



## Die Unsichtbaren und ihre Rechte HeimarbeiterInnen und die Internationale Arbeitsorganisation

**H**eimarbeiterInnen in der indonesischen Lederschuhindustrie sind vielfältigen Arbeitsrechtsverletzungen ausgesetzt. Sie verfügen über keine Arbeitsverträge, sind nicht sozialversichert und arbeiten zu sehr niedrigen Löhnen. 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? Wieviel tragen diese zum tatsächlichen Schutz bei und welcher Schritte bedarf es, um die Rechte von HeimarbeiterInnen besser zu schützen?

Nach Schätzungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) verdienen etwa 2 Mrd. Menschen oder 61 % der globalen Erwerbsbevölkerung, insbesondere in Produktionsländern des Globalen Südens, ihren Lebensunterhalt in der informellen Wirtschaft. HeimarbeiterInnen stellen dabei einen großen Anteil unter den Beschäftigten in der informellen Wirtschaft dar.

### Rechte von HeimarbeiterInnen

Zum Schutz der Rechte von HeimarbeiterInnen hat die ILO im Jahr 1996 das Übereinkommen Nr. 177 über Heimarbeit verabschiedet. Kernanliegen des Übereinkommens ist es, HeimarbeiterInnen mit den formell Beschäftigten u.a. in Fragen des Arbeitsschutzes und der sozialen Sicherung gleichzustellen.

Darüber hinaus hat die ILO im Jahr 2012 die Empfehlung Nr. 202 über den innerstaatlichen sozialen Ba-

sisschutz und im Jahr 2015 die Empfehlung Nr. 204 über den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft verabschiedet. Sowohl das erwähnte Übereinkommen als auch die Empfehlungen könnten dazu beitragen, den Bereich der informellen Wirtschaft zu formalisieren und Mindeststandards zu gewährleisten.



Heimarbeit wird im Übereinkommen Nr. 177 als eine Tätigkeit beschrieben, „...deren Ergebnis ein Erzeugnis oder eine Dienstleistung nach den Vorgaben des Arbeitgebers ist...“ (Art. 1), und die i.d.R. zu Hause gegen ein Entgelt geleistet wird. Gekennzeichnet ist Heimarbeit v.a. durch unregelmäßige, z.T. menschenunwürdige Arbeitsverhältnisse und dadurch, dass sie weltweit zum größten Teil Frauenarbeit ist.

Da es kaum Arbeitsstatistiken gibt, die Heimarbeit berücksichtigen, ist diese faktisch unsichtbar. Diesbezüglich heißt es im Übereinkommen Nr. 177 in Art. 6: „Es sind geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die Arbeitsstatistiken so weit wie möglich die Heimarbeit einbeziehen“. Es kann von einem global wachsenden



Foto: ILO/Raneeel Khan

Trend zur Heimarbeit ausgegangen werden, der schon jetzt in einigen Ländern des Globalen Südens einen substantiellen Anteil der Volkswirtschaft ausmacht.

Das Übereinkommen Nr. 177 verlangt die Einhaltung der Kernarbeitsnormen und weiterer Übereinkommen auch für HeimarbeiterInnen und bedeutet somit eine Gleichbehandlung von HeimarbeiterInnen mit anderen ArbeiterInnen universell für alle Sektoren.

### Universalität der Kernarbeitsnormen

Die Mitgliedsstaaten der ILO haben sich im Jahr 1998 mit der Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit 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 für Beschäftigte des informellen Sektors in gleichem Maße gelten.

### 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

Dass jedoch so wenige Länder das Übereinkommen Nr. 177 ratifiziert haben, dürfte darauf zurückzuführen sein, dass es vergleichsweise weitreichend geltend ist und die HeimarbeiterInnen nur eine äußerst schwache Lobby haben.

### Fallbeispiel: Schuhproduktion in Indonesien

Schätzungsweise sind in Indonesien in der Schuh- und Lederindustrie ca. 1,1 Mio. Menschen tätig. Zusätzlich zu diesen formell Beschäftigten gibt es in der Leder- und Schuhindustrie auch viele ArbeiterInnen, die nicht in Fabriken, sondern als HeimarbeiterInnen beschäftigt werden. Deren Situation findet in der derzeitigen Regierungspolitik Indonesiens kaum Beachtung, in offiziellen Arbeitsstatistiken werden HeimarbeiterInnen nicht berücksichtigt. Daher ist es nicht möglich zu sagen, wie viele der insgesamt 1,1 Mio. Beschäftigten HeimarbeiterInnen sind, bzw. wie viele noch hinzu zu zählen sind. Schätzungen der indonesischen Arbeitsrechtsorganisation TURC zufolge sind mehr als 40.000 HeimarbeiterInnen in der indonesischen Schuhproduktion tätig.

Indonesien verfügt auf dem Papier über ein vergleichsweise fortschrittliches Arbeitsrecht. So finden sich im Arbeitsgesetz 13/2003 detaillierte Regelungen zu Mutterschaftsurlaub, regionalen Mindestlöhnen, Arbeitszeiten oder befristeten Arbeitsverhältnissen. Da das Arbeitsgesetz 13/2003 keine Unterscheidung macht, 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. Indonesien hat das Übereinkommen Nr. 177 nicht ratifiziert.

Im Zuge einer von SÜDWIND und TURC durchgeführten Recherche 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. Nach Angaben der HeimarbeiterInnen sind es jedoch weit mehr. In der Fabrik arbeiten ungefähr 2.000 Menschen.



Foto: Dietrich Weinbrenner

### Arbeitszeiten und unfreiwillige Überstunden

Auch das Übereinkommen Nr. 1 über die Begrenzung der Arbeitszeit und Regelung von Überstunden hat Indonesien nicht ratifiziert, de facto aber in die Arbeitsgesetzgebung aufgenommen.

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 haben keine bestimmten Arbeitszeiten, da sie von Zuhause arbeiten, pro Stück bezahlt werden und Überstunden nicht vergütet werden. Dadurch steigt die Gefahr von unfreiwilligen Überstunden, was eine Form von Zwangsarbeit darstellen kann. Das Stückzahl-Lohnsystem verleitet dazu, mehr als acht Stunden am Tag zu arbeiten. Oftmals müssen Kinder beim Nähen helfen.

### *Löhne*

Die Übereinkommen Nr. 26 und Nr. 131 besagen, dass die gezahlten Löhne ausreichen müssen, um das Leben und die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen und ihrer Familien zu sichern und der geleisteten Arbeit und dem gesetzlichen und branchenüblichen Minimum entsprechen. Indonesien hat diese beiden Übereinkommen zwar nicht ratifiziert, das Gesetz 13/2003 legt aber fest, dass ein lokaler Mindestlohn gilt, der ein angemessenes Leben in der jeweiligen Region ermöglichen muss.

Eigenen Berechnungen zufolge liegt der Lohn der HeimarbeiterInnen bei durchschnittlich 405.900 IDR (24,36 Euro) im Monat und betrug damit im Jahr 2016 nur etwa ein Viertel des lokalen Mindestlohns. Der Lohn reicht also nicht annähernd aus, um die Lebenshaltungskosten zu decken.



### *Soziale Sicherheit und Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz*

Das Übereinkommen Nr. 102 legt die Mindestnormen der sozialen Sicherheit fest, welche in der Empfehlung Nr. 202 weiter ausdefiniert werden. Weder hat Indonesien das Übereinkommen ratifiziert, noch existiert ein flächendeckendes Sozialversicherungssystem. Mit den Gesetzen zum Sozialversicherungsrecht 40/2004 sowie 24/2011 hat Indonesien allerdings die Grundlagen geschaffen, ein Sozialversicherungssystem für alle IndonesierInnen zu errichten.

Laut Übereinkommen Nr. 155 soll ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld vorhanden sein und beste Gesundheits- und Sicherheitsstandards gefördert werden. Indonesien hat dieses Übereinkommen nicht ratifiziert. 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 fehlenden Gesundheits- und Sicherheitsaufklärungen und arbeitsbedingten Verletzungen, wie beispielsweise Stichverletzungen an den Fingern. Einige berichteten von arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen, wie taube Finger, Rückenschmerzen und Atemprobleme und davon, dass sie in der Sammelstelle der Fabrik vergeblich um Behandlung bei Verletzungen gebeten hätten. Nach Auskunft der Arbeiterin in der Qualitätskontrolle seien keine Medikamente, Pflaster etc. vorhanden.

### *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/r verfügt über einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Einige HeimarbeiterInnen (nach Angaben der Fabrik etwa 530) sind als HeimarbeiterInnen registriert und werden somit als GeschäftspartnerInnen behandelt, weswegen zumindest der firmeninterne Verhaltenskodex für sie gelten müsste.



### *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. Da Indonesien jedoch weder das Übereinkommen Nr. 177 noch das Übereinkommen Nr. 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte 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 von 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 begrenzte Möglichkeiten eines kollektiven Arbeitskampfes.

### Empfehlungen und Ausblick

Um die Situation von HeimarbeiterInnen nachhaltig zu verbessern, wären folgende Schritte vonnöten:

**ILO-Mitgliedstaaten** sollten das Übereinkommen Nr. 177 ratifizieren. Zudem sollten auch die Empfehlungen Nr. 202 und Nr. 204 in nationales Arbeitsrecht aufgenommen werden.

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

**Die ILO** sollte ihre Mitgliedstaaten dazu drängen, alle Übereinkommen bezüglich der informellen Wirtschaft zu ratifizieren und in nationales Arbeitsrecht zu inte-

grieren. Darüber hinaus sollte die ILO die Empfehlungen Nr. 202 und 204 zu Übereinkommen heraufstufen. 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 und ihnen formelle Arbeitsverträge anbieten. Solange Unternehmen noch mit den bisherigen Formen gering regulierter Heimararbeit 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 einen Nachweis erbringen, dass allen ArbeiterInnen entlang der gesamten Wertschöpfungskette die gleichen Rechte zugestanden werden.

Betrachtet man die Relevanz von Heimararbeit für globale Wertschöpfungsketten, 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 Nr. 177 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.

### SÜDWIND

Seit fast 30 Jahren engagiert sich SÜDWIND für wirtschaftliche, soziale und ökologische Gerechtigkeit weltweit. Anhand von konkreten Beispielen zu Missständen decken wir ungerechte Strukturen auf, machen sie öffentlich und bieten Handlungsalternativen. Dabei verbinden wir unsere Recherchen mit entwicklungspolitischer Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit und tragen Forderungen in Kampagnen, Gesellschaft, Unternehmen und Politik. Durch Gespräche mit Verantwortlichen aus Politik und Unternehmen oder die Beratung von EntscheidungsträgerInnen in der Gesellschaft tragen wir so zu Veränderungen bei.



#### Impressum

Bonn, Juni 2018

#### Herausgeber

SÜDWIND e.V.  
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:** www.pinger-eden.de

#### Druck und Verarbeitung:

Brandt GmbH, Bonn  
Gedruckt auf Recycling-Papier

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.



Alle Informationen aus diesem Fact Sheet stammen aus der Studie: „Arbeitsrechte in der Informalität. HeimarbeiterInnen und die Internationale Arbeitsorganisation“.

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 durch ENGAGEMENT GLOBAL im Auftrag des



Gefördert durch

