INSTITUT FÜR ÖKONOMIE
UND ÖKUMENE

Arbeitsrechte in der Informalität

HeimarbeiterInnen und die Internationale Arbeitsorganisation

Anton Pieper

Impressum

Bonn, Juni 2018

Herausgeber:
SÜDWIND e.V. –
Institut für Ökonomie und Ökumene
Kaiserstraße 201
53113 Bonn
Tel.: +49 (0)228-763698-0
info@suedwind-institut.de
www.suedwind-institut.de

Bankverbindung:
KD-Bank
IBAN: DE45 3506 0190 0000 9988 77
BIC: GENODED1DKD

Autor:
Anton Pieper

Redaktion und Korrektur:
Felix Roll, Vera Schumacher

V.i.S.d.P.: Martina Schaub

Gestaltung und Satz:
www.pinger-eden.de

Druck und Verarbeitung:
Brandt GmbH, Bonn,
gedruckt auf Recycling-Papier

Titelfoto:
ILO/Ferry Latief/Flickr.com

Für den Inhalt dieser Publikation ist allein SÜDWIND e.V. verantwortlich. Die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von Engagement Global gGmbH und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wieder.

Gefördert aus Mitteln des Kirchlichen Entwicklungsdienstes durch Brot für die Welt - Evangelischer Entwicklungsdienst, durch den Evangelischen Kirchenverband Köln und Region sowie die Evangelische Kirche im Rheinland.

Gefördert von ENGAGEMENT GLOBAL im Auftrag des Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

Gefördert durch: STIFTUNG UMWELT UND ENTWICKLUNG NORDRHEIN-WESTFALEN

Abkürzungsverzeichnis

CCC	Clean Clothes Campaign / Kampagne für Saubere Kleidung
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging / Verband der niederländischen Gewerkschaften
GLI	Global Labour Institute / Globales Arbeitsinstitut
HNEE	HomeNet East Europe / HeimarbeiterInnen-Netzwerk Osteuropa
HNSA	HomeNet South Asia / HeimarbeiterInnen-Netzwerk Südasien
HNSEA	HomeNet South East Asia / HeimarbeiterInnen-Netzwerk Südostasien
IDR	Indonesische Rupie
ILO	International Labour Organisation / Internationale Arbeitsorganisation
ITGLWF / ITBLAV	International Textile, Garment and Leather Workers Federation / Internationale Textil-, Bekleidungs- u. Lederarbeiter-Vereinigung
IUF / IUL	International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations / Internationale Gewerkschaft der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Catering-, Tabak- und anverwandter Arbeitnehmerverbände
NGO	Non Governmental Organization / Nichtregierungsorganisation
PATAMABA	Pambansang Kalipunan ng mga Manggagawang Impormal sa Pilipinas / Philippinisches Netzwerk informeller ArbeiterInnen
SEWA	Self Employed Women's Association / Vereinigung selbstständiger Frauen
SOIVA	Sindicato Obrero de la Industria del Vestido y Afines / Gewerkschaft der Bekleidungsindustrie und der verwandten Industrien
TURC	Trade Union Rights Centre / Zentrum für Gewerkschaftsrechte
UNITE	Union of Needletrades and Textile Employees / Gewerkschaft der NähererInnen und TextilarbeiterInnen
UTICRA	Union Trabajadores de la Industria del calzado de la Republica Argentina / Argentinische Gewerkschaft der ArbeiterInnen in der Schuhindustrie
WIEGO	Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing / Frauen in informeller Beschäftigung: Globalisieren und Organisieren

Inhalt

1	**Einleitung**	4
2	**Entwicklung der Rechte von HeimarbeiterInnen**	5
2.1	Was ist Heimarbeit?	5
2.1.1	Heimarbeit weltweit	7
2.1.2	Organisationen von HeimarbeiterInnen	8
2.2	Vorgeschichte der Übereinkommen zu Heimarbeit und zur informellen Wirtschaft	10
2.2.1	Universalität der Kernarbeitsnormen	10
2.2.2	Vom informellen Sektor zur informellen Wirtschaft	12
2.3	Übereinkommen über Heimarbeit (Nr. 177, 1996)	13
2.4	Weitere Übereinkommen und Empfehlungen	14
2.4.1	Empfehlung über sozialen Basisschutz (Nr. 202, 2012)	14
2.4.2	Empfehlung von informeller zu formeller Wirtschaft (Nr. 204, 2015)	15
2.4.3	Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte	
3	**Realität der Rechte von HeimarbeiterInnen – Fallbeispiel**	17
3.1	Indonesien	18
3.2	Schuh- und Lederproduktion in Indonesien	18
3.3	HeimarbeiterInnen in der Lederschuhproduktion	20
3.4	Rechtlicher Schutz von HeimarbeiterInnen in Indonesien	21
3.5	Ara Shoes Indonesia	23
3.6	Arbeitsbedingungen der HeimarbeiterInnen	24
4	**Zusammenfassung und Ausblick**	27
5	**Literatur**	29

1 Einleitung

„Wenn ich nicht krank werde, kann ich 310 Paar Schuhe im Monat nähen und 937.000 IDR (56,23 EUR)[1] verdienen."

„Wir HeimarbeiterInnen haben keine Arbeitsverträge und sind nicht versichert."

„Als ich mich einer Organisation von HeimarbeiterInnen anschloss und mit der ILO nach Indien reiste, drohte mir das Fabrikmanagement und bestrafte mich mit einer einmonatigen Arbeitssperre."

Die hier dargestellten Aussagen stammen aus Befragungen von HeimarbeiterInnen im Jahr 2016, die für eine indonesische Lederschuhfabrik tätig sind, welche dem deutschen Markenunternehmen Ara gehört. Neben zahlreichen anderen Berichten belegen sie, dass HeimarbeiterInnen in der indonesischen Lederschuhindustrie vielfältigen Arbeitsrechtsverletzungen ausgesetzt sind. Sie verfügen über keine Arbeitsverträge, sind nicht sozialversichert und arbeiten zu Löhnen, die sich nur auf einen Bruchteil des lokalen Mindestlohns belaufen.

Doch wenn die Arbeitsbedingungen von HeimarbeiterInnen so miserabel sind, welche Mechanismen gibt es dann, ihre Rechte zu schützen? Auf welche internationalen Standards können sich HeimarbeiterInnen berufen, wenn sie ihre Rechte einklagen wollen?

Gelten internationale Arbeitsrechte nicht für HeimarbeiterInnen? Foto: ILO/Ferry Latief 2012/Flickr.com

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO), die mittlerweile seit knapp 100 Jahren besteht, widmet sich bereits seit vielen Jahren besonders der Situation von ArbeiterInnen in der informellen Wirtschaft, d.h. ArbeiterInnen, die meist ohne rechtskräftige Arbeitsverträge tätig sind. Die informelle Wirtschaft ist in den letzten 30 Jahren immer stärker in den Fokus der ILO gerückt, was daran liegt, dass der Anteil der Arbeitenden in nicht-registrierten und nicht-vertraglich abgesicherten Arbeitsverhältnissen dramatisch zugenommen hat. So verdienen nach Schätzungen der ILO etwa 2 Mrd. Menschen oder 61 % der globalen Erwerbsbevölkerung ihren Lebensunterhalt in der informellen Wirtschaft (vgl. ILO 2018: 13). In Afrika arbeiten demnach 85,8 % der Beschäftigten im informellen Sektor, in Asien und im Pazifikraum liegt der Anteil bei 68,2 % (vgl. ebd.: 67f). Insbesondere in Produktionsländern des Globalen Südens ist der informelle Sektor oftmals die einzige Chance auf eine erwerbswirtschaftliche Tätigkeit und somit die einzige Chance zum Überleben.

HeimarbeiterInnen stellen einen großen Anteil unter den Beschäftigten in der informellen Wirtschaft dar. Allein in Indien gab es im Jahr 2012 schätzungsweise 37,4 Mio. HeimarbeiterInnen (vgl. Raveendran et.al. 2013: 3). Zum Schutz der HeimarbeiterInnen hat die ILO im Jahr 1996 das „Übereinkommen Nr. 177: Übereinkommen über Heimarbeit" verabschiedet. Kernanliegen des Übereinkommens ist es, HeimarbeiterInnen mit den formell Beschäftigten gleichzustellen, z. B. in Fragen des Arbeits- und Mutterschutzes oder auch der sozialen Sicherung. Darüber hinaus hat die ILO im Jahr 2012 die „Empfehlung Nr. 202: Empfehlung betreffend den innerstaatlichen sozialen Basisschutz" und im Jahr 2015 die „Empfehlung Nr. 204: Empfehlung betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft" verabschiedet. Sowohl das erwähnte Übereinkommen als auch die Empfehlungen können dazu beitragen, den Bereich der informellen Wirtschaft zu formalisieren, ihn in den Bereich der formellen Wirt-

1 10.000 IDR entsprechen ca. 0,60 EUR, 1 EUR entspricht ca. 16.66 IDR. Wechselkurs nach oanda.com (Kurs vom 22.05.2018)

schaft einzugliedern und Mindeststandards zu gewährleisten. So wird beispielsweise in dem Übereinkommen Nr. 177 über Heimarbeit ausdrücklich das Recht auf Vereinigungsfreiheit geregelt.

HeimarbeiterInnen sind demnach nicht als passive „Opfer“ von Arbeitsrechtsverletzungen zu sehen, sondern vielmehr als aktive AkteurInnen, die sich organisieren und durch kollektive Aktionen ihre Rechte wahrnehmen können.

HeimarbeiterInnen können sich organisieren und durch kollektive Aktionen ihre Rechte wahrnehmen, Foto: ILO/Ferry Latief 2012/Flickr.com

Zusätzlich zu dem bereits genannten Übereinkommen und den Empfehlungen behandelt die vorliegende Studie auch das „Übereinkommen Nr. 189: Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte“, da diese Gruppe von Beschäftigten ebenfalls einen großen Anteil der ArbeiterInnen in der informellen Wirtschaft ausmacht. HeimarbeiterInnen sind, nach der Definition der ILO, von diesem Übereinkommen jedoch explizit ausgenommen.

Doch wie viel tragen die oben genannten Standards der ILO zum Schutz der Rechte von ArbeiterInnen in der informellen Wirtschaft bei und welcher Schritte bedarf es, um weltweit die Rechte von HeimarbeiterInnen besser zu schützen? Wie sieht die Situation von HeimarbeiterInnen gut 20 Jahre nach der Ratifizierung des Übereinkommen Nr. 177 über Heimarbeit aus?

Um auf diese Fragen näher eingehen zu können, definiert die vorliegende Studie zunächst, was genau Heimarbeit ist. Des Weiteren zeigt sie auf, welche Art der Heimarbeit unter das Übereinkommen Nr. 177 fällt und gibt einen Überblick über Heimarbeit weltweit sowie die wichtigsten Organisationen, die zu dem Thema arbeiten. Im nächsten Schritt stellt die Studie die Entwicklung der Rechte von HeimarbeiterInnen innerhalb der ILO dar (Kapitel 2) und schaut auf ein Fallbeispiel aus der Schuh- und Lederindustrie in einem der weltweit wichtigsten Länder für die Schuhproduktion: Indonesien (Kapitel 3).

Der abschließende Ausblick formuliert Empfehlungen an verschiedene AkteurInnen, wie die ILO, Mitgliedstaaten der ILO, Gewerkschaften und Unternehmen, wie ArbeiterInnen in der informellen Wirtschaft im Allgemeinen und HeimarbeiterInnen im Besonderen zukünftig besser zu schützen wären (Kapitel 4).

2 Entwicklung der Rechte von HeimarbeiterInnen

Bevor Kapitel 2.2 auf die Vorgeschichte der Übereinkommen zu Heimarbeit und zur informellen Wirtschaft und den Diskurs innerhalb der ILO eingeht, muss zunächst geklärt werden, was unter dem Begriff Heimarbeit zu verstehen ist, welche Ausprägungen von Heimarbeit es gibt und in welchen Sektoren und Regionen Heimarbeit besonders gängig ist.

2.1 Was ist Heimarbeit?

Heimarbeit ist ein weltweit weitverbreitetes Phänomen mit vielen verschiedenen Erscheinungsformen. Grundsätzlich existieren zwei sehr unterschiedliche Vorstellungen von Heimarbeit. Die eine wird in Verbindung gebracht mit prekären, schlecht bezahlten Tätigkeiten, oftmals unter Inanspruchnahme von Kinderarbeit und fehlender sozialer Sicherung. Die andere sieht Heimarbeit als moderne Arbeitsform hochqualifizierter ArbeitnehmerInnen, die in meist flexiblen Branchen tätig sind und einen Großteil der Arbeit von zu Hause (Stichwort: Home-Office) oder sogar unterwegs verrichten können. Geschichtlich betrachtet wird Heimarbeit insbesondere in arbeitsintensiven Industriezweigen eingesetzt, wie in der Textil-, Bekleidungs- und Schuhproduktion sowie in der Herstellung von Handwerkskunst.

Die Tätigkeiten, die in Heimarbeit verrichtet werden, sind vielfältig, Foto: ILO/Ferry Latief 2012/Flickr.com

Heutzutage wird Heimarbeit auch in der modernen Industrie eingesetzt, z.B. für die Elektronikmontage oder im Dienstleistungssektor (Özgüler 2012: 262).

Die ILO unterscheidet folgende Arten der Heimarbeit:

Herstellung und Montage: Nähen, Verpacken, Routine-Montage, Herstellen von Tabakwaren

Kunstgewerbe: Weben, Sticken, Korbwaren herstellen, Teppiche knüpfen

Personenbezogene Dienstleistungen: Wäschepflege, Kosmetik, Friseur, Schuhreparatur, Schneidern, Gastgewerbe, Zubereitung von Speisen und Getränken

Verwaltungstätigkeiten: Schreibarbeiten, Daten verarbeitung,Telemarketing, Buchhaltung, Kostenrechnung, Call-Center

Hoch qualifizierte Tätigkeiten: Steuerprüfung, juristische Beratung, Designer, Computerprogrammierer, Verfassen von Texten, technische Dienstleistungen, Architektentätigkeiten, medizinische Dienstleistungen (vgl. ILO 2002: 44ff)

Diese sicher nicht vollständige Aufzählung macht deutlich, wie vielfältig die Tätigkeiten sind, die in Heimarbeit verrichtet werden.

Doch welche Gruppe der HeimarbeiterInnen ist mit dem Übereinkommen Nr. 177 über Heimarbeit gemeint, welche HeimarbeiterInnen erscheinen der ILO besonders schützenswert?

Dazu steht in dem Übereinkommen, dass Heimarbeit eine Tätigkeit umschreibt, „...deren Ergebnis ein Erzeugnis oder eine Dienstleistung nach den Vorgaben des Arbeitgebers ist...“ (Art. 1), die i.d.R. zu Hause gegen ein Entgelt geleistet wird. In der Realität ist es sehr schwierig, Heimarbeit klar zu definieren, bzw. festzulegen, welche Art der Heimarbeit unter das Übereinkommen Nr. 177 fällt. Ebenso ist es schwierig, die einzelnen Formen von Heimarbeit voneinander abzugrenzen und messbar zu machen, da die Übergänge häufig fließend sind.

Es wird meist zwischen drei Arten von Heimarbeit unterschieden. Selbstständige Tätigkeiten, Arbeiten auf Bestellung und Arbeiten, bei denen HeimarbeiterInnen eng in festgelegte Produktionsabläufe eingebunden sind und direkt für eine Fabrik arbeiten. Insbesondere die letzte Kategorie bedeutet eine große Abhängigkeit der HeimarbeiterInnen, da die Einkünfte aus der Heimarbeit häufig ihre einzige Erwerbsquelle darstellen (vgl. Özgüler 2012: 264).

Die ILO unterteilt HeimarbeiterInnen, die unter den Schutz des Übereinkommens Nr. 177 fallen, in zwei Kategorien:

- HeimarbeiterInnen, die abhängigen Leiharbeitstätigkeiten nachgehen und direkt oder indirekt für einen Arbeitgeber oder einen Vermittler/Mittelsmann meist nach dem Stück-Lohn-Prinzip Güter produzieren.
- Selbstständige, die auf eigene Rechnung produzieren und ihre eigenen Produkte vermarkten,

aber ein zu geringes oder unregelmäßiges Einkommen haben, als dass sie als Unternehmer bezeichnet werden könnten (vgl. ILO 2015a: 3).

Diese Einteilung sagt nur wenig über die Arbeitsbedingungen, die Höhe der Löhne oder die soziale Absicherung aus. In Produktionsländern insbesondere im Globalen Süden ist davon auszugehen, dass der Großteil der zu Hause getätigten Arbeiten zu den am schlechtesten entlohnten Tätigkeiten gehört und dass es kaum Zugang zu sozialen Sicherungssystemen gibt. HeimarbeiterInnen gehören zu den am schlechtesten bezahlten Menschen weltweit (vgl. WIEGO o.J.a.: o.p.).

Die Arbeitsbedingungen werden nicht zuletzt durch die Lebensumstände der HeimarbeiterInnen bestimmt. Anfallende Produktionskosten wie Elektrizität,

Heizung und Miete müssen von den HeimarbeiterInnen selbst aufgebracht werden. Zudem haben insbesondere die HeimarbeiterInnen, die auf eigene Rechnung produzieren, keinerlei Einkommensgarantie, da sie das gesamte Marktrisiko selbst tragen. Denn wenn die Güter, die sie herstellen, sich nicht am Markt absetzen lassen, fällt ihre Beschäftigung weg. Zusätzlich sind sie von Marktschwankungen abhängig, die, insbesondere in Modetrendgeprägten Branchen wie der Bekleidungs- und Schuhbranche, dazu führen, dass die Auftragslage sprunghaft an- und abfallen kann. Darüber hinaus erschwert die isolierte Arbeitssituation der HeimarbeiterInnen eine Selbstorganisation, was dazu führt, dass die meisten HeimarbeiterInnen keine oder eine sehr schwache Verhandlungsposition gegenüber ihrem Arbeitgeber haben (vgl. WIEGO o.J.b.: o.p.)

Insbesondere in der Textil- und Bekleidungsindustrie unterliegen HeimarbeiterInnen einem großen Marktrisiko, Foto: ILO/Flickr.com

Heimarbeit ist ein wichtiger Bestandteil der informellen Wirtschaft, welche wiederum ein wichtiger Bestandteil vieler Volkswirtschaften, insbesondere in Produktionsländern im Globalen Süden, ist (vgl. Vanek et.al. 2014: 1). Gekennzeichnet ist Heimarbeit v.a. durch ungeregelte, z.T. menschenunwürdige Arbeitsverhältnisse und dadurch, dass sie weltweit zum größten Teil Frauenarbeit ist (WIEGO o.J.b.: o.p.).

2.1.1 Heimarbeit weltweit

Ein großes Problem bei der Diskussion um Heimarbeit besteht in der Abwesenheit von gesicherten statistischen Daten, was in erster Linie daran liegt, dass HeimarbeiterInnen eben nicht in zentralen Produktionsstätten oder Fabriken arbeiten, die für offizielle Arbeitsstatistiken einfach zu erfassen sind. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass in einigen Ländern des Globalen Südens Heimarbeit einen substantiellen Anteil der Volkswirtschaft ausmacht.

In Ermangelung offizieller Arbeitsstatistiken hat die ILO im Jahr 2002 in Zusammenarbeit mit der Organisation WIEGO[2] erstmalig das umfangreiche statistische Werk Women and Men in the Informal Economy: A statistical Picture veröffentlicht. 2013 erschien die zweite Sammlung[3] statistischer Daten, aus denen sich eine Bestätigung der oben geschilderten Annahme ziehen lässt: In einigen Produktionsländern des Globalen Südens macht Heimarbeit einen signifikanten Anteil der Beschäftigungsverhältnisse aus (Vietnam: 25 %, Indien: 18 %) (vgl. ILO 2013: 8). Die meisten HeimarbeiterInnen sind informell angestellt (Buenos Aires: 60 %, Südafrika: 75 %) (ebd.: 46). Der überwiegende Anteil der HeimarbeiterInnen sind Frauen (Brasilien: 70 %, Ghana: 88 %) (ebd.). Auch in Ländern des Globalen Nordens gibt es Heimarbeit und auch hier sind meistens Frauen in Heimarbeit tätig. In Deutschland sind beispielsweise 71 % der in Heimarbeit Tätigen Frauen (IG Metall 2017: o.p.).

Nicht nur HeimarbeiterInnen werden unzureichend von Statistiken erfasst. Fehlende oder mangelhafte statistische Daten sind ein Merkmal des gesamten informellen Sektors (vgl. ILO 2002: 24f). Hierbei fällt besonders auf, dass es immer dann kaum Statistiken zu geben scheint, wenn es sich um ArbeiterInnen handelt, die am unteren Ende der Wertschöpfungskette tätig sind, am wenigsten verdienen und in der gesellschaftlichen Hierarchie am weitesten unten stehen. Fehlende statistische Informationen erschweren es aber, politische und rechtliche Maßnahmen zu identifizieren, die die Situation dieser Beschäftigten verbessern. Aus diesem Grund muss der qualitativen wie der quantitativen Datenerhebung atypischer Beschäftigungsformen[4] mehr Beachtung beigemessen werden. Diesbezüglich heißt es in dem dem Übereinkommen Nr. 177 über Heimarbeit in Art. 6: "Es sind geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die Arbeitsstatistiken so weit wie möglich die Heimarbeit einbeziehen." (ILO 1996).

Da es kaum Arbeitsstatistiken gibt, die Heimarbeit berücksichtigen, ist diese faktisch unsichtbar.

Trotz der lückenhaften Datenlage kann man aber wohl von einem global wachsenden Trend zur Heimarbeit ausgehen, kombiniert mit einem Anstieg nicht registrierter Arbeitsverhältnisse. Und da Heimarbeitsverhältnisse i.d.R. nicht registriert sind, wird es auch weiterhin schwierig bleiben, statistische Daten für diesen Bereich zu erheben (WIEGO o.J.c: o.p.).

2 Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing, http://www.wiego.org/

3 Im April 2018 erschien die dritte Ausgabe von Women and Men in the Informal Economy: A statistical Picture. (vgl. ILO 2018). Diese Ausgabe differenziert die Daten leider nicht bezüglich Heimarbeit aus, was ein bedauernswerter Rückschritt gegenüber der zweiten Ausgabe ist.

4 In Abgrenzung zu Normalarbeitsverhältnissen definiert beispielsweise das Statistische Bundesamt sogenannte atypische Beschäftigungsverhältnisse. Dazu werden zum Beispiel Leiharbeit/Zeitarbeit, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigungsverhältnisse gezählt. Auch Heimarbeit fällt unter den Begriff der atypischen Beschäftigungsverhältnisse (vgl. bpb o.J.: o.p.).

2.1.2 Organisationen von HeimarbeiterInnen

Obwohl es für HeimarbeiterInnen besonders beschwerlich ist, sich zu organisieren, da sie häufig in isolierten Arbeitsverhältnissen tätig sind, gibt es in einigen Ländern Organisationen von HeimarbeiterInnen, die für Mindeststandards bei der Heimarbeit kämpfen und stärkere Rechte für HeimarbeiterInnen fordern. In manchen Fällen werden sie direkt von den entsprechenden Branchengewerkschaft organisiert, wie z. B. in Deutschland (IG Metall, IG BCE, ver.di). In anderen Fällen haben Gewerkschaften eigene HeimarbeiterInnen-Assoziationen gegründet, wie etwa in Kanada (UNITE[5]). Darüber hinaus gibt es noch von HeimarbeiterInnen gegründete Organisationen, die an keinen bestehenden Gewerkschaftsverband angegliedert sind und sich auch nicht von ihnen vertreten fühlen, wie z. B. in Indien (SEWA). Letztere sind insbesondere in Produktionsländern des Globalen Südens präsent, was auch damit zusammenhängt, dass der Gewerkschaftssektor in diesen Ländern häufig schwach ausgebildet und stark segmentiert ist.

Organisationen von HeimarbeiterInnen in Produktionsländern[6]

HNSEA - HomeNet South East Asia
Dieses regionale Netzwerk von Heimarbeitsorganisationen ist in Indonesien, Kambodscha, Laos, den Philippinen und Thailand aktiv und organisiert 24.728 HeimarbeiterInnen.
http://homenetseasia.org/

HNSA - HomeNet South Asia
Ebenfalls ein regionales Netzwerk mit Vertretungen in Afghanistan, Bangladesch, Bhutan, Indien, den Malediven, Nepal, Pakistan und Sri Lanka. Insgesamt sind über 600.000 HeimarbeiterInnen im Netzwerk organisiert.
http://www.homenetsouthasia.net/

HNEE - HomeNet East Europe
HNEE wurde im Juli 2014 auf einem Kongress von HeimarbeiterInnen in Sofia, Bulgarien, gegründet. Über die Anzahl von Mitgliedschaften liegen keine Informationen vor.
http://www.wiego.org/content/first-congress-home-net-eastern-europe

PATAMABA - Pambansang Kalipunan ng mga Manggagawang Impormal sa Pilipinas[7]
In dieser philippinischen Graswurzel-Organisation sind ca. 19.000 HeimarbeiterInnen organisiert.
http://www.patamaba.org

SEWA – Self Employed Women's Association
SEWA ist eine indische Gewerkschaft, in der insgesamt über 1,9 Mio. Mitglieder organisiert sind, davon etwa 380.000 HeimarbeiterInnen.
http://www.sewa.org/

Gründerin von SEWA, Ela Bhatt, bei der ILO im April 2018, Foto: ILO/Belopopsky

SOIVA - Sindicato Obrero de la Industria del Vestido y Afines
Die Gewerkschaft SOIVA organisiert HeimarbeiterInnen in der Textil- und Bekleidungsindustrie in Argentinien.
http://www.soiva.org.ar/

5 Union of Needletrades and Textile Employees, www.unitehere.org/
6 Die hier dargestellte Auflistung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit
7 National Network of Informal Workers in the Philippines

Auch wenn es zahlreiche Organisationen zu geben scheint, ist die Lobby der HeimarbeiterInnen dennoch schwach. Die Organisationen sind zu wenig in Entscheidungsprozesse, beispielsweise bei der ILO, eingebunden. Zudem repräsentieren diejenigen Organisationen, deren Mitglieder ArbeiterInnen in der informellen Wirtschaft sind, auch nur einen Bruchteil der HeimarbeiterInnen weltweit. Die Organisationen müssten also wachsen und weitere Organisationen müssten entstehen. Zudem müssten die Organisationen von internationalen Gewerkschaftsverbänden unterstützt werden, um die Lobby der HeimarbeiterInnen nachhaltig besser stärken zu können.

UTICRA - Union Trabajadores de la Industria del calzado de la Republica Argentina
Die Gewerkschaft UTICRA ist Mitglied im internationalen Gewerkschaftsverband IndustriAll und organisiert HeimarbeiterInnen in der Schuhindustrie.
https://activmedia.casacuyen.com/uticra/

Darüber hinaus gibt es noch eine Reihe von internationalen Organisationen, die zum Thema Heimarbeit tätig sind oder HeimarbeiterInnen-Organisationen als Mitglieder haben:

CCC – Clean Clothes Campaign
Die CCC ist ein internationales Netzwerk zivilgesellschaftlicher Organisationen, die zum Thema Arbeitsrechtsverletzungen in globalen Lieferketten der Textil- und Bekleidungsindustrie arbeiten.
https://cleanclothes.org/

GLI – Global Labour Institute
Das GLI ist ein zivilgesellschaftliches Netzwerk von wissenschaftlichen Instituten, die unter anderem zum Thema Heimarbeit forschen. Zum GLI-Netzwerk gehören GLI Cornwell University, GLI New York, GLI USA, GLI Manchester, GLI UK, GLI Schweiz und GLI Moskau.
http://www.globallabour.info

Homeworkers Worldwide
Homeworkers Worldwide ist eine britische Nichtregierungsorganisation (NGO), die durch öffentlichkeitswirksame Kampagnen HeimarbeiterInnen und ihre Organisationen in Produktionsländern im Globalen Süden unterstützt.
http://www.homeworkersww.org.uk/

IndustriAll Global Union
Der Verband repräsentiert über 50 Mio. ArbeiterInnen in über 140 Ländern. Im Jahr 2012 entstand er aus den Gewerkschaftsverbänden IMF (International Metalworkers‘ Federation), ICEM (International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers‘ Unions) und ITGLWF/ITBLAV - Internationale Textil-, Bekleidungs- u. Lederarbeiter-Vereinigung. In letzterem sind auch HeimarbeiterInnen organisiert. ITBLAV ist ein Zusammenschluss von 216 Gewerkschaften in 106 Ländern und repräsentiert insgesamt über 10 Mio. ArbeiterInnen.
http://www.industriall-union.org

IUF/IUL – International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers‘ Associations
Zur IUL gehören 421 Gewerkschaften in 130 Ländern, die über 10 Mio. ArbeiterInnen repräsentieren, darunter auch HeimarbeiterInnen.
http://www.iuf.org

WIEGO - Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing
WIEGO ist ein internationales Netzwerk bestehend aus Gewerkschaften, ArbeitnehmerInnenverbänden und Kooperativen, WissenschaftlerInnen sowie Fachleuten aus der Entwicklungszusammenarbeit, das sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von HeimarbeiterInnen einsetzt.
http://www.wiego.org

2.2 Vorgeschichte der Übereinkommen zu Heimarbeit und zur informellen Wirtschaft

Vor dem Hintergrund der Globalisierung und der damit einhergehenden weltweit steigenden Zahl von in der informellen Wirtschaft tätigen ArbeiterInnen wurden für diese internationale Standards zunehmend wichtiger. HeimarbeiterInnen machen davon einen Großteil aus, insbesondere in arbeitsintensiven Industrien, in denen einzelne Produktionsschritte ausgelagert werden, wie etwa in der Schuh- und Lederindustrie. Durch diese Auslagerung können sich Unternehmen ihrer Verantwortung entziehen, da sie i.d.R. nicht für die soziale Sicherung dieser Beschäftigten aufkommen (vgl. Kapitel 3).

Heimarbeit wurde von den Übereinkommen der ILO bis in die 1970er Jahre hinein kaum erfasst. Erst im Laufe der 1980er Jahre gerieten neben Beschäftigten in traditionellen Arbeitsverhältnissen auch andere Beschäftigte in den Fokus der ILO (vgl. DGB et.al. 2005: 7).

Das Übereinkommen Nr. 177 über Heimarbeit verabschiedete die ILO auf der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 1996 und reagierte damit auf eine sich verändernde, globale Arbeitswelt, die durch die zunehmende Auflösung von „normalen", vertraglich gesicherten und existenzsichernden Arbeitsverhältnissen geprägt ist. Die wirtschaftliche Globalisierung wirkte sich vor allem für die Beschäftigten in den Produktionsländern des Globalen Südens anders aus, als es die sog. „Modernisierungstheorien" vorhergesagt hatten: Diese gingen davon aus, dass es lediglich politischer und wirtschaftlicher Konzepte zur Förderung des Wirtschaftswachstums bedürfe, um die Ökonomien in armen Ländern in dynamische, moderne, exportorientierte Volkswirtschaften zu transformieren (vgl. Chen 2012: 2). Die Annahme war, dass die Zahl der StraßenhändlerInnen, kleinen ProduzentInnen, HeimarbeiterInnen und diverser Formen von GelegenheitsarbeiterInnen kleiner werden würden und alle ArbeiterInnen im informellen Sektor stattdessen einen Platz in einer marktwirtschaftlich orientierten Ökonomie, die aus geregelten Arbeitsverhältnissen bestünde, finden würden. Diese Ansicht fußte in den Erfahrungen der industriellen Entwicklung in Europa und Japan nach dem zweiten Weltkrieg und der wirtschaftlichen Vorreiterrolle der USA, einhergehend mit einer zunehmenden Massenproduktion (vgl. Bangasser 2000: 3f).

Die Realität in vielen Produktionsländern insbesondere im Globalen Süden sah jedoch gänzlich anders aus. Daher führte die ILO Untersuchungen zur Beschäftigung in verschiedenen Ländern durch, die erste in Kenia im Jahr 1972 (ILO 1972). Die Untersuchungen ergaben nicht nur, dass der traditionelle Sektor nach wie vor vorhanden war, sondern dass er volkswirtschaftlich sogar eine zunehmend wichtigere Rolle spielte. Die Ergebnisse dieser Länderstudien führten bei der ILO zur Einführung des Begriffs des informellen Sektors (vgl. Bangasser 2000: 8). Auch in den sogenannten Industrieländern rückte in der Folge das Phänomen der Schattenwirtschaft und die Existenz des informellen Sektors ins öffentliche Bewusstsein (vgl. Chen 2012: 2f).

In den frühen 1990er Jahren stieg die Aufmerksamkeit für den informellen Sektor innerhalb der ILO bemerkenswert an, was sich u.a. an drei wichtigen Ereignissen ablesen lässt: Das Thema des informellen Sektors stand 1991 bei der ILO erstmalig auf der Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz. 1993 verabschiedete die internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker eine Empfehlung für den informellen Sektor und im Jahr 1993/1994 führte die ILO ein bereichsübergreifendes Projekt zum Thema des informellen Sektors durch (vgl. Bangasser 2000: 16f).

2.2.1 Universalität der Kernarbeitsnormen

Es dauerte zwar bis in die 1970er Jahre hinein, dass die ILO den informellen Sektor als solchen benannte und

Die Globalisierung führte zu einer steigenden Zahl an informellen Arbeitsverhältnissen – anders als zunächst angenommen, Foto: Clean Clothes Campaign

noch länger, bis dieser auch in Übereinkommen und Empfehlungen Berücksichtigung fand. Tatsächlich aber hat sich die explizit ILO seit ihrer Gründung im Jahr 1919 immer mit den Rechten aller Erwerbstätigen befasst, unabhängig davon, wo, wie und wann sie ihrer Arbeit nachgehen. Dieser Gedanke grundlegender Rechte, die jedem und jeder Erwerbstätigen zustehen, wurde im Jahr 1998 mit der Annahme der *Erklärung der ILO über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihrer Folgemaßnahmen*[8] einstimmig bestätigt (vgl. ILO 1998: o.p.). Die Erklärung betont,

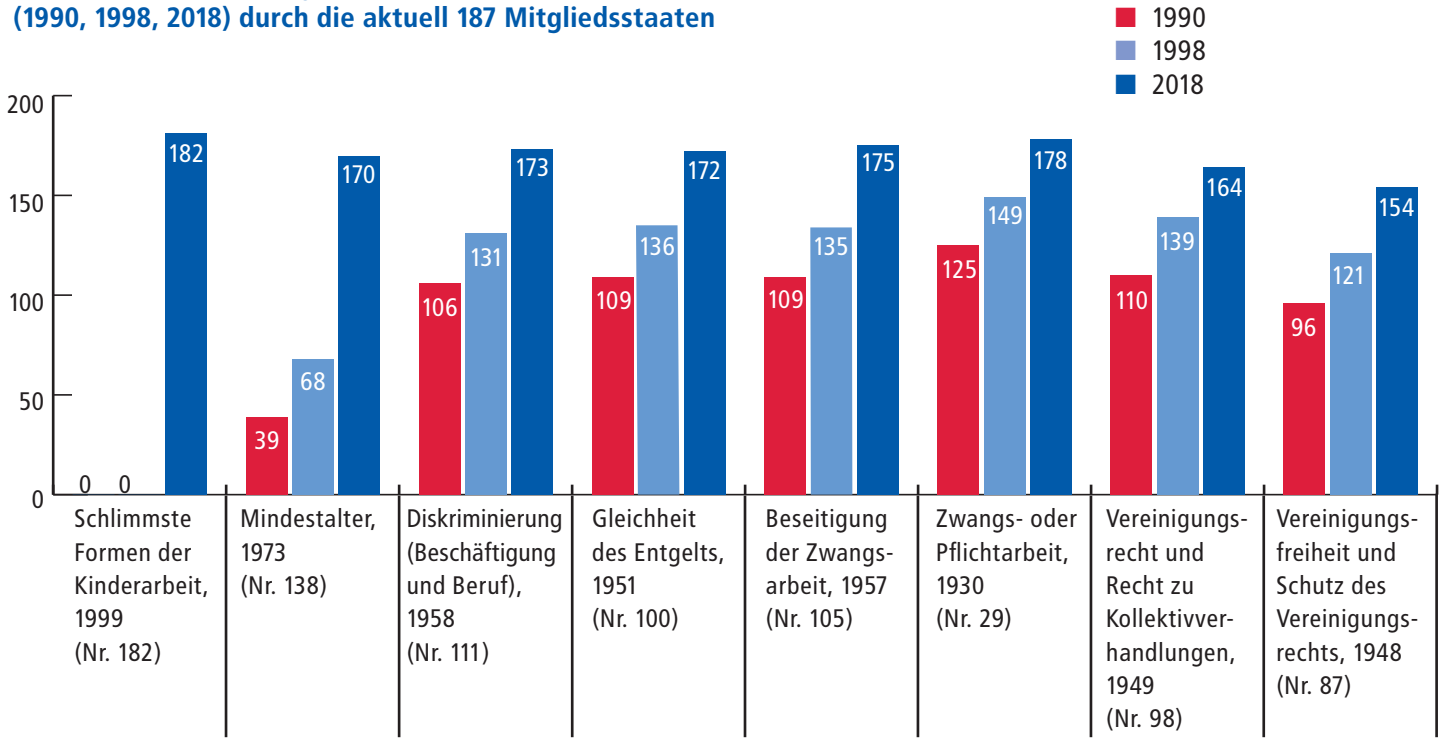
> „(...) dass die Gründung der ILO in der Überzeugung erfolgte, dass soziale Gerechtigkeit eine wesentliche Voraussetzung für einen dauerhaften Weltfrieden ist; dass wirtschaftliches Wachstum wesentlich ist, aber nicht ausreicht, um Gerechtigkeit, sozialen Fortschritt und die Beseitigung von Armut zu gewährleisten; dass die ILO dafür sorgen muss, dass im Rahmen einer globalen Strategie für wirtschaftliche und soziale Entwicklung sich die Wirtschafts- und Sozialpolitiken gegenseitig verstärken, damit eine breit angelegte dauerhafte Entwicklung geschaffen wird.

Die Mitgliedsstaaten der ILO haben sich also mit dieser Erklärung verpflichtet, die acht Kernarbeitsnormen unabhängig vom formalen Status oder dem Beschäftigungsverhältnis für alle ArbeitnehmerInnen anzuerkennen.

So haben alle arbeitenden Menschen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, das Recht auf Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, auf effektive Abschaffung der Kinderarbeit und die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Diese, von einem Großteil der Mitgliedsstaaten ratifizierten Kernarbeitsnormen, müssen nach Einschätzung der ILO für Beschäftigte des informellen Sektors in gleichem Maße gelten, wie für Beschäftigte in formellen Arbeitsverhältnissen. Dass eine Tätigkeit im informellen Sektor stattfindet, darf keine Entschuldigung für die Verletzung oder Nichteinhaltung grundlegender Menschenrechte sein (ebd.).

Alle Beschäftigten haben das Recht auf Vereinigungsfreiheit – auch die, die im informellen Sektor arbeiten, Foto: Clean Clothes Campaign

Anzahl der Ratifizierungen der acht Kernarbeitsnormen (1990, 1998, 2018) durch die aktuell 187 Mitgliedsstaaten



8 Die ILO leitete 1995 eine Kampagne ein, um die Zahl der Ratifikationen der Kernarbeitnormen zu erhöhen. Zwar stieg die Zahl der Ratifizierungen daraufhin, aber es gab weiterhin eine große Zahl von Mitgliedsstaaten, die weit von der Ratifizierung der Kernarbeitsnormen entfernt waren. Aus dieser Situation heraus entstand dann wenige Jahre später die Erklärung über die grundlegenden Rechte bei der Arbeit.

Neben den Kernarbeitsnormen gibt es mehrere Übereinkommen und Empfehlungen, die sich mit spezifischen, häufig in der informellen Wirtschaft angesiedelten Gruppen befassen, wie zum Beispiel mit landwirtschaftlichen Arbeitskräften oder indigenen Bevölkerungsgruppen. Ein wichtiges Übereinkommen könnte auch das „Übereinkommen Nr. 155: Übereinkommen über den Arbeitsschutz“ aus dem Jahr 1981 sein, doch gilt dieses in der Praxis nur für den formellen Sektor. Eine konsequente, innerstaatliche Arbeitsschutzpolitik hätte jedoch unmittelbare Auswirkungen auf den informellen Sektor. Ein Beispiel dafür ist das „Übereinkommen Nr. 170: Übereinkommen über Sicherheit bei der Verwendung chemischer Stoffe bei der Arbeit“ (ILO 1990), welches explizit für „alle Wirtschaftszweige, in denen chemische Stoffe verwendet werden“ (Art. 1) gilt, wobei der „Ausdruck ‚Wirtschaftszweige‘ alle Zweige, in denen Arbeitnehmer beschäftigt sind“ (Art. 2) umfasst.

2.2.2 Vom informellen Sektor zur informellen Wirtschaft

Die ILO thematisiert nicht nur die negativen Erscheinungsformen von Informalität. Für sie sind die Übergänge vom formellen in den informellen Sektor fließend. Folglich muss es darum gehen, menschenwürdige Arbeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette und über Sektorgrenzen hinweg, sowohl im informellen als auch im formellen Sektor, zu fördern. Besonders wichtig ist hierbei die Fokussierung auf wirtschaftliche Entwicklung, Armutsbekämpfung und Gleichstellung der Geschlechter (vgl. IAA 2014: 78-87). Schrittweise innerpolitische Verbesserungen, beispielsweise in der Sozial- Arbeits- und Wirtschaftspolitik, sollten insbesondere im informellen Sektor ansetzen (vgl. ebd.: 1f, 32, 59)

In den 1990er Jahren wurde der bis dahin gebräuchliche Begriff informeller Sektor durch den der informellen Wirtschaft ersetzt. Damit einher ging das Verständnis, dass eine wechselseitige Abhängigkeit zwischen dem formellen und dem informellen Bereich der Wirtschaft existiert. Der informelle Sektor ist kein separater Bereich einer Nationalökonomie, sondern integrativer Bestandteil, besonders seit transnationale Konzerne begonnen haben, ihre Produktion weltweit umzustrukturieren. Diese Umstrukturierung führte zu der Entwicklung kleiner Kernbelegschaften mit einem Netz weltweit operierender kleinerer Unternehmen und Mittelsleute, bis hin zu HeimarbeiterInnen am unteren Ende der Wertschöpfungskette (vgl. IAA 2017: 28, Bangasser 2000: 25).

Dies gilt im verstärkten Maße für besonders arbeitsintensive Industrien wie einige Bereiche der Textil- bzw. Bekleidungsindustrie, sowie der Schuh- und Lederindustrie. Das charakteristische an dieser Organisationsform ist, dass diese Formen der Ausgliederung mit der Nicht-Anerkennung von Rechten der ArbeiterInnen einhergehen. So haben beispielsweise HeimarbeiterInnen in der Schuhindustrie, die in Indien Schuhe für europäische Markenunternehmen herstellen, keinen Anspruch auf einen Tariflohn, bezahlten Urlaub oder eine soziale Sicherung (vgl. HWW&CIVIDEP 2017: 3).

HeimarbeiterInnen müssen die gleichen Rechte wie formell beschäftigte ArbeitnehmerInnen erhalten, Foto: Ferry Latief/ ILO/Flickr.com

Diese Entwicklung führte dazu, dass Organisationen von HeimarbeiterInnen, wie z.B. SEWA in Indien, sich dafür einsetzen, dass HeimarbeiterInnen durch ein internationales Übereinkommen der ILO die gleichen Rechte wie formell beschäftigte ArbeitnehmerInnen erhalten, u.a. hinsichtlich Entgelt, Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz und sozialer Sicherung. Außerdem sollten HeimarbeiterInnen das Recht haben, sich organisieren zu können. Die Organisationen der HeimarbeiterInnen waren und sind davon überzeugt, dass der weltweiten Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen nur durch internationales Arbeitsrecht etwas entgegengesetzt werden kann. Denn nur so gibt es gleiche Konkurrenzbedingungen für Unternehmen und zugleich einen Mindestschutz für die arbeitenden Menschen.

Insbesondere das Engagement der Organisationen von HeimarbeiterInnen führte schließlich dazu, dass im Jahr 1997 auf der Internationalen Arbeitskonferenz das wachsende Problem der Vertragsarbeit diskutiert wurde: Weltweit wurden Produktionsschritte zunehmend ausgegliedert und damit zuvor vertraglich Beschäftigte zu (Schein-)Selbständigen gemacht, die oftmals zu prekäreren Bedingungen, teilweise die gleichen Tätigkeiten verrichteten. Die Internationale Arbeitskonferenz diskutierte deshalb die Ausweitung des Schutzes von abhängig Beschäftigten wie FabrikarbeiterInnen auf die Gruppe der neuen (Schein-)Selbstständigen, d.h.

zum Beispiel die HeimarbeiterInnen. Eine Einigung konnte jedoch nicht erzielt werden, da sowohl die ArbeitgeberInnenseite als auch einige Regierungen dies verhinderten (vgl. WIEGO 2016: o.p.).

Im Jahr 1998 schuf die ILO erstmals eine Abteilung, die ausdrücklich zum Ziel hatte, zur informellen Wirtschaft zu arbeiten (vgl. Bangasser 2000: 24f). Alle Informationen und Veröffentlichungen der ILO zur informellen Wirtschaft sind seitdem auf der ILO-Website unter der Rubrik „Informal Economy“ zugänglich.

2.3 Übereinkommen über Heimarbeit (Nr. 177, 1996)

In den Jahren 1995 und 1996 nahm die Internationale Arbeitskonferenz die Themen informelle Wirtschaft und Heimarbeit auf die Tagesordnung, was hauptsächlich auf die Initiative internationaler Gewerkschaftsverbände insbesondere aus dem Lebensmittel-, Textil-, Bekleidungs- und Ledersektor sowie einiger nationaler Gewerkschaftsverbände, wie beispielsweise des niederländischen Gewerkschaftsverbands FNV[9], zurückzuführen war. Die ArbeitgeberInnenseite bemühte sich jedoch, ein internationales Übereinkommen zu verhindern. Es wurde argumentiert, dass ein Übereinkommen über Heimarbeit voreilig, verfrüht und der Situation der HeimarbeiterInnen nicht angemessen sei (vgl. ILO 1996b: 210). Die ArbeitgeberInnen räumten zwar ein, dass die Arbeitsbedingungen von HeimarbeiterInnen durchaus zu verbessern seien, fanden aber, dass nicht ein Übereinkommen, sondern lediglich eine Empfehlung das geeignete Instrument sei (vgl. ebd.). Eine Empfehlung ist jedoch nicht verbindlich. Vielmehr ist sie eine Konkretisierung, meist angelehnt an bestehende Übereinkommen, die eine Orientierung über die Ausrichtung der ILO für die Politik gibt (vgl. ILO-Berlin o.J.: o.p.). Eine Empfehlung kann von Mitgliedstaaten zwar beachtet und in nationale Gesetzgebung aufgenommen werden, sie muss jedoch nicht ratifiziert werden.

Obwohl sich die ArbeitnehmerInnengruppe sehr kompromissbereit gezeigt hatte, blockierten die ArbeitgeberInnen jede weitere Diskussion. Damit enthielt sich erstmals in der Geschichte der ILO eine ganze Gruppe bei der Ausformulierung des Übereinkommens (vgl. Gallin 2007: 1). Auch bei der Abstimmung enthielt sich die ArbeitgeberInnengruppe geschlossen. Sowohl die ArbeitnehmerInnengruppe als auch die meisten Staaten stimmten jedoch für ein neues Übereinkommen, welches dann als Nr. 177 im Jahr 1996 angenommen wurde (vgl. DGB et.al.: 15).

Das Übereinkommen gilt für alle Menschen, die Lohnarbeit von zu Hause aus verrichten und ist nicht auf bestimmte Sektoren begrenzt. (Art. 1 und 2)

Tagung der ArbeitgeberInnengruppe bei der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2017, Foto: Crozet/Pouteau/ILO/

Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, hat in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die sich mit Heimarbeitern befassen, sowie denjenigen der Arbeitgeber von Heimarbeitern eine innerstaatliche Heimarbeitspolitik zur Verbesserung der Lage der Heimarbeiter festzulegen, durchzuführen und regelmäßig zu überprüfen. (Art. 3)

1. Die innerstaatliche Heimarbeitspolitik hat die Gleichbehandlung von Heimarbeitern und anderen Arbeitnehmern soweit wie möglich zu fördern, wobei die besonderen Merkmale der Heimarbeit und gegebenenfalls die für eine gleichartige oder ähnliche Arbeit, die in einem Betrieb durchgeführt wird, geltenden Bedingungen zu berücksichtigen sind.
2. Die Gleichbehandlung ist zu fördern insbesondere in Bezug auf:
a) das Recht der Heimarbeiter, Verbände ihrer Wahl zu bilden oder solchen Verbänden beizutreten und sich an den Tätigkeiten solcher Verbände zu beteiligen;
b) den Schutz gegen Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf;
c) den Arbeitsschutz;
d) das Entgelt;
e) den Schutz durch gesetzliche Systeme der Sozialen Sicherheit;
f) den Zugang zur Ausbildung;
g) das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit und
h) den Mutterschutz. (Art. 4)

Es sind geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die Arbeitsstatistiken soweit wie möglich die Heimarbeit einbeziehen. (Art. 6)

9 Federatie Nederlandse Vakbeweging, www.fnv.nl

Das Übereinkommen Nr. 177 über die Rechte von HeimarbeiterInnen ist seit April 2000 in Kraft. Es gehört zu den sog. technischen Übereinkommen. Diese regeln Themen, die weder in den Kernarbeitsnormen noch in den Steuerungsübereinkommen angesprochen werden, sie ergänzen und unterstützen diese. Das Übereinkommen ist bisher lediglich von zehn Staaten ratifiziert worden.

Ratifizierungsstand des Übereinkommens Nr. 177 über Heimarbeit (Stand April 2018):

Albanien (2002) · Argentinien (2006)
Belgien (2012) · Bosnien-Herzegowina (2010)
Bulgarien (2009) · Finnland (1998) · Irland (1999)
Mazedonien (2012) · Niederlande (2002)
Tadschikistan (2012)

Quelle: ILO

Der niedrige Ratifizierungsgrad dürfte zum einen darauf zurückzuführen sein, dass das Übereinkommen vergleichsweise weitreichend geltend ist. Zum anderen haben HeimarbeiterInnen nur eine äußerst schwache Lobby, die sie nach außen hin vertritt und für die Institutionalisierung ihrer Rechte eintritt.

Das Übereinkommen ist insofern eher eine Ergänzung zu anderen ILO-Übereinkommen, als dass es die Geltung der Kernarbeitsnormen und weiterer Übereinkommen und Empfehlungen für viele Millionen HeimarbeiterInnen weltweit explizit festhält. Somit ist das wichtigste Ziel des Übereinkommens die Gleichbehandlung von HeimarbeiterInnen mit anderen, regulär beschäftigten ArbeiterInnen.

2.4 Weitere Empfehlungen und Übereinkommen

Vor dem Hintergrund der Position der ArbeitgeberInnenseite bei den Verhandlungen zum Übereinkommen über Heimarbeit ist es nicht verwunderlich, dass es über dieses Übereinkommen hinaus nur zwei Empfehlungen und ein weiteres Übereinkommen gibt, die explizit die informelle Wirtschaft thematisieren.

Im Jahr 1997 wurde auf der Internationalen Arbeitskonferenz das wachsende Problem der Vertragsarbeit diskutiert: Weltweit wurden Produktionsschritte zunehmend ausgegliedert und damit zuvor vertraglich Beschäftigte zu (Schein-)Selbständigen gemacht, die oftmals zu prekäreren Bedingungen, teilweise die gleichen Tätigkeiten verrichteten. Die Internationale Arbeitskonferenz diskutierte deshalb die Ausweitung des Schutzes von abhängig Beschäftigten, also bspw. FabrikarbeiterInnen, auf die Gruppe der neuen (Schein-) Selbstständigen, also bspw. HeimarbeiterInnen. Eine Einigung konnte jedoch nicht erzielt werden, da sowohl die Arbeitgeberseite als auch einige Regierungen dies verhinderten (vgl. ebd.: 16).

In der Folge beschäftigte sich die ILO mit dem Thema der informellen Wirtschaft noch auf weiteren Internationalen Arbeitskonferenzen. So wurde während der 100. Sitzung der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2011 das „Übereinkommen Nr. 189: Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte“ diskutiert und angenommen. Dieses Übereinkommen trat im Jahr 2013 in Kraft (Kapitel 2.4.3). Im Jahr 2012 nahm die Internationale Arbeitskonferenz die „Empfehlung Nr. 202: Empfehlung betreffend den innerstaatlichen sozialen Basisschutz“ an, die für die informelle Wirtschaft relevant ist (Kapitel 2.4.1). Während der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2015 beschäftigte sich die ILO mit informeller Arbeit und insbesondere mit der Situation der Frauen. Mit dem erklärten Ziel, mehr menschenwürdige Arbeitsplätze im formellen Sektor zu schaffen, wurde die „Empfehlung Nr. 204: Empfehlung betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft“ angenommen (Kapitel 2.4.2).

Zuletzt beschäftigte sich die ILO während der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2016 mit der Situation der HeimarbeiterInnen, in dessen Abschlusserklärung anerkannt wurde, dass HeimarbeiterInnen zentraler Bestandteil globaler Wertschöpfungsketten sind (vgl. WIEGO 2016: o.p.).

2.4.1 Empfehlung über sozialen Basisschutz (Nr. 202, 2012)

Die „Empfehlung Nr. 202: Empfehlung betreffend den innerstaatlichen sozialen Basisschutz“ wurde im Jahr 2012 angenommen und schließt explizit alle ArbeitnehmerInnen ein. So erklärt die ILO mit dieser Empfehlung, dass „soziale Sicherheit ein wichtiges Instrument (...) zur Unterstützung des Übergangs von der informellen zur formellen Beschäftigung ist“ (ILO 2012: 1). Des Weiteren erklärt die ILO, dass die soziale Teilhabe ein wichtiger Grundsatz der sozialen Sicherheit sei, was explizit auch für Personen in der informellen Wirtschaft gelte (vgl. ebd.: 3). Folglich sollen die „Strategien zur

Ausweitung der sozialen Sicherheit (...) für Personen sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft gelten“ (ebd.: 6).

Verschiedene ILO-Projekte weltweit setzen sich für die Ausweitung von Maßnahmen sozialer Sicherheit ein, Foto: ILO/Flickr.com

Als zentrale Bestandteile der Sozialen Sicherheit definiert die Empfehlung 202

- *„dass das Recht auf Soziale Sicherheit ein Menschenrecht ist*
- *dass Soziale Sicherheit ein wichtiges Instrument zur Verhinderung und zum Abbau von Armut, Ungleichheit, sozialer Ausgrenzung und sozialer Unsicherheit, zur Förderung der Chancengleichheit, der Gleichstellung der Geschlechter und der Rassengleichheit und zur Unterstützung des Übergangs von der informellen zur formellen Beschäftigung ist.*
- *Wirksamkeit und Zugänglichkeit von Beschwerde- und Einspruchsverfahren*
- *grundlegende Einkommenssicherung, zumindest auf einem auf innerstaatlicher Ebene festgelegten Mindestniveau, für Personen im erwerbsfähigen Alter, die nicht in der Lage sind, ein ausreichendes Einkommen zu erzielen, insbesondere im Fall von Krankheit, Arbeitslosigkeit, Mutterschaft und Invalidität*
- *grundlegende Einkommenssicherung für Kinder, (...) die Zugang zu Ernährung, Bildung, Betreuung und allen anderen notwendigen Gütern und Dienstleistungen gewährleistet*
- *Zugang zu einer auf innerstaatlicher Ebene festgelegten Reihe von Gütern und Dienstleistungen als Elemente einer grundlegenden Gesundheitsversorgung, einschließlich Mutterschaftsbetreuung, die den Kriterien Verfügbarkeit, Zugänglichkeit, Akzeptanz und Qualität genügt*
- *uneingeschränkte Achtung von Kollektivverhandlungen und Vereinigungsfreiheit für alle Arbeitnehmer (ILO 2012)“*

2.4.2 Empfehlung von informeller zu formeller Wirtschaft (Nr. 204, 2015)

Die „Empfehlung Nr. 204: Empfehlung betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft“ wurde bei der 104. Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2015 angenommen und ist eine wichtige Errungenschaft in der Auseinandersetzung der ILO mit der informellen Wirtschaft, da es sich um die erste internationale Arbeitsnorm handelt, die darauf abzielt, den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft zu erleichtern. Sie wurde mit 484 Stimmen angenommen und erhielt große Unterstützung von Seiten der Regierungen, ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenorganisationen.

Die Empfehlung hat eine dreifache Zielstellung:

- *„den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft für Erwerbstätige und Wirtschaftseinheiten zu erleichtern und dabei die grundlegenden Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu achten und die Möglichkeiten für Einkommenssicherheit, Existenzgrundlagen und Unternehmertum sicherzustellen;*
- *die Schaffung, die Sicherung und die Nachhaltigkeit von Unternehmen und menschenwürdigen Arbeitsplätzen in der formellen Wirtschaft und die Kohärenz der makroökonomischen, Beschäftigungs-, Sozialschutz- und sonstigen sozialpolitischen Maßnahmen zu fördern;*
- *die Informalisierung von Arbeitsplätzen in der formellen Wirtschaft zu verhindern. (ILO 2015b)“*

In der Empfehlung werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen in der informellen Wirtschaft zu achten, zu fördern und zu verwirklichen. Zudem wird unterstrichen, wie wichtig Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen und sozialer Dialog sind. Ferner werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, ein förderliches Umfeld zu schaffen, damit Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen ausgeübt werden können (vgl. IAA 2017: 27f).

Der Ausschuss für den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft bei der 104. Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2015, Foto: ILO/Flickr.com

2.4.3 Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte (Nr. 189, 2013)

Das „Übereinkommen Nr. 189: Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte“ (2013) wurde auf der 100. Arbeitskonferenz der ILO im Jahr 2011 diskutiert und angenommen. Es trat im Jahr 2013 in Kraft. Explizit nicht unter die Definition der ILO zu HeimarbeiterInnen fallen Hausangestellte (engl. domestic workers), die in Privathaushalten abhängig beschäftigt sind. Diese machen einen wesentlichen Anteil der in der informellen Wirtschaft Beschäftigten aus und sind, ähnlich wie HeimarbeiterInnen, besonders schutzbedürftig. Um besseren Schutz gewähren zu können, trat daher 2013 das Übereinkommen Nr. 189 in Kraft. Damit liegen erstmals internationale Arbeitsstandards für menschenwürdige Arbeit für die weltweit ca. 67 Mio. Hausangestellten vor. Das Übereinkommen ist aber noch aus einem weiteren Grund erwähnenswert, da die Verabschiedung durch die ILO international auf eine breite Resonanz traf. Weltweit wurden Gesetze angepasst. Nach Schätzungen der ILO waren 2010 nur 10 % der Hausangestellten im gleichen Maße arbeitsrechtlich abgesichert wie andere ArbeitnehmerInnen. Seit es das Übereinkommen gibt, haben über 70 Länder Reformen durchgeführt, die zum Ziel haben, die arbeitsrechtliche Situation von Hausangestellten zu verbessern. 25 Länder haben das Übereinkommen ratifiziert, weitere 30 Länder haben arbeitsrechtliche Reformen eingeleitet und mindestens weitere 18 Länder haben den Sozialschutz für Hausangestellte verbessert (vgl. Ryder 2016: o.p.).

Die International Domestic Workers Federation im Einsatz für eine Ausweitung des Übereinkommens 189 in Hong Kong im Juni 2017, Foto: Robert Godden/IDWF/ Flickr.com

Ratifizierungsstand des Übereinkommens Nr. 189 (Stand April 2018)

Argentinien (seit 2014 in Kraft) · Belgien (2015)
Bolivien (2013) · Brasilien (das Übereinkommen wird am 31.01.2019 in Kraft treten) · Chile (2015)
Costa Rica (2014) · Deutschland (2013)
Dominikanische Republik (2015) · Ecuador (2013)
Finnland (2015) · Guinea (2018) · Guyana (2013)
Irland (2014) · Italien (2013) · Jamaika (2016)
Kolumbien (2014) · Mauritius (2012)
Nikaragua (2013) · Panama (2015) · Paraguay (2013)
Philippinen (2012) · Portugal (2015) · Schweiz (2013)
Südafrika (2014) · Uruguay (2012)

Die ILO erklärt in dem Übereinkommen Nr. 189,

„dass hauswirtschaftliche Arbeit nach wie vor unterbewertet und unsichtbar ist und hauptsächlich von Frauen und Mädchen durchgeführt wird, von denen viele Migrantinnen oder Angehörige benachteiligter Gemeinschaften sind und die besonders anfällig für Diskriminierung in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen und andere Verletzungen der Menschenrechte sind.
(ILO 2011: 1).

Jedes Mitglied hat Maßnahmen zu ergreifen, um die wirksame Förderung und
den wirksamen Schutz der Menschenrechte aller Hausangestellten (...) sicherzustellen (...), nämlich:

- *die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen;*
- *die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit;*
- *die effektive Abschaffung der Kinderarbeit;*
- *die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. (Art. 3)*

Jedes Mitglied hat Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellte wie Arbeitnehmer allgemein, in den Genuss fairer Beschäftigungsbedingungen sowie menschenwürdiger Arbeitsbedingungen und, wenn sie im Haushalt wohnen, menschenwürdiger Lebensbedingungen, die ihre Privatsphäre achten, kommen. (Art. 6)“

Ferner fordert das Übereinkommen beispielsweise, dass

- *„ArbeitnehmerInnen berechtigt sind, ihre Reise- und Identitätsdokumente in ihrem Besitz zu halten; (Art. 9)*
- *Hausangestellte vom Mindestlohnschutz erfasst werden (...) und dass das Entgelt ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts festgesetzt wird; (Art. 11)*
- *jeder Hausangestellter das Recht auf eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung hat (Art. 13)*
- *wirksame und zugängliche Beschwerdemechanismen zu schaffen (Art. 17)“*
  (ILO 2011)

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die ILO bezüglich der informellen Wirtschaft seit den 1970er Jahren große Schritte unternommen hat. Gerade in den letzten Jahren sind mit den weitreichenden Empfehlungen gute Instrumente für die Anwendung in der Arbeitspraxis geschaffen worden. Doch noch spiegelt sich die Relevanz der informellen Wirtschaft für globale Wertschöpfungsketten nicht gänzlich in den Instrumenten der ILO wider. Ein grundsätzliches Problem bleibt die geringe rechtliche Verbindlichkeit der inhaltlich sehr konkreten Empfehlungen. Bei den weitaus verbindlicheren Übereinkommen hingegen ist das wohl größte Problem der geringe Ratifizierungsgrad.

3 Realität der Rechte von HeimarbeiterInnen – Fallbeispiel

Immer wieder wird die ILO aufgrund der Langwierigkeit der Ratifizierungsprozesse und der mangelnden Sanktionsmöglichkeiten als „zahnloser Tiger“ bezeichnet (vgl. Deutscher Bundestag 2002: 171). Auch heute, nach fast 100-jährigem Bestehen der ILO, gibt es insbesondere unter den führenden Wirtschaftsmächten, die zugleich im Verwaltungsrat der ILO eine entscheidende Rolle spielen, noch Länder wie die USA, die nicht einmal die Kernarbeitsnormen zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen ratifiziert haben (vgl. Ferenschild 2018: 23).

Erst Im Juni 2017 hat Indien die beiden Kernarbeitsnormen zur Abschaffung von Kinderarbeit unterzeichnet, Foto: Crozet/Pouteau/ILO/Flickr.com

Doch nur, wenn möglichst viele Staaten möglichst viele ILO-Übereinkommen ratifizieren und diese gezielt in ihrer nationalen Gesetzgebung umsetzen, behält die ILO ihre Relevanz als internationale Arbeitsstandards setzende Organisation. Dies gilt natürlich für die Kernarbeitsnormen, aber auch für alle restlichen Übereinkommen, wie zum Beispiel das Übereinkommen Nr. 177. Relevanz gewinnen Übereinkommen erst dann, wenn sie in den ILO-Mitgliedsstaaten ratifiziert und umgesetzt werden.

Zehn Jahre nach Inkrafttreten des Übereinkommens Nr. 177 veröffentlichte die Organisation SEWA eine Studie, die untersuchte, was seither erreicht worden war und inwiefern sich die Situation von HeimarbeiterInnen verändert hatte. Das Ergebnis war ernüchternd: Erst vier Staaten hatten das Übereinkommen ratifiziert und weltweit gab es mehr HeimarbeiterInnen als je zuvor, von denen ein Großteil in Armut lebten (Gallin 2007: 1f).

Weitere zehn Jahre später veröffentlichte die Organisation WIEGO ein Arbeitspapier mit dem Ziel, die weitere Entwicklung der Heimarbeit zu dokumentieren (Sudarshan/Sinha 2017). Die AutorInnen attestierten Forschungslücken und kamen diesbezüglich zu folgenden Schlussfolgerungen:

1. Es sind Fortschritte in den letzten 10-15 Jahren zu verzeichnen, was sich z. B. am Stand der Ratifizierungen des Übereinkommens (10) zeigt.
2. Die Datenlage zur Heimarbeit ist nach wie vor sehr uneinheitlich.
3. Auf der politischen Ebene muss der Diskurs der sozialen Sicherung mehr mit dem Entwicklungsdiskurs verknüpft werden.
4. Frauen machen nach wie vor den Großteil der HeimarbeiterInnen aus, was nur unzureichend in der Recherche berücksichtigt wird.
5. Erfahrungen von HeimarbeiterInnen, die sich organisieren, sind nach wie vor unzureichend dokumentiert und analysiert (vgl. ebd.: 28).

Vor diesem Hintergrund soll das folgende Länderbeispiel Indonesien exemplarisch die heutigen Arbeitsbedingungen von HeimarbeiterInnen veranschaulichen, und zeigen, welchen Rechtsverletzungen sie ausgesetzt sind. Die Schuhproduktion wurde als Beispielsektor ausgewählt, da in der Schuh- und Lederproduktion, ähnlich wie in der Bekleidungsindustrie, der Anteil an HeimarbeiterInnen besonders hoch ist (vgl. WIEGO o.J.: o.p.). Indonesien als weltweit viertwichtigstes Produktionsland und drittgrößtes Exportland für die Schuhindustrie ist hierbei von besonderer Bedeutung (APICCAPS 2017: 71).[10]

3.1 Indonesien

Wer über Indonesien spricht, muss zuallererst einen Blick in die jüngere Geschichte des Landes werfen. Denn vor dem Hintergrund der weitreichenden politischen Veränderungen der letzten 25 Jahre stellt sich in Indonesien die Frage, welche Möglichkeiten überhaupt bestehen, von außen auf die Situation von ArbeiterInnen in der informellen Wirtschaft Einfluss zu nehmen. Nach über 30 Jahren Militärdiktatur, die u.a. einer ausufernden Korruption Vorschub leistete, begannen Suhartos[11] Nachfolger seit dessen Sturz im Jahr 1998 eine Demokratisierung des Landes. Die alten Strukturen bestehen jedoch fort und beeinflussen nach wie vor die Wirtschaftskultur (vgl. Kemp 2001: 2). So war ein Erbe des Suharto-Regimes die stark reglementierte und staatlich kontrollierte Organisation der ArbeiterInnen. Es kam zwar beispielsweise nach 1998 zu Neugründungen von unabhängigen Gewerkschaften, doch vielerorts existieren nach wie vor keine Interessensvertretungen von ArbeiterInnen oder nur sogenannte gelbe[12] , unternehmensnahe Gewerkschaften.

Gewerkschaftsarbeit in Indonesien ist in vielen Fällen immer noch stark reglementiert, Foto: HenrikMintarno/Flickr.com

Heute ist Indonesien eine Republik und mit etwa 255 Mio. EinwohnerInnen hinsichtlich der Bevölkerung der viertgrößte Staat der Welt.

Indonesiens Wirtschaft ist marktwirtschaftlich ausgerichtet, einige große Unternehmen sind jedoch in Staatsbesitz. Die große Wirtschaftskrise 1998 erschütterte die indonesische Wirtschaft. Die Währung verlor 75 % ihres Wertes, viele Menschen verloren ihre Arbeit und Unternehmen gingen bankrott. Inzwischen hat sich die Wirtschaft stabilisiert und zählt mit Wachstumsraten von bis zu 6 % pro Jahr zu den am schnellsten wachsenden der Welt (vgl. Willershausen 2014: o.p.). Dieser Trend scheint sich dank großer Rohstoffvorkommen, einer jungen Bevölkerung und einer guten regionalen Vernetzung fortzusetzen (vgl. GTAI 2017: o.p.).

3.2 Schuh- und Lederproduktion in Indonesien

Schuhe spielen eine wichtige Rolle in der indonesischen Wirtschaft. So machen niedrige Lohnkosten sowie die Verfügbarkeit von Rohmaterialen Indonesien zu einem sehr attraktiven Standort für die Schuhproduktion. Das wiederum hat in den letzten Jahrzehnten zu einer stark wachsenden Schuhindustrie in Indonesien geführt. So liegen beispielsweise die Exportwachstumsraten für Schuhe bei knapp 10 % (vgl. Indonesia Investments 2018: o.p.). Die exportorientierte Schuhproduktion in Indonesien hat eine lange Geschichte. Viele internationale Schuhunternehmen lassen schon seit Jahrzehnten in Indonesien produzieren. So wurde beispielsweise das tschechische Schuhunternehmen Bata bereits 1940 in Indonesien tätig. Internationale

10 Die für Kapitel 3 genutzten Informationen stammen zum überwiegenden Teil aus der Studie Zwei Paar Schuhe? – Indonesische Lederschuhproduktion und Arbeitsrechte (Pieper 2017). Für diese Studie wurden u. a. Interviews mit HeimarbeiterInnen durchgeführt, die für das deutsche Unternehmen Ara Shoes in Zentral-Java Schuhe herstellen.

11 Haji Mohamed Suharto war von 1967 bis 1998 Indonesiens Staatspräsident. Dem 2008 verstorbenen Diktator werden viele Verbrechen vorgeworfen, u.a. war er für die systematische Diskriminierung, Verfolgung und Ermordung politischer und ethnischer Minderheiten verantwortlich.

12 Gelb in Abgrenzung zu roten (sozialistisch oder sozialdemokratisch orientierten) Gewerkschaften. Gelbe Gewerkschaften lehnen den gewerkschaftlichen Kampf ab und streben ein freundschaftliches Verhältnis zur Fabrikleitung an.

Sportschuhmarken begannen in den 1980er Jahren im großen Stil, in Indonesien produzieren zu lassen. Nike zum Beispiel lässt seit 1988 in Indonesien produzieren.

Die Schuhindustrie ist abhängig von bestimmten Zulieferindustrien, insbesondere der Lederindustrie. Auch in der Lederindustrie werden Produktionsstätten zunehmend in Niedriglohnländer verlagert. Als Land mit einer stetig wachsenden Lederindustrie erlebte Indonesien in der Vergangenheit Verknappungen bei der internen Versorgung mit Rohmaterialien, was den Produktionsprozess blockieren kann. Deshalb importiert Indonesien in zunehmendem Maße Tierhäute in großen Mengen. Jedoch nimmt auch die Anzahl der Leder herstellenden Betriebe stetig zu (vgl. UNIDO 2010: 59-68).

Die Lederwarenindustrie zählt zu den stärksten Industriezweigen Indonesiens, Foto: ILO/Flickr.com

Die indonesische Lederindustrie

Die Leder- und Lederwarenindustrie (Schuhe miteingeschlossen) zählt zu den zehn stärksten Industriezweigen Indonesiens.

Die meisten Exportländer liegen in Asien. Die zehn wichtigsten Exportländer für Leder und Lederwaren sind: USA, Hong Kong, China, Italien, Malaysia, Japan, Thailand, Indien und Vietnam. Die Länder USA, Hong Kong und China sind dabei die Länder mit den mit Abstand größten Leder- und Lederwarenimporten aus Indonesien (vgl. Wasiyanto 2010: 30-34).

Im Jahr 2015 machten die Leder-, Lederwaren- und Schuhimporte 0,97 % der Gesamtimporte Indonesiens aus und beliefen sich auf einen Wert von 1,05 Mrd. US-Dollar. Die Importwerte dieses Zweiges sinken aufgrund eines Rückgangs der Lederweiterverarbeitungsindustrie seit 2014 (vgl. Ministerium für Industrie der Republik Indonesien 2014: o.p.). Denn seit 2014 gelten in Indonesien strenge Hygienevorschriften bei der Einfuhr von Rohhäuten, wodurch der Import stark begrenzt wird und Rohhäute knapp und teuer werden (vgl. Indonesia Investments 2017: o.p.). Dies könnte dazu führen, dass die Lederindustrie in den kommenden Jahren schrumpft und wichtige Abnehmer der Lederindustrie, wie die Schuhindustrie, in andere Länder, wie bspw. Vietnam oder Kambodscha, abwandern (ebd.).

Die indonesische Schuhindustrie

Im Jahr 2016 landete Indonesien mit 1,1 Mrd. Paar produzierten Schuhen bzw. 4,8 % Weltmarktanteil auf dem vierten Platz der weltweit führenden schuhproduzierenden Länder (nach China, Indien und Vietnam). Ein Großteil der Schuhe wird in Indonesien für den

Lokale Schuhproduktion in Bandung, Foto: Ikhlasul Amal/Flickr.com

Binnenmarkt produziert und nur 23,3 % gehen in den Export. Indonesiens Schuhindustrie ist also zu einem weit geringeren Anteil auf den Export ausgerichtet als beispielsweise China (71,1 %) oder Vietnam (86,1 %) (vgl. APICCAPS 2017: 23).

Sowohl Indonesiens Weltmarktenteil als auch der Anteil der Schuhe, die für den Export produziert werden, ist in den letzten Jahren gestiegen (vgl. APICCAPS 2015, 2016 & 2017). Was den Export von Lederschuhen betrifft, befindet sich Indonesien mit Schuhen im Wert von 2,7 Mrd. US-Dollar und einem Weltmarktanteil von 5 % im Jahr 2015 nach China, Italien und Vietnam weltweit ebenfalls auf Rang vier. Auch unter den Ländern, in welchen in den Jahren 2011-2015 der Exportmarkt von Lederschuhen am schnellsten wuchs, kommt Indonesien mit 23,7 % nach Kambodscha, Vietnam und dem Vereinigten Königreich auf Rang vier (vgl. Workman 2016: o.p.).

Neben den USA zählen v. a. europäische Länder zu den Hauptabnehmern.

Die wichtigsten Importländer für Indonesien befinden sich ausschließlich in Asien, wobei China mit 74 % das mit Abstand wichtigste Importland ist, gefolgt von Vietnam mit 15 % (vgl. APICCAPS 2017: 71).

Die Schuhindustrie ist ein bedeutender Bestandteil der indonesischen Wirtschaft. Viele internationale Markenunternehmen investieren in Indonesien und stellen damit viele Arbeitsmöglichkeiten für IndonesierInnen bereit. In den vergangenen Jahren sind von Seiten der Regierung verschiedene Strategien entwickelt worden, um der Leder- und Schuhindustrie zu mehr Wachstum zu verhelfen (vgl. Pieper 2017: 14). Auch wenn die Regierung anhand unterschiedlicher Strategien (wie beispielsweise Steueranreize) versucht, ein investorenfreundliches Umfeld zu schaffen, siedeln bereits zahlreiche Fabriken in Länder wie Vietnam oder Kambodscha um (vgl. ebd.).

Leider zielen alle investorenfreundlichen Strategien einzig und allein auf wirtschaftliche Aspekte ab und lassen soziale Standards wie Arbeitsbedingungen in der Produktion außen vor. Diese sind jedoch beispielsweise in Bezug auf Arbeitszeiten, Befristungen, Gesundheitsmaßnahmen, sozialen Absicherungen oder Löhnen äußerst schlecht. Und auch die Situation von HeimarbeiterInnen findet in der derzeitigen Regierungspolitik kaum Beachtung (vgl. ebd.: 18).

3.3 HeimarbeiterInnen in der Lederschuhproduktion

Schätzungsweise sind in Indonesien in der Lederindustrie ca. 400.000 Menschen und in der Schuhindustrie ca. 700.000 Menschen tätig (vgl. ebd.:10f). Zusätzlich zu diesen formell Beschäftigten gibt es in der Lederschuhindustrie auch viele ArbeiterInnen, die nicht in Fabriken, sondern als HeimarbeiterInnen beschäftigt werden. Aufgrund der bereits beschriebenen generellen mangelhaften Datenlage zu Heimarbeit ist es nicht möglich zu sagen, wie viele der insgesamt 1,1 Mio. Beschäftigten in der Schuh- und Lederindustrie HeimarbeiterInnen sind, bzw. wie viele noch hinzu zu zählen sind.

HeimarbeiterInnen sind unsichtbar, da sie in den offiziellen indonesischen Arbeitsstatistiken nicht auftauchen, Foto: Rahel Khaan/ILO/Flickr.com

In Indonesien ist Heimarbeit kein neues Phänomen, trotzdem sind HeimarbeiterInnen bis heute weitestgehend unsichtbar, da sie in den offiziellen indonesischen Arbeitsstatistiken nicht auftauchen.

Bei der Heimarbeit handelt es sich um Einzelarbeitsplätze, die Beschäftigten sind in der Regel nicht organisiert und haben demzufolge eine schlechte Verhandlungsposition gegenüber ihren AuftraggeberInnen.

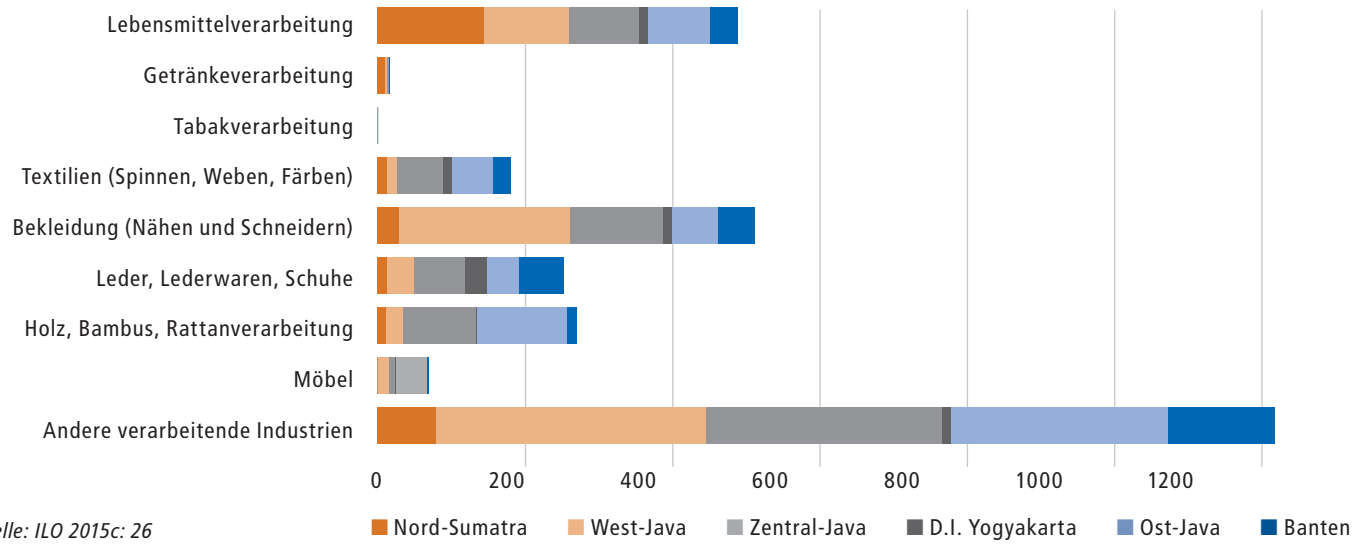
Wenn HeimarbeiterInnen eine schriftliche Arbeitsvereinbarung bekommen, werden sie dort als GeschäftspartnerInnen der Fabriken bezeichnet, welche nicht als ArbeiterInnen angestellt sind. Deshalb betrachten sie sich selbst auch häufig nicht als ArbeiterInnen, sondern als Selbstständige.

Die Angaben stammen aus einer Befragung von 3010 HeimarbeiterInnen aus zufällig ausgewählten Dörfern in sechs Provinzen in Indonesien, durchgeführt von der ILO im Jahr 2015. Mehr als 40 % der HeimarbeiterInnen sind im Teilbereich der sonstigen Herstellung tätig. Der zweitgrößte Anteil ist in der Textilindustrie tätig, gefolgt von der Lebensmittelverarbeitung. Leder, Lederwaren und Schuhe sind der fünftgrößte Teilbereich, nach Holz- Bambus- und Rattanverarbeitung. Die Befragung der ILO belegt, dass HeimarbeiterInnen in den Wertschöpfungsketten vieler verschiedener Sektoren tätig sind. Allerdings lässt sie keine Rückschlüsse darauf zu, wie viele HeimarbeiterInnen absolut in den einzelnen Sektoren tätig sind.

Im Zuge einer von SÜDWIND und TURC[13] durchgeführten Recherche (vgl. Pieper 2017) wurden HeimarbeiterInnen in der Nähe der Stadt Ungaran in Nord-Java befragt, wo nach Angaben des Unternehmens über 500 HeimarbeiterInnen für die Fabrik des deutschen Schuhunternehmens Ara tätig sind.

13 Trade Union Rights Centre, http://www.turc.or.id/

Beschäftigung von HeimarbeiterInnen nach industriellem Teilbereich



Quelle: ILO 2015c: 26

Nach Angaben der HeimarbeiterInnen sind es jedoch weit mehr. In der Fabrik arbeiten ungefähr 2.000 Menschen.

Schätzungen der Organisation TURC zufolge sind mehr als 40.000 HeimarbeiterInnen in der indonesischen Schuhproduktion tätig (vgl. ebd.: 13).

Indonesische HeimarbeiterInnen für den deutschen Schuhunternehmer ARA, Foto: Dietrich Weinbrenner

3.4 Rechtlicher Schutz von HeimarbeiterInnen in Indonesien

Indonesien verfügt auf dem Papier über ein vergleichsweise sehr fortschrittliches Arbeitsrecht. So finden sich beispielsweise im Arbeitsgesetz 13/2003 detaillierte Regelungen

- zum Anspruch von schwangeren Frauen auf vergüteten Mutterschaftsurlaub
- zur Festlegung regionaler Mindestlöhne
- zu Arbeitszeiten, u. a. mit Bezug auf das „Übereinkommen Nr. 1: Übereinkommen über die Begrenzung der Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben auf acht Stunden täglich und achtundvierzig Stunden wöchentlich“ (1919)
- zur zusätzlichen Entlohnung von Überstunden
- sowie zu befristeten Arbeitsverhältnissen (vgl. ebd.: 14f)

Das Arbeitsgesetz 13/2003 unterscheidet nicht zwischen ArbeiterInnen in der formellen und der informellen Wirtschaft. Daher müsste es eigentlich auch für ArbeiterInnen in der informellen Wirtschaft gelten. Da diese jedoch nicht explizit erwähnt werden, verwundert es nicht, dass HeimarbeiterInnen in der Praxis nicht unter den Schutz dieses Gesetzes gestellt sind. Es gibt keine indonesischen Gesetze oder anderen offiziellen Vorschriften, welche explizit ArbeiterInnen aus der informellen Wirtschaft schützen. Indonesien hat weder das ILO-Übereinkommen Nr. 177 über Heimarbeit, noch das ILO-Übereinkommen Nr. 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte ratifiziert.

ILO-Übereinkommen von Indonesien ratifiziert

Übereinkommen		Datum der Ratifizierung
Kernarbeitsnormen		
C029	Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit, 1930	12.06.1950
C087	Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948	09.06.1998
C098	Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, 1949	15.06.1957
C100	Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951	11.08.1958
C105	Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957	07.06.1999
C111	Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958	07.06.1999
C138	Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973	07.06.1999
C182	Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit,1999	28.03.2000
Steuerungsübereinkommen		
C081	Übereinkommen über die Arbeitsaufsicht in Gewerbe und Handel, 1947	29.01.2004
C144	Übereinkommen über dreigliedrige Beratungen zur Förderung der Durchführung internationaler Arbeitsnormen, 1976	17.10.1990
Technische Übereinkommen		
C019	Übereinkommen über die Gleichbehandlung einheimischer und ausländischer Arbeitnehmer in der Entschädigung bei Betriebsunfällen, 1925	12.06.1950
C027	Übereinkommen über die Gewichtsbezeichnung an schweren, auf Schiffen beförderten Frachtstücken, 1929	12.06.1950
C045	Übereinkommen über die Beschäftigung von Frauen bei Untertagearbeiten in Bergwerken jeder Art, 1935	12.06.1950
C069	Übereinkommen über den Befähigungsausweis für Schiffsköche, 1946	30.03.1992
C088	Übereinkommen über die Organisation der Arbeitsmarktverwaltung, 1948	08.08.2002
C106	Übereinkommen über die wöchentliche Ruhezeit im Handel und in Büros, 1957	23.08.1972
C120	Übereinkommen über den Gesundheitsschutz im Handel und in Büros, 1964	13.06.1969
C185	Übereinkommen über Ausweise für Seeleute, 2003	16.06.2008
C187	Übereinkommen über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz	31.08.2015

Doch auch wenn Indonesien diese zwei Übereinkommen nicht ratifiziert hat, so kann doch aus den bereits ratifizierten Kernarbeitsnormen ein gewisser rechtlicher Schutz für HeimarbeiterInnen in Indonesien abgeleitet werden.

Indonesien hat das Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung eigentlich ratifiziert, Foto: A. Mirza/Flickr.com

Indonesien hat das „Übereinkommen Nr. 100: Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit“ in Gesetz 80/1957 und das „Übereinkommen Nr. 111: Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf“ in Gesetz 21/1999 ratifiziert. Die Kernarbeitsnormen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgeltes und Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, dass Einstellungen, Entlohnungen, Zugang zu Fort- und Weiterbildungen, Beförderungen, Entlassungen, Pensionierungen und jegliche Form von Arbeitsbeziehungen auf dem Gleichheitsprinzip basieren sollen und nicht von Merkmalen wie Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politische Zugehörigkeit, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Nationalität, soziale Herkunft oder Behinderung beeinflusst werden dürfen. Artikel 27, Paragraph 2, der Verfassung der Republik Indonesien von 1945 besagt: „Alle BürgerInnen sollen das Recht haben, zu arbeiten und einen angemessenen Lebensunterhalt zu verdienen.“ Zudem hat Indonesien die Internationale Konvention zur Abschaffung der Diskriminierung von Frauen (CEDAW) durch das Gesetz 7/1984 ratifiziert. Die Abschaffung der Diskriminierung von Frauen beinhaltet auch die Diskriminierung am Arbeitsplatz, ob dieser nun zu Hause ist oder in der Fabrik.

3.5 Ara Shoes Indonesia

Die Fabrik Ara Shoes Indonesia ist zu 100 % ein Tochterunternehmen der deutschen Schuhfirma Ara Shoes AG. Das in Langenfeld ansässige Unternehmen wurde im Jahr 1949 gegründet und befindet sich in Familienbesitz. Zur Ara-Gruppe gehören unter anderem die Firma Llyod Shoes und die Salamander GmbH. Das Unternehmen hat seine CSR-Politik in einem Verhaltenskodex niedergeschrieben und nimmt darin Bezug auf relevante ILO-Konventionen (vgl. Ara o.J.: o.p.).

Ara begann seine Arbeit in Indonesien 1990 in Semarang und zog 1991 nach Ungaran um. Im Jahr 2015 wurden pro Tag Materialien für 10.200 Paar Schuhe und 8.000 Paar fertige Schuhe hergestellt.

Foto: Dietrich Weinbrenner

Es gibt sieben Produktionshallen, in denen von Montag bis Freitag in zwei Schichten gearbeitet wird: von 06:00-14:30 und von 14:30-23:00. Insgesamt sind 2.000 ArbeiterInnen beschäftigt, davon 95 % Frauen. In der ersten Schicht arbeiten ca. 1.300 ArbeiterInnen, in der zweiten ca. 700.

Die FabrikarbeiterInnen verdienen mehr als den regionalen Mindestlohn.[14] Alle ArbeiterInnen bekommen zwei volle zusätzliche Monatsgehälter, eines an Weihnachten und eines an Id ul Fitr.[15] Darüber hinaus wird eine 10 %-Zulage für gute Leistung gezahlt.

Die Fabrik ist in fünf unterschiedliche Abteilungen gegliedert. Es gibt Abteilungen für den Zuschnitt, das Obermaterial, die Sohlen, das Nähen, und die Endfertigung. Der Arbeitsschritt des Anfertigens der Oberteile ist in Heimarbeit ausgelagert. Nach Angaben des Unternehmens beschäftigt die Fabrik etwa 530 HeimarbeiterInnen, nach Schätzungen von HeimarbeiterInnen arbeiten ca. 2.000 registrierte und nicht registrierte HeimarbeiterInnen für die Fabrik. Die HeimarbeiterInnen verfügen über keinen schriftlichen Vertrag. Ihre Gehälter liegen weit unter dem Mindestlohn und sie sind nicht sozialversichert. Die meisten HeimarbeiterInnen arbeiten seit vielen Jahren für Ara Shoes (vgl. Pieper 2017.: 22f).

14 Am 30. Januar 2013 haben die 2.000 FabrikarbeiterInnen ihre Arbeit niedergelegt. Sie forderten Gehälter entsprechend des lokalen Mindestlohns, was eine Lohnerhöhung zur Folge hatte.
15 Fest des Fastenbrechens, 06./07. Juli eines Jahres

Fallbeispiel Ratu

Ratu ist Mutter von zwei Kindern. Sie lebt mit ihnen in Ambarawa. Zur Fabrik Ara Shoes fährt sie 45 Minuten mit dem Motorrad. Ratu arbeitet seit 2007 für die Fabrik. Sie fing als Heimarbeiterin an, um sich so besser um ihre Kinder kümmern zu können, da ihr Ehemann ins Gefängnis gekommen war. Bei der Bewerbung um die Stelle in der Fabrik musste Ratu ihre Familienkarte[16], ihren Ausweis und ein Bewerbungsschreiben bei der Fabrik einreichen. Einige Tage später wurde sie von der Fabrik zu einer Fortbildung für neue HeimarbeiterInnen eingeladen. Während der sechstägigen Fortbildung lernte sie, wie man Schuhe näht. Direkt danach konnte sie als Heimarbeiterin arbeiten. Sie musste zwei Säcke mit Schuhen von der nächsten Ausgabestelle abholen – das dauerte ca. 15 Minuten mit dem Motorrad. Ratus Aufgabe war es, die Sohlen mit dem Oberteil der Schuhe zusammen zu nähen, dafür brauchte sie sehr festes Garn und eine dicke Nadel. Zwei Tage später brachte Ratu die Schuhe zum selben Treffpunkt zurück. Ein Qualitätsprüfer kontrollierte, ob Ratus Arbeit den Anforderungen entsprach. Wenn nicht, musste sie ihre Arbeit vor Ort verbessern. Im Anschluss wurden ihr direkt die nächsten Säcke für die folgenden zwei Tage ausgehändigt. Bis zum Jahr 2010 arbeitete Ratu als Heimarbeiterin, dann wurde sie vom Fabrikvorstand aufgefordert, als Zeitarbeiterin in der Reißverschlussabteilung zu arbeiten. Sechs Monate später musste sie ihre Position erneut wechseln und wurde nun als Qualitätsprüferin der HeimarbeiterInnen eingesetzt, abermals mit einem zeitlich begrenzten Vertrag. Ratus Gehalt als Qualitätsprüferin reichte bei weitem nicht aus, um ihre täglichen Ausgaben zu decken. Im Jahr 2011 wurde sie wieder in die Fabrik zurückgerufen. Dort arbeitete sie für elf weitere Monate v.a. in der Klebeabteilung. Als Ende des Jahres 2012 die ArbeiterInnen von Ara Shoes demonstrierten, um feste Arbeitsverträge einzufordern, stellte die Fabrikleitung eine Bedingung: ArbeiterInnen mit hoher Anwesenheit sollten feste Arbeitsverträge erhalten, ArbeiterInnen mit geringer Anwesenheit sollten entlassen werden. Ratu wurde daraufhin entlassen und arbeitete erneut als Heimarbeiterin für Ara. Ratu sagt, sie wurde nicht wegen geringer Anwesenheit entlassen, sondern weil sie an der Demonstration teilgenommen hatte.

Als Tagelöhnerin wird Ratu nach Stückzahlen bezahlt, ihr Lohn liegt weit unter dem lokalen Mindestlohn. Zudem ist sie nicht sozialversichert, Transportkosten werden nicht erstattet und Urlaub wird nicht bezahlt. Wenn Ratu nicht arbeitet, wird sie nicht bezahlt.

Ratu glaubt nicht daran, dass sich ihre Arbeitsbedingungen als Heimarbeiterin bei Ara Shoes in naher Zukunft verbessern. Deshalb schaut sie sich nach einer anderen Stelle in Solo um, wofür sie allerdings anderthalb Stunden Fahrtzeit in Kauf nehmen müsste.

3.6 Arbeitsbedingungen der HeimarbeiterInnen

Zwischen Februar 2015 und Januar 2016 wurden im Rahmen der internationalen Kampagne Change Your Shoes insgesamt 37 HeimarbeiterInnen, die für das deutsche Unternehmen Ara Shoes in Zentral-Java Schuhe herstellen, zu ihren Arbeitsbedingungen interviewt. Alle Befragten sind Frauen. 87 % von ihnen gaben an, dass ihr Einkommen einzig von ihrer Arbeit als NäherIn für Ara Shoes abhängt. Zudem erhalten die HeimarbeiterInnen kaum Ausstattung von der Fabrik – sei es ein Erste-Hilfe-Paket oder Nähzubehör. Sie bekommen einmalig Nadeln, Garn und einen Fingerschutz. Wenn diese beschädigt sind, müssen die ArbeiterInnen sie jedoch selbst nachkaufen.

Gantol und Tuncek sind Arbeitsgeräte für die Produkstion von Schuhen, Foto: Dietrich Weinbrenner

Arbeitszeiten und unfreiwillige Überstunden

Das ILO-Übereinkommen Nr. 1 über die Begrenzung der Arbeitszeit legt die wöchentliche Arbeitszeit fest und regelt darüber hinaus die Vergütung von Überstunden. Zwar hat Indonesien das Übereinkommen Nr. 1 nicht ratifiziert, de facto aber in die Arbeitsgesetzgebung aufgenommen. So legen die Artikel 77-85 des Gesetzes 13/2000 zu Arbeitskräften eine 48-Stunden-Woche fest und verpflichten die Arbeitgeber dazu, Überstunden höher zu entlohnen.

Die Kernarbeitsnorm Nr. 105, welche besagt, dass sich „die unterzeichnenden Staaten verpflichten, auf jegliche Form von Zwangsarbeit zu verzichten“, wurde von der indonesischen Regierung ratifiziert und im Gesetz 19/1999 in nationales Recht integriert.

Anders als für ihre KollegInnen in den Fabriken gelten diese Gesetze für HeimarbeiterInnen jedoch nicht: Sie

16 Kartu Keluarga, vergleichbar mit dem deutschen Familienbuch

Je nach Auftragslage müssen Familienangehörige oft mit eingespannt werden, Foto: Ferry Latief/ILO/Flickr.com

haben keine bestimmten Arbeitszeiten, da sie von Zuhause arbeiten, pro Stück bezahlt werden und Überstunden nicht vergütet werden. Während die HeimarbeiterInnen an diesem Modell befürworten, dass sie sich während der Arbeit um ihre Kinder kümmern können, steigt gleichzeitig die Gefahr von unfreiwilligen Überstunden, was eine Form von Zwangsarbeit darstellen kann. Das Stückzahl-Lohnsystem verleitet die ArbeiterInnen dazu, mehr als acht Stunden am Tag zu arbeiten. Oft fragen sie auch Familienangehörige, ihnen bei der Arbeit zu helfen, da sie je nach Auftragslage mehr Teile fertigen müssen. Wenn sie NachbarInnen um Hilfe bitten müssen, müssen sie diese ebenfalls bezahlen. Zudem gab ein Drittel der befragten HeimarbeiterInnen an, dass ihre Kinder ihnen beim Nähen helfen müssten.

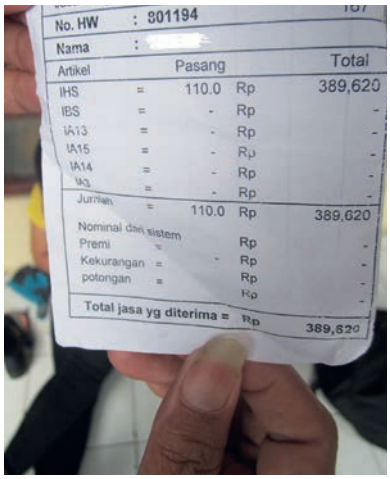
Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass alle befragten HeimarbeiterInnen angaben, dass ihre Arbeitszeiten stark schwanken, da sie u.a. von der Auftragslage abhängen.

Löhne

Die Übereinkommen Nr. 26 und Nr. 131 besagen, dass die gezahlten Löhne ausreichen müssen, um das Leben der ArbeiterInnen zu sichern. Auch müssen sie der geleisteten Arbeit entsprechen. Löhne und Zuschläge für eine normale Arbeitswoche müssen zumindest dem gesetzlichen und branchenüblichen Minimum entsprechen und stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der MitarbeiterInnen sowie ihrer Familien zu befriedigen sowie darüber hinaus ein bestimmtes, frei verfügbares Einkommen zu erhalten. Indonesien hat diese beiden Übereinkommen zwar nicht ratifiziert. Aber das Gesetz 13/2003 legt fest, das in Indonesien ein lokaler Mindestlohn gilt, der von den lokalen Regierungen so errechnet wird, dass er ein angemessenes Leben in der jeweiligen Region ermöglicht.

Doch trifft dies auch auf HeimarbeiterInnen zu? Die HeimarbeiterInnen der Fabrik Ara Shoes werden pro Stück bezahlt. Sie bekommen für gewöhnlich zwei Taschen mit jeweils zehn Schuhpaaren ausgehändigt. Diese müssen sie dann innerhalb von zwei Tagen fertigstellen. Auch wenn es für die HeimarbeiterInnen möglich ist, zehn Paar Schuhe am Tag zu nähen, so unterscheiden sich der Arbeitsaufwand und auch die Bezahlung der verschiedenen Modelle – von Sandalen bis Stiefeln. Die Arbeitszeitmessungen, die das Unternehmen durchführen ließ, kommen zu anderen Ergebnissen, als die Erfahrungswerte der HeimarbeiterInnen. Ara berechnet eine Arbeitszeit von 25-30 min pro Paar. Dies würde bedeuten, dass HeimarbeiterInnen in acht Stunden 16 Paar schaffen (bei 30 min), in einer 40-Stunden-Woche 80 Paar bzw. acht Taschen. In einem Monat wären das etwa 35 Taschen. Wenn man das Mittel zwischen 35.420 IDR (2,13 EUR) und 42.000 IDR (2,52 EUR) zu Grunde legt (38.710 IDR oder 2,32 EUR pro Tasche), ergibt sich ein Monatslohn von 1.354.850 IDR (81,32 EUR), also fast der Mindestlohn (1.640.000 IDR oder 98,43 EUR). Diese Berechnung der Arbeitszeit wurde von den befragten HeimarbeiterInnen jedoch als unrealistisch eingeschätzt.

Eigenen Berechnungen zufolge (vgl. Pieper 2017: 27) liegt der Lohn bei durchschnittlich 405.900 IDR (24,36 Euro) im Monat und betrug damit im Jahr 2016 nur etwa ein Viertel des lokalen Mindestlohns, der bei 1.640.000 IDR (98,43 Euro) pro Monat lag. Der Lohn reicht also nicht annähernd aus, um die Lebenshaltungskosten zu decken. Dies wurde auch von 87 % der befragten Heimarbeiterinnen bestätigt, die übrigen 13 % haben diese Frage nicht beantwortet. Zudem gibt es Geldstrafen, wenn die Qualität der genähten Schuhe nicht den Ansprüchen der Fabrik entspricht. Von den befragten Heimarbeiterinnen gaben 57 % an, dass sie bereits Geldstrafen zu zahlen hatten, welche direkt vom Lohn abgezogen werden.



Gehaltszettel einer HeimarbeiterIn, Foto: Dietrich Weinbrenner

Zudem haben die HeimarbeiterInnen zusätzliche Ausgaben durch die Transportkosten zur Fabrik bzw. zu den Sammelstellen, welche zwischen 12.000 und 24.000 IDR (0,72 und 1,44 Euro) pro Fahrt liegen. Das Unternehmen ist nicht bereit, die Transportkosten der HeimarbeiterInnen zu übernehmen, da durch den Aufbau der Sammelstellen die Strecken verkürzt und Kosten minimiert seien.

Soziale Sicherheit, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Das Übereinkommen Nr. 102 definiert die Mindestnormen der Sozialen Sicherheit, welche in der Empfehlung Nr. 202 weiter ausdefiniert werden. Weder hat Indonesien das Übereinkommen ratifiziert, noch existiert ein flächendeckendes Sozialversicherungssystem. Allerdings sind umfassende Reformen im Gang. Mit den Gesetzen zum Sozialversicherungsrecht 40/2004 sowie 24/2011 hat Indonesien die Grundlagen geschaffen, Schritt für Schritt ein Sozialversicherungssystem zu errichten, das alle IndonesierInnen umfassen soll.

Laut Übereinkommen Nr. 155 soll ein "sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld vorhanden sein und beste Gesundheits- und Sicherheitsstandards gefördert werden, unter Berücksichtigung des aktuellen Wissens der branchenüblichen und der besonderen Gefahren" (FWF 2017: o.p.). Indonesien hat dieses Übereinkommen nicht ratifiziert. Aspekte bezüglich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind in Indonesien im Gesetz 1/1970 zum Arbeitsschutz verankert. Das Gesetz empfiehlt jedoch lediglich die Einsetzung einer Kommission zur Prüfung von Sicherheits- und Gesundheitsstandards und enthält keinerlei Vorschriften zur konkreten Umsetzung.

Es ist daher nicht verwunderlich, dass die Situation bezüglich sozialer Sicherheit sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bei den befragten HeimarbeiterInnen stark verbesserungswürdig ist. So verfügt keine/r der befragten HeimarbeiterInnen über eine Kranken- oder Sozialversicherung. Jedoch berichteten alle von arbeitsbedingten Verletzungen, wie beispielsweise Stichverletzungen an den Fingern. KeinE HeimarbeiterIn wurde über Gesundheits- und Sicherheitsrisiken aufgeklärt. Einige berichteten, dass sie in der Sammelstelle in der Fabrik vergeblich um Behandlung bei Verletzungen gebeten hätten. Nach Auskunft der Arbeiterin in der Qualitätskontrolle seien keine Medikamente, Pflaster etc. vorhanden. Die HeimarbeiterInnen hätten sich daraufhin notdürftig selbst versorgt. Viele berichteten auch von arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen, wie taube Finger, Rückenschmerzen und Atemprobleme.

Rechtskräftige Arbeitsverträge

Sowohl das Übereinkommen Nr. 177 als auch die Empfehlung Nr. 204 fordern die Informalisierung von Arbeitsplätzen zu verhindern. Das heißt konkret, dass ArbeiterInnen im informellen Sektor rechtskräftige Arbeitsverträge angeboten werden müssen. Indonesien hat das Übereinkommen Nr. 177 nicht ratifiziert und auch die Empfehlung nicht in nationale Gesetzgebung aufgenommen. Es gibt lediglich das Gesetz 12/2002 zu Arbeitskräften, welches festlegt, dass ArbeiterInnen nach einer dreimonatigen Probezeit eine Festanstellung erhalten sollen.

Alle befragten HeimarbeiterInnen sind bereits seit mehreren Jahren für die Fabrik tätig, keinE verfügt über einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Daher sind sie über ihren Arbeitgeber weder kranken- noch sozialversichert, haben keinen Kündigungsschutz und kommen nicht in den Genuss von Urlaub oder Bonuszahlungen. Einige HeimarbeiterInnen (nach Angaben der Fabrik etwa 530) sind als HeimarbeiterInnen registriert und werden somit als GeschäftspartnerInnen behandelt. Doch auch wenn sie über keine Arbeitsverträge verfügen und nicht wie MitarbeiterInnen des Unternehmens behandelt werden, so gilt der firmeninterne Verhaltenskodex (Ara o.J.: o.p.) explizit auch für alle „Lieferanten, deren Subunternehmer und weitere Geschäftspartner, die mit Ara in Geschäftsbeziehungen stehen" (§1).

Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen sind in den Kernarbeitsnormen Nr. 87 bzw. Nr. 98 festgelegt, welche Indonesien beide ratifiziert hat. Dies spiegelt sich beispielsweise im Gesetz 21/2000 wider, welches die legale Basis für ArbeiterInnen bildet, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Da Indonesien jedoch weder das Übereinkommen Nr. 177 noch das Übereinkommen Nr. 189 ratifiziert hat, gelten diese Grundpfeiler des Arbeitsrechts nicht für ArbeiterInnen im informellen Sektor.

So sind auch die befragten HeimarbeiterInnen nicht gewerkschaftlich organisiert. Zwar haben sie mit Unterstützung der indonesischen Arbeitsrechtsorganisation TURC eine Organisation gegründet um sich gegenseitig auszutauschen und somit einen ersten Schritt aus der Isolation, die ihr Arbeitsverhältnis mit sich bringt, zu machen. Ihre Organisation ist jedoch nicht gewerkschaftlich anerkannt und bietet den HeimarbeiterInnen nur sehr begrenzt die Möglichkeit eines kollektiven Arbeitskampfes.

Als die Firmenleitung in Deutschland durch SÜDWIND-MitarbeiterInnen über die diversen Missstän-

de informiert wurde, kam es im Laufe des Jahres 2015 zu verschiedenen Verbesserungen der Situation der HeimarbeiterInnen.

Allerdings hat sich an den grundsätzlichen Missständen noch nichts oder viel zu wenig getan. So sind die Löhne noch immer extrem niedrig und die HeimarbeiterInnen verfügen über kein formelles Arbeitsverhältnis. Sie sind weder kranken- noch rentenversichert, machen unfreiwillige Überstunden und selbst Kinderarbeit kann nicht ausgeschlossen werden.

4 Zusammenfassung und Ausblick

In Zeiten, in denen in Europa von der „Arbeit 4.0“ und von den Herausforderungen der Digitalisierung für die Arbeitswelt gesprochen wird, scheint die andauernde Existenz von Heimarbeit als ein Arbeitsschritt bei der industriellen Fertigung ein Widerspruch zu sein. Doch die Beschäftigung mit dem Heimarbeitssektor in Indonesien zeigt, dass dieser ein fester Bestandteil beispielsweise bei der Produktion von Schuhen ist. Mit der Zunahme informeller Arbeitsverhältnisse weltweit nimmt die Zahl der Beschäftigten zu, die von wichtigen arbeitsrechtlichen Errungenschaften ausgeschlossen sind. Die meisten ArbeiterInnen in der informellen Wirtschaft werden nicht durch Gewerkschaften repräsentiert und können daher nicht kollektiv ihre Interessen vertreten. Selbst wenn sich HeimarbeiterInnen wie im Fallbeispiel in Indonesien organisieren, was ein erster Schritt in Richtung kollektive Interessensvertretung ist, sind diese Organisationen noch lange nicht gewerkschaftlich anerkannt. Das wiederum bedeutet zum Beispiel auch, dass sie in der ILO keine formelle Stimme haben (vgl. La Hovary 2015: 20).

Es braucht öffentlichkeitswirksame Kampagnen, die auf die Rechte von HeimarbeiterInnen aufmerksam machen, Foto: Fery Latief/ILO/Flickr.com

Neben der fehlenden Interessenvertretung von HeimarbeiterInnen, ist das größte arbeitsrechtliche Problem in Bezug auf Heimarbeit der fehlende rechtliche Status der HeimarbeiterInnen. Dies wird durch das Beispiel der befragten HeimarbeiterInnen der Fabrik Ara Shoes bestätigt.

Dadurch, dass HeimarbeiterInnen keine formellen ArbeiterInnen sind und nicht sozialversichert werden, sind sie nicht abgesichert und de facto unsichtbar. Sie haben keinerlei Möglichkeit, ihre Rechte einzufordern oder für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Zwar verleiht ihnen die Einbindung in komplexe Produktionsabläufe theoretisch eine gewisse Macht, über Arbeitskämpfe Verbesserungen zu erwirken. Den befragten HeimarbeiterInnen mangelt es dafür jedoch noch an gewerkschaftlicher Organisation. Es müssten Regulierungen speziell für HeimarbeiterInnen im formalisierten, nationalen Arbeitsrecht erkämpft werden und öffentlichkeitswirksame Kampagnen müssten stärker auf die Rechte von HeimarbeiterInnen aufmerksam machen.

Um die Situation von HeimarbeiterInnen im Besonderen und von ArbeiterInnen in der informellen Wirtschaft im Allgemeinen nachhaltig zu verbessern, wären folgende Schritte vonnöten:

ILO-Mitgliedstaaten sollten die „Übereinkommen Nr. 177: Übereinkommen über Heimarbeit“ und „Übereinkommen Nr. 189: Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit“ für Hausangestellte ratifizieren. Sowohl die Übereinkommen als auch die „Empfehlung Nr. 202: Empfehlung betreffend sozialen Basisschutz“ und „Empfehlung Nr. 204: Empfehlung betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft“ sollten in nationales Arbeitsrecht aufgenommen werden.

Denn insbesondere das Übereinkommen Nr. 177 über Heimarbeit

- bedeutet Gleichbehandlung zwischen HeimarbeiterInnen und anderen ArbeiterInnen.
- verlangt die Einhaltung der Kernarbeitsnormen und weiterer Übereinkommen auch für HeimarbeiterInnen.
- gilt universell für alle HeimarbeiterInnen und nicht nur für einen Sektor.

Heimarbeit ist ein wesentlicher Bestandteil der informellen Wirtschaft. Durch die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 177 sowie der Empfehlung Nr. 204 zum Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft würde ein wichtiger Schritt zur Formalisierung dieses Bereichs unternommen werden.

Wie auch das Beispiel der Lederschuhproduktion in Indonesien zeigt, ist Heimarbeit im wesentlichen Frauenarbeit. Die statistische Erfassung von Heimarbeit und die rechtliche Stärkung der HeimarbeiterInnen durch die ILO-Mitgliedstaaten würde die schlimmsten Missstände verhindern.

Gewerkschaften sollten HeimarbeiterInnen ermutigen, sich zu organisieren und Gewerkschaften zu gründen. Diese müssen von großen Gewerkschaftsverbänden anerkannt werden und auf Augenhöhe in Arbeitskämpfe mit einbezogen werden.

Die ILO sollte ihre Mitgliedstaaten dazu drängen, alle Übereinkommen bezüglich der informellen Wirtschaft zu ratifizieren und diese wie auch die relevanten Empfehlungen in nationales Arbeitsrecht zu integrieren. Darüber hinaus sollte die ILO die Empfehlungen Nr. 202 und 204 zu Übereinkommen heraufstufen und von den Mitgliedstaaten deren Ratifizierung fordern.

Auch sollte es die ILO HeimarbeiterInnen und ihren Organisationen leichter machen, innerhalb der ILO für ihre Rechte eintreten zu können und zivilgesellschaftliche Organisationen, welche mit HeimarbeiterInnen zusammenarbeiten, stärker einbeziehen.

Unternehmen müssen die Rechte von HeimarbeiterInnen genauso achten wie die aller anderen Beschäftigten. Unternehmen sollten HeimarbeiterInnen, die für sie produzieren, formelle Arbeitsverträge anbieten. Solange Unternehmen aber noch mit den bisherigen Formen gering regulierter Heimarbeit operieren, sollten für HeimarbeiterInnen zumindest die in den freiwilligen Verhaltenskodizes der Unternehmen festgelegten Rechte gelten. Diese Verhaltenskodizes sollten weiterentwickelt werden und unter Nennung der relevanten ILO-Übereinkommen und Empfehlungen explizit auf die Rechte von HeimarbeiterInnen Bezug nehmen. Unternehmen sollten im Rahmen der unternehmerischen Sorgfaltspflicht einen Nachweis erbringen, dass allen ArbeiterInnen entlang der gesamten Wertschöpfungskette die gleichen Rechte zustehen. Dies gilt nicht nur für ausgelagerte Produktionsschritte von Tochterfabriken wie im Länderbeispiel der vorliegenden Studie, sondern explizit auch für alle Zulieferbetriebe.

Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass ein Ratifizierungsschub insbesondere für das Übereinkommen Nr. 177 vonnöten ist. Betrachtet man die Relevanz von Heimarbeit für globale Wertschöpfungsketten und die große Anzahl von HeimarbeiterInnen weltweit, so ist es beschämend, dass dieser Gruppe von ArbeiterInnen jeglicher Schutz verwehrt wird. Daher ist es notwendig, dass sich alle oben genannten Akteure dafür einsetzen, dass das Übereinkommen so schnell und in so vielen Ländern wie möglich, sowohl im Globalen Süden als auch im Norden, ratifiziert und in nationales Arbeitsrecht überführt wird. Denn nur wenn es einen rechtlichen Rahmen gibt, kann sichergestellt werden, dass die enormen Profite, die in globalen Wertschöpfungsketten erwirtschaftet werden, nicht auf Kosten des derzeit schwächsten Glieds gehen: den HeimarbeiterInnen.

5 Literatur

Alle aufgeführten Internetquellen wurden am 09.05.2018 abschließend auf ihre Verfügbarkeit geprüft.

APICCAPS (2017): World Footwear Yearbook 2017

Ara (o.J.): ARA CODE OF CONDUCT, URL: http://www.ara-shoes.com/en/company/code-of-conduct.html

Bangasser, Paul E. (2000): The ILO and the informal sector: an institutional history, Employment Paper 2000/9, ILO 2000, ISBN 92-2-112243-3, URL: http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_142295.pdf

Bisnis Indonesia (2012): Industri Penyamakan Kulit Terkendala Pasok Bahan Baku. URL: http://industri.bisnis.com/read/20120518/257/77559/industri-penyamakan-kulit-terkendala-pasok-bahan-baku

Chen, Martha Alter (2012): The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies, WIEGO Working Paper No1, August 2012, URL: http://www.wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Chen_WIEGO_WP1.pdf

DGB EED FES GLI DKJP (2005): 11 gute Gründe das IAO-Übereinkommen über Heimarbeit zu ratifizieren, 2005, URL: http://library.fes.de/pdf-files/iez/04307.pdf

Ferenschild, Sabine (2018): Zwischen Recht und Realität – Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, URL: https://www.suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2017/2017-44%20Zwischen%20Recht%20und%20Realitaet%20-%20Vereinigungsfreiheit%20und%20Kollektivverhandlungen.pdf

Ferran, Lourdes (1998), Note on Concepts and Classifications to improve Statistics on Home-Based Workers, New York: United Nations Statistics Devision. Presented at the Delhi Group Meeting in Informal Sector Statistics, Ankara, April, 1998

FWF (2017): Fair Wear Foundation. URL: https://www.fairwear.org/labour-standards/

Gallin, Dan (2007): The ILO Home Work Convention – Ten Years Later, Women Work and Poverty: SEWA/UNFEM Policy Conference on Home Based Workers of South Asia, Jan 18-20, 2007, New Delhi, URL: http://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/Gallin-Homework-Convention-10Years-Later-speech-January2007.pdf

GTAI (2017): Wirtschaftsausblick Mai 2017 – Indonesien, Wirtschaftsentwicklung – Das neue Normalwachstum liegt bei 5 %, URL: https://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/Maerkte/Wirtschaftsklima/wirtschaftsausblick,t=wirtschaftsausblick-mai-2017--indonesien,did=1718076.html#Wirtschaftsentwicklung-Das-neue-Normalwachstum-liegt-bei-5-

Kuhlmann, Tobias (2011): Politische Regime und Wachstum von Entwicklungsländern – Wie wichtig ist die Stabilität eines politischen Regimes, Studienarbeit, Universität Mannheim

HWW&CIVIDEP (2017): Recognition for Women Homeworkers – Responding to the situation of Homeworkers in the Leather Footwear Supply Chain in South India, URL: http://www.homeworkersww.org.uk/assets/uploads/files/Ambursummary_Sept2017.pdf

IAA (2014): Der Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, Internationale Arbeitskonferenz, 103. Tagung 2014, URL:http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_218766.pdf

IAA (2017): Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit: Von Herausforderungen und Chancen, Bericht VI, Internationale Arbeitskonferenz, 106. Tagung 2017, URL: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_550148.pdf

IG Metall (2017): Heimarbeit ist älter als das Internet, URL: https://www.igmetall.de/ig-metall-fuer-heimarbeiter-26313.htm

ILO (1950): ILO-Übereinkommen Nr. 87: Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c087_de.htm

ILO (1972): Employment, Incomes and Equality. A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya, URL: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1972/72B09_608_engl.pdf

ILO (1998): ILO-Convention No. 177: Home Work Convention, URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177

ILO (2002): Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture, URL: http://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/ILO-Women-Men-Informal-2002.pdf

ILO (2011): ILO-Übereinkommen Nr. 189: Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_de.pdf

ILO (2012): ILO-Empfehlung 202: Empfehlung betreffend den innerstaatlichen sozialen Basisschutz, URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r202_de.pdf

ILO (2013): Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture, 2nd Edition, URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_234413.pdf

ILO (2015a): Home-based workers: Decent work and social protection through organization and empowerment – Experiences, good practices and lessons from home-based workers and their organizations, ILO/MAMPU, URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_436853.pdf

ILO (2015b): ILO- Empfehlung Nr. 202: Empfehlung betreffend den innerstaatlichen sozialen Basisschutz, URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r202_de.pdf

ILO (2015bc): Results from the Homeworker Mapping Study in North Sumatra, West Java, Central Java, D.I. Yogyakarta, East Java, and Banten. Jakarta

ILO (2018): Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture, 3rd Edition, URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf

ILO-Berlin (o.J.): ILO-Arbeits- und Sozialstandards – Der Charackter der ILO Arbeits- und Sozialstandards, URL: http://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/lang--de/index.htm

Indonesia Investments (2017): Footwear Industry of Indonesia Plagued by Quarantaine Requirement, URL: https://www.indonesia-investments.com/news/todays-headlines/footwear-industry-of-indonesia-plagued-by-quarantaine-requirement/item7859

Indonesia Investments (2018): Indonesia‘s Footwear Export Growth Not Too Significant in 2018, URL: https://www.indonesia-investments.com/news/todays-headlines/indonesia-s-footwear-export-growth-not-too-significant-in-2018/item8470

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

La Hovary, Claire (2015): A Challenging Ménage à Trois: Tripartism in the International Labour Organisation, URL: http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/La%20Hovary%20-%20Tripartism%20-%202015%20copy.pdf

Özgüler, Verda Canbey (2012): Home-Based Woman Workers: The Case of Turkey / Eskisehir, Anadolu University, in: International Journal of Business and Social Science, Vol. 3 No. 19; Oct. 2012, URL: http://ijbssnet.com/journals/Vol_3_No_19_October_2012/30.pdf

Pieper, Anton (2017): Zwei Paar Schuhe? Indonesische Lederschuhproduktion und Arbeitsrechte, URL: https://www.suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2017/2017-04%20Zwei%20Paar%20Schuhe.%20Indonesische%20Lederschuhproduktion%20u.%20Arbeitsrechte.pdf

Raveendran, Govindan et.al. (2013): Home-Based Workers in India: Statistics and Trends, WIEGO Statistical Brief No 10, Dec. 2013, URL: http://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Raveendran-HBW-India-WIEGO-SB10.pdf

Ryder, Guy (2016): ILO-Übereinkommen 189: Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte feiert fünften Jahrestag, URL: http://www.ilo.org/berlin/presseinformationen/WCMS_491326/lang--de/index.htm

Shoez (2016): Deutschland ist zweitgrößter Schuhimporteur, URL: http://www.shoez.biz/top-news/details/deutschland-ist-zweitgroesster-schuhimporteur-4337.html

UNIDO (2010): Future Trends in the World Leather and Leather Products Industry and Trade, Vienna. URL: http://leatherpanel.org/sites/default/files/publications-attachments/future_trends_in_the_world_leather_and_leather_products_industry_and_trade.pdf

Vanek, Joann et.al. (2014): Statistics on the Informal Economy: Definitions, Regional Estimates & Challenges, WIEGO Working Paper (Statistics) No 2, April 2014, URL: http://www.wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Vanek-Statistics-WIEGO-WP2.pdf

Wasiyanto (2010): The Determinant Factors of Indonesia’s Leather and Leather Products Industry Export Performance. Depok, Universitas Indonesia, URL: http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20237356-T%2028779-The%20determinant%20factors-full%20text.pdf

WIEGO (o.J.a): Definition of Home-Based Workers, URL: http://www.wiego.org/informal-economy/definition-home-based-workers

WIEGO (o.J.b): Home-Based Workers, URL: http://www.wiego.org/informal-economy/occupational-groups/home-based-workers

WIEGO (o.J.c): Informal Workers in Focus: Home-Based Workers, URL: http://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/Informal-Workers-in-Focus-Fact-Sheets-variety.pdf

WIEGO (2016): International Labour Conference 2016, URL: http://www.wiego.org/content/international-labour-conference-2016

Willershausen, Florian (2014): Wachstumsmotor Indonesien kommt wieder auf Touren, in WirtschaftsWoche, Nov. 2014, URL: https://www.wiwo.de/politik/ausland/zukunftsmarkt-suedostasiens-wachstumsmotor-indonesien-kommt-wieder-auf-touren/10980352.html

Workman, Daniel (2016): Leather Shoe Export by Country, Dec. 16, 2016. URL: http://www.worldstopexports.com/leather-shoes-exports-country/

Sie kennen jemanden, dem Sie eine SÜDWIND-Mitgliedschaft für ein oder mehrere Jahre schenken wollen? Gerne können Sie uns kontaktieren und wir senden dem/der Beschenkten eine Urkunde über eine von Ihnen übernommene Mitgliedschaft.

Feiern Sie Ihren Geburtstag, eine Hochzeit, ein Jubiläum oder gibt es einen anderen schönen Anlass? Aber Sie wissen nicht, was Sie sich wünschen können? Dann bitten Sie Ihre Gäste doch einmal eine Spende an SÜDWIND anstelle von Geschenken. Damit machen Ihre Gäste Ihnen eine Freude und Sie unterstützen unsere Arbeit für wirtschaftliche, soziale und ökologische Gerechtigkeit weltweit. Und darüber hinaus wirkt Ihre Spendenaktion doppelt: Sie stärken SÜDWIND finanziell und machen unsere Arbeit in Ihrem Freundeskreis bekannter.

Herzlichen Dank für Ihr Engagement!

Mehr Infos:

VERA SCHUMACHER
Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising
schumacher@suedwind-institut.de
Tel.: +49 (0)228-763 698 14

Arbeitsrechte in der Informalität.

HeimarbeiterInnen und die Internationale Arbeitsorganisation

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) widmet sich seit langem der Situation von ArbeiterInnen in der informellen Wirtschaft. Damit sind diejenigen ArbeiterInnen gemeint, die in nicht-registrierten und nicht-vertraglich abgesicherten Arbeitsverhältnissen tätig sind.

HeimarbeiterInnen stellen einen großen Anteil unter den Beschäftigten im informellen Sektor dar. Weltweit gehört der Großteil der zu Hause getätigten Arbeiten zu den am schlechtesten entlohnten Tätigkeiten. Zudem haben HeimarbeiterInnen insbesondere in Produktionsländern im Globalen Süden kaum Zugang zu sozialen Sicherungssystemen. Zum Schutz der HeimarbeiterInnen hat die ILO im Jahr 1996 das Übereinkommen über Heimarbeit (Nr. 177) verabschiedet. Kernanliegen des Übereinkommens ist es, HeimarbeiterInnen mit formell Beschäftigten gleichzustellen.

Darüber hinaus hat die ILO noch zwei weitere Empfehlungen und ein Übereinkommen zum Schutz von ArbeiterInnen in der informellen Wirtschaft verabschiedet.

Doch wie viel tragen die Standards der ILO zum Schutz der Rechte von ArbeiterInnen in der informellen Wirtschaft bei?

Anhand des Beispiels von HeimarbeiterInnen in der indonesischen Lederschuhindustrie wird erläutert, wie die Situation von HeimarbeiterInnen 20 Jahre nach der Ratifizierung des Übereinkommens über Heimarbeit aussieht und welcher Schritte es bedarf, um weltweit die Rechte von HeimarbeiterInnen besser zu schützen.

Bezug:
SÜDWIND e.V.

Preis: 5,00 Euro
Ab 10 Exemplaren: 3,00 Euro
(zuzüglich Versandkosten)

SÜDWIND e.V.
Kaiserstraße 201
53113 Bonn

Tel.: +49 (0) 228-76 36 98-0
info@suedwind-institut.de
www.suedwind-institut.de

IBAN DE45 3506 0190 0000 9988 77
BIC GENODED1DKD
Umsatzsteuer: DE169920897