks organisiert. Es ist eine starke Basis-Gewerkschaft, die einen sehr partizipativen und militanten Ansatz vertritt.

Hinzu kommt, dass die Gewerkschaft neben dem Kampf auf der Straße auch in der Lage war, eine juristische Strategie zu verfolgen und dass verschiedene Gerichte Urteile zu ihren Gunsten fällten. Sie hatte vor niederen Gerichten bis hin vor dem High Court gekämpft. Solch ein Vorgehen war sehr kreativ, weil die Strategie der Gewerkschaft darauf abgezielt hatte, zu beweisen, dass die Leiharbeiter\*innen tatsächlich Beschäftigte des Unternehmens waren und ihre Beschäftigung über Arbeitsvermittler Scheinvereinbarungen waren. Es gelang den Arbeiter\*innen entsprechende Nachweise vorzulegen. Auch die Rechtsstrategie, die sie verfolgt hatten, war also erfolgreich.

Hinzu kommt ein dritter Faktor. Denn obwohl Urteile zu ihren Gunsten gefällt worden waren, wurden die darin enthaltenen Anweisungen nicht umgesetzt. An wen sollten sich die Arbeiter\*innen in solch einer Situation wenden? An diesem Punkt spielte die internationale Solidarität eine zentrale Rolle. Wir nahmen Kontakt mit dem globalen Gewerkschaftsverband

IndustriALL und der schweizer Gewerkschaft UNIA auf, sowie mit solidari-  
schen NGOs wie Solifonds. Sie ermutigten uns, eine Beschwerde bei der  
OECD einzureichen. Das führte dazu, dass Leute von uns im Rahmen der Be-  
schwerde mit Top-Managern des Konzerns in Bern zusammensaßen, während  
sich das lokale Management der Tochterfirma ACC weigerte, mit der  
Gewerkschaft zu sprechen. Das wäre ohne die Solidarität aus der Schweiz  
nicht möglich gewesen. Das Zusammenspiel all dieser Faktoren hatte die  
Aufnahme von Verhandlungen möglich gemacht.

Durch die Gespräche in Bern erreichten wir, dass das Unternehmen und die  
Gewerkschaft in Indien Verhandlungen aufnahmen, die zwei Jahre lang dau-  
ern sollten und viele Höhen und Tiefen beinhalteten. Oft drohte ein  
Scheitern. Wir hatten großes Glück, jemanden mit viel Erfahrung als Un-  
terhändler von der New Trade Union Initiative (NTUI) auf unserer Seite  
dabei zu haben. Und wir hatten auch Glück, dass jemand wie Herr  
Sherdiwala von ACC beteiligt war. Er vertrat die Ansicht, dass Leute, die  
lange in dem Unternehmen gearbeitet haben, nicht das Gefühl haben soll-  
ten, dass ihnen Unrecht angetan wird.

Hinzu kommt ein weiterer, entscheidender Faktor. Damals wollte das  
Unternehmen, das alte Werk durch ein neues, mit deutlich gesteigerter  
Kapazität, ersetzen. Das bedeutete, das eine komplette Neuausrichtung des  
Produktionsablaufs bevorstand. Anstelle von zahlreichen Leiharbeiter\*in-  
nen sollten im neuen Werk fortan nur noch wenige Facharbeiter\*innen be-  
schäftigt werden. Da die Gewerkschaft stark war, Gerichtsurteile zu ihren  
Gunsten gefällt worden waren, internationale Akteure involviert waren und  
es ansonsten auch sehr schwierig für das Unternehmen geworden wäre, die  
geplante Modernisierung durchzusetzen, sah sich das lokale Management  
schließlich gezwungen, mit der Gewerkschaft zu verhandeln.

Der Gewerkschaft war klar, dass es eine schwierige Situation ist. Ohne  
Verhandlungen drohte die Schließung des alten Werkes, zu Lasten der alten  
Belegschaft. Sie wäre lediglich mit der mageren, gesetzlich vorgeschrie-  
benen Entschädigung abgespeist worden. Sollte die Gewerkschaft eine  
weitere Produktion am Standort in Jamul wünschen, musste dafür ein Weg  
geebnet werden. Wir bemühten uns darum den Abbau der Belegschaft mög-  
lichst gering zu halten und gleichzeitig für möglichst viele Leute eine  
bessere Entlohnung und Regularisierung durchzusetzen.

Es war also ein Zusammenspiel von zahlreichen, unterschiedlichen Fak-  
toren. Die gewerkschaftliche Organisierung, die Gerichte, die  
internationale Solidarität und die Verhandlungen. Wesentlich war auch,  
dass die Arbeiter\*innen in jener Zeit ihre Schlagkraft mehrfach bewiesen,

indem sie die Baustelle der neuen Fabrik sieben oder acht mal blockierten und deutlich machten, dass sie den Bau der Anlage verhindern würden, sollte es nicht zu Gesprächen mit der Gewerkschaft kommen. Das war der Hebel der bewirkte, dass das Unternehmen sich gezwungen sah, Verhandlungen mit uns aufzunehmen. Ohne das Zusammenspiel all dieser Faktoren, wäre die Vereinbarung nicht möglich gewesen.

*Welche Rolle hat die Reduzierung der Belegschaft bei den Verhandlungen gespielt?*

Als eine drastische Reduzierung der Belegschaft drohte, begannen wir für jede einzelne Stelle zu kämpfen. Zu Beginn sprach das Unternehmen davon, dass es lediglich 90 Leute bräuchte, um das neue Werk zu betreiben. Die Anzahl der Stellen von 90 auf 537 zu steigern, war ein beachtlicher Schritt. Aus unserer Gewerkschaft ging es um rund 900 Arbeiter\*innen. Für 437 von ihnen könnten wir die Stellen sichern. Hinzu kamen rund 100 Leute aus dem Packhaus, die in der Gewerkschaft INTUC organisiert sind. Für diese Leute hatten wir mitgekämpft. Die INTUC-Gewerkschaft war an den Verhandlungen nicht beteiligt.

Gleichzeitig verloren aber fast genau so viele Arbeiter\*innen, rund 450 Leute, ihre Stellen. Wir vertraten den Standpunkt: Wenn diese nicht weiterbeschäftigt werden, muss jedoch klar sein, dass deren Stellen nicht an andere Leute vergeben werden. Wir machten deutlich, dass wir uns der Beschäftigung neuer Leute widersetzen würden. Aber das Unternehmen ließ sich nicht darauf ein und beschäftigte immer wieder kleine Gruppen, mit 20, 25 neuen Leuten. Ständig trugen wir Konflikte aus, um Fragen, wie: Sollen diese Leute vorübergehend oder dauerhaft eingesetzt werden, wie lange sollen sie beschäftigt werden, welche Arbeiten sollen sie verrichten, sind es Arbeiten, die zuvor andere ausgeführt hatten und falls ja, warum werden dann nicht die alten Arbeiter\*innen eingesetzt?

*Wie sah die Entschädigung der Arbeiter\*innen aus, die nicht weiter beschäftigt wurden?*

Sie erhielten ordentliche Abfindungen. Laut Gesetz haben Leiharbeiter\*innen lediglich einen Anspruch auf ein Monatsgehalt oder die Ankündigung von Nichtweiterbeschäftigung einen Monat im voraus. Das ist alles, was vorgeschrieben ist. Uns ist es gelungen, für alle Betroffenen Abfindungen in Höhe von drei Monatslöhnen für jedes Erwerbsjahr durchzu-

setzen und zudem Ansprüche im Vorsorgefonds (PF) und ähnliches.

*Wie wurde entschieden, wer weiter beschäftigt wird und wer nicht?*

Die Grundlage dafür war eine Qualifikationsbeurteilung. Das war eine etwas komplizierte Angelegenheit. Einige jüngere Leute, die nur wenig Jahre gearbeitet hatten, konnten anspruchsvolle, mechanisierte Aufgaben erledigen, und solche, die bestimmte Lese- und Schreibfähigkeiten erforderten. Sie hatten Fähigkeiten, die einige ältere Arbeiter\*innen nicht besaßen. Die Dauer der Beschäftigung im Werk war also nicht allein ausschlaggebend. Wir hatten keine vollständige Kontrolle über die Auswahl. Aber wir haben versucht, sicherzustellen, dass der Prozess möglichst fair abläuft. Es gab zumindest einen Gewerkschaftsvertreter, der bei der Beurteilung dabei war und wann immer es möglich war, haben wir interveniert. Auf der Grundlage dieser Beurteilung wurde entschieden, wer bleiben kann und wer gehen muss. Und diejenigen, die gehen mussten, bekamen Abfindungen und zudem konnte beispielsweise jemand aus ihrer Familie ein Trainingsprogramm absolvieren und dergleichen. Einige standen auch kurz vor der Rente. Für sie setzten wir zusätzliche Ansprüche durch. Und manche besaßen aufgrund eines Gerichtsurteils eigentlich einen Anspruch auf Festanstellung. Sie erhielten zusätzliche Abfindungszahlungen zugesprochen.

*Was ist mit den sogenannten Arbeitsvermittlern, die zuvor eine zentrale Rolle gespielt hatten?*

Früher gab es im Werk mehr als 20 davon. Jahrelang hatten sie die Arbeiter zugewiesen und gute Kontakte in die Politik gepflegt. Sie leisteten viel Widerstand gegen unsere Arbeit und versuchten die Arbeiter\*innen gegeneinander auszuspielen. Sie bevorzugten Einzelne und wollten nur diese weiterbeschäftigen und so weiter und so fort. Heute gibt es noch welche, aber es sind nur noch vier oder fünf und in der Praxis besitzen sie heute deutlich weniger Macht als früher. Früher waren die Arbeiter\*innen den Arbeitsvermittlern ausgeliefert: Würden sie Arbeit bekommen, heute eingesetzt werden? Alle Arbeitsvermittler hatten immer einen Pool von mehr Leuten, als sie tatsächlich brauchten, unterhalten, so dass sie ihre Spiele mit ihnen treiben konnten.

*Wurden die neuen Arbeiter\*innen auch über die alten Arbeitsvermittler*

*beschäftigt?*

Einige der zu erledigenden Arbeiten waren sehr speziell und setzten hohe Qualifikationen voraus.

Dafür kamen neue Arbeitsvermittler zum Einsatz. Ansonsten waren es größtenteils die alten. Und das war sehr problematisch. Sie hatten einigen der alten Arbeiter\*innen keine Arbeit mehr zugeteilt und beschäftigten jetzt neue. Wir vertraten den Standpunkt, dass sie, wenn es Arbeit gibt, die alten Arbeiter\*innen beschäftigen sollten. Diese Auseinandersetzungen waren sehr konfliktreich.

*Ist dieser Aspekt auch Teil der Vereinbarung?*

Nein, das wird in der Vereinbarung nicht geregelt. Aber es war von Anfang an ein Thema in der Agitation, sobald mit den Bauarbeiten für das neue Werkes begonnen worden war. Auf der Baustelle wurden fast ausschließlich Arbeiter\*innen von außerhalb eingesetzt. Es wurden Arbeiter\*innen aus dem Nachbarstaat Jharkhand und anderen Orten beschäftigt. Das führte dazu, dass mehrfach Arbeiter\*innen-Equipen abzogen, ohne angemessen entlohnt worden zu sein. Es gab viele Unfälle. Wenn unsere Leute, die im alten Werk arbeiteten, davor erfuhren, protestierten sie vor dem Tor der Baustelle des neuen Werkes, skandierten Parolen und versuchten ein nicht-ignorierbares Thema daraus zu machen. Nur wenn das gelang, wurden die Arbeitsunfälle als solche anerkannt. Die Arbeiter\*innen von außerhalb wurden schlechter behandelt, z.B. vor Festivals nicht ausbezahlt, sie erhielten keine Bonuszahlungen etc. Von der Gewerkschaft wurde all diese Probleme aufgegriffen und sie zeigte sich solidarisch, obwohl es sich um einen Interessenskonflikt handelte. Sie vertrat den Standpunkt, dass auch die Leute anständig bezahlt werden sollten. Gleichzeitig argumentierten wir, dass es in Jamul viele Arbeitslose gibt. Wir hatten dem Unternehmen Listen vorgelegt, auf denen lokale Arbeitslose aufgelistet waren und es aufgefordert, diese Leute zu beschäftigen.

*Vor Kurzem war die Gewerkschaft daran beteiligt, Daten über die Zementindustrie zusammenzutragen. Worum geht es dabei?*

Es geht um Zementwerke in ganz Indien. Im Grunde genommen handelt es sich um eine Bestandsaufnahme, die IndustriALL mit Hilfe von INTUC und PCSS durchgeführt hat. PCSS half Daten für Chhattisgarh zu sammeln und

arbeitete dabei mit INTUC zusammen. INTUC sammelte Größtenteils die Daten außerhalb Chhattisgarhs. Einige Werke sind Tochterfirmen von LafargeHolcim - dazu zählen ACC, Ambuja und Lafarge. Zudem gibt es die indische Firma UltraTech, die der Hauptkonkurrent von LafargeHolcim ist. Es ist wichtig, nicht nur internationale Konzerne zu betrachten. Multinationale Unternehmen argumentieren oft, dass die Aktivist\*innen von indischen Unternehmen die Einhaltung von Standards nicht einfordern und sie deshalb gezwungen sind, es der Konkurrenz gleichzutun. Nur so ließen sich Gewinne erzielen und bleibe man wettbewerbsfähig. Daher ist es wichtig, Vergleichsdaten heranziehen zu können. Neben den großen indischen Unternehmen Ultra Tech und JK Cement gibt es zahlreiche, regional ausgerichtete Unternehmen. Es ist uns zwar nicht gelungen zu allen Werken Daten zu sammeln, aber es lassen sich eindeutig Tendenzen ausmachen. Es geht vor allem um das Verhältnis von Festangestellten und Leiharbeiter\*innen, den Grad der gewerkschaftlichen Organisation, die Höhe der Löhne, die Lohnunterschiede sowie auch darum, ob Zuschläge und Vergünstigungen gewährt werden, wie z. B. subventioniertes Essen in der Kantine, ob es Einrichtungen wie Pausenräume oder Waschgelegenheiten und der gleichen gibt, und ob die vorgeschriebenen Sozialabgaben (ESI) und Zahlungen in die Rentenkasse (PF) etc. geleistet werden oder nicht. Es geht also darum zu untersuchen, inwieweit die Löhne und andere Bedingungen ähnlich sind oder auch nicht. Es ist offensichtlich, dass es einen großen Unterschied zwischen dem Lohn der Leiharbeiter\*innen und dem Gehalt der Festangestellten gibt. Bisher garantieren die Vereinbarungen der Cement Wage Board den Festangestellten einen gewissen Standard. Leider ist es uns nicht gelungen, aus allen Werken Daten zu allen Bereichen zu ermitteln. Aus einigen Werken erhielten wir keine Daten zu den wichtigen Fragen rund um die Leiharbeit. Wenn Leiharbeiter\*innen dauerhaft im Produktionsprozess eingesetzt werden, hätten diese einen Anspruch auf Festanstellung. Das durchzusetzen stellt ein deutlich tiefergehenden Kampf dar. Aber in diesem Stadium ist es uns zumindest gelungen, den Anteil der prekären Arbeit zu dokumentieren, also ob die dafür vorgeschriebenen Regelungen eingehalten werden oder nicht, welche Einrichtungen es vor Ort gibt und ob eine Gewerkschaft aktiv ist, die Probleme aufgreifen kann oder nicht.

*Wie lässt sich diese Vereinbarung in einen größeren Kontext einordnen?  
Worin bestehen die nächsten Herausforderungen und auch Möglichkeiten?*



Die Vereinbarung, die die PCSS erzielen konnte, gibt Hoffnung. Sie hat gezeigt, dass sich diese scheinbar zementierte Kluft zwischen Leiharbeiter\*innen und Festangestellten aufbrechen lässt. Diese Kluft existierte seit langem und hatte sich immer weiter verfestigt. Bis zu einem gewissen Grad ist es uns gelungen, sie zu durchbrechen. Wenngleich der Erfolg in einer einzelnen Anlage sehr, sehr klein ist, lässt sich daraus dennoch Hoffnung schöpfen.

Der nächste wichtige Schritt wäre es, auf Branchenebene Leiharbeit zum Thema zu machen. Hierbei ist wichtig, dass sich die in der indischen Zementindustrie dominierende Gewerkschaft INTUC, in einer komplizierten politischen Lage befindet. Von der Modi-Regierung wird die INTUC nicht mehr als zentrale Gewerkschaft anerkannt und bisher waren in der INTUC nur Festangestellte organisiert. An zahlreichen Standorten wurde sie als Gewerkschaft angesehen, die faule Kompromisse mit dem Management eingeht und die die Interessen der Belegschaft nicht ausreichend vertritt. Da die Anzahl der festangestellten Arbeiter sank, verlor die INTUC in zahlreichen Betrieben die Kontrolle über die Belegschaft. Diese Entwicklungen versetzten der INTUC einen herben Schlag. Ich bin der Ansicht, dass es bei der INTUC zahlreiche Leute gibt, die ernsthaft für die Interessen der Arbeiter\*innen eintreten wollen, auch ungeachtet der Tatsache, dass sich ihre Gewerkschaft in einer existenziellen Krise befindet aufgrund des Mitgliederschwunds. Sie versuchen jetzt auch, Leiharbeiter\*innen zu organisieren. Sollte ihnen das gelingen, stellt sich die Frage, welche Anliegen sie aufgreifen. Eine Möglichkeit bestünde darin, das, was Leiharbeiter\*innen rechtlich zusteht, einzufordern. Sie sollten zumindest den Mindestlohn erhalten, die gesetzlichen Bestimmungen sollten eingehalten werden und sie sollten in den Genuss der ihnen zustehenden Zuschläge und Vergünstigungen kommen. Darüber hinaus stellt sich die Frage nach den Lohnunterschieden. Diese Unterschiede zu beseitigen, stellt eine sehr große Herausforderung dar. Langsam versuchen die Unternehmen, sich aus dem Cement Wage Board zurückzuziehen. Deshalb ist es wichtig, jetzt die dort getroffenen Vereinbarungen zu bekräftigen. Und das scheint möglich, da andere Gewerkschaft diesbezüglich Interesse signalisiert haben.

Und drittens verhandelt LafargeHolcim derzeit mit IndustriALL über ein globales Rahmenabkommen. Der Dachverband Indian National Cement Workers Federation (INCWF) und die PCSS sind daran beteiligt. Dabei stellt sich die Frage, welche Auswirkungen hat solch ein globales Rahmenabkommen für einen lokalen Standort? Früher ging es in den Verhandlungen nur um die

Belange von Festangestellten. Seit Leiharbeiter\*innen daran beteiligt sind, geht es auch um weitergehende Fragen. Jetzt stellt sich u.a. die Frage, ob es möglich ist, gemeinsam zu erklären: Wenn die Arbeitsbedingungen für die Leiharbeiter\*innen prekär sind, stellt das einen Verstoß gegen Vereinbarungen dar. Bisher wurde v.a. über Sozial- und Sicherheitsaspekte verhandelt, aber nun es ging auch um Themen wie gewerkschaftlichen Organisierung und Tarifverhandlungen, sowie darum, dass es keine Zwangsarbeit geben sollte, bestehende Standards eingehalten werden sollten usw. Es haben sich also neue Räume eröffnet.

Einen vierten, zentralen Aspekt sehe ich in Möglichkeiten der Solidarität zwischen den LafargeHolcim-Gewerkschaften auf der ganzen Welt. Es wäre sehr wichtig, diese auszubauen. In den alten Industrieländern geht es derzeit um Werksschließungen und Arbeitsplatzverluste. Die Probleme in den Entwicklungsländern sind prekäre Arbeit, schlechte Löhne und gefährliche Arbeitsbedingungen. Durch eine verstärkte Zusammenarbeit wäre es möglich, mehr Druck auf das Management auszuüben. Und jede Gewerkschaft kann sich mit einer anderen bis zu einem gewissen Grade solidarisch zeigen. Ich denke, dass die Gewerkschaften in Entwicklungsländern mehr militante Kämpfe und Streiks durchführen werden und der Druck auf die Produktionsstandorte zunehmen wird. Für die Arbeiter\*innen in Europa hingegen wird es vor allem darum gehen, die multinationalen Konzerne anzuprangern und bekannt zu machen, wie diese in anderen Ländern vorgehen sowie darum, sie im Rahmen von Kampagnen dazu zu drängen, ihre Versprechen einzuhalten. Ich denke, dass sich diese unterschiedliche Stärken ergänzen können. Sollte das gelingen, ließe sich viel erreichen.

## **Nachtrag**

Am 28. August wurde Sudha Bharadwaj bei einer landesweiten Polizeiaktion festgenommen. Bereits am 6. Juni waren im Zuge der gleichen Ermittlungen fünf weitere, prominente Menschenrechtsaktivist\*innen verhaftet worden. Somit ist sie eine von insgesamt zehn Beschuldigten, die bezichtigt werden, urbane Naxalit\*innen zu sein - sprich, aktive Mitglieder der maoistischen Guerilla-Bewegung, die in Indien einen bewaffneten Kampf führt. Entsprechend wird das drakonische Anti-Terror-Gesetz (UAPA) herangezogen.

Das nehmen wir zum Anlass, im Anhang eine erste Stellungnahme der NTUI sowie eine Grußbotschaft von IndustriALL an die PCSS zu dokumentieren.

## **Immediately Stop the Unlawful Arrest of Trade Unionists and Human Rights Defenders**

**Aug 28, 2018**

The New Trade Union Initiative condemns the arbitrary raiding of residences of human rights activists and their arrest in a parallel operation across the country by the Maharashtra police. The Pune police have raided the residences of human rights defenders and trade union activists in Ranchi, Delhi, Goa, Mumbai and Hyderabad and arrested Comrade Sudha Bharadwaj from her Delhi residence and confiscated her phone, computer and other electronic devices, books, periodicals. The raids and arrests are all connected to Case number 4/18 registered by Vishrambaug police station in Pune linking them to the Bhima Koregaon incident.

Comrade Sudha Bharadwaj, advocate and leader of the Pragatisheel Cement Shramik Sangh and Jan Aadharit Engineering Mazdoor Union, have been arrested from her Delhi residence this morning for her alleged involvement in the Bhima Koregaon incident under sections 153(a), 505 (1) (b), 117, 120 (b), 34 of the IPC and sections 13, 16, 17, 18, 18(b), 19, 20, 38, 39, 40 of the UAPA. Sudha has been under attack recently as part of an ongoing campaign both in government and through regressive forces in civil society to create an atmosphere of fear amongst those speaking up and standing against the attack on democracy, justice and equality.

This is the second round of arrests that the government has conducted in connection to the Bhima Koregaon attacks of human rights defenders. In the first round the Pune police had arrested 5 activists. None of these activists have been given bail. While on the other hand, leaders of two right-wing organisations identified as the prime provocateurs of the original attack on the dalits, Manohar aka Shambhaji Bhide or 'Bhide Gurji' of the Shiv Pratishthan Hindustan and Milind Ekbote of the Hindu Ekta (Aaghadi) Manch, though were booked by the Pune Police for inciting violence and under provisions of the SC/ST Atrocities Act, have been released on bail.

The definitive politicisation of Dalits against the Hindutva agenda of the BJP and its allies, particularly after the Una violence in Gujarat, has been a cause of serious concern for the BJP government at the centre which is preparing for election. This concerted attack against all democratic and progressive forces shows that the BJP government at the centre is nervous and is lashing out at all voices of dissent.

The NTUI joins with all progressive forces in fighting this attack as it stands in solidarity with Comrade Sudha Bharadwaj and the members of the Pragatisheel Cement Shramik Sangh and Jan Aadharit Engineering Mazdoor Union who continue to face the gravest attack on their rights as workers and citizens.

This is our common fight and a fight we must win.

N Vasudevan

President



54 bis, route des Acacias  
Case Postale 1518  
CH 1227 Geneva  
Switzerland

Tel: +41 (0)22 308 50 50  
Fax: +41 (0)22 308 50 55  
info@industriall-union.org  
www.industriall-union.org

President: Jörg Hofmann  
General Secretary: Valter Sanchez



Geneva, 29 August 2018

Pragatisheel Cement Shramik Sangh

Lakhan Sahu, Organising Secretary, pcss C/O cmm Office, Labour Camp, Jamul,  
District Chhattisgarh

By email to [advocatesudhabharadwaj@gmail.com](mailto:advocatesudhabharadwaj@gmail.com)

## **IndustriALL Global Union in solidarity with Sudha Bharadwaj, leader of the Pragatisheel Cement Shramik Sangh**

Dear Sisters and Brothers,

I am writing to you on behalf of [IndustriALL Global Union](http://www.industriall-union.org), which represents more than 50 million workers in the mining, energy and manufacturing sectors in 140 countries, to express our full support and solidarity with the leader of the Pragatisheel Cement Shramik Sangh, comrade Sudha Bharadwaj, who was unlawfully arrested yesterday.

IndustriALL Global Union condemns in the strongest terms the arbitrary arrest of Sister Sudha Bharadwaj, allegedly in connection with the Bhima Koregaon incident in January of this year, from her home in Delhi. We understand that this egregious violation of trade union and human rights is part of an ongoing campaign, affecting trade unionists and human rights defenders in Ranchi, Delhi, Goa, Mumbai, and Hyderabad. This campaign is apparently being orchestrated by the government through the police forces, and in collusion with violent civil society groups, targeting those who raise their voices in defence of democracy, justice, and equality.

IndustriALL Global Union stands in solidarity with comrade Sudha Bharadwaj and the members of the Pragatisheel Cement Shramik Sangh, and calls for her immediate release, and an end to the persecution of trade unionists and human rights defenders.

In solidarity,

A handwritten signature in black ink that reads "Sanchez".

Valter Sanchez, General Secretary