INSTITUT FÜR ÖKONOMIE
UND ÖKUMENE

Arbeitsrechtsverstöße in Indonesien

Was können Investoren tun?

Antje Schneeweiß

Impressum

Erscheinungsort und Datum:
Siegburg, November 2012

Herausgeber:
SÜDWIND e.V. –
Institut für Ökonomie und Ökumene
Lindenstraße 58–60
53721 Siegburg
Tel.: +49 (0)2241-26 609 0
Fax: +49 (0)2241-26 609 22
info@suedwind-institut.de
www.suedwind-institut.de
Bankverbindung:
KD-Bank
Konto-Nr.: 99 88 77
BLZ: 350 601 90

Autorin:
Antje Schneeweiß
Mitarbeit und Redaktion:
Caroline Glatte, Bettina Jahn,
Johanna Kühn, Christiane Martin,
Gabriela Weber, Rita Olivia Tambunan
V.i.S.d.P.:
Martina Schaub

Gestaltung und Satz:
Frank Zander, Berlin
Druck und Verarbeitung:
Druckerei u. Verlag Brandt GmbH,
Bonn
Gedruckt auf Recycling-Papier

Titelfoto: ILO

ISBN: 978-3-929704-71-6

Der Herausgeber ist für den Inhalt allein verantwortlich.

Diese Publikation wurde vom Evangelischen, Entwicklungsdienst (EED), dem Evangelischen Kirchenverband Köln und Region, der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und terre des hommes gefördert.

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis 3
Glossar 3

Executive Summary 4

1. Einleitung 5

2. Die Situation indonesischer TextilarbeiterInnen 6

2.1 Sozialer Hintergrund 6
2.2 Arbeitssituation und Entlohnung 10
2.3 Soziale Absicherung 12

3. Indonesische Textilindustrie: Krise nach Jahren des Aufschwungs 13

3.1 Eskalation mit der Weltwirtschaftskrise 2008 14
3.2 Folgen der Krise für die TextilarbeiterInnen 14
3.3 Ausweitung von Zeitarbeitsverträgen 15

4. Ansätze zur Verbesserung der Lebensbedingungen der ArbeiterInnen 18

4.1 Nationale Gesetzgebung 18
4.1.1 Missachtung der Arbeitsgesetze 19
4.1.2 Mangelnde Kontrolle von Arbeitsgesetzen 19
4.1.3 Sozialgesetzgebung 20
4.2 Gewerkschaftliche Organisationen 22
4.3 Programme der Unternehmensverantwortung (CSR) 26
4.3.1 CSR-Maßnahmen der untersuchten Unternehmen 26
4.3.2 Bilanz der Erfolge der CSR-Maßnahmen 30

5. Die Feldstudie in indonesischen Zulieferbetrieben 33

5.1 Ergebnisse der Untersuchungen in Indonesien 35
5.1.1 Exzessive Überstunden 35
5.1.2 Existenzsichernder Lohn 35
5.1.3 Diskriminierung und sexuelle Belästigung 36
5.1.4 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 36
5.1.5 Verstöße gegen geltendes Recht 37
5.2 Analyse der Situation und Empfehlungen 37

6. Welche Rolle können Investoren bei der Verbesserung der Situation der TextilarbeiterInnen spielen? 38

6.1 Engagement für die Einhaltung von Grundrechten in der Textillieferkette 39
6.2 Welche Fragen sollten Investoren stellen? 42

Literaturverzeichnis 44

Abkürzungsverzeichnis

AKATIGA	Indonesian Center for Social Analysis
BSCI	Business Social Compliance Initiative
CCC	Clean Clothes Campaign/Kampagne für Saubere Kleidung
CSR	Corporate Social Responsibility/Unternehmerische Gesellschaftsverantwortung
EKD	Evangelische Kirche in Deutschland
ETI	Ethical Trading Initiative
FES	Friedrich-Ebert-Stiftung
FLA	Fair Labor Association
GRI	Global Reporting Initiative
ICEM	International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions
ILO	International Labour Organization/Internationale Arbeitsorganisation
ITGLWF	International Textile, Garment and Leather Workers' Federation
LIPS	Lembaga Informasi Perburuhan Sedane/Sedane Labour Information Organisation
NRO	Nichtregierungsorganisation
TURC	Trade Union Rights Centre
UCM	Urban Community Mission
UNCTAD	United Nations Conference on Trade and Development/Konferenz der Vereinten Nationen für Handel und Entwicklung
UMGBP	United Methodist General Board of Pensions
WTO	World Trade Organization/Welthandelsorganisation

Glossar

Aktives Aktionärstum:
Der internationale Begriff „Shareholder Engagement" oder kurz (englisch ausgesprochen) „Engagement" umfasst Aktivitäten von vermögenden und institutionellen Anlegern, mit denen sie allein oder gemeinsam auf Unternehmen mit kritischen Geschäftsaktivitäten zugehen. Sie versuchen, ihren Einfluss geltend zu machen, damit sie eine bessere Unternehmensführung (Corporate Governance) haben, wirtschaftlicher arbeiten und/oder ökosozial risikobewusster und verantwortlicher mit dem Kapital ihrer Aktionäre umgehen.

CSR – Corporate Social Responsibility
beschreibt den freiwilligen Beitrag der Wirtschaft zu einer nachhaltigen Entwicklung, die über die gesetzlichen Forderungen (Compliance) hinausgeht. CSR steht für verantwortliches unternehmerisches Handeln in der eigentlichen Geschäftstätigkeit (Markt), über ökologisch relevante Aspekte (Umwelt) bis hin zu den Beziehungen mit Mitarbeitern (Arbeitsplatz) und dem Austausch mit den relevanten Anspruchs- bzw. Interessengruppen.

Engagement:
Der englisch ausgesprochene Begriff „Engagement" umfasst Aktivitäten von vermögenden und institutionellen Anlegern, mit denen sie allein oder gemeinsam auf Unternehmen mit kritischen Geschäftsaktivitäten zugehen. Sie werden beispielsweise auf Hauptversammlungen aktiv und / oder versuchen auch jenseits von öffentlichen Veranstaltungen, Unternehmen im direktem Dialog zu nachhaltigeren Wirtschaftsweisen zu drängen.

Freie Exportzone (FEZ):
Eine FEZ ist eine „Industriezone mit speziellen Anreizen für ausländische Investoren, in denen importierte Materialien weiterverarbeitet und dann re-exportiert werden" (ILO 2003). Die meisten der 3.500 „Freien Exportzonen" liegen in Entwicklungs- und Schwellenländern. Das Gros der 66 Mio. Beschäftigten in 130 Ländern – zu 70–90 % Frauen – arbeiten in der Bekleidungs- und Elektronikindustrie. Die Anreize für Auslandsinvestoren bestehen in Zoll- und Steuervergünstigungen, der kostenlosen Bereitstellung von Infrastrukturmaßnahmen und einer weitgehenden Außerkraftsetzung der im Lande sonst geltenden Arbeits- und Sozialgesetze. Ein besonderes Problem ist die Unterdrückung der Gewerkschaftsfreiheit.

Quellen:
Lexikon der Nachhaltigkeit 2012: o.p.
Wick 2009: 55

Executive Summary

Anhand einer aktuellen Befragung indonesischer TextilarbeiterInnen von Zulieferern von Adidas, Esprit, Inditex (Zara), H&M und Nike beleuchtet diese Studie die heutigen Lebens- und Arbeitsbedingungen indonesischer TextilarbeiterInnen und arbeitet heraus, welche Strategien Investoren entwickeln können, um sich für eine Verbesserung ihrer Lebensumstände einzusetzen.

Das Leben der indonesischen TextilarbeiterInnen ist nach wie vor von großen Entbehrungen geprägt. Sie verlassen die Schule nach dem Besuch der Grundschule oder einer Sekundarschule, um Geld zu verdienen und ihre Familie unterstützen zu können. Die meisten von ihnen sind nicht älter als 29 Jahre. Oft leben sie in Sammelunterkünften oder teilen sich eine ärmliche Behausung ohne fließendes Wasser und Strom nahe der Fabrik.

Die exzessiven Überstunden, die sie oft ableisten müssen, die schlechte Luft in den Fabriken und eine durch den niedrigen Lohn bedingte schlechte Ernährung machen sie anfällig für Krankheiten wie Anämie, Atemwegserkrankungen und Depressionen. Auch 20 Jahre nach den ersten kritischen Berichten zu den Arbeitsbedingungen bei Zulieferern von Premiummarken reicht ihr Verdienst trotz Überstunden nicht aus, ihre Existenz abzusichern.

Der seit 1998 bestehende Demokratisierungsprozess in Indonesien, die Arbeit der internationalen Arbeitsorganisation ILO und CSR-Maßnahmen haben zu einigen Verbesserungen z.B. für die Gewerkschaftsarbeit geführt. Nach wie vor gibt es allerdings zahlreiche Beispiele der Untergrabung von Gewerkschaftsrechten. Den vereinzelten Fortschritten steht gegenüber, dass Unternehmen seit 2003 zunehmend ZeitarbeiterInnen einstellen und befristete Beschäftigungsverhältnisse vereinbaren. Schätzungen gehen davon aus, dass rund 50 % der ArbeiterInnen keine unbefristete Festanstellung mehr hat. Für sie gibt es in der Regel keine Gewerkschaftsfreiheit, keine Bezahlung im Krankheitsfall, und oft liegt ihr Grundlohn noch unter dem gesetzlichen Mindestlohn, der wiederum nicht existenzsichernd ist. Sie können außerdem je nach Auftragslage kurzfristig gekündigt werden.

Die nationale Gesetzgebung, die Gewerkschaftsbewegung und die Verhaltenskodizes der Markenartikelhersteller haben die Intention, das Los der ArbeiterInnen zu verbessern. Das indonesische Arbeitsgesetz macht klare Vorgaben bezüglich der Arbeitszeit, der Entlohnung, der Gewerkschaftsfreiheit und der sozialen Absicherung der ArbeiterInnen. Diese werden jedoch nicht umgesetzt bzw. ihre Umsetzung wird nicht ausreichend kontrolliert. Auch CSR-Maßnahmen fehlt oft die Durchsetzungskraft. Neben der Eliminierung von Kinderarbeit in den Fabriken und grundlegenden Arbeitsschutzmaßnahmen sind hier kaum Erfolge zu verzeichnen. Trotz großer Probleme der Gewerkschaftsbewegung hat sie im Verbund mit Nichtregierungsorganisationen einige Erfolge für die ArbeiterInnen erzielt. So strengte sie z.B ein Verfahren beim Verfassungsgericht an, das zu dem Schluss kam, dass grundlegende Arbeitsrechte auch für Leih- und ZeitarbeiterInnen gelten müssen.

Investoren sind in ihrem Engagement erfolgreich, wenn es ihnen gelingt, die wirtschaftliche Nützlichkeit ihres Anliegens herauszuarbeiten, und wenn sie auf ein Management treffen, das mit ihnen grundlegende Werte teilt. Zudem ist es wichtig, sich eine Expertise anzueignen und einen langen Atem im Ringen um Verbesserungen aufzuweisen. Nachhaltige Investoren und aktive Aktionäre haben sich in den vergangenen Jahren bereits intensiv für die Verbesserung der Lebensbedingungen von TextilarbeiterInnen in Indonesien eigesetzt. Dabei haben sie zahlreiche Erfolge wie z.B. die Einführung von Verhaltenskodizes, Audits von Zulieferfabriken und die Schulung von Lieferanten erreicht. Diese Erfolge reichen allerdings offensichtlich nicht aus, um das Leben der ArbeiterInnen nachhaltig zu verbessern. In einer zweiten Runde sollten sich Investoren eingehend mit dem Verhältnis zwischen den Premiummarken und ihren Zulieferern auseinandersetzen und detaillierte Fragen dazu stellen, z.B.: Welchen ökonomischen Anreiz gibt es für die Zulieferer, die Arbeitsbedingungen grundlegend zu verbessern? Außerdem sollten Investoren die jeweilige gesellschaftliche und politische Situation stärker mitberücksichtigen. Aus ihr ergeben sich zum einen neue Gefahren für die ArbeiterInnen wie z.B. in Form der befristeten Beschäftigungsverhältnisse. Zum anderen bieten sich mit den aufkommenden sozialen Bewegungen in Indonesien auch große Chancen der Verbesserung. Dies sollten Markenartikelhersteller unbedingt unterstützen.

Die Auseinandersetzung mit der Arbeitssituation in Zulieferindustrien ist für Investoren aufwendig. Auf der anderen Seite kann nicht davon ausgegangen werden, dass das bestehende System von Dauer sein wird, in dem Textilien unter menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen hergestellt werden, um diese Waren dann unter dem Anschein edler Qualität und vornehmen Designs in den teuren Geschäftsstraßen Europas und Nordamerikas zu verkaufen. Investoren tun im eigenen Interesse gut daran, dieses Geschäftsmodel für kurzfristig profitabel, aber langfristig unhaltbar zu betrachten und ihr Kapital vor dem voraussehbaren Niedergang zu schützen.

1. Einleitung

„Wenn es viele Aufträge gibt, arbeiten wir 72 Stunden in der Woche.“ „Wir arbeiten mit hohen Zielvorgaben, 50 Stück pro Stunde.“ „Adidas sollte seine Lieferanten drängen, existenzsichernde Löhne zu zahlen.“

Diese Aussagen stammen von einem Arbeiter des Adidas/Nike-Zulieferers PT Nikomas Gemilang. Sie wurden im Jahr 1999 anlässlich einer Rundreise im Rahmen eines ökumenischen Besuchs in Indonesien geäußert.

13 Jahre später machten ArbeiterInnen derselben Fabrik vergleichbare Aussagen. Viele, zum Teil erzwungene Überstunden, kaum erreichbare Zielvorgaben und Hungerlöhne prägen immer noch den Alltag von Hundertausenden von TextilarbeiterInnen in Indonesien, auch in jenen Zulieferfabriken, die für Premiummarken von Adidas und Nike fertigen.

Damals wie heute stehen die Aussagen der ArbeiterInnen in direktem Gegensatz zu denen der CSR-MitarbeiterInnen der Unternehmen Adidas und Nike, die z.B. angeben, dass in ihren Zulieferfabriken nicht mehr als 60 Stunden pro Woche gearbeitet wird.

Es wird deutlich, dass die zahlreichen Anstrengungen von Markenartikelherstellern, ihre Verhaltenskodizes in den Zulieferfabriken umzusetzen, in großen Teilen den Betroffenen nichts nützen. Am offensichtlichsten wird dies in den Antworten der 85 für diese Studie in Indonesien interviewten ArbeiterInnen auf die Frage, ob sie den Verhaltenskodex der Firmen für die sie die Kleidung anfertigen, kennen. 80 % der befragten ArbeiterInnen war nicht bewusst, dass es für ihre Fabrik so etwas gibt.

Angesichts der weitreichenden politischen Veränderungen der letzten 20 Jahre in Indonesien stellt sich die Frage, welche Möglichkeiten überhaupt bestanden, von außen auf die Situation in den Fabriken Einfluss zu nehmen. Nach über 30 Jahren eines autokratischen und kleptomanischen Staates, der einer ausufernden Korruption Vorschub leistete und zu einer weitreichenden Militarisierung des Landes führte, begannen Suhartos Nachfolger seit dessen Sturz im Jahr 1998 eine Demokratisierung des Landes. Die alten Strukturen bestehen jedoch fort und beeinflussen nach wie vor die Unternehmenskultur. So gehen viele Firmengründungen auch im Textilbereich darauf zurück, dass Militärs sich unter Suharto eine Parallelökonomie aufbauen konnten, in der sie Unternehmen gründeten und sich über die Einnahmen finanzierten (Kemp, 2001:2). Auch die in der Studie thematisierten Versuche einiger Fabrikbesitzer, Gewerkschaften durch Hinzuziehung von Militärs einzuschüchtern, verweist darauf, dass die unter Suharto etablierte militärische Beherrschung von Gewerkschaften bis heute ihre Spuren hinterlassen hat.

Auf der anderen Seite gibt es in Indonesien viele Anzeichen dafür, dass die Menschen ihre demokratischen Rechte immer selbstbewusster wahrnehmen und wahrnehmen können. Die in dieser Studie aufgezeigten Erfolge zivilgesellschaftlicher Proteste sind hierfür ein deutliches Zeichen.

Arbeitshalle 2 Myung Sung, Foto: TURC/LIPS

2. Die Situation indonesischer TextilarbeiterInnen

▸ 2.1 Sozialer Hintergrund

In der Textil-, Bekleidungs- und Lederindustrie Indonesiens arbeiten rund 1,2 Mio. Arbeiterinnen und Arbeiter, das sind ca. 13 % der Industriearbeiter in diesem Land, in dem 44 % der bezahlten Lohnarbeit nach wie vor in der Landwirtschaft verrichtet werden (vgl. Rachmawati 2009: 16, 149).

Über 70 % der im Textilsektor Beschäftigten sind Frauen (vgl. ITGLWF 2011: 11). Das Gros der indonesischen Textilarbeiterinnen ist unter 29 Jahre alt, viele von ihnen sind noch nicht volljährig. Die meisten dieser jungen Arbeiterinnen stammen aus ländlichen Gegenden, in denen das Leben der Frauen von Hausarbeit, Kindererziehung, Arbeit in der Landwirtschaft und patriarchalen Strukturen geprägt ist. Sie bleiben diesem familiären Zusammenhang verbunden, da viele von ihnen einen kleinen Teil ihres Lohns, den sie entbehren können, nach Hause schicken. Nach Aussagen der für diese Studie interviewten ArbeiterInnen aus Fabriken in Zentral-Java sind die Gründe für den Verzicht auf eine weitere Schulbildung und die Aufnahme einer Beschäftigung in einer Textilfabrik überwiegend ökonomische. Dies ist der einzige Weg, der absoluten Armut zu entkommen und der Familie ein dringend notwendiges zusätzliches Einkommen zu verschaffen. Einige Frauen gaben auch an, dass ihre Eltern der Ausbildung der Söhne den Vorrang geben oder dass sie über die Arbeit in der Fabrik einer arrangierten Heirat entkommen wollten.

Frauen berichten aber auch, dass ihr Status in der Familie sich durch ihre Arbeit verbessert, weil sie nun zum Familieneinkommen beitragen und z.B. die Ausbildung einer Schwester oder eines Bruders ermöglichen und weil sie in einer neuen Umgebung neue Erfahrungen sammeln (vgl. Peter Hancock 2000: 8ff.).

Trotz dieser Verbesserung des Status kommen Wissenschaftler zu dem Ergebnis, dass die schlechten Arbeitsbedingungen besonders auch für Frauen mit Kindern dazu führen, dass Frauen den Arbeitsmarkt wieder verlassen, sobald ihnen dies z.B. durch Heirat möglich ist (vgl. Rachmawati 2009: 15). Die Arbeit in den Textilfabriken bietet keine Verbesserung ihrer Lebenssituation. Es gibt keinerlei Aufstiegs- oder Weiterbildungsmöglichkeiten. Die in den Textilfabriken geschaffenen Arbeitsmöglichkeiten für Frauen führen damit nicht zu einer langfristigen Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt.

Etwa ein Drittel der TextilarbeiterInnen ist verheiratet und hat Kinder (vgl. Better Work 2012: 38). Sie sind meist gezwungen, ihre Kinder bald nach der Geburt aufs Land zu ihren Eltern zu bringen und die ganze Familie weiter zu unterstützen. Angesichts der wenigen

Arbeitshalle 3 Myung Sung, Foto: TURC/LIPS

Freizeit und der ständigen Geldknappheit gibt es nur wenige Möglichkeiten für einen Besuch und die Kleinkinder kennen ihre Mütter und Väter kaum. Arbeitet nur der Ehemann, so ist der Rest der Familie gezwungen, zurück aufs Land zu ziehen, da es unmöglich ist, mit den in der Textilindustrie gezahlten Löhnen selbst eine nur kleine Familie mit einem Kind zu ernähren.

Bildungssituation

Nach aktuellen Studien kann davon ausgegangen werden, dass die allermeisten ArbeiterInnen eine Grundschulausbildung genossen haben, fast die Hälfte von ihnen hat darüber hinaus eine Sekundarschulbildung abgeschlossen und ein weiteres Drittel verfügt über einen High-School-Abschluss. Es finden sich vereinzelt auch Frauen mit einem Hochschulabschluss unter den TextilarbeiterInnen (vgl. Better Work 2012: 2). Die Antworten der ArbeiterInnen aus der für diesen Bericht durchgeführten Feldforschung von TURC (Trade Union Rights Centre und LIPS (Sedane Labour Information Organisation)[1] (TURC/LIPS) machen deutlich, dass vor allem die Armut ihrer Familien sie an einer weiterführenden Ausbildung oder der Aufnahme eines Studiums hindert.

Diese Situation verschärfte sich während der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09. Berichten zufolge trug sie maßgeblich dazu bei, dass junge Mädchen in Indonesien ihre Sekundarschulausbildung nicht abschließen konnten, weil sie zum Familieneinkommen beitragen mussten und deshalb in die Fabriken gingen (Widihandojo 2010).

Unterkunft

Ein Teil der ArbeiterInnen, besonders jene, die in Sonderwirtschaftszonen beschäftigt sind, wohnt in Sammelunterkünften in unmittelbarer Nähe der Fabriken. In der Regel handelt es sich um Schlafsäle mit bis zu 20 BewohnerInnen in einem Raum. Die Räume sind in der Regel zu klein und lassen kaum Bewegungsfreiheit zu. Meist sind sie nur unzureichend mit sanitären Anlagen ausgestattet. Berichten zufolge kann es vorkommen, dass nur ein Baderaum für 20 oder mehr Personen zur Verfügung steht (vgl. Becky Ellis 1997: o.p., Europaparlament 1997: o.p.).

1 TURC/LIPS-Studie (2012): A Survey in Monitoring Labour Law Standards and Codes of Conducts in Indonesian Garment Factories. Die Studie wurde zwischen März und Mai 2012 von Tambunan, Rita Olivia; Lazuardi, Ari; Mufakhir, Abu; Arifin, Syarif im Auftrag von SÜDWIND e.V. durchgeführt.

Verlassene Neugeborene auf der Werkstoilette

Die Feldforschung der Organisationen TURC/LIPS ergab, dass das Problem der sexuellen Belästigung bei dem Adidas/Nike-Zulieferer PT Nikomas Gemilang besonders ausgeprägt ist. In diesem Fabrikkomplex arbeiten insgesamt 80.000 ArbeiterInnen, ca. 70 % von ihnen sind junge Frauen. Die meisten sind zugezogen und gelten als Fremde in dieser Umgebung. Diese Situation führt zu einem sehr hohen Niveau an sexueller Belästigung nicht nur in der Fabrik, sondern auch außerhalb der Fabriktore. Den vielfältigen Übergriffen sind die Arbeiterinnen schutzlos ausgeliefert, da es sich als wenig hilfreich herausgestellt hat, die Polizei in solchen Fällen hinzuzuziehen. In engem Zusammenhang mit dieser Situation steht höchstwahrscheinlich, dass in dieser Fabrik nach Auskunft vieler der befragten Arbeiterinnen wiederholt verlassene Neugeborene auf den Toiletten aufgefunden wurden, die dort zur Welt kamen. Eine Aufklärung der Hintergründe dieser Fälle fand nicht statt.

Quelle: TURC/LIPS 2012

Eine andere Möglichkeit der Unterkunft sind angemietete Holzhütten mit geringem Standard, also ohne fließendes Wasser und mit nur unzureichender Stromversorgung (vgl. Oxfam 2010: o.p.). Oft handelt es sich schlicht um Bretterbuden in der Nähe von Müllhalden.

Abgesehen von der Ärmlichkeit der Unterkünfte berichten Studien immer wieder von einem hohen Maß an sexueller Belästigung sowohl in den Fabriken als auch in der Wohnumgebung und auf dem Arbeitsweg. In einer Befragung von über 900 Textilarbeiterinnen in Indonesien gaben 85 % an Opfer sexueller Belästigung zu sein (vgl. Better Work 2012: 19).

Diese Handpumpe versorgt 20 bis 30 Personen, darunter auch eine Textilarbeiterin, mit Frischwasser. Da regelmäßig zu viel Wasser entnommen wird, ist das Wasser oft trüb. Foto: Oxfam Australia 2010

Die gesundheitliche Situation

In den Berichten über die TextilarbeiterInnen wird immer wieder ihre schlechte Ernährungssituation beklagt, die sie besonders in Verbindung mit dem erschöpfenden Arbeitsalltag anfällig für Krankheiten macht. So gaben in einer Weltbankstudie 80 % der befragten jungen ArbeiterInnen an, gesundheitliche Beschwerden zu haben (vgl. Pangestu/Hendytio 1999: x).

Ein Krankheitsbild, das mit diesen Lebens- und Arbeitsumständen von TextilarbeiterInnen in Asien verbunden wird, ist die Anämie. Diese Krankheit ist auf Eisenmangel und damit die unzureichende Ernährung der ArbeiterInnen zurückzuführen, da vor allem höherwertige und teurere Lebensmittel wie Fleisch, Eier und Milch für die ausreichende Eisenzufuhr sorgen. Aber auch Atemwegserkrankungen werden häufig als Folge der schlechten und mit Stoffstaub durchsetzten Luft in den Fabriken genannt. Weitere Krankheitsbilder sind Depressionen als Folge der aussichtslosen Lebenssituation und Schwerhörigkeit aufgrund lauter Maschinen und mangelndem Gehörschutz. ArbeiterInnen aus unterschiedlichen Befragungen geben an, lange Zeit auf einen Toilettengang warten und mit großem Durst weiterarbeiten zu müssen (vgl. Better Work 2012: 5).

Abgesehen von diesen Berufskrankheiten gibt es zahlreiche Hinweise darauf, dass die ArbeiterInnen auch während ihrer Tätigkeit in den Fabriken Gefahren ausgesetzt sind. Rund ein Viertel von über 900 TextilarbeiterInnen berichten, dass sie sich während der Arbeit verletzt haben (vgl. Better Work 2012: 7). Konkret berichten die Informanten der TURC/LIPS Studie davon, dass es in der Adidas/Nike-Fabrik PT Nikomas Gemilang zu zahlreichen Verletzungen durch große Nadeln und zu Quetschungen von Fingern und Händen in den Maschinen kommt.

Toilette der untersuchten Fabrik Myung Sung, Foto: TURC/LIPS

Für die 80.000 MitarbeiterInnen stehen in dieser Fabrik tagsüber vier Ärzte und nachts zwei Ärzte zur Verfügung. Dies ist angesichts der zahlreichen Arbeitsverletzungen in der Fabrik nicht ausreichend, sodass ArbeiterInnen mit akuten Verletzungen oft lange auf eine Behandlung warten müssen. Viele ziehen es deshalb vor, eine Gesundheitsstation außerhalb der Fabrik aufzusuchen. Der Zulieferer von Zara/Inditex, Myung Sung mit 1.100 MitarbeiterInnen verfügt über gar keine Krankenstation. Auch schwer verletzte ArbeiterInnen müssen von dort die Gesundheitsstation der freien Exportzone aufsuchen, um sich behandeln zu lassen.

Mit Fieber Nachtschichten arbeiten

Eine Arbeiterin aus einer Textilfabrik in Indonesien berichtet, dass sie an Denguefieber erkrankte, einer tropischen Krankheit, die durch Insektenstiche übertragen wird. Im Verlauf ähnelt sie einer schweren Grippe, kann aber unter Umständen auch lebensbedrohlich sein. Zunächst arbeitete die Arbeiterin weiter; erst am zweiten Tag nach Ausbruch der Krankheit suchte sie die Werksklinik auf. Dort bestand der Arzt darauf, dass sie die Nachtschicht trotz ihrer Krankheitssymptome übernimmt. Erst am nächsten Tag wurde sie in ein Krankenhaus übergeben. Die Behandlung dort dauerte eine Woche. Die Kosten übernahm zum großen Teil ihr Arbeitgeber. Nach ihrer Entlassung musste sie sich dem Werksarzt erneut vorstellen. Dieser erklärte sie für gesund und ließ sie ab sofort wieder arbeiten, auch die Nachtschichten. Mediziner gehen bei Denguefieber von einer Rekonvaleszenzzeit von mindestens zwei Wochen aus (vgl. Service Reisemedizin: o.p.).

In der Krankheitswoche wurde zwar der Grundlohn der Arbeiterin weitergezahlt, da dieser jedoch nicht das Existenzminimum deckt und sie keine Bezahlung für die sonst üblichen Überstunden erhielt, wurde diese Woche Krankheit für sie zu einer finanziellen Katastrophe (vgl. Oxfam Australia 2011: o.p.).

Mittagessen in der Kantine bei Sai Apparel, Foto: TURC/LIPS

Eine weitere Gefährdung geht von den völlig unzureichenden sanitären Anlagen aus. Die Studie von TURC/LIPS stellte fest, dass in den untersuchten Fabriken für 30 bis 50 ArbeiterInnen nur eine Toilette zur Verfügung steht. Ein Teil der Toiletten ist oft nicht benutzbar und in der Fabrik Nikomas ist der Zugang streng reglementiert.

Alle Befragten der TURC/LIPS-Untersuchung gaben darüber hinaus an, dass sie aus Gründen der Hygiene und Gesundheit auf die Mahlzeiten der Werkskantine verzichten und eigenes Wasser und Lebensmittel mitbringen. Drei der beim Adidas/Nike-Zulieferer Nikomas angestellten Informanten berichteten, dass sie Würmer in dem Kantinenessen gefunden hatten.

Krankenstation in Sai Apparel, Foto: TURC/LIPS

▸ 2.2 Arbeitssituation und Entlohnung

Die Arbeit in den Textilfabriken besteht aus der monotonen Wiederholung gleicher Arbeitsvorgänge unter Zeitdruck. Die Angestellten sind zumeist nur an einem sehr kleinen Ausschnitt der Produktion beteiligt. So zeichnen einige die Schnitte auf den Stoff, andere schneiden und wieder andere nähen ausschließlich Ärmel. Die Näherinnen, die Artikel westlicher Marken herstellen, arbeiten zumeist unter Produktionsvorgaben, die festlegen, wie viele Einheiten sie an einem Tag fertigstellen müssen. Oft sind diese Vorgaben kaum oder gar nicht erfüllbar.

69 % der Befragten der TURC/LIPS-Studie gaben an, dass sie regelmäßig Überstunden ableisten müssen, um ihr Produktionsziel zu erreichen. 37 % berichteten, dass diese Überstunden erzwungen werden. Gibt es vermehrt Aufträge oder müssen kurzfristig angesetzte Termine eingehalten werden, kann es zu bis zu sechs Überstunden pro Tag kommen. In den fünf untersuchten Werken werden nach Aussagen der ArbeiterInnen unterschiedliche Systeme angewendet, um Überstunden zu erzwingen.

In den Unternehmen Nikomas und Myung Sung gibt es einen von der Firmenleitung ausgegebenen „Überstundenbefehl“, der mit einer genauen Überwachung der einzelnen MitarbeiterInnen einhergeht. ArbeiterInnen der Fabrik Nikomas sind zudem verpflichtet, jeden Samstag fünf Überstunden zu arbeiten.

13 Stunden Arbeit, um das Produktionsziel zu erreichen

Ito, eine Näherin in der Tuntex-Fabrik [die für Adidas und Nike produziert], berichtet, dass sie jeden Tag 350 Kleidungsstücke zusammennähen muss. Um dieses Ziel zu erreichen, muss sie von 7.30 bis 21.00 Uhr arbeiten. Sie darf nicht nach Hause gehen, bevor dieses Ziel nicht erreicht ist.

Quelle: Ingeborg Wick: Das Kreuz mit dem Faden. Indonesierinnen nähen für deutsche Modemultis SÜDWIND 2000, Seite 51.

Die Firmenleitung des Inditex-Zulieferers Myung Sung arbeitet hingegen subtiler und setzt die Armut der ArbeiterInnen und die schlechte Bezahlung der Regelarbeitszeit als Zwangsmittel ein: ArbeiterInnen, die sich weigern, Überstunden abzuleisten, werden fortan von der Möglichkeit, sich mit Überstunden ihre Existenz abzusichern, ausgeschlossen.

Darüber hinaus berichteten die Informanten, dass Ar-

Arbeiterinnen nähen Adidas-Jacken, Sai Apparel, Foto: TURC/LIPS

593.468 unbezahlte Überstunden

Die verbreitete Praxis, in der indonesischen Textilindustrie Überstunden zu erzwingen, aber nicht angemessen zu vergüten, wurde im Jahr 2011 zum ersten Mal Gegenstand eines Gerichtsverfahrens. Nach monatelanger Recherche der US-amerikanischen NRO „Educating for Justice“ und der indonesischen Gewerkschaft Serikat Pekerja National (SPN) kam es zu einem Rechtsstreit mit dem Ergebnis, dass die nicht bezahlten Überstunden der letzten beiden Jahre in der Nike-Fabrik des Unternehmens PT Nikomas Gemilang nachträglich vergütet werden müssen. Eine außergerichtliche Einigung legte fest, dass insgesamt 1 Mio. US-Dollar an 4.500 ArbeiterInnen bezahlt werden sollen. JedeR ArbeiterIn solle rund 220 US-Dollar erhalten.

Workstation at Myung Sung, Foto: TURC/LIPS

Im Zuge des Gerichtsverfahrens wurde deutlich, warum es gerade in den Fabriken der Zulieferer für westliche Marken zu dieser massenhaften Mehrarbeit kommt. Für die Produktion für diese Kunden gelten bestimmte, oft unrealistische Zielvorgaben, die unbedingt erreicht werden müssen, erklärte ein Sprecher der Gewerkschaft (vgl. Beitzer, Süddeutsche.de 2012: o.p.).

Natürlich beschränkt sich das gesamte Kontingent an Überstunden der Belegschaft nicht auf die letzten zwei Jahre und auch nicht auf diese eine Fabrik. Die Clean Clothes Campaign merkt an, dass der Missstand unbezahlter Überstunden nach ihrer Beobachtung bereits seit 18 Jahren besteht; also ungefähr seitdem Nike einen Kodex zur Einhaltung von grundlegenden Arbeitnehmerrechten verabschiedet hat.

Die erstrittene Kompensation gilt bisher nur für die ArbeiterInnen in der Nike-Fabrik. Der Vorsitzende der Gewerkschaft SPN erklärte, dass man Zulieferer für Adidas und Puma ebenfalls wegen unbezahlter Überstunden im Visier habe (vgl. Beitzer, Süddeutsche.de o.p.).

Die Aussagen der Nikomas-ArbeiterInnen des Berichts von TURC/LIPS legen zudem den Verdacht nahe, dass das Management die Auszahlung der Gelder nicht korrekt vornimmt. Einige ArbeiterInnen bekommen weniger Geld als ihnen zusteht, andere erhalten gar nichts. Eine Arbeiterin füllte ein Formular für die Nachzahlung der Überstundengelder aus, kündigte und erhielt kein Geld.

Quellen: CCC: Just pay it: Wage compensation for Indonesian Nike Workers, 12. Januar 2012.
Süddeutsche.de: Nike-Zulieferer zahlt Arbeiter aus. Eine Million Dollar für Überstunden, 12. Januar 2012.
TURC/LIPS

beiterInnen, die Überstunden verweigern, die unerledigte Arbeit zusätzlich am nächsten Tag ableisten müssen. Gängige Praxis ist zudem, Druck unter den ArbeiterInnen zu erzeugen, indem jene, die Überstunden leisten, gezwungen werden, die Arbeit der fehlenden Kollegin mit zu erledigen.

Die TURC/LIPS-Studie berichtet zudem davon, dass das Management der Adidas/Nike-Fabrik Nikomas bis heute auch physische Zwangsmaßnahmen anwendet, um Überstunden zu erzwingen. Zwei MitarbeiterInnen der Nike-Fabrik von Nikomas gaben an, dass sie verpflichtet wurden, das Fabrikgelände zu putzen und anschließend den ganzen Tag unbeweglich neben ihren Nähmaschinen zu stehen, weil sie sich geweigert hatten, einem Überstundenbefehl zu folgen.

Berichte zeigen, dass derartige physische Zwangsmaßnahmen auch in anderen Fabriken vorkommen. So wurden in einem Fall ArbeiterInnen mehrere Stunden in einen Raum ohne Ventilation und Toiletten eingeschlossen, weil sie die Produktionsvorgaben nicht eingehalten hatten (vgl. ITGLWF 2011: 9).

Abgesehen von diesen Fällen direkter Zwangsmaßnahmen besteht für die ArbeiterInnen ein hoher ökonomi-

Arbeitshalle bei Sai Apparel mit Aufsehern „Arbeit unter Aufsicht“, Foto: TURC/LIPS

scher Zwang, regelmäßig eine hohe Zahl von Überstunden abzuleisten, denn das Einkommen für die reguläre Arbeitszeit reicht in den allermeisten Fällen nicht zum Überleben.

So zeigen Interviews aus dem Jahr 2004 mit ArbeiterInnen aus fünf indonesischen Bekleidungsfabriken, dass nur fünf von 17 befragten TextilarbeiterInnen genug verdienten, um ihre Grundbedürfnisse zu decken. Dieser Verdienst schloss die Bezahlung von Überstunden ein. Vergleicht man die Angaben zur Bezahlung mit den geleisteten Überstunden, so ergibt sich, dass jene fünf ArbeiterInnen mit gerade ausreichendem Verdienst regelmäßig zwischen 51 und 60 Stunden in der Woche arbeiteten. Die meisten der Befragten befanden sich in der Situation, dass sie 50 bis 66 Stunden in der Woche arbeiten mussten und keinen ausreichenden Lohn dafür erhielten (vgl. UCM 2004: 10ff.).

▸ 2.3 Soziale Absicherung

Die soziale Absicherung der TextilarbeiterInnen ist rudimentär. Im Krankheitsfall sollen sie in werkseigenen Stationen oder in Gemeindekliniken versorgt werden. Aufwendige Operationen werden dort jedoch nicht kostenlos durchgeführt, sondern müssen privat bezahlt werden, was den ArbeiterInnen nicht möglich ist.

Eine Arbeitslosenversicherung besteht nicht. Das indonesische Arbeitsrecht schreibt jedoch vor, dass MitarbeiterInnen bei Entlassung eine Abfindung von, je nach Länge der Zugehörigkeit zum Unternehmen, einem bis neun Monatslöhnen zu zahlen ist (vgl. ILO employment protection database 2010a: o.p.). Eine Untersuchung der Weltbank ergab jedoch, dass nur ca. ein Drittel der gekündigten ArbeiterInnen eine Abfindung erhalten hat und dass die Höhe der gezahlten Abfindungen bei rund 40 % der gesetzlich vorgeschriebenen Summe lag (vgl. Weltbank 2012: 0).

Besteht nur ein befristeter Vertrag, haben die ArbeiterInnen keinen Anspruch auf eine Abfindung bei vorzeitiger Entlassung. Eine staatliche Alterssicherung gibt es faktisch nicht. Ein 2004 verabschiedetes Gesetz sieht diese zwar vor, die Umsetzung funktioniert jedoch noch nicht einmal in Ansätzen.

Angesichts der zwar staatlich zugesicherten, aber nicht funktionierenden sozialen Absicherung sieht die Realität der TextilarbeiterInnen in Indonesien nach wie vor so aus, dass sie keinerlei oder nur eine völlig unzureichende Altersvorsorge erhalten. Bekommen sie im Alter keine ausreichende Unterstützung von ihren Kindern, so müssen die ehemaligen NäherInnen nach jahrzehntelanger Arbeit in den Fabriken ihren Lebensunterhalt im informellen Sektor z.B. mit dem Sammeln von Müll bestreiten, was bittere Armut bedeutet. Während die jungen 19- bis 29-jährigen ArbeiterInnen also ihre Gesundheit in den Textilfabriken gefährden, haben bereits die 45-Jährigen wenig Aussicht auf eine formelle Beschäftigung zur Deckung ihres Lebensunterhalts und keinerlei staatliche Unterstützung.

3. Indonesische Textilindustrie: Krise nach Jahren des Aufschwungs

Die oben beschriebene typische Lebenssituation von TextilarbeiterInnen entwickelte sich vor dem Hintergrund einer seit den 1980er-Jahren stark und kontinuierlich wachsenden Exportindustrie, die bis Mitte der 1990er-Jahre zweistellige Zuwächse verzeichnen konnte. So stiegen laut UNCTAD die indonesischen Exporte in den Bereichen Textilien, Stoffe und Schuhe von 236 Mio. US-Dollar 1980 auf 8.792 Mio. Dollar 1995 (UNCTAD 1998a: 21). Als Gründe für dieses Wachstum werden die niedrigen Kosten für Strom, Energie und Arbeit genannt. Die niedrigen Lohnkosten waren und sind bis heute ein wesentlicher Bestandteil dieses Erfolgs. Sie liegen heute noch mit 100 bis 200 US-Dollar Monatsverdienst unterhalb derer in China (300 US-Dollar), Malaysia (298 US-Dollar), Indien (269 US-Dollar) und Thailand (263 US-Dollar) (vgl. Better Work 2012: 12).

Förderlich für die indonesische Textilindustrie war außerdem, dass auf der Ebene der Welthandelsorganisation ein Abkommen galt, das vorsah, dass Nordamerika und Europa festgelegte Anteile oder Quoten ihrer Textilien aus jeweils unterschiedlichen asiatischen Ländern importierten. Das Abkommen bevorzugte den Textilimport aus Ländern wie Vietnam, Kambodscha und Indonesien, drosselte jedoch über die Quotenregelung Importe aus der sehr günstigen und leistungsstarken chinesischen Textilindustrie. So konnten neben China weitere asiatische Länder eine Textilindustrie aufbauen. Dieses Quotensystem lief nach einer Übergangsphase von 1995 bis 2005 im Jahr 2008 endgültig aus.

Seit Anfang des Jahrtausends tritt China damit als ein mächtiger Konkurrent der indonesischen Textilindustrie nicht nur auf den gemeinsamen Exportmärkten, sondern auch auf dem indonesischen Inlandsmarkt auf. Außerdem haben andere Länder wie Vietnam, Kambodscha, Indien und Bangladesch mit niedrigem Lohnniveau im Schutz des WTO-Abkommens ebenfalls eine Textilindustrie aufgebaut und konkurrieren nun im Export mit Indonesien (vgl. Express Textile 2005: o.p.). In diesem Umfeld sanken die Textilexporte aus Indonesien zwischen 2000 und 2004 von 8,2 Mrd. US-Dollar auf 7,5 Mrd. US-Dollar, steigen allerdings seit 2004 langsam aber kontinuierlich wieder an und lagen 2010 bei 11,2 Mrd. US-Dollar (Chongbo, Wu 2007: 3–4).

Abgesehen von dieser zunehmenden Konkurrenz kämpft die indonesische Textilindustrie mit einem veralteten Maschinenpark. Die meisten Fabriken arbeiten mit über 20 Jahre alten Maschinen aus den Gründerjahren der Industrie, während die neuen Textilindustrien in China, Vietnam und Kambodscha moderne Maschinen verwenden (vgl. GTAI 2010: o.p.). Dies ist zum einen eine Folge der vergleichsweise geringen Gewinnmargen (vgl. Kemp 2001: 22), aber auch eine Konsequenz der Wirtschaftskrise Ende der 1990er-Jahre. Denn mit ihr ging eine radikale Abwertung der Rupia einher, die in der Spitze bis zu 80 % gegenüber dem Dollar verlor (vgl. UNCTAD 1998b: 35). Damit verteuerte sich die Einfuhr von Maschinen, während der Erlös aus der ins Ausland verkauften Ware sank. Seit 2000 gehen zudem die Auslandsinvestitionen, über die große Teile der Industrie finanziert wurden, zurück und die in der Krise stark angeschlagenen Banken sind auch nach der erneuten Krise von 2008/09 zurückhaltend mit der Kreditvergabe für den Kauf neuer Ausrüstung. Die veralteten Maschinen beeinträchtigen nun sowohl die Qualität der Ware als auch die Produktivität der Fabriken (vgl. GTAI 2010: o.p.).

In dieser Situation gingen Mitte der 2000er-Jahre viele der kleinen und mittelgroßen Textilfabriken in Konkurs. In 2002 und 2003 sind allein in Bandung, einem Zentrum der Textilproduktion Indonesiens, über 100 Fabriken geschlossen worden, während andere jahrelang unterhalb ihrer Kapazitätsgrenze produzierten (vgl. Chongbo 2007: 4).

Näherinnen treten nach der Nachtschicht den Heimweg an, Sai Apparel, Foto: TURC/LIPS

▸ 3.1 Eskalation mit der Weltwirtschaftskrise 2008

Diese vielfältigen Probleme der indonesischen Textilindustrie eskalierten mit der Weltwirtschaftskrise 2008. Ende 2008 brach der Welthandel um 50 % (vgl. WTO 2009: 1) ein und die indonesischen Exporte von Fertigwaren reduzierten sich von September 2008 bis Januar 2009 im Vergleich zum selben Zeitraum im Vorjahr um über 18 %, erholten sich aber ab April 2009 stetig (vgl. Praparpun, Oxfam GB 2010: 8). Diese Entwicklung führte zu Massenentlassungen in der Exportindustrie und somit auch in der Textilindustrie, die seit den 1990er-Jahren rund 16 % der industriellen Exporterlöse des Landes ausmacht (vgl. Chongbo 2007: 3). Der indonesische Unternehmerverband geht davon aus, dass in diesem Zeitraum 150.000 bis 200.000 ArbeiterInnen entlassen wurden (vgl. Praparpun, Oxfam GB 2010: 22). Hinzu kommen Zehntausende von befristet oder informell Beschäftigten, die ihre Arbeit in Folge der Krise verloren haben und nicht in dieser Statistik erfasst werden (vgl. Schneeweiß 2011: 12).

Die Stimmung unter den Textilunternehmern war pessimistisch:

„Unser Geschäft verlangsamt sich. Wir arbeiten für den Binnenmarkt. Aber die Bedingungen in Indonesien seit 1997 – dem Beginn der Demokratisierung – oder eigentlich seit 1998 haben sich verschlechtert. Viele Unternehmen haben seit 1997 nicht in Indonesien investiert und Indonesien hat eine geringere Produktivität im Vergleich zu anderen Ländern, wie z.B. China, wo die Unternehmen in neue Fabriken und Maschinen investieren. Hier verwenden wir alte Maschinen und können so nicht mit anderen Ländern konkurrieren. Die Bedingungen, unter denen wir unser Geschäft führen müssen, werden schlechter und schlechter. Offen gesagt denken wir jetzt nur ans Überleben. Wenn das wirtschaftliche Umfeld sich weiter verschlechtert, nun ich bin nicht sicher …“

Manager eines Textilunternehmens, das in Indonesien Polyester für den heimischen Markt produziert (vgl. Rachmawati 2009: 184), eigene Übersetzung

Zu Anfang dieses Jahrzehnts gibt es jedoch wieder Hoffnungszeichen für die indonesische Textilproduktion, denn die Auswirkungen der Weltwirtschaftskrise 2008/09 waren auf wenige Monate begrenzt. Ab April 2009 stiegen die Ausfuhren wieder an und Mitte 2009 lag der indonesische Anteil an der Welttextilproduktion mit 3 % höher als zu Beginn der Krise dieser Industrie im Jahr 2003, wo er lediglich 2,14 % ausmachte (vgl. Chongbo 2007: 1).

Gleichzeitig stellt der indonesische Staat mit einem Programm zur Subvention für den Kauf von Maschinen Hilfen für die überfällige technische Erneuerung der Industrie zur Verfügung und plant die Einrichtung neuer Sonderwirtschaftszonen, um erneut ausländisches Kapital ins Land zu locken, was in den Jahren 2007 bis 2011 gelang (vgl. GTAI 2010: o.p.).

▸ 3.2 Folgen der Krise für die TextilarbeiterInnen

Das Leben der TextilarbeiterInnen war bereits in den Hochzeiten der Industrie in den 1980er- und 1990er-Jahren von Armut, Entbehrungen und Unterdrückung geprägt. Der anhaltende wirtschaftliche Erfolg der Textilindustrie, die größeren politischen Freiheiten seit dem Sturz von Suharto, aber auch die vielen Maßnahmen der Unternehmensverantwortung (CSR) multinationaler Unternehmen brachten in diesem Zeitraum nur einige bescheidene Verbesserungen mit sich.

„Das Ergebnis der gewerkschaftlichen Umfrage zur Wirksamkeit von Verhaltenskodizes war zwiespältig: Einerseits stellte ca. die Hälfte der befragten ArbeiterInnen einige Verbesserungen ihres Arbeitsalltags aufgrund von Unternehmenskodizes fest, andererseits beklagten sie aber auch fortwährende Verstöße wie Gewerkschaftsrepression und Frauendiskriminierung. Während einige WorkshopteilnehmerInnen in den letzten Jahren von einer kodexbezogenen Stärkung ihrer Position in Tarifverhandlungen und Konfliktfällen berichteten, beklagten die meisten eine wachsende Arbeitsplatzunsicherheit durch Kontraktarbeit und drohende Fabrikschließungen.“

Aus: Ingeborg Wick: „Wie hilfreich sind Verhaltenskodizes?“ In: Länderprofil Indonesien DGB Bildungswerk 2007, Seite 89

Was ist Kontraktarbeit?

Unter dem Begriff „Kontraktarbeiter“ (engl. contract worker) werden – gemäß der auf Umfragen beruhenden BPS Statistics Indonesia – Personen verstanden, die nicht permanent für einen Arbeitgeber bzw. für mehr als einen Arbeitgeber innerhalb mehrerer Monate arbeiten.

Die Internationale Textilarbeitergewerkschaft (ITGLWF) fasst diesen Begriff weiter und zählt zusätzlich Beschäftigte zu dieser Gruppe, die illegalerweise über Jahre unter befristeten Verträgen arbeiten, die von Zeitarbeitsfirmen vermittelt werden, die in Scheinselbstständigkeit beschäftigt werden, Bereitschaftsdienst leisten oder sich als Tagelöhner verdingen (vgl. ITGLWF 2011: 2).

Im Weiteren wird von „ZeitarbeiterInnen“ und „ArbeiterInnen mit befristetem Beschäftigungsverhältnis“ die Rede sein, weil diese beiden Formen der Vertragsarbeit in der indonesischen Textilindustrie vorherrschen.

Ein Mitarbeiter von „Education for Justice“ berät mit indonesischen Gewerkschaftern das weitere Vorgehen gegenüber Nike, Quelle: Education for Justice

Die kleinen Erleichterungen durch Verhaltenskodizes stehen damit in keinem Verhältnis zu den Problemen, die mit der Krise der Textilindustrie ab 2003 und der Weltwirtschaftskrise 2008 auf die NäherInnen zukamen. Neben der schlechten Entlohnung, den erzwungenen Überstunden und den vielfältigen Gefährdungen ihrer Gesundheit, denen sie schon immer ausgesetzt waren, kommen mit diesen Veränderungen als weitere Sorgen die Unsicherheit des Arbeitsplatzes und das Abrutschen in die noch schlechter bezahlte Kontraktarbeit hinzu.

▸ 3.3 Ausweitung von Zeitarbeitsverträgen

Angesichts des wachsenden Konkurrenzdrucks und im Zuge der Einführung des Arbeitskraftgesetzes 2003, das es Unternehmen erlaubt, in sehr begrenztem Maße befristete Arbeitsverträge zu schließen und auf Zeitarbeit zurückzugreifen, begannen Textilunternehmen ab 2003 die Anzahl der festen, unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse zugunsten von befristeten Verträgen oder Zeitarbeit zu reduzieren.

Diese Entwicklung beschleunigte sich drastisch mit der Weltwirtschaftskrise Ende 2008, auf die die indonesische Exportindustrie zunächst mit Massenentlassungen von ArbeiterInnen reagierte. Nur wenige Wochen später kam es zu Neueinstellungen. Diese neu geschaffenen Stellen waren jedoch mit deutlich schlechteren Konditionen verbunden. Beobachter deuten diese Entwicklung so, dass viele Unternehmen die Gelegenheit des Umsatzeinbruchs im Zuge der Krise nutzten, um unbefristete Beschäftigungsverhältnisse auf ein Mindestmaß zu reduzieren.

An dieser Situation hat sich bis 2012 nichts geändert. So ergab eine Untersuchung der „Better Work Indonesia“-Initiative der ILO vom Juli 2012, für die 918 ArbeiterInnen in der Textilindustrie befragt wurden, dass knapp 70 % von ihnen einen befristeten Arbeitsvertrag hatten. 10 % dieser Arbeitsverträge wurden über eine Zeitarbeitsagentur geschlossen (vgl. Better Work 2012: 16).

Damit wird seit fast einem Jahrzehnt die mit der Krise der Textilindustrie deutlich gewordene Unsicherheit hinsichtlich der Exportmöglichkeiten auf die ArbeiterInnen übertragen.

Dieser Trend hat sich trotz verbesserter Exportzahlen in den Jahren 2009 bis 2011 nicht umgekehrt (GTAI, 2011: o.p.)

Abgesehen von der Unsicherheit des Arbeitsplatzes gehen mit dem Status der befristeten Anstellung oder mit der Zeitarbeit gravierende Nachteile für die ArbeiterInnen einher.

So können KontraktarbeiterInnen kurzfristig entlassen werden, ohne dass eine Abfindung gezahlt werden muss. Da sie oft keinen schriftlichen Arbeitsvertrag

Arbeiter trinken Kaffee auf der Toilette „Kein Platz für die Kaffeepause", Myung Sung, Foto: TURC/LIPS

erhalten, ist ihre Tätigkeit noch nicht einmal bis zum Ende der Vertragslaufzeit gesichert. Im Durchschnitt verdienen ArbeiterInnen mit Zeitverträgen deutlich weniger als Festangestellte. Verschiedene Berechnungen ergaben einen Unterschied von 50 % verglichen mit ihren festangestellten KollegInnen (vgl. Matsumoto/Verick, ILO 2011: 8).

Der Lohn von KontraktarbeiterInnen liegt damit oft unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns, der seinerseits bereits unter dem Existenzminimum liegt. Werden die Arbeitskräfte über Arbeitsagenturen eingestellt, so muss ein Teil des Lohns an diese abgeführt werden. Sie werden in der Regel nicht bei der staatlichen Sozialversicherung Jamsostek angemeldet und erhalten im Krankheitsfall keine Weiterbezahlung. Außerdem werden sie oft daran gehindert, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Da diese Form der Beschäftigung inzwischen über die Hälfte der ArbeitnehmerInnen im Textilsektor betrifft, kann man von einer systematischen Untergrabung bestehender Arbeitsgesetze und Standards sprechen (TURC/LIPS).

Die Allgegenwärtigkeit befristeter Beschäftigungsverhältnisse schürt zusätzlich die Angst der festangestellten NäherInnen vor einer Kündigung und Wiedereinstellung unter schlechteren Bedingungen. Dies hat zur Folge, dass festangestellte NäherInnen sich nicht wehren, wenn ihnen z.B. zusätzliche Zahlungen, die ihnen aufgrund ihrer langjährigen Zugehörigkeit zum Unternehmen zustehen, nicht gezahlt werden.

Angesichts der weiten Verbreitung der Vertragsarbeit in indonesischen Fabriken und der Verweigerung grundlegender Rechte, die damit verbunden ist, gehen Gewerkschaften davon aus, dass die Abschaffung des Systems der Vertragsarbeit und der befristeten Arbeit in seiner gegenwärtigen Form die wichtigste Reform zur Verbesserung der Situation der indonesischen ArbeiterInnen darstellt.

Die Umfrage von TURC/LIPS für diese Studie ergab, dass unter den ArbeiterInnen eine große Unsicherheit über ihren Status herrscht. Nur 76 % der Befragten gaben an, einen Arbeitsvertrag unterschrieben zu haben, und 63 % der Befragten war nicht klar, ob sie ein festes oder befristetes Arbeitsverhältnis haben. Der Unterschied zwischen festen und befristeten Arbeitsverhältnissen und die gravierenden Nachteile des befristeten waren der Mehrheit der Befragten nicht bewusst. TURC/LIPS interpretieren diese Aussagen so, dass der überwiegende Teil der ArbeiterInnen unabhängig von ihrem vertraglichen Status nicht das Gefühl hat, einen festen und auf Dauer sicheren Arbeitsplatz zu haben, und davon ausgeht, jederzeit gekündigt werden zu können.

Erlebnisse einer Arbeiterin der Textilfabrik Framas

Dedeh Sumidah (29 Jahre alt) kann immer noch nicht glauben, dass das Fabrikmanagement sie einfach so gekündigt hat – als ob ihr zehnjähriges loyales Engagement für die Fabrik nichts bedeuten würde.

Alles begann am 1. Februar 2010 um 11.00 Uhr morgens, als sie und 59 andere ArbeiterInnen ihrer Abteilung ins Büro der Fabrikleitung bestellt wurden. Dort kündigte der Vertreter der Geschäftsführung an, dass von diesem Tag an alle Stühle von ihrem Arbeitsplatz entfernt würden. „Dies ist die Entscheidung der Geschäftsführung. Mir ist es egal wie Sie ihre Arbeit weiter ausführen; stehen Sie, legen Sie sich hin, wie Sie wollen. Wenn Sie sich dieser Anweisung widersetzen, werden sie in eine andere Abteilung versetzt", mahnte der Manager.

Dedeh war nicht bereit, diese unfaire Maßnahme zu akzeptieren. Als Gewerkschaftsführerin berief sie ein Treffen mit ihren Kolleginnen der betroffenen Abteilung ein. Nach einigen Diskussionen fand sie heraus, dass viele Arbeiterinnen die Anweisung der Fabrikleitung ablehnten. Fest stand, dass ihnen ohne die Möglichkeit sich während der Arbeit zu setzen, anstrengende Arbeitstage bevorstehen würden. Manche Frauen – vor allem diejenigen, die schwanger waren – zeigten sich deshalb besorgt über ihre Gesundheit. Außerdem hielten sie die Entscheidung für ungerecht, da sie ohne Rücksprache mit den ArbeiterInnen getroffen worden war.

Somit forderten Dedeh und 20 andere Arbeiterinnen am 8. Februar 2010 die Geschäftsleitung dazu auf, die Verordnung zurückzunehmen. Ohne jegliche Verhandlung erhielt Dedeh noch am gleichen Tag die erste Verwarnung, mit dem Hinweis die vorgeschriebene Arbeitszeit nicht eingehalten zu haben. Dennoch bat Dedeh an diesem Tag ein zweites Mal um ein Gespräch mit der Fabrikleitung und sie und die 20 anderen Frauen bekamen eine weitere Verwarnung. Am 16. Februar 2010 suchte Dedeh erneut das Verwaltungsbüro auf, um über die Angelegenheit zu verhandeln. Wieder erreichte sie eine Abmahnung mit der Begründung, den Arbeitsplatz ohne Erlaubnis der Fabrikleitung verlassen zu haben. Am 17. Februar 2010 wurde Dedeh gekündigt und war nicht mehr befugt, sich auf dem Fabrikgelände aufzuhalten.

Das Ereignis ist kein Einzelfall. In der Framas-Fabrik, die u.a. Schuhsohlen für Adidas herstellt gab es bereits eine Reihe von Einschüchterungen und Repressionsmaßnahmen gegen Gewerkschaftsführer. 2009 entließ die Geschäftsleitung den Vorsitzenden der Gewerkschaft KEP-SPSI (The Federation of Union for Chemical, Energy and Mining Sector of the Confederation of the All Indonesian Trade Union) und behauptete er habe Unruhe unter den ArbeiterInnen gestiftet. Der Sekretär der Gewerkschaft wurde ebenfalls gekündigt, als er nach einem Verkehrsunfall seine Arbeit nicht mehr befriedigend ausführen konnte, und der Schatzmeister der Gewerkschaft verließ die Fabrik nachdem Druck von der Fabrikleitung auf ihn ausgeübt worden war. Darüber hinaus gewährte die Unternehmensleitung der Vereinigung kein eigenes Büro mehr und verbot jegliche Verteilung von Gewerkschaftsprospekten und -mitteilungen innerhalb des Fabrikgeländes.

Der Rest der AktivistInnen in der Framas-Fabrik legte gegen die gewerkschaftsfeindlichen Maßnahmen der Geschäftsführung Beschwerde ein. Daraufhin drohte das Management, allen Gewerkschaftsmitgliedern keine Lohnerhöhung zu bewilligen, und dem Vizevorsitzenden der Framas-Union wurde nicht mehr erlaubt zu arbeiten.

Die Geschäftsleitung der Framas-Fabrik weigerte sich jegliche Verhandlungen mit der von Dedeh geführten Gewerkschaft aufzunehmen. Erschöpft von dem langen Kampf und unter dem ständigen Druck für die Familie sorgen zu müssen, gaben 9 von 21 Arbeiterinnen auf und kehrten Framas den Rücken zu.

Unterstützt von mehreren Nichtregierungsorganisationen, die sich für Arbeitsrechte einsetzen, wie TURC und LIPS, trat Dedeh für ihre Forderung ein. Sie legte Beschwerde bei der indonesischen Nationalen Kommission für Menschenrechte ein und erhob Klage vor dem Arbeitsgericht in Jakarta. Gewerkschaftsmitglieder und ihre Unterstützer haben zudem die Möglichkeit erwogen, eine Beschwerde bei der OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) einzureichen. Das Ereignis wurde außerdem bei einem Treffen der Fairplay-Vereinigung in Jakarta diskutiert.

Leider war die Einschüchterung seitens der Framas-Fabrikleitung zu groß, um sich ihr entgegenzusetzen, denn im Juni 2010 wurden zwei weitere Gewerkschaftsführer entlassen. Die Fabrikleitung unterstützte dann die Gründung einer neuen Gewerkschaft, die aus von ihnen bevorzugten Personen bestehen sollte. Gleichzeitig ignorierte sie die Empfehlungen der Nationalen Kommission für Menschenrechte, und im Juni 2011 verloren die Arbeiterinnen ihren Fall vor dem Arbeitsgericht. Erschöpft, enttäuscht und im täglichen Ringen ums Überleben gaben die Arbeiterinnen ihren Kampf auf.

Dedeh ist in ihr Dorf zurückgekehrt und manchmal berichten ihr Freunde von Framas über die Arbeitsbedingungen vor Ort. Framas, der Hauptschuhsolenproduzent für Adidas in Indonesien, hat die Anzahl der ArbeiterInnen auf beträchtliche Weise reduziert und stellt nun vor allem KontrakarbeiterInnen ein. Außerdem wurde die Gewerkschaftsbewegung geschwächt, da die Geschäftsführung die Konkurrenz zwischen der engagierten und der von ihnen bevorzugten Gewerkschaft schürt. Als Dedeh dies hörte konnte sie nur ihren Kopf schütteln und tief seufzen.

Übersetzung: Caroline Glatte

4. Ansätze zur Verbesserung der Lebensbedingungen der ArbeiterInnen

Angesichts der seit Jahrzehnten bestehenden menschenunwürdigen Arbeits- und Lebensbedingungen Hunderttausender indonesischer TextilarbeiterInnen muss die Frage gestellt werden, welche Maßnahmen der indonesische Staat, die Gewerkschaftsbewegung und die multinationalen Konzerne, für die in diesen Fabriken produziert wird, ergriffen haben, um die Situation zu verbessern. Im Folgenden werden die wichtigsten Engagements dieser drei Akteure sowie deren Ergebnisse und Perspektiven beschrieben.

▸ 4.1 Nationale Gesetzgebung

Das indonesische Arbeitsrecht ist seit Ende der Kolonialzeit auf den Schutz der ArbeiterInnen ausgerichtet. Dies gilt seit der Übergangszeit von 1945 bis 1949, in der Indonesien für seine Unabhängigkeit von den Niederlanden kämpfte, und wurde von der Regierung Soekarno bis 1966 in entsprechende Arbeitsgesetze umgesetzt. Die 1966 gewaltsam an die Macht gekommene Regierung von Soharto veränderte diese Gesetzgebung selber nicht, schränkte die Rechte der ArbeiterInnen allerdings durch „Ministerielle Dekrete“ ein. Grundlegende Änderungen des Arbeitsrechts erfolgten erst zwischen 1998 und 2006 unter Beratung der ILO. Die Änderungen brachten mit sich, dass sich das indonesische Arbeitsgesetz zum ersten Mal an internationale Standards wie den ILO-Kernarbeitsnormen orientierte. Nachteilig war jedoch, dass der Schutz der ArbeiterInnen zugunsten von Modernisierung und Flexibilisierung, z.B. durch die Legalisierung von Zeitarbeit eingeschränkt wurde (vgl. Tambunan/Tjandra 2008: 712).

Sohartos Nachfolger hatten bereits im Jahr 2000 die ILO-Kernkonventionen zum Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit, zur Nichtdiskriminierung, zur Vereinigungsfreiheit der ArbeitnehmerInnen und zu kollektiven Lohnverhandlungen unterzeichnet. Die Regierung gibt seitdem jährlich einen Bericht über deren Einhaltung heraus, der von einem ILO-Komitee kritisch kommentiert wird. Ebenso wird überprüft, ob das nationale Recht mit den unterzeichneten Konventionen im Einklang steht.

Zwischen 2000 und 2003 wurden mit dem „Gewerkschaftsgesetz“ (Trade Union Law 2000) und dem „Arbeitskraftgesetz“ (Manpower Law 2003) zwei Arbeitsgesetze verabschiedet, die das indonesische Arbeitsrecht nach 30 Jahren zum ersten Mal grundlegend veränderten.

Das „Gewerkschaftsgesetz“ ermöglicht die Bildung freier Gewerkschaften in allen Betrieben mit über zehn Mitarbeitern. Es erlaubt ebenso prinzipiell die Aufnahme von Streiks.

Das deutlich umfassendere „Arbeitskraftgesetz“ regelt eine breite Palette von Angelegenheiten des Arbeitslebens. Es setzt u.a. die ILO-Kernarbeitsnormen um. Darin heißt es ausdrücklich, dass das Ableisten von Überstunden des Einverständnisses der ArbeiterIn bedarf. Außerdem werden Arbeitgeber zur Zahlung eines Mindestlohns verpflichtet, der ein menschenwürdiges Leben ermöglicht. Die Arbeitszeit wird auf 40 Wochenstunden festgelegt und Überstunden sind auf maximal 14 pro Woche begrenzt. Es werden Mindestzeiten bezahlten Urlaubs bestimmt und spezielle Regelungen für Arbeiterinnen erlassen. Dazu gehört, dass – sollten sie in Nachtschichten arbeiten – der Arbeitgeber für ihren sicheren Transport zu ihrem Arbeitsplatz und nach Hause verantwortlich ist (vgl. Manpower Law 2003: Artikel 76 (4)).

Das Arbeitsgesetz von 2003 legalisiert allerdings auch befristete Arbeitsverträge und Zeitarbeit. Es schränkt diese beiden Arbeitsformen jedoch so stark ein, dass sie bei strenger Einhaltung nur eine Randerscheinung in der indonesischen Arbeitswelt sein dürften. So werden Zeitarbeit und begrenzte Arbeitsverhältnisse auf Tätigkeiten außerhalb des Kerngeschäfts eines Unternehmens begrenzt. Ausdrücklich dürfen ZeitarbeiterInnen nur im Bereich des Caterings, der Sicherheit, der Reinigung, der Fahrdienste und weiterer Hilfsarbeiten in einer Fabrik eingesetzt werden. Eine zeitliche Befristung von Arbeitsverträgen ist nur für maximal zwei Jahre und eine Verlängerung nur um maximal ein Jahr möglich (vgl. Manpower Law 2003: Artikel 59 (4)).

Mit dieser neuen Gesetzgebung gelang es vor allem, den Aufbau von einer in Ansätzen funktionierenden Gewerkschaftsbewegung zu ermöglichen und einen von der ILO unterstützten und damit unter internatio-

naler Beobachtung stehenden Prozess zur Umsetzung der ILO-Kernarbeitsnormen zu etablieren.

4.1.1 Missachtung der Arbeitsgesetze

Neben diesen Fortschritten auf gesetzlicher Ebene ist die arbeitsrechtliche Situation in Indonesien jedoch davon geprägt, dass gesetzliche Vorgaben missachtet werden. Zahlreiche Studien belegen seit Jahren, dass der Lohn der meisten ArbeiterInnen in der Textilindustrie kein menschenwürdiges Leben ermöglicht und im Fall von Zeitarbeit und befristeten Beschäftigungsverhältnissen oft unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegt. In vielen Fällen werden Überstunden auch weit über das vom Gesetzgeber vorgesehene Maß erzwungen und darüber hinaus nicht angemessen vergütet. ArbeiterInnen sind außerdem gesundheitlichen Gefahren ausgesetzt. Engagierte Gewerkschafter berichten immer wieder davon, in ihrer Arbeit behindert zu werden und Nachteile in Kauf nehmen zu müssen (vgl. Better Work 2012: 15).

Zudem ist die seit Jahren in der Verfassung festgeschriebene soziale Absicherung für ArbeitnehmerInnen nicht umgesetzt worden.

Gesetzlich vorgeschriebene Zulagen werden nicht gewährt

Für die Studie von TURC/LIPS berichteten besonders die Informanten der Fabrik Myung Sung, die für Zara/Inditex produziert, davon, dass die Mehrzahl der ArbeiterInnen lediglich kurzfristig beschäftigt ist. Das System, nach dem ihre Arbeitsverträge erneuert werden und gemäß dem die Länge des Vertrags bestimmt wird, erscheint den NäherInnen völlig willkürlich. So werden Sechsmonatsverträge um denselben Zeitraum oder für ein Jahr verlängert und umgekehrt oder gekündigt. In dieser Fabrik ist es mehrfach vorgekommen, dass das Management kurz vor Auszahlung des Jahresbonus den Vertrag beendete, und die ArbeiterInnen nach diesem Stichtag erneut befristet anstellte, um so die Auszahlung des Bonus zu umgehen. Mitte 2012 weigerte sich das Management von Myung Sung den gesetzlich vorgeschriebenen Bonus zu Beginn des Ramadan auszuzahlen. Erst nach Protesten der ArbeiterInnen erklärte es sich dazu bereit. Die Zahlungen gingen allerdings bis Ende August 2012 nicht bei den Beschäftigten ein.

Besonders eklatant ist die massenhafte Missachtung der Vorschriften für befristete Arbeit und Zeitarbeit. Unternehmen schließen weit über das gesetzlich erlaubte Maß befristete Verträge und beschäftigen Mitarbeiter oftmals über Jahre hin immer wieder nur befristet (vgl. Tambunan/Tjandra 2008: 720).

Halbherzige Umsetzung von Gesetzen

Die Gründe für die Diskrepanz zwischen gesetzlichen Vorgaben und Arbeitsrealität sind vielfältig und liegen manchmal schon bei der Umsetzung der Gesetzgebung.

Während das Gesetz noch davon spricht, dass der Grundlohn (ohne Überstunden) für jegliche Arbeit ausreichen muss, um ein menschenwürdiges Leben zu führen, (vgl. Manpower Law 2003: Artikel 88 (1,4)) liegt – der TURC/LIPS-Studie zufolge – der regional von einem Gremium (bestehend aus Vertretern des Staats, der Unternehmer und der Gewerkschaften) festgelegte Mindestlohn regelmäßig darunter.

4.1.2 Mangelnde Kontrolle von Arbeitsgesetzen

Andere in weiten Teilen der Industrie zu beobachtende Gesetzesverstöße sind jedoch im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass die zu fürchtenden Sanktionen gering sind und die staatliche Kontrolle der Einhaltung von Arbeitsgesetzen schwach ist.

Grundsätzlich ist Indonesien mit der Ratifizierung der ILO-Konvention Nr. 81 dazu verpflichtet, ein funktionierendes System zur Kontrolle der Arbeitsbedingungen in Unternehmen und Zulieferketten aufzubauen. Ein solches besteht allerdings tatsächlich nicht.

Für das Jahr 2011 berichtet die ILO, dass 1.468 Arbeitsinspekteure für alle 33 Provinzen Indonesiens zuständig sind. 124 von ihnen arbeiten zusätzlich auf nationaler Ebene, wobei die meisten Inspekteure in den Industriezonen in Java und Nord-Sumatra eingesetzt werden (vgl. ILO 2011c: 2).

Angesichts von über 10.000 großen, rund 15.000 mittleren und über 100.000 kleinen Unternehmen mit zum Teil gravierenden Problemen im Hinblick auf Arbeitssicherheit ist diese Anzahl völlig unzureichend. Hinzu kommt, dass viele der Inspekteure keine ausreichende Schulung für ihre Aufgabe erhalten. Sie werden auf Bezirksebene zum Teil aus fachfremden Bereichen, wie

der Verwaltung der Grünflächen oder dem Standesamt, ohne ausreichende Schulung zum Arbeitsinspekteur ernannt.

Aufgrund dieser Situation wird nur ein Bruchteil der registrierten Fabriken in einem Jahr inspiziert und in vielen Fällen tauchen die Inspekteure erst nach vorgelegten Klagen auf (vgl. Sivananthiran, ILO 2009: 14). Dabei sind die Zahlen, über die Verletzung der Arbeitsgesetze, die die Inspekteure dem Arbeitsministerium vorlegen, auch bei diesen schlechten Voraussetzungen schon alarmierend: Im ersten Halbjahr 2011 wurden 4.057 Unternehmen inspiziert. In 3.517 von ihnen war die Einhaltung der Arbeitsrechte nicht gewährleistet und das Management erhielt entsprechende Warnbriefe (vgl. ILO 2011c: 3).

2011 wurden nun Anstrengungen unternommen, die Arbeit der Arbeitsinspekteure effektiver zu gestalten.

Die staatliche Sozialversicherung Jamsostek verwaltet 23 Mrd. US-Dollar; bei den Versicherten kommt jedoch kaum etwas an, Foto: Jamostek

In einem von der ILO begleiteten Projekt wurden Arbeitsinspekteure geschult und eine Trainingsstrategie entwickelt. Außerdem wurde ein 19-köpfiges Komitee aus Vertretern von Unternehmen, Arbeitsinspekteuren und Gewerkschaften gebildet, das dem Prozess, der die Arbeitsinspektion verbessern soll, beratend zur Seite steht (vgl. ILO 2011b: III).

Die nationalen Gesetze in Indonesien sind also durchaus dazu geeignet, ArbeiterInnen vor ausbeuterischen und gefährlichen Arbeitsbedingungen zu schützen. Die Umsetzung dieser Gesetze findet in der Textilindustrie jedoch weitgehend nicht statt. Vor diesem Hintergrund hat mit internationaler Unterstützung durch die ILO ein zähes Ringen um die Einhaltung und Kontrolle der Arbeitsrechte begonnen. Eine zentrale Rolle spielen dabei die zumeist jungen Gewerkschaften.

4.1.3 Sozialgesetzgebung

1992 wurde in Indonesien ein Gesetz erlassen, dass die soziale Absicherung von ArbeitnehmerInnen garantieren soll. Jedes Unternehmen mit über neun Angestellten muss demnach an die Institution „Jamininan Sosial Tenaga Kerja“ oder „Jamsostek“ eine Versicherungsprämie für die Gesundheitsfürsorge und für Arbeitsunfälle sowie ein Sterbegeld einzahlen. Hinzu kommt eine Prämie für die Rentenversicherung, deren Beiträge sich der Arbeitgeber (3,7 % des Lohns) und der Arbeitnehmer (2 % des Lohns) teilen. Eine Arbeitslosenversicherung enthält das System nicht.

Die auf inzwischen rund 27 Mio. Mitglieder aus mehr als 250.000 Unternehmen angewachsene Institution „Jamsostek“ (vgl. Jamsostek Jahresbericht 2011: 12) verwaltete 2011 ein Kapital von 23 Mrd. US-Dollar (vgl. Keller 2012: 19).

Sie wird allerdings dem Anspruch, eine soziale Sicherung für ArbeitnehmerInnen zu garantieren, nicht gerecht. So sind fast 20 Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes und sieben Jahre nach einer umfassenden Reform 2004 nur unter 5 % der formal Angestellten in Indonesien rentenversichert und nur 7 % dieser Gruppe sind über Jamsostek krankenversichert (vgl. Thabrany 2011: 2–3). Funktionierende Alternativen für FabrikarbeiterInnen bestehen nicht.

Soziale Absicherung nur auf dem Papier

Ein wichtiger Grund für das Nichtfunktionieren der sozialen Absicherung ist, dass Unternehmen die Möglich-

keit haben, sich der Krankenversicherung über Jamsostek zu entziehen, indem sie angeben, eigenständig eine gleiche oder bessere Absicherung ihrer Mitarbeiter zu gewährleisten. Dies wird allerdings nicht angemessen kontrolliert. Außerdem ist es üblich, die zunehmende Anzahl von VertragsarbeiterInnen nicht zu versichern.

Die mangelnde Verbreitung des Versicherungsschutzes ist jedoch nicht das einzige Problem der Behörden. Auch die offiziell Versicherten erhalten keinen angemessenen Versicherungsschutz. So zahlte die Organisation in 2011 an lediglich 900.000 Mitglieder Rentenzahlungen aus (vgl. Jamsostek 2011: 106). Bei 800.000 dieser Personen handelt es sich jedoch eher um eine Arbeitslosenunterstützung, als um eine Rente. Sie machten nämlich von der Regelung Gebrauch, sich nach fünfjähriger Zugehörigkeit unabhängig vom Alter die Beiträge auszahlen zu lassen.

Wie die ausgezahlten Summen berechnet werden, bleibt unklar. Es gibt Schätzungen, wonach die Versicherung lediglich 55 % der Prämieneinnahmen an die Versicherten wieder auszahlt (vgl. Keller 2012: 19).

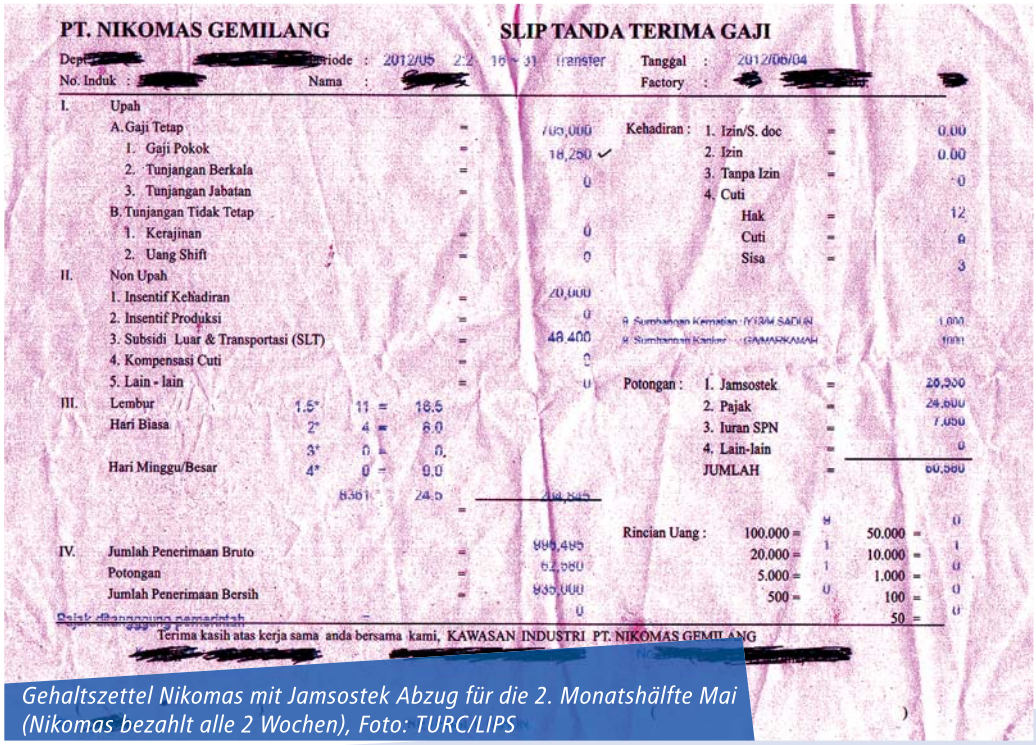
Aufgrund der Intransparenz der Zahlungsflüsse gibt es zahlreiche Möglichkeiten die Jamsostekbeiträge zu umgehen oder so gering wie möglich zu halten. So ergab die Untersuchung der Fair Labor Association (FLA) eines nicht identifizierten Zulieferers von Adidas in Indonesien aus 2011, dass für die Beiträge an Jamsostek für alle ArbeiterInnen ein Lohn von nicht mehr als 1 Mio. Rupien zugrunde gelegt wurde, obwohl das Einkommen einiger ArbeiterInnen höher war (vgl. FLA 2011: o.p.).

Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen kritisieren seit Langem die fehlende Transparenz von Jamsostek und deren Anfälligkeit für Korruption.

Diese Intransparenz und eine sehr mangelhafte Kommunikation mit den Versicherten spiegelten sich auch bei den interviewten ArbeiterInnen der TURC/LIPS-Studie wider.

So kennen 55 % der befragten ArbeiterInnen Jamsostek nur, weil dieser Name auf ihrem Lohnzettel auftaucht. Sie sehen, dass ihr Arbeitgeber regelmäßig Abzüge von ihrem Gehalt für diese Organisation einbehält. Sie wissen jedoch nicht, ob ihr Arbeitgeber dieses Geld tatsächlich für sie an Jamsostek weiterleitet und haben auch keine Möglichkeit dies zu überprüfen. Es sind durchaus Fälle dokumentiert, in denen die Beiträge vom Lohn abgezogen, aber nie an die Versicherung weitergeleitet wurden (vgl. ITGLWF 2011: 5). Den interviewten ArbeiterInnen ist zudem völlig unbekannt, wie und wo sie Leistungen von Jamsostek abrufen können. Für sie bedeutet diese Organisation also vor allem ein Abzug von ihrem ohnehin geringen Gehalt.

Die Ergebnisse der TURC/LIPS-Studie zeigen zudem, dass die Unternehmen – angesichts der mangelnden staatlichen Kontrolle und eines korrupten Umfelds – auch bei Themen mit hoher internationaler Aufmerksamkeit und einem hohen Maß an Beobachtung durch Gewerkschaften und NROs immer wieder neue Wege finden, gegen gesetzte Normen zu handeln. Dies zeigt sich z.B. darin, dass einige Unternehmen versuchen die Gewerkschaftsfreiheit zu umgehen, indem man gefügige Gewerkschaften unterstützt und engagierte benachteiligt. Deutlich wird die Macht der Industrie auch darin, dass trotz entsprechender außergerichtlicher Einigung und drohendem Gerichtsverfahren die Auszahlung der unterschlagenen Überstundengelder an die ArbeiterInnen der Nike-Fabrik Nikomas nicht korrekt verläuft.


PT. NIKOMAS GEMILANG — SLIP TANDA TERIMA GAJI

Periode : 2012/05 2.2 16 - 31 Transfer — Tanggal : 2012/06/04

No. Induk : [redacted] — Nama : [redacted] — Factory : [redacted]

I.	Upah						
	A. Gaji Tetap			765,000	Kehadiran : 1. Izin/S. doc	=	0.00
	1. Gaji Pokok			18,250 ✓	2. Izin	=	0.00
	2. Tunjangan Berkala			0	3. Tanpa Izin	=	0
	3. Tunjangan Jabatan				4. Cuti		
	B. Tunjangan Tidak Tetap				Hak	=	12
	1. Kerajinan			0	Cuti	=	9
	2. Uang Shift			0	Sisa	=	3
II.	Non Upah						
	1. Insentif Kehadiran			20,000			
	2. Insentif Produksi			0	8. Sumbangan Kematian : IYIAM SADIAH		1,000
	3. Subsidi Luar & Transportasi (SLT)			48,400	9. Sumbangan Kantor : GAMARKAMAH		1000
	4. Kompensasi Cuti			0			
	5. Lain - lain			0	Potongan : 1. Jamsostek	=	20,300
III.	Lembur	1.5* 11 =	16.5		2. Pajak	=	24,600
	Hari Biasa	2* 4 =	8.0		3. Iuran SPN	=	7,050
		3* 0 =	0.		4. Lain-lain	=	0
	Hari Minggu/Besar	4* 0 =	0.0		JUMLAH	=	60,950
		8361	24.5	298,845			
					Rincian Uang : 100.000 =	8	50.000 = 0
IV.	Jumlah Penerimaan Bruto			995,495	20.000 =	1	10.000 = 1
	Potongan			62,950	5.000 =	1	1.000 = 0
	Jumlah Penerimaan Bersih			932,000	500 =	0	100 = 0
	~~Pajak dtanggung pemerintah~~			0			50 = 0

Terima kasih atas kerja sama anda bersama kami, KAWASAN INDUSTRI PT. NIKOMAS GEMILANG

Gehaltszettel Nikomas mit Jamsostek Abzug für die 2. Monatshälfte Mai (Nikomas bezahlt alle 2 Wochen), Foto: TURC/LIPS

▸ 4.2 Gewerkschaftliche Organisationen

Gewerkschaften gibt es in Indonesien seit Beginn der niederländischen Kolonialherrschaft 1897. Nach der Unabhängigkeit schloss sich die größte Gewerkschaft des Landes der Kommunistischen Partei an. Als die Partei 1966 nach der gewaltsamen Machtübernahme durch Suharto jedoch verboten wurde, galt dies auch für diese Gewerkschaft. Während seiner über 30-jährigen autokratischen Herrschaft bemühte sich Suharto, die Gewerkschaftsbewegung unter staatliche Kontrolle zu bringen. So wurden nationale Gewerkschaftsföderationen gegründet, die unter strikter militärischer Kontrolle standen und von Politikern und Unternehmern geführt wurden (vgl. Rachmawati 2009: 35–36). In dieser Zeit musste ein Streik von einem regionalen Komitee zur Beilegung von Arbeitskonflikten erst erlaubt werden, was niemals geschah. Trotzdem gab es Hunderte illegale Streiks, deren Anführer oft im Gefängnis landeten.

Nach dem Sturz von Suharto 1998 änderte sich die Situation der Gewerkschaften grundlegend.

In der Reformarsi-Ära, den ersten beiden Jahren nach dem Ende der Diktatur, unterzeichnete Indonesien als erstes asiatisches Land alle fünf ILO-Kernarbeitsnormen, zu denen auch die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf kollektive Lohnverhandlungen gehören. Zwischen 1998 und 2006 wurde mit finanzieller und technischer Unterstützung von ILO und USAID ein Reformprogramm für Arbeitsrecht initiiert, in dem das Recht auf die Bildung von Gewerkschaften und auf kollektive Lohnverhandlung festgeschrieben sind. Im Jahr 2006 wurden die entsprechenden Arbeitsgerichte etabliert und die Austragung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten juristisch formalisiert. Damit hatte der Gesetzgeber den rechtlichen Rahmen für ein Arbeitsrecht, das Gewerkschaften berücksichtigt, etabliert und Organisationen für seine Umsetzung geschaffen.

Nach Verabschiedung dieser Gesetze gründeten sich in Indonesien Hunderte von Gewerkschaften. Die neue Gesetzgebung und die hohe Anzahl von Gewerkschaftsgründungen führten jedoch nicht zu einer auf nationaler Ebene starken Gewerkschaftsbewegung. Außerdem folgte den Gewerkschaftsgründungen kein entsprechender Zustrom von Mitgliedern. 2006, gut sechs Jahre nach Einführung der neuen Arbeitsgesetze, waren lediglich 6–7 % der formal Beschäftigten in Gewerkschaften organisiert (vgl. Rachmawati 2009: 40).

Die Gründe für den niedrigen Organisationsgrad sind vielfältig. Als ein wichtiger Grund wird die hohe Arbeitslosigkeit angegeben, die nach offiziellen Zahlen in 2009 zwar bei 8,1 % lag, aber angesichts der hohen Anzahl der in dieser Statistik nicht erfassten Beschäftigten im informellen Bereich deutlich höher liegt (vgl. ILO 2010b: 2). Da die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft immer noch mit der Gefahr verbunden ist, seine Arbeit zu verlieren, ziehen es viele Beschäftigte offensichtlich vor, auf eine Mitgliedschaft zu verzichten (vgl. Rachmawati 2009: 41). Hinzu kommt der hohe Anteil an Zeitarbeitern und befristet Angestellten, die in einem Betrieb schwer zu organisieren sind.

Gewerkschaften haben in der indonesischen Öffentlichkeit zudem kein gutes Image. Sie werden als Organisationen wahrgenommen, die destabilisierend wirken, was in der Bevölkerung Ängste weckt. Die Berichterstattung in den Medien verstärkt diesen Eindruck. So führten die Medien die Schließung einer Nike-Zuliefererfabrik auf verstärkte Aktivitäten der dortigen Gewerkschaft zurück (vgl. Rachmawati 2009: 46).

Angesichts der relativ geringen Mitgliedschaft von nur insgesamt rund vier Mio. formal Beschäftigten landes-

„Ich bin froh ein Mitglied der Gewerkschaft zu sein“

Sumiati (geänderter Name) ist eine 26 Jahre alte Frau aus Java. Sie ist Arbeiterin bei Myung Sung (Zulieferer von Zara/Inditex) und arbeitet dort seit 2005. Als sie zum ersten Mal bei Myung Sung angestellt wurde, erhielt sie einen Vertrag für ein Jahr. Ihr wurde gesagt, dass sie als Vertragsarbeiterin angestellt sei, deshalb müsse sie dem Management jedes Mal eine neue Bewerbung vorlegen, wenn ihr Arbeitsvertrag ausläuft. Über fünf Jahre, bis 2010, bewarb sich Sumiati jedes Mal neu. Ihr Vertrag wurde dann jeweils um einen Zeitraum von sechs Monaten bis zu einem Jahr verlängert. Sumiati kennt die Begründung für die unter-

schiedlichen Vertragslaufzeiten nicht. Sie beschwerte sich nicht, weil sie dachte, es sei allein die Angelegenheit des Managements, darüber zu entscheiden. Sie wollte lediglich fleißig und pflichtbewusst arbeiten, nie ihre Aufseher infrage stellen und hoffen, dort weiter arbeiten zu können.

Armut und wirtschaftliche Not haben Sumiati dazu gezwungen, in der Textilfabrik zu arbeiten. Sie kämpft ums Überleben während sie hart arbeitet. Sumiati sagt, dass ihr Monatseinkommen ungefähr 139 Euro beträgt. „Ich habe mich daran gewöhnt, Überstunden zu machen und arbeite um die zehn bis zwölf Stunden am Tag, sonst würde ich nichts zu meinem Grundlohn hinzuverdienen“, erklärt sie. Sumiati teilte uns mit, dass sie fast nichts von ihrem Einkommen sparen könne. „Ich zahle 30,50 Euro für eine kleine Hütte, die ich mit zwei anderen Arbeiterinnen teile. Das ist viel billiger als alleine etwas zu mieten. Dann gebe ich 87 Euro für Lebensmittel und den Transport aus. Ich hoffe nur, dass ich niemals krank werde. Wenn ich krank werde, dann muss ich mehr Geld ausgeben und ich könnte meinen Eltern nichts schicken“, sagt sie. Da sie die Jüngste von fünf Geschwistern ist und die einzige, die noch nicht verheiratet ist, fühlt sie sich verpflichtet ihren Eltern, armen Bauern aus Lampung, zu helfen. Am Ende jedes Monats schickt sie ihr restliches Geld an ihre Eltern. „Ich muss das machen. Meine Eltern sind jetzt zu alt zum Arbeiten. Es ist tatsächlich viel Geld für mich, aber meine Eltern brauchen es zum Überleben. Fast nichts kann ich von dem Lohn, den ich für meine harte Arbeit von zehn bis zwölf Stunden am Tag erhalte, sparen“, macht sie erneut deutlich.

Warum sie keine Rückzahlung ihrer Arztkosten von Jamsostek beansprucht, obwohl sie dort Mitglied ist, fragen wir sie. „Der Ablauf ist zu kompliziert. Ich muss eine offizielle Benachrichtigung meines Unternehmens erbitten, die vom Direktor unterzeichnet ist. Dann muss ich zum Personalbüro gehen. Ich habe das einmal versucht und es war nicht einfach. Die Mitarbeiter im Personalbüro stellten mir viele Fragen, als ob sie mir nicht glaubten, dass ich bei einem Arzt gewesen bin. Deshalb entschied ich mich, mit den Kosten selbst zurechtzukommen.“

Im Jahr 2007 schloss sich Sumiati der Gewerkschaft SBSI 1992 an. Ihr Ansprechpartner dort erklärte ihr, dass Myung Sung ihr Recht auf eine feste Stelle verletze. Gemäß dem Artikel 13/2003 des Arbeitskräftegesetzes stand ihr seit der zweiten Erneuerung ihres Arbeitsvertrags eine Festanstellung zu. Als sie zunehmend in die Gewerkschaftsarbeit einbezogen wurde, fand sie den Mut, sich zu weigern, gelbe Kreide für ihre Arbeit zu kaufen. Sie arbeitete in der Hilfsabteilung und ihre Aufgabe bestand darin, die Schnittlinien mit Kreide auf den Stoff aufzuzeichnen. Die Fabrik stellt jedoch nur weiße Kreide dafür zur Verfügung, ihr Aufseher wollte aber gelbe Kreide. „Wenn das Management keine gelbe Kreide zur Verfügung stellt, musst du sie für deine Arbeit selber besorgen“, sagte er ihr. Um einem Streit mit ihrem Aufseher aus dem Weg zu gehen kauften Sumiati und ihre Freundinnen gelbe Kreide für 1,30 Euro. Die ArbeiterInnen mussten diese gelbe Kreide alle vier Tage neu kaufen.

Am 24. Februar 2010 wurde Sumiati zum Management gebeten. Sie wurde zu ihren Einstellungen befragt. Das Management beschuldigte sie, rebellisch zu sein. Sie weigerte sich sowohl eine neue Bewerbung einzureichen – ihr laufender Vertrag endete an diesem Tag – als auch gelbe Kreide zu kaufen und benutzte stattdessen die vorhandene weiße Kreide. Das Management schüchterte sie einige Stunden lang ein und sagte ihr, sie solle nachgeben oder sie würde ihren Job verlieren. Sumiati gab aber nicht nach und sagte, dass ihre Handlungen im Einklang mit ihren grundlegenden Arbeitsrechten stehen. Sumiati durfte am nächsten Tag nicht arbeiten gehen und wurde gebeten, zu kündigen und ihre Abfindung abzuholen. Sie weigerte sich zu kündigen und bat ihre Gewerkschaft sich für sie einzusetzen. „Ich bin froh darüber, dass meine Gewerkschaft wirklich hilfreich ist. Einige Gewerkschaftsvertreter begleiteten mich jedes Mal, wenn das Management mich zu sich bestellte. Mein Fall ist sehr klar, und obwohl mich das Management sehr eingeschüchtert hat, hatte ich keine Angst. Ich wusste, dass ich den Kampf gewinnen konnte und meine Gewerkschaft unterstützte mich dabei in jeder Phase“, sagte sie stolz.

Nachdem dieser Fall über zwei Monate ausgefochten wurde, gab das Management im April 2010 auf und bat Sumiati zur Arbeit zurückzukehren. Sumiati arbeitet nun in einer anderen Abteilung, sie braucht keine gelbe Kreide mehr zu kaufen und wird auch nicht mehr gebeten, neue Bewerbungen einzureichen. Sie ist jetzt ein aktives Mitglied ihrer Gewerkschaft und ermutigt ihre KollegInnen, sich eine ungerechte Behandlung durch das Management nicht gefallen zu lassen. „Ich bin froh, Teil meiner Gewerkschaft zu sein. Meine Erfahrung erteilt eine wertvolle Lektion: Wir müssen für unsere Rechte eintreten. Zusammen mit einer Gewerkschaft können wir unser Recht durchsetzen“, sagt sie.

Seit Mai 2005 kämpfen die ArbeiterInnen einer Adidas-Zulieferfabrik in El Salvador für ihre Rechte, Foto: Maik Pflaum, CIR

weit (vgl. Rachmawati 2006: 40), geringen Löhnen und großer Zersplitterung steht die Gewerkschaftsbewegung in Indonesien vor einem Finanzierungsproblem. Die meisten indonesischen Gewerkschaften lösen dies, indem sie sich Parteien zuordnen oder Mittel von internationalen Organisationen wie internationalen Gewerkschaftsverbänden und Nichtregierungsorganisationen erhalten. Die Kooperation unter den Gewerkschaften ist zudem gering, da viele sich untereinander eher als Rivalen denn als Bündnispartner betrachten.

In dieser Situation ist es für indonesische Gewerkschaften schwer möglich, große Erfolge zu erzielen. Dies gilt umso mehr für die Textilbranche, in der viele Unternehmen um ihre Profitabilität kämpfen.

Auf der Ebene einzelner Fabriken haben Gewerkschaften in dieser Situation oftmals die Funktion, Ansprechpartner für die ArbeiterInnen zu sein und die Kommunikation zwischen ArbeiterInnen und dem Management zu kanalisieren.

Über diese Rolle ist es ihnen in vielen Fällen möglich, Verbesserungen am Arbeitsplatz zu erreichen (siehe Fallbeispiel „Ich bin froh, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein“).

Gegenüber der massenhaften Beschäftigung von Zeitarbeitern bei gleichzeitiger Entlassung festangestellter Mitarbeiter waren und sind gewerkschaftliche Aktivitäten allerdings bisher machtlos.

Außerdem herrscht in längst nicht allen Unternehmen eine Atmosphäre des gegenseitigen Respekts, die eine Voraussetzung dafür darstellt, dass sich Gewerkschaften für die Rechte der Arbeitnehmer einsetzen können. So berichtet die TURC/LIPS-Studie von verschiedenen Strategien der Unternehmen, Gewerkschaftsrechte zu untergraben. Abgesehen von dem Ausspielen kooperativer Gewerkschaften gegen engagierte berichten Informanten besonders aus den Fabriken Framas (Schuhsohlen Adidas) und Myung Sung (Inditex/Zara) davon, dass das Management Militär, Polizei und lokale Schlägergruppen hinzuzieht, um Gewerkschafter einzuschüchtern.

Trotz dieser Situation haben Gewerkschaften in Indonesien in den letzten Jahren einige beachtliche Erfolge erzielt. Die folgenden Beispiele zeigen, dass Gewerkschaften, wenn sie mit nationalen und internationalen NROs zusammenarbeiten und in diesem Verbund vor Gericht auf der Einhaltung geltender Gesetze beharren, Recht bekommen und damit die Grundlage für bessere Arbeitsverhältnisse schaffen können.

Erfolge trotz schwacher Position

Die nachstehend geschilderten Erfolge betreffen widerrechtliche Vorgehensweisen in einzelnen Fabriken, die Umsetzung der Sozialgesetzgebung und die Klarstellung der Rechte von Vertragsarbeitern.

Einklagen bestehender Rechte

Im August 2011 setzten Gewerkschaften bei dem Konsumgüterhersteller PT Cussons in Tangerang durch, dass die Entlassungen von 200 Arbeitern mit befristeten Verträgen, die keine Abfindung erhalten hatten, wieder zurückgenommen werden muss. In dieser Fabrik war es Arbeiterinnen mit befristeten Verträgen verboten worden, während der Vertragszeit zu heiraten oder schwanger zu werden. Nach Verhandlungen mit der Gewerkschaft wurde das Unternehmen gezwungen diese diskriminierende und widerrechtliche Praxis zu beenden und 110 der Arbeiterinnen mit festen Verträgen wieder einzustellen (vgl. ICEM 2011: o.p.).

Erfolgreicher Einsatz für Sozialgesetzgebung

Ende Oktober 2011 wurde auf massiven Druck von Gewerkschaften und Sozialverbänden sowie mit Unterstützung der ILO ein Gesetz zur Umsetzung des seit 2004 bestehenden Gesetzes zur sozialen Absicherung verabschiedet.

Ein breit angelegtes Bündnis von 69 Organisationen, darunter 40 Gewerkschaften, Nichtregierungs- und Studentenorganisationen, unter Vorsitz von TURC und der Metall Gewerkschaft FSPMI, hatte ein Aktionskomitee für Soziale Sicherheit (KAJS) gegründet und die Regierung wegen Verfassungsbruchs erfolgreich verklagt. Mit der Schaffung der neuen Behörde „Social Security Provider Bill“ (BPJS) sollen stufenweise ab 2014 alle Indonesier krankenversichert und ab 2015 auch unfallversichert werden sowie eine Altersversorgung erhalten. Das von Gewerkschaften gebildete Arbeitskomitee wird die weiteren Schritte der Umsetzung genau im Auge behalten, denn zu viele unterschiedliche Interessengruppen haben den Indonesiern bisher das auch in ihrer Verfassung verbriefte Menschenrecht auf soziale Sicherheit seit Jahrzehnten verweigert.

Schutz von Vertragsarbeitern

Angesichts der massiven und zum großen Teil ungesetzlichen Ausweitung von Vertragsarbeit strengten Gewerkschaften ein Verfahren beim indonesischen Verfassungsgericht an.

Das Gericht bestätigte in seinem Urteil von Januar 2012 die Gefahr, dass angesichts der hohen Arbeitslosigkeit der Einsatz von Zeitarbeit oft dazu dient, Arbeiter auszubeuten und ihre Rechte zu untergraben. Das Gericht sah es deshalb als notwendig an, zwei Ergänzungen zu der bestehenden Regulierung einzuführen. Zum einen sollte schriftlich festgehalten werden, dass der Vertrag zwischen dem Zeitarbeiter und seinem Agenten nicht zeitlich befristet ist und der Agent im Falle der Beendigung der Tätigkeit in einer Fabrik weiterhin für die Einhaltung der Arbeitsrechte gegenüber dem Arbeiter verantwortlich ist. Für den Fall, dass ein Zeitarbeiter in einer Fabrik arbeitet, soll eine zusätzliche Vereinbarung zwischen dem Agenten und dieser Fabrik getroffen werden, gemäß der die Arbeitsrechte des Zeitarbeiters von der Fabrik gesichert werden. Ein Dekret der Regierung, das diesen Rechtspruch in geltendes Recht umsetzt, steht jedoch noch aus.

▸ 4.3 Programme der Unternehmensverantwortung (CSR)

Angesichts zahlreicher Berichte über menschenunwürdige Arbeitsbedingungen in Textilfabriken in Niedriglohnländern und den damit verbundenen Boykottaufrufen begannen Markenartikelhersteller Anfang der 1990er-Jahre Sozial- und Umweltstandards für die Produktion ihrer Waren aufzustellen. Im Jahr 1991 machte Levis Strauss den Anfang, nachdem das Unternehmen in dem Bericht einer Menschenrechtsorganisation öffentlich damit konfrontiert wurde, dass MitarbeiterInnen ihrer indonesischen Zulieferer geschlagen und beschimpft wurden, wenn sie ihre Produktionsziele nicht erreichen. Nike folgte wenig später mit einem eigenen „Code of Conduct" (vgl. Kemp 2001: 12).

In den 1990er-Jahren entstanden weltweit Hunderte dieser Absichtserklärungen. Die OECD zählte in einem Bericht von 2001 bereits 246 Verhaltenskodizes auf (vgl. Wick 2006: 20), von denen sich 37 auf die Textilbranche beziehen. Neben einzelnen Unternehmen verabschiedeten auch Industrieverbände, Zusammenschlüsse von Unternehmen, Gewerkschaften, NROs sowie internationale Organisationen wie die OECD Leitlinien zum Arbeitsschutz. Ziel dieser Erklärungen ist es vor allem, dass grundlegende Arbeitsrechte in der Produktion von Konsumgütern auch dort eingehalten werden, wo dies vonseiten des Staates nicht garantiert wird.

Der Fokus dieser Bemühungen lag zunächst auf der Formulierung der Leitlinien, die in der Regel mit den ILO-Kernarbeitsnormen – keine Zwangsarbeit, keine Kinderarbeit, keine Diskriminierung, keine Behinderung von Gewerkschaftsarbeit – in Einklang gebracht wurden.

Eine Überprüfung der Einhaltung war lediglich bei 66 % der Kodizes vorgesehen (vgl. Wick 2006: 20). Diese Überprüfung sollte intern stattfinden, eine unabhängige Kontrolle war zunächst nicht geplant.

Medienberichte und zahlreiche Untersuchungen von Nichtregierungsorganisationen machten in den 1990er- und 2000er-Jahren deutlich, dass es bei den Zulieferern großer Markenartikelhersteller regelmäßig zu Verstößen gegen die eigenen Kodizes kam und deren Einhaltung besser kontrolliert und begleitet werden muss.

Einige Unternehmen haben seitdem ihre Kodizes ergänzt, um weitere Missstände wie exzessive Überstunden und Löhne unter dem gesetzlichen Mindestlohn auszuschließen. Außerdem haben sie Maßnahmen etabliert, die sicherstellen sollen, dass ihr Verhaltenskodex von den Zulieferfirmen eingehalten wird. Im Folgenden werden diese Maßnahmen der Unternehmen, deren Zulieferer für diese Studie untersucht wurden, beschrieben.

4.3.1 CSR-Maßnahmen der untersuchten Unternehmen

Indonesische Zulieferer folgender Unternehmen wurden für diese Studie untersucht:

Tabelle 1:
Untersuchte Zulieferfirmen

Konzern	(Assoziierte) Marken, Label etc.
Adidas Group	Adidas, Reebok, Taylor Made – Adidas Golf, Ashworth, Rockport, Reebok – CCM Hockey (Marken: Reebok Hockey, CCM), Y-3, Porsche Design Sport
Nike, Inc.	Nike, Cole Haan, Converse, Hurley International LLC, Umbro, Nike Golf, Jordan Brand
Esprit	Edc
H&M AB	COS, Monki, Weekday, Cheap Monday
Inditex Group	Zara, Pull & Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Zara Home, Uterqüe

Alle vier dieser Markenartikelhersteller verpflichten sich, einen an die ILO-Kernarbeitsnormen orientierten Verhaltenskodex einzuhalten und überprüfen diesen über Monitoringverfahren.

Ebenso nehmen alle diese Unternehmen an Initiativen teil, in denen Textilhersteller zum Teil mit internationalen Gewerkschaftsverbänden, NROs und Branchenverbänden gemeinsam Aktivitäten für die Umsetzung sozialer und ökologischer Standards entwickeln und durchführen.

Die Maßnahmen der Markenartikelhersteller für eine nachhaltige Unternehmensführung sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

Die Unternehmen Adidas, Nike, H&M und Inditex ha-

Tabelle 2:
CSR-Maßnahmen von Premiummarken

CSR-Maßnahmen / Unternehmen	Nachhaltigkeitsbericht	Verhaltenskodizes	Veröffentlichung der Zulieferer-listen	Auditsysteme/Kontrollen
Adidas Group	✓ GRI[1], G3.1 Guidelines	• **Verhaltenskodex (Workplace Standards)** basieren auf internationalen Gesetzen, ILO-Konventionen und Verhaltenskodizes des Weltverbands der Sportartikelindustrie • keine Zwangsarbeit, keine Diskriminierung, keine unangemessenen Disziplinarmaßnahmen • keine Kinderarbeit: mind. **15 Jahre** (es sei denn es besteht Schulpflicht für über 15-Jährige) • **Gesetzlicher Mindestlohn** soll Lebensunterhalt plus einige zusätzliche Ausgaben und Sparen ermöglichen • **Zuschläge** für Überstunden • **Gesetzliche Sozialleistungen** maximal **60 Std./Woche** incl. Überstunden (gesetzliche Regelungen, die darunterliegen, gehen vor) • mind. **1 freier Tag** innerhalb von 7 Tage • bezahlter Jahresurlaub • Koalitionsfreiheit und Tarifverhandlungsrecht • Gesundheit, Sicherheit, Umweltschutz	Ja	• **Interne Audits:** Besuche in den Produktionsstätten durch Expertenteam „Social and Environmental Affairs Team" (SEA) • **Externe Audits:** externe Audits durch FLA 2011: 1501 interne und externe Audits • **Arbeitnehmer-Hotlines** auf Plakaten in Fabriken, um Missstände zu melden • Einteilung der Verstöße in **Nulltoleranz** (Zero Tolerance): Zwangsarbeit, lebensbedrohliche Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen, Missbrauch → sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses • **Grenzfälle** (Threshold Issues): Verwarnungen, Frist von drei Monaten zur Behebung der Missstände, erneute Kontrolle • Sanktionen: Beendigung der Herstellerbeziehung Aufforderung zur Produktionseinstellung Untersuchung durch unabhängige Organisationen schriftliche Verwarnungen Überprüfung der Auftragsvergabe Beauftragung spezieller Projekte zur Behebung spezifischer Probleme in Bezug auf die Standardeinhaltung • **Veröffentlichung** der Verwarnungen, Kündigungen und Ablehnungen etc. im Nachhaltigkeitsbericht nach Ländern unterteilt
Nike, Inc	✓ GRI, G3.1 Guidelines Level B	• **Verhaltenskodex** keine Zwangsarbeit, keine Diskriminierung, keine unangemessenen Disziplinarmaßnahmen • keine Kinderarbeit: mind. **16 Jahre** (es sei denn es besteht Schulpflicht für über 16-Jährige), unter 18 keine gefährliche Arbeit • **Gesetzlicher Mindestlohn** pünktliche Bezahlung • **Zuschläge** für Überstunden • **Gesetzliche Sozialleistungen** Bezahlung im Krankheitsfall, Urlaub und Abfindung bei Kündigung • maximal **60 Std./Woche** incl. Überstunden (gesetzliche Regelungen gehen vor) • mind. **1 freier Tag** innerhalb von 7 Tagen • Koalitionsfreiheit und Tarifverhandlungsrecht • Gesundheit, Sicherheit, Umweltschutz • Verhaltenskodex soll in jeder Fabrik in jeweiliger Landessprache sichtbar sein	Ja	• **Interne Audits:** Bewertungen der Fabriken durch Nike • Veröffentlichung der Ergebnisse im Nachhaltigkeitsbericht • **Externe Audits:** durchgeführt auf Anfrage von FLA u.a. • Weitere Ziele (neben Verhaltenskodex): Verbesserung der Lebensbedingungen der ArbeiterInnen in den Standortgemeinden • Maßnahmen: Audits, Personalmanagementtraining, Zusammenarbeit mit anderen Marken, NGOs, dem Privatsektor und Regierungen

Fortsetzung der Tabelle auf der nächsten Seite

CSR-Maßnahmen / Unternehmen	Nachhaltigkeitsbericht	Verhaltenskodizes	Veröffentlichung der Zulieferer-listen	Auditsysteme/Kontrollen
Inditex Group	✓ GRI, G3.1 Guidelines plus Richtlinien für Textilien und Schuhe, Level A+	• **Verhaltenskodex** keine Zwangsarbeit, keine Diskriminierung • keine Kinderarbeit: Minderjährige unter **16 Jahren** oder gesetzlich vorgegebenes Alter falls jünger, unter 18 keine Nachtschichten und gefährlichen Arbeiten gemäß ILO • **Gesetzlicher Mindestlohn** oder höherer verhandelter Lohn ausreichend um Lebensunterhalt der Familie zu sichern und Zusätzliches zu kaufen • pünktliche Zahlung • Bezahlung von Überstunden gemäß Gesetz • maximal **48 Std. pro Woche** • maximal **12 Überstunden/Woche** • mind. **1 freien Tag** innerhalb von 7 Tagen • geregelte Arbeit durch **Arbeitsvertrag** • Koalitionsfreiheit und Tarifverhandlungsrecht • Gesundheit, Sicherheit, Umweltschutz • Verhaltenskodex soll in jeder Fabrik in jeweiliger Landessprache sichtbar sein • höhere gesetzliche Standards müssen eingehalten werden	Nein	• **Nachhaltigkeitsbericht 2011** • **Interne** und **externe Audits** durch mehr als 270 Auditoren (CSR-Teams) weltweit • sorgen dafür, dass Verhaltenskodex eingehalten wird und beraten Unternehmen beim Umsetzen der Richtlinien • 2011: über 2300 Audits • Zusammenarbeit von Inditex mit unabhängigen Organisationen wie Global Compact und Ethical Trading Initiative und der Gewerkschaftsvereinigung International Textile Garments and Leather Workers' Federation (ITGLWF) • Veröffentlichung der durchgeführten Audits nach Regionen
H&M AB	✓ GRI, G3 Guidelines Level B	• **Verhaltenskodex** basiert auf Menschenrechten, ILO und UN-Konventionen sowie Kinderrechten; lokale Gesetze gelten vor dem Verhaltenskodex • keine Zwangsarbeit, keine Diskriminierung, keine unangemessenen Disziplinarmaßnahmen • keine Kinderarbeit: mind. **15 Jahre** (oder je nach nationalem Gesetz 14 Jahre) • **Gesetzlicher Mindestlohn** regelmäßige, pünktliche Bezahlung, für ein lebenswürdiges Leben der ganzen Familie • maximal **48 Std./Woche** • maximal **12 Überstunden/Woche** (es sei denn per Gesetz weniger) • mind. **1 freier Tag** innerhalb von 7 Tagen • bezahlter Urlaub bei Mutterschaft, Jahresurlaub und Krankheitsfall • **Arbeitsvertrag** in jeweiliger Landessprache • Koalitionsfreiheit und Tarifverhandlungsrecht • Gesundheit, Sicherheit , Umweltschutz	Nein	• **Interne Audits:** Full Audit Programme (FAP) • 2011: 2024 Audits • jede Fabrik wurde 2011 im Durchschnitt 1,2 mal kontrolliert • unangekündigte Audits von 66 % auf 78 % gestiegen, teils Training der Auditors durch FLA • **Externe Kontrollen:** 2012 Kontrollen der Löhne durch **FLA** in 200 Fabriken • Veröffentlichung der Ergebnisse der Kontrollen

CSR-Maßnahmen / Unternehmen	Nachhaltigkeitsbericht	Verhaltenskodizes	Veröffentlichung der Zulieferer-listen	Auditsysteme/Kontrollen
Esprit	nicht vorhanden	• **Verhaltenskodex** ist Mitglied des Industrieverbands BSCI demnach keine Zwangsarbeit, keine Diskriminierung, keine unangemessenen Disziplinarmaßnahmen • keine Kinderarbeit gemäß ILO • **Gesetzlicher Mindestlohn** **Zuschläge** für Überstunden • maximal **48 Std./Woche** • maximal **12 Überstunden/Woche** mind. **1 freier Tag** innerhalb von 7 Tagen (gesetzliche Regelung geht vor, auch wenn sie darunterliegt) • Koalitionsfreiheit und Tarifverhandlungsrecht • Gesundheit, Sicherheit , Umweltschutz • Gesetz über soziale Verantwortlichkeit und gegen Korruption und Bestechung muss Folge geleistet werden	Nein	• **Audits:** ohne Angaben wer, wie oft etc. • seit 2004 Mitglied in BSCI • keine Veröffentlichung der Ergebnisse

[1] Global Reporting Initiative (GRI), 1997 in Boston gegründet: NRO, Multi-Stakeholder-Initiative, die für eine nachhaltige Weltwirtschaft arbeitet, indem sie Richtlinien für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten (NHB) veröffentlicht. Unternehmen können die Einhaltung der Richtlinien in ihren NHB anhand der GRI-Level A, B und C selbst bewerten und durch GRI bestätigen lassen.
https://www.globalreporting.org/information/about-gri/what-is-GRI/Pages/default.aspx

Quellen:
GRI - Global Reporting Initiative (2000-2011): Sustainability Reporting Guidelines, Version 3.1 https://www.globalreporting.org/information/about-gri/what-is-GRI/Pages/default.aspx
http://www.adidas-group.com/de/sustainability/assets/workplace_standards/German_Workplace%20Standards.pdf
http://www.adidas-group.com/de/sustainability/Suppliers/Monitoring_suppliers/default.aspx
adidas Group 2011: 8, 46,51 ff.
http://nikeinc.com/pages/compliance
Nike, Inc. (2011): 48 ff., 80
http://www.esprit.com/company/about_us/code_of_conduct/?WYSESSID=rpwxnxsg
http://www.bsci-intl.org/our-work/bsci-code-conduct
http://about.hm.com/content/dam/hm/about/documents/en/CSR/codeofconduct/Code%20of%20Conduct_en.pdf
H&M 2011: 15, 29, 33, 40-47
http://www.inditex.com/en/corporate_responsibility/social_dimension/codigo_conducta_fabricantes
Inditex Group 2011: 56 ff., 282 ff.

ben in den vergangenen Jahren Abteilungen aufgebaut, deren Aufgabe die Umsetzung und Überwachung dieser CSR-Maßnahmen ist. Ebenso wurden Einkäufer der Unternehmen im Hinblick auf die Kodizes geschult und externe Unternehmen mit dem Monitoring einzelner Fabriken beauftragt. Zudem schulten einige dieser Markenartikelhersteller auch das Management wichtiger Zulieferer. Angesichts immer wieder aufgedeckter Verstöße gegen den Verhaltenskodex entwickelten einige der Unternehmen Maßnahmenkataloge, in denen festgeschrieben ist, wie sie bei bestimmten Verstößen gegen den Kodex vorgehen.

Unternehmen wie Adidas und Nike veröffentlichen darüber hinaus ihre wichtigsten Zulieferer auf ihrer Website und schufen die „Fair Factory"-Datenbank, über die sie Ergebnisse ihrer Audits austauschen. Die Datenbank ist allerdings nicht öffentlich zugänglich.

Am weitesten gehen CSR-Maßnahmen dort, wo sie das Verhalten der Markenartikelhersteller selber als einen Grund für die Verstöße einbeziehen und entsprechende Maßnahmen ergriffen werden. So ergab eine Studie der Play Fair Initiative von 2008, dass die sehr kurzen Lieferfristen, die den Zulieferern gesetzt werden, ein Grund für den Zwang zu exzessiven Überstunden sind und einige Markenartikelhersteller begannen ihre Beschaffungssysteme unter diesem Aspekt zu beleuchten (vgl. oekom 2012: 2).

4.3.2 Bilanz der Erfolge der CSR-Maßnahmen

Die Bilanz all dieser sich über rund 20 Jahre erstreckenden Bemühungen um menschenwürdige Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie durch CSR-Maßnahmen fällt angesichts der Anstrengungen, die Markenartikelhersteller unternommen haben, ernüchternd aus. Erfolge gibt es am ehesten in den Bereichen der Kinderarbeit und der ausbeuterischen Kinderarbeit (vgl. Play Fair 2008: 20). Ebenso wurden einige der offensichtlichen Probleme der Arbeitssicherheit und des mangelnden Brandschutzes erfolgreich angegangen.

Nach wie vor gravierende Verstöße

Eine Reihe aktueller Studien wie der Bericht der Better Work Initiative, die Berichte der Fair Labor Association über die Zulieferfabriken von Adidas und Nike in Indonesien sowie ein Artikel des „Independent“ (Marks 2012: o.p.) zu Arbeitsbedingungen in indonesischen Zulieferfarbiken und nicht zuletzt die für diese Veröffentlichung durchgeführte Feldforschung von TURC/LIPS zeigen jedoch auf, dass in den indonesischen Textilzulieferfabriken der oben genannten Unternehmen nach wie vor gravierende Probleme im Hinblick auf die Freiheit der gewerkschaftlichen Organisation, der unangemessenen Disziplinarmaßnahmen und in besonderem Maße der erzwungenen Überstunden bestehen und dass die Entlohnung in den allermeisten Fällen nicht existenzsichernd und damit menschenrechtswidrig ist.

Im Kontext der Wirksamkeit der CSR-Maßnahmen ist es wichtig hinzuzufügen, dass sie nicht nur unzureichend im Hinblick auf eine grundlegende Verbesserung der Situation der ArbeiterInnen waren. Darüber hinaus taugten sie auch nicht dazu, weitere Verschlechterungen der Situation frühzeitig zu erkennen und einzu-

Gewerkschafterinnen und NROs diskutieren die Wirksamkeit von Verhaltenskodices, Foto: Ingeborg Wick

dämmen. Denn, noch während sich Unternehmen um die Umsetzung ihrer Verhaltenskodizes bemühten, entstand ein neues, bisher kaum adressiertes Problem für die ArbeiterInnen: Die oft ungesetzliche Kontraktarbeit untergrub wesentliche Ziele der CSR-Agenda, wie die Bildung von Gewerkschaften, die Schaffung einer sozialen Sicherheit und die Zahlung des Mindestlohns bzw. eines Existenz sichernden Lohns, teilweise noch ehe diese erreicht wurden.

Für das weitgehende Scheitern der CSR-Maßnahmen können eine Reihe von Gründen genannt werden. Die oben genannte unzureichende Kontrolle gesetzlicher Vorgaben und die schwache und oft gefährdete gewerkschaftliche Organisation der ArbeiterInnen erschweren die Umsetzung von Mindeststandards. Die Zulieferunternehmen haben so im nationalen Kontext keinen starken Gegenspieler, der sie zu deren Einhaltung zwingen kann.

Andererseits wurden CSR-Maßnahmen genau für diese Situation geschaffen. Als Ersatz für staatliche Strukturen sollte über sie mit ökonomischem Druck die Einhaltung von Mindeststandards erreicht werden.

Dieser ökonomische Druck kam jedoch bisher nicht in vollem Umfang zum Einsatz. Beim Einkauf von Markenartikeln ist die Einhaltung von sozialen Mindeststandards nach wie vor nicht die oberste Maxime. Die Unternehmen senden vielmehr eine doppelte Botschaft an ihre Lieferanten: Der Preis muss sehr niedrig sein und sie müssen in der Lage sein, sehr flexibel hohe Qualität zu liefern. Zusätzlich wird von ihnen die Einhaltung des Verhaltenskodex verlangt.

Diese wirtschaftlichen Grundlagen der Beziehung zwischen den Markenartikelherstellern und ihren Zulieferern wird in CSR-Maßnahmen zu wenig thematisiert (vgl. Play Fair 2008: 20).

In dieser Situation sehen sich Zulieferer von ihren Kunden mehr durch Preis-, Zeit- und Qualitätsvorgaben unter Druck gesetzt, als durch die Forderung Verhaltenskodizes einzuhalten. Ihre Gewinnmargen sind so gering, dass jede größere Investition z.B. in sicherere Maschinen – selbst wenn sie langfristig die Wirtschaftlichkeit erhöht – kurzfristig zu Lohnkürzungen führen kann (vgl. Kemp 2001: 22). Außerdem haben Zulieferer keinerlei Garantie, dass Markenartikelhersteller die Verträge bei ihnen verlängern, selbst wenn sie sich vorbildlich an Verhaltenskodizes halten.

So verlagerte Adidas seit Ende des letzten Jahrzehnts einen Teil seiner Produktion nach Vietnam, weil die Löhne in China angestiegen waren; CSR-Überlegungen spielten dabei keine Rolle.

Das gilt auch für den Fall eines Betriebs in der Dominikanischen Republik, in dem sich nach langen Auseinandersetzungen eine Gewerkschaft gründen konnte und auf deren Drängen der Verhaltenskodex eingehalten wurde. Dann schloss aber der koreanische Zulieferer diese Fabrik und Nike und Adidas verlagerten ihre Produktion nach Bangladesch und Vietnam. Der gerade gegründeten Gewerkschaft gelang es mit Unterstützung der Solidaritätsbewegung lediglich eine Abfindungszahlung zu erkämpfen (vgl. CCC 2007: o.p.).

Selbst in Fällen, in denen der ökonomische Druck eingesetzt wurde, um CSR-Standards zu erzwingen, bleiben Zweifel. So kündigte Nike 2007 den Vertrag mit einem Zulieferbetrieb in Pakistan, weil dieser einen kleinen Teil der Fußballproduktion in Heimarbeit u.a. von Kindern fertigen ließ. Der Großteil der Fußbälle erfolgte jedoch in Nähzentren, in denen Frauen eine Arbeit unter menschenwürdigen Bedingungen fanden. Die Kündigung des Vertrags führte dazu, dass die Frauen ihre Arbeit verloren. Dies geschah zu einer Zeit, in der von Maschinen genähte Fußbälle populär wurden und mit höheren Gewinnmargen verkauft wurden als handgenähte. Es gab also durchaus auch ökonomische Gründe, dem Lieferanten zu kündigen (vgl. Siegmann 2007: 6ff).

Trotz dieser gegenteiligen Realität werden CSR-Maßnahmen fast ausschließlich unter der Voraussetzung durchgeführt, dass diese sich auch für Zulieferer auszahlen und letztlich jeder mit ihrer Umsetzung gewinnt.

Dies ist jedoch kurz- und mittelfristig eine Illusion. Selbst wenn Arbeitskosten einen vergleichsweise geringen Anteil an den Produktionskosten der Zulieferbetriebe ausmachen (für eine indonesische Polyesterfabrik wird ein Anteil von 5 % angegeben (vgl. Rachmawati 2009: 184) verringern höhere Löhne, weniger Überstunden und mehr Festangestellte den ohnehin niedrigen Gewinn und erhöhen das Risiko für ein Unternehmen. Bei nicht beeinflussbaren Kosten für Energie, Maschinen und Rohstoffe sind sie zudem der einzige Posten, auf dessen Preis ein Zulieferer angesichts der hohen Arbeitslosigkeit und Hundertausender junger Menschen, die jährlich auf den indonesischen Arbeitsmarkt strömen, einen Einfluss hat. Aus der Sicht der Zulieferer sind sehr niedrige Löhne, hohe und jeder Zeit erzwingbare Überstunden und eine hohe Flexibilität beim Einstellen und Kündigen von MitarbeiterInnen

ein wesentlicher Teil des Geschäftskonzepts. Es wird schwer sein, sie davon zu überzeugen, dass sie einen Vorteil davon haben, dies aufzugeben, wenn sie keine verlässlichen ökonomischen Anreize dafür haben. Diese geben ihnen die Markenartikelhersteller trotz aller Beteuerungen, für menschenwürdige Arbeitsbedingungen einzustehen, nicht.

Hinzu kommt, dass Zulieferunternehmen in Indonesien Verhaltenskodizes als ein fremdes Konzept wahrnehmen. Während das Management indonesischer Fabriken hierarchisch aufgebaut und das Funktionieren auf Gehorsam beruht, basieren Verhaltenskodizes auf einem prozessorientierten Managementkonzept, das in Indonesien kaum verbreitet ist (vgl. Kemp 2001: vi). Der Erfolg der Einflussnahme von außen auf ein Unternehmen hängt jedoch in hohem Maße von der Haltung des Managements des Zielunternehmens ab. Die Uneinsichtigkeit auch nur eines Mitglieds der Unternehmensführung kann Bemühungen um soziale und ökologische Verbesserungen stark behindern (vgl. Gifford 2009: 15).

Angesichts der zwiespältigen Botschaft von Markenartikelherstellern, der ökonomischen Situation der Zulieferer und ihrer tendenziell autoritären Managementkultur stehen die Chancen, dass sich die Arbeitsbedingungen in den Zulieferbetrieben kurz- bis mittelfristig deutlich verbessern, schlecht.

Weiteres Hindernis: Korruption

Weiter erschwerend kommt hinzu, dass Wirtschaftsbeziehungen in Indonesien nach wie vor stark anfällig für Korruption sind. Das Land befindet sich auf Platz 100 von 182 des weltweiten Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International. Diese Situation zieht sich durch so gut wie alle Lebensbereiche hindurch. FabrikarbeiterInnen sind davon insofern direkt betroffen, als ein Arbeitsplatz in manchen Fabriken nur über die Zahlung enormer Bestechungsgelder von bis zu einem halben Jahreslohn zu bekommen ist (TURC/LIPS 2012, FLA Nike Audit).

Anforderungen von Verhaltenskodizes oder Nachhaltigkeitszertifizierungen werden in einer solchen Situation oft nur sehr oberflächlich entsprochen. So gab ein Mitarbeiter der Weltbank zu, dass indonesische Fabriken nach der Vergabe von ISO-Zertifikaten für ökologische Produktionsprozesse schon bald zu den alten umweltschädlichen Produktionsweisen zurückkehrten, die Waren aber weiterhin als ISO-zertifiziert anpriesen (vgl. Kemp 2001: 8).

Fazit

CSR-Systeme von Markenartikelherstellern führen – besonders wenn sie intensive Monitoringmaßnahmen und glaubhafte Drohszenarien einer Beendigung der Geschäftsbeziehungen beinhalten – punktuell zu Verbesserungen. Je geringer die Kosten für diese Verbesserungen sind, desto höher sind die Erfolgsaussichten.

Angesichts der Zurückhaltung von Markenartikelherstellern, ihre ökonomische Macht unzweideutig und umfassend für menschenwürdige Arbeitsbedingungen in Zulieferbetrieben einzusetzen, sowie angesichts der ökonomischen Situation und der vorherrschenden Managementkultur indonesischer Unternehmen gibt es allerdings erhebliche Hindernisse auf dem Weg zur Umsetzung wesentlicher Anliegen der CSR-Strategien. Folgende Auswege könnten hier weiterhelfen:

1. Markenartikelhersteller nehmen mehr als bisher an den politischen Entwicklungen in Indonesien teil und unterstützen den Prozess der Umsetzung bestehender Gesetze und gewerkschaftlicher Forderungen. Insbesondere arbeiten sie schon jetzt darauf hin, dass alle ihre Zulieferer die für 2014 vorgesehene Umsetzung der Sozialgesetzgebung einhalten und dies gegenüber den ArbeiterInnen transparent dokumentieren.
2. Markenartikelhersteller erkennen, dass Zulieferunternehmen der Rhetorik einer Win-win-Situation bei der Einhaltung von Arbeitsstandards nicht immer folgen können, hinterfragen ihre eigene Rolle im Einkauf und suchen nach neuen Möglichkeiten glaubhaft positive ökonomische Anreize für die Einhaltung von Mindeststandards zu schaffen.

5. Die Feldstudie in indonesischen Zulieferbetrieben

Name und Lage der Fabriken sowie Zeitraum der Untersuchung

Die Feldstudie wurde in der Zeit von März bis Mai 2012 durchgeführt. Es wurden ArbeiterInnen der folgenden fünf Fabriken interviewt:

Tabelle 3:
Name, Lage und Zeitraum der Untersuchung

Name der Fabrik	Zulieferer für	Ort	Zahl der beschäftigte ArbeiterInnen
PT. Nikomas Gemilang	Adidas, Nike	Sernag, Provinz Banten	ca. 80.0000
PT. Myung Sung	Inditex (Zara)	Nusantara, freie Exportzone, Cakung Provinz Jakarta	ca. 1.100
PT. Sai Apparel Industries	Esprit, H&M	Semarang, Prozinz Zentral Java	ca. 6.000
PT. Kaho Indah Garment	Adidas	Tambun, Provinz Bekasi	ca. 3.800
PT. Framas	Adidas	Bekasi, Provinz West Java	ca. 800

Tabelle 4:
Profile der Informanten

	Profile der Informanten													
	Geschlecht		Alter			Ausbildung			Familienstand			Anzahl der finanziell abhängigen Angehörigen		
	W	M	20–30	31–40	>40	GS	HS	U	L	V	G	0	1–3	>3
PT. Nikomas Gemilang	20	11	24	7	–	3	28	–	16	14	1	18	11	2
PT. Myung Sung Indonesia	20	1	12	5	4	15	6	–	9	12	–	12	7	2
PT. Kaho Indah Garment (Karwel)	7	1	4	4	–	2	6	–	5	3	–	5	3	–
PT. Sai Apparel Industries	10	–	8	1	1	3	7	–	3	7	–	4	6	–
PT. Framas Plastic Technology Indonesia	3	12	4	9	2	2	12	1	2	12	1	2	12	1
Gesamt	**60**	**25**	**52**	**26**	**7**	**25**	**59**	**1**	**35**	**48**	**2**	**41**	**39**	**5**

Anmerkungen:
– Ausbildung (GS = Grundschule, HS= High School, U= Universität)
– Familienstand (L= Ledig, V = Verheiratet, G= Geschieden/Verwitwet)
– Anzahl der finanziell abhängigen Angehörigen = Ehepartner und Kinder, die von dem Gehalt der ArbeiterInnen abhängig sind.

Die Auswahl der Fabriken erfolgte nach unterschiedlichen Kriterien. Zunächst sollten sie Zulieferer für große börsennotierte Aktiengesellschaften sein, in die Investoren mit einem Nachhaltigkeitsfilter investieren und die nun in einem zweiten Schritt planen, eine Engagementstrategie zu implementieren oder diese bereits implementiert haben.

Ein weiteres Auswahlkriterium war die Größe der Unternehmen. Es sollten sowohl große Zulieferer wie PT. Nikomas als auch kleinere Fabriken wie Myung Sung untersucht werden, um herauszufinden, wie sich die Größe des Unternehmens zur Einhaltung von CSR-Standards verhält. Außerdem wurden Fabriken ausgesucht, bei denen bereits bekannt war, dass es zwischen dem Management und Gewerkschaften Auseinandersetzungen gibt.

Was wurde untersucht?

Angelehnt an die Kernarbeitsnormen der ILO wurden Fragebögen zu zehn Themenfeldern entwickelt. Diese Themenfelder sind:

1. Das Verbot von Zwangsarbeit
2. Das Verbot von Kinderarbeit
3. Das Verbot von Diskriminierung
4. Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf kollektive Lohnverhandlungen
5. Die Zahlung eines Existenz sichernden Lohns
6. Arbeitszeiten und Überstunden
7. Gesundheit am Arbeitsplatz
8. Schließung eines formellen Beschäftigungsverhältnisses
9. Internes Monitoring der CSR-Maßnahmen

Die Befragung wurde von drei ausgebildeten Interviewern anhand eines Fragebogens auf Bahas Indonesia in lockerer Atmosphäre in Form von halb strukturierten Interviews durchgeführt. Ein Interview dauerte zwischen zwei bis drei Stunden. Die ArbeiterInnen wurden in ihren Wohnstätten aufgesucht. Zusätzlich wurden gezielt einige Gewerkschafter befragt. Insgesamt lagen bei Abschluss der Untersuchung 85 gültig ausgefüllte Fragenbögen vor, zwölf von ihnen wurden von Gewerkschaftsfunktionären beantwortet. Die Interviewer berichteten, dass die Angst der ArbeiterInnen um ihre Sicherheit ein Hindernis bei der Durchführung der Interviews darstellte.

Parallel zu der Feldstudie führten die Koordinatoren des Projekts Interviews mit dem Manager des „Better Work Indonesia"-Programms der ILO in Jarkarta, mit Mitarbeitern der Friedrich-Ebert-Stiftung und dem indonesischen Netzwerk von Gewerkschaften zum Monitoring von Verhaltenskodizes.

Indonesische ArbeiterInnen einer Nike-Zulieferfabrik fordern Lohnnachzahlungen, Foto: Clean Clothes Campaign

▸ 5.1 Ergebnisse der Untersuchungen in Indonesien

5.1.1 Exzessive Überstunden

Sowohl die von Indonesien unterzeichnete ILO-Konvention als auch das indonesische Gesetz schützt ArbeiterInnen vor exzessiven und erzwungenen Überstunden. Das indonesische Recht sieht eine 40-Stunden-Woche vor mit maximal 14 Überstunden pro Woche und drei pro Tag. Das indonesische Arbeitsgesetz betont zudem ausdrücklich, dass das Ableisten von Überstunden freiwillig sein muss.

Fast alle befragten ArbeiterInnen gaben jedoch an, fast jede Woche Überstunden ableisten zu müssen. ArbeiterInnen der Adidas/Nike-Fabrik Nikomas müssen jeden Samstag fünf Überstunden leisten. Aus dieser Fabrik wurde auch berichtet, dass ArbeiterInnen bestraft werden, wenn sie dem Überstundenbefehl nicht folgen. 14 der 31 befragten ArbeiterInnen gaben an, dass es in dieser Fabrik erzwungene Überstunden gibt.

ArbeiterInnen des Adidas/Nike-Zulieferers Nikomas berichteten zudem davon, dass sie regelmäßig zwischen 30 Minuten und einer Stunde länger arbeiten müssen als es die offizielle Arbeitszeit vorsieht. Sie müssen früher beginnen, ihre Pause kürzen und haben ein späteres Arbeitsende.

Die ArbeiterInnen des Inditex-Zulieferer PT Myung Sung gaben an, dass sie erst nach Hause gehen dürfen, wenn sie ihr Tagespensum erledigt haben. Da die Maschinen in dieser Fabrik alt sind und die Arbeit oft für Reparaturen unterbrochen werden muss, kommen sie oft sehr spät nach Hause. 15 der 21 ArbeiterInnen von Myung Sung gaben an, dass sie regelmäßig von Sicherheitspersonal darin behindert werden, die Fabrik zu verlassen.

Die überwiegende Anzahl der ArbeiterInnen in den Fabriken hat nicht die Freiheit ihren Arbeitsplatz z.B. für einen Toilettengang (60 %) zu verlassen. Dies berichten 18 der 21 befragten ArbeiterInnen des Inditex-Zulieferer PT Myung Sung.

Die Befragung gibt damit deutliche Hinweise darauf, dass in den beiden Fabriken systematisch gegen die ILO-Kernarbeitsnorm C1 „Hours of Work“, gegen das indonesische Gesetz und damit auch gegen die von den Unternehmen aufgestellten Verhaltenskodizes verstoßen wird.

5.1.2 Existenzsichernder Lohn

85 % der befragten FabrikarbeiterInnen gaben an, dass ihr Lohn einschließlich der Überstundenvergütung nicht ausreicht, ihre Grundbedürfnisse zu decken. Von diesem Umstand sind die ArbeiterInnen in allen fünf Fabriken in gleichem Maße betroffen. Der Grundlohn der ArbeiterInnen liegt etwa bei 50 bis 60 % des für die Existenzsicherung benötigten Geldes. So ist das Arbeitspensum von zwölf bis 16 Stunden pro Tag für die ArbeiterInnen eine Notwendigkeit, um zu überleben.

16 % der Befragten sagten aus, dass ihr Grundeinkommen sogar um 20 % unterhalb des für die Region festgelegten Mindestlohns liegt. Dieser liegt wiederum unterhalb eines existenzsichernden Lohns.

Angesichts dieser Existenznot der ArbeiterInnen ist es umso besorgniserregender, dass 96 % der ArbeiterInnen angeben, auf ihrem Lohnzettel Abzüge zu finden, ohne dass transparent ist, wofür dieses Geld genau verwendet wird. Ein Informant des Adidas/Nike-Zulieferers Nikomas erklärte, diese Abzüge von den Löhnen würden u.a. für das Gemeindeentwicklungsprogramm des Unternehmens für soziale Projekte nahe des Standorts verwendet.

Manche Unternehmen zahlen die Löhne unpünktlich aus. Alle zehn Informanten des Esprit- und H&M-Zulieferers Sei Apparel berichteten, dass ihr Lohn seit 2009 fünf bis sieben Tage zu spät gezahlt wird. Einmal kam es in dieser Fabrik zu Tumulten, weil das Management die Zahlung eines gesetzlich vorgeschriebenen Bonus zum moslemischen Eid-Fest hinauszögerte.

In den Zulieferbetrieben aller Markenartikelhersteller verdienen die meisten ArbeiterInnen trotz exzessiver Überstunden nicht genug, um ihre Grundbedürfnisse zu decken. Dies stellt einen Verstoß gegen den Artikel 23, Abschnitt 3 der 1948 von der UN verabschiedeten allgemeinen Erklärung der Menschenrechte dar. Liegt das Grundgehalt sogar unter dem gesetzlichen Mindestlohn stellt dies einen Verstoß gegen das indonesische Gesetz und damit gegen die entsprechenden Verhaltenskodizes dar.

5.1.3 Diskriminierung und sexuelle Belästigung

Die Feldstudie ergab verschiedene Formen der Diskriminierungen gegen Frauen am Arbeitsplatz.

So gaben Informanten des Inditex-Zulieferers Myung Sung an, dass der Vertrag von schwangeren Arbeiterinnen in der Regel beendet wird.

Knapp die Hälfte (44 %) der ArbeiterInnen gab an, dass in ihren Fabriken sexuelle Belästigung auch durch Vorgesetzte vorkommt. Besonders häufig tritt dies in den Fabriken Nikomas (Adidas, Nike), Myung Sung (Inditex) und Framas (Adidas) auf.

38 % der Befragten schilderten zudem, dass in ihrer Fabrik Arbeiterinnen während der Arbeit beschimpft werden und in manchen Fällen kommt es auch zu physischen Angriffen wie heftigen Kniffen oder dem gezielten Werfen von Schuhen auf die Arbeiterinnen. Einige der Informanten des Adidas/Nike-Zulieferers Nikomas äußerten den Verdacht, dass dieses Vorgehen Teil der Managementstrategie sei, um die Produktivität der Arbeiterinnen zu erhöhen.

In einer Abteilung des Schuhsolenproduzenten Framas, dessen Produkte für Adidas-Schuhe verwendet werden, müssen die ArbeiterInnen stehend arbeiten. Dieser Umstand führte bei einer schwangeren Arbeiterin zu schweren Blutungen und einer Fehlgeburt. Als sich die Gewerkschaft anlässlich dieses Falls für eine Änderung dieser Praxis einsetzte, reagierte das Unternehmen damit, 21 ArbeiterInnen, die diesen Protest unterstützten, zu kündigen.

Vor allem Frauen leiden unter schlechten Arbeitsbedingungen
Foto: ILO

Das Arbeitsgesetz in Indonesien sieht vor, dass Frauen mit Menstruationsschmerzen bis zu zwei freie Tage im Monat erhalten. Angesichts der Strapazen, die Textilarbeiterinnen an ihrem Arbeitsplatz aushalten müssen und der ernährungsbedingten Anämie, unter der viele Textilarbeiterinnen leiden, erscheint es medizinisch angeraten, von diesem Recht Gebrauch zu machen. Keine der interviewten Frauen nimmt dieses Recht jedoch in Anspruch. Dies liegt weniger an einem offiziell bestehenden Verbot, sondern eher an der Angst vor der Mehrarbeit an den Tagen darauf und vor Feindseligkeiten der KollegInnen, die in den Tagen der Abwesenheit die Arbeitslast zusätzlich übernehmen müssten.

In den untersuchten Fabriken werden Frauen auf unterschiedliche Weise diskriminiert. Der offensichtlichste Verstoß gegen die ILO Norm Nr. 111 von 1959 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf und damit auch gegen die entsprechenden Verhaltenskodizes besteht in der Kündigung schwangerer MitarbeiterInnen, wie es von der Fabrik Myung Sung berichtet wurde. Ähnlich schwer wiegen die Berichte sexueller Belästigung und Misshandlung bei PT. Nikomas.

5.1.4 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

ILO Norm 155 besagt, dass der Arbeitgeber dafür verantwortlich ist, ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Dazu gehört ausdrücklich auch eine saubere Toilette und Zugang zu sauberem Trinkwasser. Die ArbeiterInnen berichteten jedoch, dass es zahlreiche Arbeitsunfälle gibt, wie die Verletzungen mit einer Nadel oder die Quetschung einer Hand in einer Maschine. Die verwundeten ArbeiterInnen benötigen in solchen Fällen dringend Hilfe. Die Krankenstation ist jedoch in den meisten Fabriken weit entfernt und überfüllt. Der über 1.000 MitarbeiterInnen beschäftigende Inditex-Zulieferer Myung Sung hat keine Krankenstation. Bei den beiden Adidas-Zulieferern Framas und PT. Nikomas sind die Krankenstationen schwer zugänglich und im Fall von Nikomas oft überfüllt. Verletzte ArbeiterInnen aus diesen Fabriken wenden sich deshalb an eine Gesundheitsstation in der Umgebung.

Fast alle befragten ArbeiterInnen ziehen es zudem aus gesundheitlichen Gründen vor, eigenes Wasser und eigene Lebensmittel auf ihren Arbeitsplatz mitzunehmen. Diese Befürchtung liegt z.B. darin begründet, dass ArbeiterInnen des Adidas/Nike-Zulieferers berichteten, Würmer im Kantinenessen gefunden zu haben.

5.1.5 Verstöße gegen geltendes Recht

In keinem der untersuchten Unternehmen gibt es Hinweise auf Kinderarbeit.

In drei der untersuchten Fabriken gibt es jedoch deutliche Hinweise auf Rechtsbrüche anderer Art.

So vereinbart der Inditex-Zulieferer Myung Sung über das gesetzlich erlaubte Maß hinaus befristete Beschäftigungsverhältnisse und behindert damit ArbeiterInnen sich gewerkschaftlich zu organisieren. Gewerkschaftsführer werden dort auch nach den Aussagen von zwölf der 21 befragten ArbeiterInnen eingeschüchtert.

Noch bedenklicher ist die Situation von Gewerkschaftsmitgliedern bei dem Adidas-Zulieferer Framas. Dort setzt nach Aussagen von zwölf ArbeiterInnen das Management das Militär und Schlägergruppen ein, um Gewerkschafter einzuschüchtern. Drei von 31 Befragten sehen eine solche Tendenz auch bei dem Unternehmen Nikomas.

Von diesem Unternehmen wird zudem berichtet, dass es die Rekrutierung von ArbeiterInnen in hohem Maße über „Mittelsmänner" abwickelt. Diese Mittelsmänner sind Anführer oder Mitglieder lokaler Banden, die einen engen Kontakt zur Personalabteilung des Unternehmens pflegen. Ein über sie beschaffter Arbeitsplatz bei PT. Nikomas kostet zwischen 1,5 bis 4 Mio. Rupiah (100 bis 240 Euro) oder rund ein bis drei Monatslöhne einer/eines ArbeiterIn. Da monatlich rund 500 ArbeiterInnen eingestellt werden, ergibt sich aus dieser Korruption um den Zugang zu einer Arbeitsstelle ein „Verdienst" von rund 75.000 Euro im Monat.

Auffällig ist zudem, dass Markenartikelhersteller zwar immer wieder betonen, dass den ArbeiterInnen ihr Verhaltenskodex bekannt gemacht werden muss und es für sie leicht zugängliche Beschwerdemöglichkeiten geben soll, 80 % der Befragten aber nicht wussten, dass es einen Verhaltenskodex gibt. Dies gilt besonders für die Adidas-Zulieferer PT Nikomas (24 von 31) und Framas (15 von 15) sowie den Inditex-Zulieferer Myung Sung (19 von 21).

▸ 5.2 Analyse der Situation und Empfehlungen

Die Autoren der Studie kommen angesichts der Ergebnisse ihrer Befragungen zu folgendem Ergebnis:

1. Das bedeutendste Hindernis in der Verwirklichung grundlegender Arbeitsrechte in der textilen Zulieferindustrie in Indonesien ist die weitverbreitete Missachtung nationaler Gesetze. Dies gilt besonders für das Zahlen von Löhnen unterhalb der gesetzlich festgesetzten Mindestlöhne, das Erzwingen von Überstunden und in geringerem Maße die Behinderung gewerkschaftlicher Arbeit. Geringe Kontrollen und vergleichsweise harmlose Sanktionen machen Verstöße gegen diese gesetzlichen Vorschriften ungefährlich und führen zu einem rechtlichen Vakuum in wesentlichen Themen des Arbeitsrechts.

2. Für Verhaltenskodizes ist ein funktionierender rechtlicher Rahmen jedoch wesentlich. Es wurde in der Vergangenheit beobachtet, dass Markenartikelproduzenten auf den Entscheid nationaler Gerichte warten, ehe sie mit eigenen Sanktionsmechanismen arbeiten, die sich auf ihre Verhaltenskodizes stützen. Ist die Umsetzung des Arbeitsrechts schwach, ist damit auch die Umsetzung der Verhaltenskodizes unzureichend. Hinzu kommt, dass nicht davon ausgegangen werden kann, dass Unternehmen, die nationale Gesetze missachten, unverbindlichen Verhaltenskodizes einen hohen Stellenwert einräumen. „Es scheint, dass lokale Unternehmen sich nicht wirklich um Verhaltenskodizes kümmern", ist das nüchterne Fazit zum Ende der Studie. Angesichts dieser Zahnlosigkeit von Verhaltenskodizes verstummt das indonesische Netzwerk zur Überwachung der Einhaltung von Verhaltenskodizes zunehmend.

3. Veränderungen, so die Hoffnung der Autoren, gehen eher von zivilgesellschaftlichen Organisationen, Gewerkschaften und ihren Unterstützern aus. Die Umsetzung bestehenden Arbeitsrechts, die Verbesserung der Kontrolle von Unternehmen durch Arbeitsinspekteure und das Training von ArbeiterInnen und Gewerkschaftern gehört derzeit zu ihren wichtigsten Aufgaben.

Im Hinblick auf die Situation der ArbeiterInnen konstatieren die Autoren zusammenfassend, dass der einzige Sinn ihrer Arbeit darin besteht, ihnen das Überleben zu ermöglichen.

6. Welche Rolle können Investoren bei der Verbesserung der Situation der TextilarbeiterInnen spielen?

Neben den Kunden werden die Kapitalgeber einer Aktiengesellschaft als bedeutende Akteure angesehen, die über eine rechtliche und finanzielle Macht verfügen, auf ein Unternehmen Einfluss auszuüben. Die rechtliche Macht besteht in der Ausübung ihrer Stimmrechte, die finanzielle darin, Aktien zu verkaufen und damit den Kurs der Wertpapiere und die Vergütung des Vorstands zu beeinflussen.

Investoren in den USA begannen bereits seit Mitte des letzten Jahrhunderts, diese Macht zu nutzen. Sie waren bedeutende Akteure in dem erfolgreichen Versuch, das Südafrika der Apartheid wirtschaftlich zu isolieren, indem sie Unternehmen drängten, ihre Geschäftstätigkeit in diesem Land aufzugeben solange die dort praktizierte Rassentrennung besteht.

In den vergangenen Jahrzehnten erweiterte sich diese Bewegung sowohl um Akteure als auch um Themen. Im angelsächsischen Raum und in Kontinentaleuropa spricht man von einem „Engagement“ der Aktionäre oder einem „aktiven Aktionärstum“.

Heute betreiben großen Pensionsfonds in den USA, Großbritannien, den Niederlanden und Norwegen dieses „Engagement“. Außerdem bieten Fondsgesellschaften ihren Kunden einen entsprechenden Service an, und kirchliche Investoren in den USA und Europa, u.a. auch die evangelische Kirche in Deutschland, richten Stellen ein, über die sie die Stimmrechte ihres Aktienbesitzes nutzen, um ihren Einfluss auf Unternehmen geltend zu machen.

Die Motivationen der Akteure sind nicht deckungsgleich, ähneln einander aber. Da sie im Auftrag der Kapitaleigener bzw. zukünftigen Pensionäre arbeiten, steht der Ertragsaspekt im Vordergrund. In der Argumentation gibt es aber Unterschiede.

So gehen viele angelsächsische Investmenthäuser und Pensionsfonds davon aus, dass das Management nicht automatisch dieselben Ziele wie die Aktionäre eines Unternehmens verfolgt. Außerdem können Aktionäre manche Gefahren besser erkennen und beziehen eher die gesamtgesellschaftliche Sicht auf ein Unternehmen in ihre Einschätzung ein. Die Rückkoppelung dieser Perspektive an das Management und – wo nötig – das Drängen auf Veränderungen ist aus diesem Verständnis heraus notwendig, um langfristig gute Erträge zu erzielen. Zu den Gefahren für die Rendite gehören aus dieser Sicht auch Imageschäden und die Nichtberücksichtigung von in Zukunft entstehenden Kosten durch eine schärfere Regulierung.

So erhob ein britisches Pharmaunternehmen eine Klage gegen die südafrikanische Regierung, die HIV/AIDS-Medikamente fertigen ließ, ohne entsprechende Lizenzzahlungen an eine Aktiengesellschaft in Großbritannien zu entrichten. Angesichts der hohen Rate an HIV-Infizierten in Südafrika, von denen sich viele die teuren Originalpräparate nicht leisten können, drohte diese Klage die Versorgung der HIV/AIDS-Kranken in Südafrika deutlich zu verschlechtern. Nichtregierungsorganisationen wie „Ärzte ohne Grenzen“ griffen das Unternehmen medienwirksam an (vgl. Ärzte ohne Grenzen 2007: 15). In diesem Moment rieten auch renditeorientierte Aktionäre dazu, auf die Lizenzzahlungen aus Südafrika zu verzichten. Die geringen Summen, die aus dem Verkauf der lizensierten Medikamente im armen Südafrika zu erwarten seien, stünden in keinem Verhältnis zu dem weltweiten Imageschaden, der mit einer harten Haltung gegenüber dem Land zu erwarten sei, argumentierten die Aktionäre und waren erfolgreich (vgl. Gifford 2009: 151–152).

Manche großen, breit diversifizierten Investoren interpretieren dieses Renditeinteresse noch weiter. Für die Entwicklung der Rendite eines sehr breit aufgestellten Anlageportfolios, das in sehr viele Unternehmen in allen Wirtschaftszweigen investiert ist, so ihre Einschätzung, sind die Erfolge einzelner Unternehmen weniger wichtig, als eine gut funktionierende und wachsende Gesamtwirtschaft, aus der die Pensionserträge erzielt werden. Aus ihrer Sicht ist es nicht sinnvoll, in ein Unternehmen zu investieren, das seinen Gewinn damit erwirtschaftet, indem es auf andere Teile der Wirtschaft Kosten abwälzt, selbst wenn dies kurzfristig Gewinneinbußen mit sich bringt.

Gestützt wird diese Argumentation wenn man sie z.B. auf ein Portfolio bezieht, das sowohl in Goldmann Sachs als auch in griechische Staatanleihen investiert war. In 2001 verdiente Goldman Sachs einen Gewinn in Höhe von 2,31 Mrd. Dollar (vgl. Goldman Sachs 2001: o.p.) u.a. damit, dass seine Mitarbeiter Griechenland darin unterstützten, seine wahre Haushaltlage zu verschleiern, um dem Euro beitreten zu können. Viele An-

leger erlitten, u.a. auch aufgrund dieses Vorgehens der Investmentbank, große Verluste, als der Wert griechischer Staatanleihen 2011 abstürzte.

Noch weiter gehen einige wenige Investoren, die ethische Werte und Nachhaltigkeitsziele nicht dem Renditeziel unterordnen. Ökologische und soziale Ziele müssen für sie nicht nur aufgrund ihrer möglichen Auswirkungen auf die langfristige Rendite verfolgt werden, sondern haben einen eigenen Wert, müssen aber mit dem Renditeziel vereinbar sein.

So argumentieren einige Pensionsfonds, dass ihr Ziel nicht nur in der Bereitstellung einer angemessenen Pensionszahlung bestehen kann. Sie fühlen sich darüber hinaus dafür verantwortlich, dass diese Pensionen nicht auf Kosten der Umwelt und des gesellschaftlichen Zusammenhalts erwirtschaftet werden, denn Pensionäre haben neben einer ausreichenden Pension auch ein Interesse daran, in einer heilen Umwelt und ausgeglichenen sozialen Verhältnissen zu leben.

Kirchliche Investoren gehören zu dieser Gruppe von Investoren. Sie handeln auf der Grundlage der Überzeugung, dass sie neben dem Renditeziel auch christliche Werte in ihrer Geldanlage berücksichtigen müssen. Diese Werte begründen sie allerdings nicht durch zukünftige Bedürfnisse von Rentnern, sondern durch den kirchlichen Auftrag (vgl. EKD 2012: 5).

Die unterschiedlichen Ausgangpunkte aktiver Aktionäre schlagen sich vor allem in der Auswahl der Engagementthemen nieder. Investoren, bei denen jedes Engagement auf eine höhere Rendite ausgerichtet ist, stehen Themen, die mit der Ertragskraft des Unternehmens in enger Verbindung stehen, im Vordergrund. Sie nehmen meist bezogen auf Themen wie die Besetzung des Aufsichtsrats und die Vergütungsmodelle mit einem Unternehmen Kontakt auf. Soziale und ökologische Themen müssen einen engen Bezug zur Wirtschaftlichkeit des Unternehmens haben. Investoren, die neben dem Renditeziel auch andere Ziele verfolgen, sind freier in ihrer Themenwahl und ihrer Begründung.

▸ 6.1 Engagement für die Einhaltung von Grundrechten in der Textillieferkette

Das Thema der Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette von Markentextilien wurde von Investoren aller drei Typen aufgenommen. Eine Gewichtung nach einzelnen Typen kann nicht vorgenommen werden, weil besonders die renditeorientierten Investoren ihre Engagements nicht veröffentlichen. Öffentlich ist jedoch z.B., dass in den USA der Pensionsfonds der Methodisten (United Methodist General Board of Pensions, UMGBP) in einen langjährigen Dialog mit Nike zu Arbeitsrechtsverletzungen in der Lieferkette eingetreten ist (vgl. BSR 2003: o.p.) und dass der Norwegische Pensionsfonds 2005 (vgl. oekom research 2009: 21) u.a. aufgrund von Menschenrechtsproblemen in der Lieferkette nicht mehr in Wal Mart investiert hat. Die stark an Werten orientierten Kritischen Aktionäre haben in Deutschland wiederholt auf Hauptversammlungen von Adidas auf Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette hingewiesen.

Diese und weitere Engagementaktivitäten von institutionellen Investoren führten jedoch, wie die Ergebnisse dieser Studie zeigen, bisher nur zu einigen Verbesserungen, von denen die zahlreichen CSR-Aktivitäten von Markenartikelproduzenten die offensichtlichsten sind. Aktionäre lobten in der Vergangenheit diesen Einsatz und die damit verbundene höhere Transparenz. So beglückwünschte das US-amerikanische nachhaltige Investmenthaus Calvert das Unternehmen Gap für die Veröffentlichung der Ergebnisse einer Untersuchung der Arbeitsbedingungen in seiner Zulieferkette, obwohl diese Arbeitsrechtsverstöße zutage brachte (vgl. Gifford 2009: 191).

Fast zehn Jahre später können Investoren sich damit nicht mehr zufrieden geben. In dieser zweiten Etappe des Engagements für bessere Arbeitsbedingungen in der Lieferkette muss die Situation vor Ort im Fokus stehen und müssen weitgehende Verbesserungen der Lebens- und Arbeitssituation der ArbeiterInnen das Ziel sein. Studien über die Erfolgsfaktoren von Engagements können helfen eine Strategie für dieses Ziel zu entwickeln.

Voraussetzungen für ein erfolgreiches Engagement

Die Faktoren, die zum Erfolg eines Engagements bei einem Unternehmen beitragen, sind vielfältig. Der

australische Wissenschaftler James M. Gifford kommt nach eingehender Untersuchung dreier Engagementorganisationen in den USA und Großbritannien zu dem Ergebnis, dass die rechtliche und finanzielle Macht, die ein Aktionär über ein Unternehmen hat, nur selten die Gründe für ein erfolgreiches Engagement sind (vgl. Gifford 2009: 212–213). Die verfügbaren Stimmrechte und der Verkauf der Aktien spielten in der Mehrzahl der von ihm untersuchten Fällen nur eine untergeordnete Rolle, und nur in Ausnahmefällen waren sie die für den Erfolg eines Engagements wesentlichen Faktoren.

Solche Ausnahmen sind z.B. das Deinvestment des norwegischen Ölfonds von Aktien des US-amerikanischen Einzelhändlers Wal Mart aufgrund von Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette und die Abstimmung über den Bericht zur Managementvergütung bei der britischen Werbeagentur WPP Mitte 2012, gegen den die Mehrheit des Kapitals stimmte (vgl. BBC 2012: o.p.). Diese Fälle sanden zudem Signale an andere Marktakteure und führten z.B. dazu, dass Unternehmen Anfragen des norwegischen Ölfonds zu einer Beteiligung an Kinderarbeit in Indien sehr ernst nahmen.

Wirtschaftlicher Nutzen ist entscheidend

Abgesehen von diesen Ausnahmen ist jedoch in allen von Gifford untersuchten Fällen entscheidend, dass mit der geforderten Veränderung ein wirtschaftlicher Nutzen für das Unternehmen verbunden ist und dass diese Wirtschaftlichkeit auch glaubhaft an das Unternehmen herangetragen werden konnte.

Wesentlich ist auch, dass die Vertreter des Unternehmens die Werte des Investors teilen und bereit sind, sich auf der Grundlage dieser gemeinsamen Werte und ausgerüstet mit guten Argumenten des wirtschaftlichen Nutzens für Veränderungen im Unternehmen einzusetzen.

Nach Gifford ist der dritte wesentliche Baustein eines erfolgreichen Engagements die Intensität der Bemühungen des Investors. Dies bedeutet, dass ein Investor keine Zeit und Mühe scheut, sich Expertise in dem gegebenen Fall anzueignen, und bereit ist, sein Ziel auch über Jahre hinweg hartnäckig zu verfolgen.

Kritische Aktionäre auf einer Hauptversammlung, Foto: Dachverband Kritischer Aktionäre

Weitere wichtige, aber nicht immer erstrangige Einflussfaktoren sind die Fähigkeit des Investors, Koalitionen mit anderen Aktionären, der Zivilgesellschaft und politischen Akteuren zu bilden und mit entsprechenden Aktionen die Reputation des Unternehmens anzugreifen.

Eine Rolle spielt zudem die Eindeutigkeit der Forderung, die Expertise und Integrität des Investors sowie die Nähe, die der Akteur zu den Finanzmärkten hat.

Wie haben sich Investoren bereits engagiert?

Die bisherigen Bemühungen kritischer Aktionäre und nachhaltiger Investoren, die Einhaltung grundlegender Arbeitsrechte in der Zulieferkette von Markenartikelherstellern zu thematisieren und zu realisieren, verliefen bisher nach dem Muster der oben genannten Erfolgsfaktoren. Der drohende Imageschaden stellte einen glaubhaften wirtschaftlichen Grund dar, Menschenrechtsverletzungen in der Zulieferkette nicht zu tolerieren. Viele Manager in Markenfirmen teilten die Werte der kritischen Investoren. Die Engagements dauerten wie im Fall der Methodisten und Nike jahrelang an, und sie sind gut eingebettet in eine breite zivilgesellschaftliche Bewegung, die zum Teil auch politische Unterstützung z.B. durch die OECD-Leitlinien erhielt. All dies hat wie oben geschildert eine Reihe von Veränderungen in Form von CSR-Maßnahmen von Markenartikelherstellern bewirkt.

Allerdings ging dies bisher noch nicht mit einer grundlegenden Verbesserung der Arbeitsbedingungen der TextilarbeiterInnen in indonesischen Zulieferfabriken einher, selbst nicht in denen jener Markenartikelhersteller, die in ihren Bemühungen um eine verantwortliche Unternehmenspolitik so weit gehen wie Adidas und Nike.

Schwächen des bisherigen Engagements und Nachhaltigkeitsratings

Als Schwächen der bisherigen Anstrengungen kann ausgemacht werden, dass es Investoren bisher zu wenig gelungen ist, den wirtschaftlichen Nutzen herauszustellen, der für Textilhersteller entsteht, wenn sich über den Aufbau von CSR-Abteilungen hinaus, die Lebensbedingungen der ArbeiterInnen grundlegend verbessern. Der Imageschaden, den die zahlreichen Kampagnen und Enthüllungen für Adidas, Nike, H&M, Esprit und Inditex mit sich brachten, hat die betroffenen Unternehmen erschüttert. Allein der Nachweis, sich intensiv um eine Verbesserung der Arbeitssituation in der Zulieferkette zu bemühen, reicht den allermeisten Investoren jedoch. Solange Nachhaltigkeitsuntersuchungen Jahr für Jahr zu dem Ergebnis kommen, dass die genannten Unternehmen mit ihren Anstrengungen, Arbeitsrechte in ihrer Lieferkette einzuhalten, zu den Besten ihrer Branche gehören, werden die Wertpapiere dieser Unternehmen auch in nachhaltigen Portfolios gekauft. Damit ist das wirtschaftliche Ziel, das die Hersteller von Markenartikeln mit ihrer CSR-Strategie verfolgen, weitgehend erreicht, obwohl sich die Lebensumstände der ArbeiterInnen kaum verbessert haben.

Investoren konzentrieren sich damit bisher zu sehr auf die CSR-Strategien und -Maßnahmen. Die tatsächliche Situation vor Ort fließt zu wenig in ihre Investitionsentscheidung ein. Es fehlen ihnen ganz wesentliche Informationen, um die Wirksamkeit der CSR-Maßnahmen einschätzen zu können. Ohne die Information über die Arbeitssituation in den Zulieferfabriken werden Investoren weder als kenntnisreiche Gesprächspartner in einem Engagementprozess wahrgenommen, noch können sie den Erfolg eines Engagements tatsächlich überprüfen.

Ein weiteres Problem der bisherigen Vorgehensweise besteht darin, dass die Situation der Zulieferunternehmen selber, also ihre wirtschaftliche Situation und ihre Managementkultur, zu wenig in die Veränderungsbemühungen einbezogen wurden. So besteht gegenüber Investoren in der Regel keine Transparenz über die Geschäftsbeziehung zwischen Markenartikelhersteller und Zulieferfirmen. Fragen nach der Ausgestaltung von Lieferverträgen oder Vergleiche zwischen den Gewinnmargen der Markenartikelhersteller und denjenigen der Zulieferer werden allerhöchstens unter der Hand weitergegeben (vgl. Kemp 2001: 60). Nur anhand dieser Informationen ist aber überprüfbar, ob Markenartikelhersteller die Einhaltung von Arbeitsrechten zum wichtigsten Kriterium für ihre Zusammenarbeit mit einem Lieferanten machen oder ob sie in der Kommunikation mit den Zulieferern signalisieren, dass ein sehr niedriger Preis, kürzeste Lieferzeiten und hohe Flexibilität die wesentlichen Voraussetzungen für die Zusammenarbeit sind.

Eine weitere Lücke besteht darin, dass sich Investoren zu wenig auf die bestehenden wirtschaftlichen, juristischen und gesellschaftlichen Verhältnisse im Heimatland der Zulieferer beziehen. Chancen und Risiken, die sich aus Veränderungen in diesem nationalen Umfeld für die Einhaltung grundlegender Arbeitsrechte ergeben, werden weitgehend ausgeblendet. Politische Um-

schwünge, Wirtschaftskrisen, aber auch erfolgreiche zivilgesellschaftliche Kampagnen haben jedoch oft einen größeren Einfluss auf die Situation als CSR-Maßnahmen aus Übersee.

▸ 6.2 Welche Fragen sollten Investoren stellen?

Nachhaltige Investoren sollten in der Auseinandersetzung um menschenwürdige Arbeitsbedingungen in der textilen Zulieferkette dem wirtschaftlichen Nutzen, dem Verhältnis der Markenartikelhersteller zu ihren Zulieferern und der gesellschaftlichen und politischen Situation in den einzelnen Zulieferländern besondere Aufmerksamkeit widmen.

Aktive Aktionäre sollten sich zunächst ein breites Wissen über wirtschaftliche Gefahren der Missachtung von Arbeitsrechten und den wirtschaftlichen Nutzen ihrer Einhaltung aneignen. Einfließen sollten hier die regulatorischen Risiken auch in den einzelnen Ländern, die Risiken vonseiten des Kapitalmarkts, aber auch das Risiko, dass Zulieferunternehmen mit eigenen Marken auf die europäischen, nordamerikanischen und asiatischen Märkte drängen könnten, wo Konsumenten keinen großen Unterschied zwischen den moralisch beschädigten Premiummarken und den zunächst unbekannten Marken aus Asien machen könnten.

Aktive Aktionäre sollten sich darüber hinaus eine genaue Kenntnis der Geschäftsgrundlagen der Zulieferkette aneignen und eine Vielzahl an sehr detaillierten Fragen an Markenartikelhersteller bezüglich der Gestaltung der Verträge mit ihren Lieferanten stellen. Neben dem Preis sollte das Interesse der Dauer der Lieferverträge und der geforderten Lieferzeiten gelten. Dies ist die Grundlage, von der abhängt, wie viele Möglichkeiten die Lieferanten tatsächlich haben, die Situation der ArbeiterInnen zu verbessern.

Ebenso sollte man die Sicht der Lieferanten einholen, um einschätzen zu können, ob Markenartikelhersteller eine doppelte Botschaft aussenden, dem Lieferanten also nicht wirklich ermöglicht wird, sowohl die Anforderungen an Preis und Lieferzeit für die Waren als auch die Anforderungen an menschliche Arbeitsbedingungen zu erfüllen.

Im Hinblick auf die Lieferanten sollte auch die Frage nach der Managementkultur berücksichtigt werden. Besteht hier eine Vereinbarkeit zwischen den Lieferanten und den geforderten CSR-Anforderungen oder steht der Erfüllung dieser Anforderungen grundsätzlich ein autoritärer Führungsstil und eine weit verbreitete Ablehnung einer prozessorientieren Unternehmensführung entgegen?

Grundsätzlich sollte den Unternehmen deutlich gemacht werden, dass auf Gesetzestreue vor Ort geachtet werden muss, und die CSR-Maßnahmen stärker daran orientiert werden müssen, eine solche Gesetzestreue durchzusetzen.

Ebenso gilt es, die politische Situation in einzelnen Lieferländern zu beobachten. Wirtschaftskrisen können, wie das Beispiel Indonesien zeigt, die Einhaltung von Arbeitsrechten weiter erschweren und zu gravierenden Rückschlägen führen. Auf der anderen Seite besteht derzeit in vielen Ländern Asiens und besonders auch in Indonesien die Chance, über eine weitgehende Sozialgesetzgebung die Situation der ArbeiterInnen grundlegend zu verbessern. Aktive Aktionäre sollten deutlich machen, dass sie erwarten, dass Markenartikelhersteller diese Entwicklung unterstützen, und dass sie eine Unterminierung der ab 2014 in Indonesien in Kraft tretenden Sozialgesetzgebung durch ihre Lieferanten kategorisch ablehnen. Sie sollten klarmachen, dass sie diese Punkte verstärkt in den Dialog mit ihren Zulieferern einbringen werden.

Wesentlich für ein Engagement zur Einhaltung von Arbeitsrechten in der Zulieferkette sind darüber hinaus Kontakte vor Ort, die einen Einblick in die tatsächliche Situation der ArbeiterInnen ermöglichen. Nur so ist eine Überprüfung der Aussagen der Markenartikelhersteller möglich.

Im Hinblick auf einige dieser Punkte, wie z.B. der Einblick in die Lieferbeziehungen von Markenartikelhersteller und Zulieferern, sind Investoren und Anbieter von Engagementdienstleistungen in einer sehr guten Position, da zu ihnen ein größeres Vertrauensverhältnis besteht, als zu Nichtregierungsorganisationen. Für andere Aspekte, wie die politische Situation vor Ort und die Einschätzung der tatsächlichen Lage der ArbeiterInnen werden Investoren die Hilfe von Nichtregierungsorganisationen benötigen. Auf wieder andere Fragen, z.B. nach dem Managementstil der Zulieferbe-

triebe, könnten Wissenschaftler am besten eine Antwort geben.

Ein kompliziertes, aber notwendiges Engagement

Engagementthemen wie die Managementvergütung können von Investoren mit relativ geringem Aufwand angegangen werden und der Erfolg ist leicht messbar.

Ein Engagement zu der vielschichtigen Problematik der Einhaltung grundlegender Menschen- und Arbeitsrechte in der textilen Lieferkette erfordert hingegen eine intensive Zusammenarbeit auf unterschiedlichen Ebenen und einen langen Atem. Zudem kann der Erfolg nur über Berichte von ArbeiterInnen aus den Zulieferbetrieben selbst bestätigt werden, deren Einholung aufwendig ist.

Auf der anderen Seite kann angesichts aller historischen Erfahrung mit menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen nicht davon ausgegangen werden, dass das bestehende System von Dauer sein wird. Dieses beruht zur Zeit darauf, Waren von Menschen fertigen zu lassen, die praktisch ständig für diese Arbeit verfügbar sein müssen, ihnen dafür nur einen Hungerlohn zu zahlen und sie ihrer grundlegenden Rechte zu berauben, um diese Waren dann unter dem Anschein edler Qualität und vornehmen Designs in den teuren Geschäftsstraßen Europas und Nordamerikas zu verkaufen.

Investoren tun im eigenen Interesse gut daran, dieses Geschäftsmodell für kurzfristig profitabel, aber langfristig unhaltbar zu betrachten und ihr Kapital vor dem voraussehbaren Niedergang zu schützen.

Überstunden, kaum erreichbare Zielvorgaben und Hungerlöhne: Die Situation indonesischer TextilarbeiterInnen hat sich seit 1999 kaum verbessert. Foto: ILO

Literaturverzeichnis

Adidas Group: Workplace Standards, http://www.adidas-group.com/de/sustainability/assets/workplace_standards/German_Workplace%20Standards.pdf (letzter Zugriff: 18.09.2012).

Adidas Group: Überwachung von Zulieferern, http://www.adidas-group.com/de/sustainability/Suppliers/Monitoring_suppliers/default.aspx (letzter Zugriff: 18.09.2012).

Adidas Group (2011): Performance Counts: Sustainability Progress Report 2011, http://www.adidas-group.com/en/SER2011/_assets/downloads/adidas_SPR2011_full.pdf (letzter Zugriff: 18.09.2012).

AKATIGA – Indonesian Center for Social Analysis (2008): ATC Phase-Out and Indonesian Textile and Clothing Industry: Where Do We Stand? In: Friedrich- Ebert-Stiftung (FES) Indonesia Office Jakarta.

Ärzte ohne Grenzen e.V. (2007): Ich bin immer noch ich – Leben mit HIV/Aids in Südafrika, http://www.aerzte-ohne-grenzen.de/lehrer/ich-bin-immer-noch-ich/fuer-lehrer/index.html (letzter Zugriff: 28.09.2012).

BBC – British Broadcasting Corporation (2012): Majority of WPP Shareholders Oppose Executive Pay Deal, http://www.bbc.co.uk/news/business-18414152 (letzter Zugriff: 01.10.2012).

Becky, Ellis (1997): Widespread Oppression of Women Workers in Indonesia. In: Green Left Weekly, Issue 298, 19.11.1997, http://www.greenleft.org.au/node/15956 (letzter Zugriff: 13.09.2012).

Beitzer, Hannah (2012): Nike-Zulieferer zahlt Arbeiter aus. Eine Million Dollar für Überstunden. In: Süddeutsche.de, 12.01.2012, http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/nike-zulieferer-zahlt-arbeiter-aus-eine-million-dollar-fuer-ueberstunden-1.1256196 (letzter Zugriff: 17.09.2012).

Better Work: About Better Work, Services, Buyers, http://www.betterwork.org/EN/Pages/newhome.aspx (letzter Zugriff: 18.09.2012).

Better Work Indonesia/ILO (2012): Baseline Report: Worker Perspectives From the Factory and Beyond, http://www.betterwork.org/EN/Publications/Documents/Impact%20Research%20-%20Indonesia%20Baseline%20Report%20-%20Worker%20Perspectives%20from%20the%20Factory%20and%20Beyond.pdf (letzter Zugriff: 13.09.2012).

BSCI – Business Social Compliance Initiative: About BSCI, Our Work, http://www.bsci-intl.org (letzter Zugriff: 18.09.2012).

BSCI: Code of Conduct, http://www.bsci-intl.org/our-work/bsci-code-conduct (letzter Zugriff: 18.09.2012).

BSR – Business for Social Responsibility (2003): Shareholder Engagement, http://www.bulentsenver.com/yeditepe/htm/BSR%20%BB%20Business%20for%20Social%20Responsibility%20-%20Shareholder%20Engagement.htm (letzter Zugriff: 28.09.2012).

CCC – Clean Clothes Campaign (2007): Sportswear Workers in the Dominican Republic Need Your Support, http://www.cleanclothes.org/urgent-actions/sportswear-workers-in-the-dominican-republic-need-your-support (letzter Zugriff: 01.10.2012).

CCC (2012): Just Pay it: Wage Compensation for Indonesian Nike Workers, 12.01.2012, http://www.cleanclothes.org/news/just-pay-it-wage-compensation-for-indonesian-nike-workers (letzter Zugriff: 17.09.2012).

Chongbo, Wu (2007): Studies on the Indonesian Textile and Garment Industry. In: Labour and Management in Development Journal, Volume 7, Number 5, Asia Pacific Press at the Australian National University, http://www.nla.gov.au/openpublish/index.php/lmd/article/viewFile/1296/1583 (letzter Zugriff: 21.09.2012).

EKD – Evangelische Kirche in Deutschland (2012): Leitfaden für ethisch nachhaltige Geldanlagen in der evangelischen Kirche, Hannover.

Esprit: Soziale Verantwortung, http://www.esprit.com/company/about_us/code_of_conduct/?WYSESSID=rpwxnxsg (letzter Zugriff: 18.09.2012).

Express Textile (2005): Troubled Times for Indonesia, http://www.expresstextile.com/20050430/perspectives03.shtml (letzter Zugriff: 19.09.2012).

FLA – Fair Labor Association: Home, Our Work, http://www.fairlabor.org/ (letzter Zugriff: 18.09.2012).

FLA (2011a): Tracking Charts, adidas Group, Indonesia, http://www.fairlabor.org/transparency/tracking-charts (letzter Zugriff: 14.09.2012).

FLA (2011b): Tracking Charts, Nike, Inc., Indonesia, http://www.fairlabor.org/transparency/tracking-charts (letzter Zugriff: 17.09.2012).

Gifford, E./James M. (2009): Effective Shareholder Engagement. An Analysis of the Factors that Contribute to Shareholder Salience, University of Sydney, http://www.unpri.org/files/Gifford_2009_PhD_thesis.pdf (letzter Zugriff: 18.09.2012).

Goldman Sachs (2001): Financials, http://www.goldmansachs.com/media-relations/press-releases/archived/2001/2001-12-20.html (letzter Zugriff: 28.09.2012).

GRI – Global Reporting Initiative: What is GRI?, https://www.globalreporting.org/information/about-gri/what-is-GRI/Pages/default.aspx (letzter Zugriff: 18.09.2012).

GRI (2000–2011): Sustainability Reporting Guidelines, Version 3.1, https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/G3.1-Guidelines-Incl-Technical-Protocol.pdf (letzter Zugriff: 18.09.2012).

GTAI – Germany Trade & Invest (2010): Indonesiens Textilindustrie kommt bei Modernisierung nicht voran, 08.02.2010, http://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/maerkte,did=66546.html (letzter Zugriff: 20.09.2012).

GTAI (2011): Modernisierungswelle in Indonesiens Textilindustrie rollt weiter, 15.12.2011, http://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/maerkte,did=409252.html (letzter Zugriff: 20.09.2012).

H&M – Hennes & Mauritz AB: Code of Conduct, http://about.hm.com/content/dam/hm/about/documents/en/CSR/codeofconduct/Code%20of%20Conduct_en.pdf (letzter Zugriff: 18.09.2012).

H&M (2011): Conscious Actions: Sustainability Report 2011, http://about.hm.com/content/dam/hm/about/documents/masterlanguage/CSR/reports/Conscious%20Actions%20Sustainability%20Report%202011.pdf (letzter Zugriff: 18.09.2012).

Hancock, Peter (2000): The Lived Experience of Female Factory Workers in Rural West Java. In: Labour and Management in Development Journal, Volume 1, Number 1, Asia Pacific Press at the Australian National University, https://digitalcollections.anu.edu.au/bitstream/1885/41824/4/1-1-hancock.pdf (letzter Zugriff: 14.09.2012).

ICEM – International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (2011): From Contract to Permanent Work: Victory at PT Cussons Indonesia, 20.11.2011, http://www.icem.org/en/73-Contract-and-Agency-Labour/4770-From-Contract-to-Permanent-Work3A-Victory-at-PT-Cussons-Indonesia (letzter Zugriff: 21.09.2012).

ILO – International Labour Office Employment Protection Legislation Database (2010a): Indonesia Severance Pay an Redundancy Payment, http://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_country=ID&p_all_years=Y (letzter Zugriff: 27.09.2012).

ILO (2010b): G20 Statistical Update. Indonesia: Higher Informal Employment During the Economic Slowdown, http://www.ilo.org/public/libdoc/jobcrisis/download/g20_indonesia_statistical.pdf (letzter Zugriff: 14.09.2012).

ILO (2011a): Indonesia Commits to Strengthen Labour Administration and Inspection Systems, 20.10.2011, http://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_166323/lang--en/index.htm, (letzter Zugriff: 14.09.2012).

ILO (2011b): Decent Work. Country Profile Indonesia, http://www.ilo.org/integration/resources/pubs/WCMS_167418/lang--en/index.htm (letzter Zugriff: 14.09.2012).

ILO (2011c): Factsheet on Labour Inspection in Indonesia, http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_166445/lang--en/index.htm (letzter Zugriff: 17.09.2012).

Inditex Group: Code of Conduct for External Manufacturers and Suppliers, http://www.inditex.com/en/corporate_responsibility/social_dimension/codigo_conducta_fabricantes (letzter Zugriff: 18.09.2012).

Inditex Group (2011): Inditex Annual Report 2011, http://www.inditex.com/en/shareholders_and_investors/investor_relations/annual_reports (letzter Zugriff: 18.09.2012).

ITGLWF – International Textile, Garment and Leather Workers' Federation (2011): An Overview of Working Conditions in Sportswear Factories in Indonesia, Sri Lanka & the Philippines, April 2011, http://www.itglwf.org/lang/en/documents/ITGLWFSportswearReport2011.pdf (letzter Zugriff: 14.09.2012).

Jakarta Globe (2012): Indonesian Govt Implements Work Safety Standards, 25.05.2012, http://www.thejakartaglobe.com/home/indonesian-govt-implements-work-safety-standards/520036 (letzter Zugriff: 17.09.2012).

Jamsostek (2011): Annual Report 2011. Transforming into New Era, http://www.jamsostek.co.id/content_file/ar_jamsostek_lores_8812.pdf (letzter Zugriff: 14.09.2012).

Keller, Anett (2012): Behandlung auch für arme Kranke. Indonesien will Sozialsystem von Grund auf umgestalten. In: Welt-Sichten 02/2012, http://www.welt-sichten.org/artikel/art-02-012/behandlung-auch-fuer-arme-kranke.html (letzter Zugriff: 17.09.2012).

Kemp, Melody (2001): Corporate Social Responsibility in Indonesia – Quixotic Dream or Confident Expectation? In: UNSRID Technology, Business and Society Programme Paper Number 6.

Lexikon der Nachhaltigkeit (2012): Aktives Aktionärstum, Corporate Social Responsibility, Engagement, Freie Exportzone, http://www.nachhaltigkeit.info/ (letzter Zugriff: 09.10.2012).

Manpower Law (2003) In: State Gazette of the Republic of Indonesia, No. 39, 2003, inoffizielle Übersetzung ILO Jakarta, NATLEX database ISN 64764, pdf.

Marks, Kathy: Exposed: The Reality Behind London's „Ethical" Olympics, 14. April 2012. In: The Independent.

Matsumoto, Makiko/Verick, Sher (2011): Employment Trends in Indonesia over 1996–2009: Casualization of the Labour Market During an Era of Crises, Reforms and Recovery. In: ILO Employment Working Paper No. 99, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---analysis/documents/publication/wcms_166299.pdf (letzter Zugriff: 14.09.2012).

Nike, Inc.: Compliance: Nike's Code of Conduct, http://nikeinc.com/pages/compliance (letzter Zugriff: 18.09.2012).

Nike, Inc. (2011): Sustainable Business Performance Summary, http://www.nikeresponsibility.com/report/files/report/NIKE_SUSTAINABLE_BUSINESS_REPORT__FY10-11_FINAL.pdf (letzter Zugriff: 18.09.2012).

oekom research (2012): oekom Industry Focus Textiles and Apparel, http://www.oekom-research.com/index.php?content=industry-focus (letzter Zugriff: 09.10.2012).

Oxfam Australia (2010): Sharing the Basics, 12.11.2010, https://www.oxfam.org.au/2010/11/sharing-the-basics/8 (letzter Zugriff: 26.09.2012).

Oxfam Australia (2011): Dengue Fever, 08.02.2011, https://www.oxfam.org.au/2011/02/dengue-fever/ (letzter Zugriff: 17.09.2012).

Palmer, Susannah (2008): Freedom of Association and Collective Bargaining – Indonesian Experience 2003–2008. In: ILO Working Paper, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_116126.pdf (letzter Zugriff: 18.09.2012).

Pangestu, Mari/Hendytio, Medelina K. (1999): Survey Responses from Women Workers in Indonesia´s Textile, Garment, and Footwear Industries. In: The World Bank, http://elibrary.worldbank.org/content/workingpaper/10.1596/1813-9450-1755 (letzter Zugriff: 18.09.2012).

Praparpun, Yada (2010): Women Paying the Price. The Impact of the Global Financial Crisis on Women in Southeast. In: Oxfam GB Research Report, http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/women-paying-the-price-the-impact-of-the-global-financial-crisis-on-women-in-so-112377 (letzter Zugriff: 17.09.2012).

Play Fair (2008): Clearing the Hurdles: Steps to Improving Wages and Working Conditions in the Global Sportswear Industry, http://en.maquilasolidarity.org/sites/maquilasolidarity.org/files/Clearing_the_Hurdles_Executive_Summary.pdf?SESS89c5db41a82abcd7da7c9ac60e04ca5f=wxphhhah (letzter Zugriff: 18.09.2012).

Rachmawati, Riani (2009): Trade Unions Behaviour Towards Multinationals in Indonesia, University of Birmingham, http://etheses.bham.ac.uk/750/1/Rachmawati10PhD.pdf (letzter Zugriff: 14.09.2012).

Der runde Tisch Verhaltenskodizes c/o Programm Sozial- und Umweltstandards GIZ (2012): Newsletter, http://www.coc-runder-tisch.de/newsletter/Newsletter_Round%20Table_CoC_Januar_2012.pdf (letzter Zugriff: 18.09.2012).

Service Reisemedizin: Dengue-Fieber, http://www.goruma.de/Service/Reisemedizin/dengue_fieber.html (letzter Zugriff: 14.09.2012).

Sivananthiran, A. (2009): Promoting Decent Work in Export Promotion Zones in Indonesia. In: ILO Working Paper, http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_116121/lang--en/index.htm (letzter Zugriff: 17.09.2012).

Schneeweiß, Antje 2008: Closing the Information Gap, http://www.suedwind-institut.de/fileadmin/fuerSuedwind/Publikationen/2008/2008-6_Closing_the_Information_Gap.pdf (letzter Zugriff: 02.10.2012)

Tambunan, Rita Olivia/Tjandra, Surja (2008): How Low Can Labour Law Go? Informalisation of Work and Its Impact Upon Women Workers in Indonesia. In: Indonesian Journal of International Law, Volume 5 No. 4, S. 711–740.

Thabrany, Hasbullah (2011): Social Security for All. A Continuous Challenge for Workers in Indonesia. In: FES (Friedrich-Ebert-Stiftung) Perspective, http://library.fes.de/pdf-files/iez/08152.pdf (letzter Zugriff: 17.09.2012).

UCM – Urban Community Mission (2004): Research on Working & Living Conditions of Women in Export Processing Zones (EPZ) and Sweatshops in Indonesia Report SÜDWIND and UCM Jakarta, 13.07.2004, http://www.coc-runder-tisch.de/inhalte/texte_grundlagen/suedwind_studie.pdf (letzter Zugriff: 17.09.2012).

UNCTAD – United Nations Conference on Trade and Development (1998b): Chapter II Trade Implications of the East Asian Crisis, S. 27–51, http://unctad.org/en/Docs/tdr1998p1ch2_en.pdf (letzter Zugriff: 20.09.2012).

UNCTAD/Rock, Michael/Jomo, KS (1998a): Economic Diversification and Primary Commodity Processing in the Second-Tier South-East-Asian Newly Industrializing Countries, http://unctad.org/en/Docs/dp_136.en.pdf (letzter Zugriff: 28.09.2012).

Weltbank, Human Development Network Social Protection Unit (2012): Severance Pay Compliance in Indonesia, Policy Research Working Paper 5933, Januar 2012.

Wick, Ingeborg (2000): Das Kreuz mit dem Faden: Indonesierinnen nähen für deutsche Modemultis, SÜDWIND/Siegburg und Kampagne für Saubere Kleidung/Düsseldorf.

Wick, Ingeborg Hrsg. (2006): Werbegang oder Hebel für Beschäftigte? Ein Leitfaden für internationale Kodizes der Arbeitspraxis. Friedrich-Ebert-Stiftung/Bonn und SÜDWIND/Siegburg.

Wick, Ingeborg (2009): Frauenarbeit im Schatten: Informelle Wirtschaft und Freie Exportzonen. SÜDWIND/Siegburg.

Widihandojo, David (2010): Persönliches Gespräch.

WTO – World Trade Organization (2009): World Trade Report 2009.Trade Policy Commitments and Contingency Measures, http://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/anrep_e/world_trade_report09_e.pdf (letzter Zugriff: 13.09.2012).

Bitte schicken Sie mir:

- ○ Publikation (Titel eintragen)

  _____

- ○ Exemplare des SÜDWIND-Faltblatts (Anzahl): _____
- ○ Informationen zur SÜDWIND-Stiftung
- ○ Jahresbericht 2011
- ○ Eine Publikationsliste
- ○ Bitte setzen Sie mich auf den Verteiler für den viermal jährlich erscheinenden Newsletter.

Meine E-Mail-Adresse:

_____

Schicken Sie das Material an folgende Adresse:

Name, Vorname

Ggf. Institution

Straße, Haus-Nr.

PLZ, Ort

Datum, Unterschrift

Bitte hier abtrennen und an SÜDWIND senden oder faxen.

○ Ja, ich möchte Mitglied bei SÜDWIND e.V. werden!

Name, Vorname

Ggf. Institution

Straße, Haus-Nr.

PLZ, Ort

E-Mail

Telefon (freiwillige Angabe)

WC 13015

Beitragszahlung

Ein Lastschrifteinzug ist ein sicherer Weg, uns zu unterstützen. Sie helfen uns damit auch, Verwaltungskosten zu sparen.

○ Lastschrifteinzug ○ Überweisung ○ Rechnung

Die Abbuchung soll erfolgen

○ vierteljährlich ○ halbjährlich ○ jährlich

Der Mindestbeitrag beträgt für **Privatpersonen** jährlich 70 €.

○ 70 ○ 100 ○ 140 ○ 210 _____ anderer Beitrag

Der Mindestbeitrag beträgt für **Institutionen** jährlich 250 €.

○ 250 ○ 500 _____ anderer Beitrag

Der Mindestbeitrag für **Fördermitglieder** beträgt jährlich 25 €. Sie können Ihren Beitrag zur Unterstützung frei wählen!

○ _____ anderer Beitrag

Bankverbindung

Bank

Kontonummer

Bankleitzahl

Kontoinhaber

Datum/Unterschrift

Spenden vermindern das zu versteuernde Einkommen. SÜDWIND e.V. ist als gemeinnützig anerkannt, so dass Privatpersonen bis zu zwanzig Prozent ihres zu versteuernden Einkommens beim Finanzamt geltend machen können. Hierzu erhalten sie automatisch eine Jahresspendenbescheinigung zum Jahresbeginn.

○ Nein, ich möchte keine Spendenquittung erhalten!

Sie erhalten in Kürze eine schriftliche Bestätigung Ihrer Mitgliedschaft. Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung.

Mitmachen!

Wir leben von der Unterstützung unserer Mitglieder und Förderer. Setzen Sie sich mit SÜDWIND für wirtschaftliche, soziale und ökologische Gerechtigkeit weltweit ein. Wir möchten unabhängig bleiben, auch unbequeme Fragen stellen und nicht nur einfache Antworten geben. Bitte helfen Sie uns dabei.

Über unsere Veröffentlichungen erhalten Sie Anregungen dazu, was Sie selbst im alltäglichen Leben tun können, um sich gegen Armut und Ungleichheit einzusetzen. Wir bieten einen Einblick in aktuelle Forschungsergebnisse und berichten über die Arbeit von SÜDWIND mit zusätzlichen Hintergrundinformationen. Zur Unterstützung des Vereins entstand im Jahr 2007 die „SÜDWIND-Stiftung für internationale soziale und wirtschaftliche Gerechtigkeit“. Diese legt ihr Geld nach strengen ethischen und ökologischen Kriterien an.

Unsere Mitglieder und Förderer haben die Möglichkeit, die Arbeit von SÜDWIND mit zu gestalten. So tragen wir Themen und Forderungen im Namen unserer Mitglieder in Netzwerke, Gesellschaft und Politik.

Machen Sie mit!

SÜDWIND e.V.

Lindenstraße 58–60
D-53721 Siegburg

Tel.: +49 (0)2241-26 609 0
Fax: +49 (0)2241-26 609 22
info@suedwind-institut.de
www.suedwind-institut.de

Bankverbindung des Vereins:
SÜDWIND e.V.
KD-Bank
Konto-Nr: 99 88 77
BLZ 350 601 90

Bankverbindung der Stiftung:
SÜDWIND-Stiftung
Ethikbank Eisenberg
Konto-Nr.: 308 40 00
BLZ 830 944 95

Arbeitsrechtsverstöße in Indonesien

Was können Investoren tun?

„Wenn es viele Aufträge gibt, arbeiten wir 72 Stunden in der Woche“, hieß es 1999 in dem Bericht eines Arbeiters in einer Zulieferfabrik von Nike und Adidas in Indonesien.

Als die indonesischen Organisationen TURC/LIPS im Auftrag von SÜDWIND 13 Jahre später erneut ArbeiterInnen derselben Fabrik nach ihrer Arbeitssituation befragte, machten sie vergleichbare Aussagen. Viele zum Teil erzwungene Überstunden, kaum erreichbare Zielvorgaben und Hungerlöhne prägen noch immer den Alltag von Hundertausenden von TextilarbeiterInnen in Indonesien, auch in jenen Zulieferbetrieben, die für Premiummarken wie Adidas und Nike fertigen.

Damals wie heute stehen die Aussagen der ArbeiterInnen in direktem Gegensatz zu denen der Unternehmen, die z.B. angeben, dass in ihren Zulieferfabriken nicht mehr als 60 Stunden pro Woche gearbeitet wird.

Nachdem jahrzehntelang Konsumentenproteste diese Situation angeprangert haben, stellen sich nun auch Investoren die Frage, wie sie diese Unternehmen dazu drängen können, menschenwürdige Arbeitsbedingungen in ihrer Zulieferkette umzusetzen.

Die Studie zeichnet ein aktuelles Bild der Situation der TextilarbeiterInnen und entwickelt Ansatzpunkte, wie Aktionäre dazu beitragen können, die Situation wirksam zu verbessern.

Bezug:
SÜDWIND e.V. – Institut für Ökonomie und Ökumene
Preis: 5,00 Euro
Ab 10 Exemplaren: 3,00 Euro
(zuzüglich Versandkosten)

SÜDWIND e.V.

Lindenstraße 58–60
D-53721 Siegburg

Tel.: +49 (0)2241-26 609 0
Fax: +49 (0)2241-26 609 22
info@suedwind-institut.de
www.suedwind-institut.de

Bankverbindung des Vereins:
SÜDWIND e.V.
KD-Bank
Konto-Nr: 99 88 77
BLZ 350 601 90

Bankverbindung der Stiftung:
SÜDWIND-Stiftung
Ethikbank Eisenberg
Konto-Nr.: 308 40 00
BLZ 830 944 95

ISBN: 978-3-929704-71-6