

Zwei Paar Schuhe?

Indonesische
Lederschuhproduktion
und Arbeitsrechte

INHALT

1. Einleitung	04
2. Die indonesische Leder- und Schuhindustrie	06
2.1 Die indonesische Lederindustrie	06
2.1.1 Indonesisches Leder auf dem Weltmarkt	06
2.1.2 Zentren der Lederproduktion	08
2.1.3 Struktur der Lederindustrie	08
2.2 Die indonesische Schuhindustrie	08
2.2.1 Indonesische Schuhe auf dem Weltmarkt	09
2.2.2 Produktionszentren und Struktur der Schuhindustrie	10
2.3 ArbeiterInnen in der Leder- und Schuhindustrie	10
2.3.1 Auswirkungen der Gerbereiindustrie auf Mensch und Umwelt	11
2.3.2 Heimarbeit	11
2.4 Regierungspolitik	13
2.5 Ausblick: Stärken und Schwächen der indonesischen Leder- und Schuhindustrie	14
3. Arbeitsrechte in Indonesien: Nationale Gesetzgebung	14
3.1 Befristete Arbeitsverhältnisse	14
3.2 Arbeitszeiten	15
3.3 Löhne	15
3.4 Gesundheit und Sicherheit	17
3.5 Sozialversicherungsrecht	17
3.6 Diskriminierung am Arbeitsplatz	18
3.7 Heimarbeit	18
3.8 Arbeitsrecht und Versammlungsfreiheit	19
4. Ergebnisse der Befragungen	21
4.1 Methodisches Vorgehen	21
4.2 Fallstudien	22
4.2.1 PT Ara Shoes Indonesia	23
4.2.2 PT Ecco Indonesia und PT Prima Dinamika Sentosa	23
4.2.3 PT Mekar Abadi Sentosa	23
4.3 Fallbeispiel	24
4.4 Arbeitsrechtsverletzungen	25
4.4.1 Überstunden	25
4.4.2 Diskriminierung am Arbeitsplatz	25
4.4.3 Löhne	26
4.4.4 Arbeitszeiten	28
4.4.5 Gesundheit und Sicherheit	28
4.4.6 Rechtskräftige Arbeitsverträge	28
4.4.7 Recht auf Versammlungsfreiheit	29
4.4.8 Die Situation der HeimarbeiterInnen	29
4.5 Ausblick	30
5. Empfehlungen	31
6. Literaturverzeichnis	33

APRISINDO	Asosiasi Persepatuan Indonesia – Verband der indonesischen Schuhindustrie
BSCI	Business Social Compliance Initiative
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BPS	Badan Pusat Statistik – Zentrale indonesische Statistik-Agentur
BPJS Ketenagakerjaan	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial – Nationale Arbeitsversicherung Indonesien
BPJS Kesehatan	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial – Nationale Krankenversicherung Indonesien
CCC	Clean Clothes Campaign – Kampagne für Saubere Kleidung
CSR	Corporate Social Responsibility – soziale Unternehmensverantwortung
FoA	Freedom of Association Protocol
FSP TSK	Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sangdang, dan Kulit – Verband der Textil-,Bekleidungs- und LederarbeiterInnengewerkschaften (Indonesien)
IDR	Indonesische Rupiah
ILO	International Labour Organisation – Internationale Arbeitsorganisation
KASBI	Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia – Kongress der indonesischen Gewerkschaften
KSPN	Konfederasi Serikat Pekerja Nasional – Nationaler Gewerkschaftsbund (Indonesien)
LIPS	Lembaga Informasi Perburuhan Sedane – Arbeitsrechercheorganisation Sedane
MWPRI	Mitra Wanita Pekerja Rumahan Indonesia – Nationales Netzwerk zur Unterstützung von HeimarbeiterInnen Indonesien
NGO / NRO	Non-Governmental-Organisation / Nichtregierungsorganisation
OIE	Office Internationale des Epizooties – Weltorganisation für Tiergesundheit
PKWTT	Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu –Regelung zu unbefristeten Arbeitsverhältnissen (Indonesien)
PKWT	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu – Regelung zu befristeten Arbeitsverhältnissen (Indonesien)
PT	Perseroan Terbatas – Rechtsform indonesischer Unternehmen (vergleichbar mit GmbH)
SJSN	Sistem Jaminan Sosial Nasional – Nationales Soziales Sicherungssystem (Indonesien)
SKKNI	Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia –Nationale Arbeitskompetenzstandards
SME	Small and Medium Enterprises – Kleine und mittelgroße Unternehmen (KMU)
SPN	Serikat Pekerja Nasional – Nationale Gewerkschaft (Indonesien)
SPSI	Serikat Pekerja Seluruh Indonesia – Gewerkschaft aller indonesischer ArbeiterInnen
TURC	Trade Union Rights Centre – Zentrum für Gewerkschaftsrechte
UMP	Upah Minimum Provinsi (indonesisch) – regionale Mindestlöhne
UUD	Undang-Undang Dasar Republik Indonesia – Indonesische Unabhängigkeitserklärung

1. EINLEITUNG

“Mir wurde gesagt, dass ich Überstunden leisten muss. Ich weigerte mich, weil ich nach Hause zu meiner Familie wollte. Aber mein Vorarbeiter verbat mir, nach Hause zu gehen.”

“Ich will höhere Löhne und eine Sozialversicherung, aber ich weiß nicht, wie ich mit der Fabrikleitung verhandeln kann.”

“Als ich mich einer HeimarbeiterInnen-Organisation anschloss und mit der ILO [Internationale Arbeitsorganisation] nach Indien reiste, drohte mir das Fabrikmanagement und bestrafte mich mit einer einmonatigen Arbeitssperre.”

“Wir Heimarbeiterinnen haben keine Arbeitsverträge und sind nicht versichert.”

Diese Aussagen stammen von ArbeiterInnen, die für Fabriken arbeiten, in denen für europäische Markenunternehmen Schuhe hergestellt werden. Sie wurden im Jahr 2016 im Rahmen von Befragungen, die der vorliegenden Studie zugrunde liegen, geäußert.

Die befragten Beschäftigten der Tochterfirmen und Zulieferfabriken von Marken wie Ara, Deichmann und Ecco berichten u.a. von Löhnen weit unter existenzsicherndem Niveau und vielen teilweise unfreiwilligen Überstunden. Dabei sticht insbesondere die Situation der befragten Heimarbeiterinnen ins Auge. Sie nähen Schuhe für das deutsche Unternehmen Ara. Dabei verfügen sie über keine Arbeitsverträge, sind nicht sozialversichert und arbeiten zu Löhnen, die nur einen Bruchteil des lokalen Mindestlohnes betragen. Ebenso alarmierend sind die Interviewergebnisse der ArbeiterInnen einer Zulieferfabrik für das Markenunternehmen Ecco. ArbeiterInnen berichten u.a. von extrem niedrigen Löhnen, fehlenden Gewerkschaften bzw. massiver Einschränkung der Versammlungsfreiheit, nicht gezahlten Sozialversicherungsbeiträgen und Bestrafungen.

Die Aussagen der ArbeiterInnen widersprechen denen der Unternehmen, die in bilateralen Gesprächen mit den AutorInnen oder aber auch im Zuge einer Unternehmensbefragung auf die hohen arbeitsrechtlichen Standards ihrer Verhaltenskodizes und Corporate Social Responsibility (CSR)-Initiativen verwiesen haben.

Diese Aussagen geben Anlass zu einer detaillierten Untersuchung, wie es aktuell und tatsächlich um die Arbeitsrechte in der indonesischen Leder- und Schuhindustrie bestellt ist. Die Ausgangsfrage dieser Untersuchung ist folgende: Was hat sich in den vergangenen Jahren sowohl wirtschaftlich als auch poli-



tisch in den beiden Branchen getan und wie haben sich diese Entwicklungen auf die Situation der ArbeiterInnen ausgewirkt?

Indonesien ist nach China, Indien und Vietnam der viertgrößte Schuhproduzent. Neben den USA sind v.a. europäische Länder Hauptabnehmer für Schuhe aus Indonesien. Will man wissen, unter welchen sozialen und ökologischen Bedingungen Lederschuhe hergestellt werden, die in Europa getragen werden, lohnt sich also ein Blick nach Indonesien.

Die Studie ist im Rahmen der internationalen Kampagne „Change Your Shoes“ entstanden, mit welcher 18 europäische und asiatische Partnerorganisationen auf Missstände in der Leder- und Schuhproduktion aufmerksam machen. Recherchen in China, Indien, Indonesien, Italien, Osteuropa und der Türkei sind Grundlage der Kampagne, die zum Ziel hat, eine grundlegende Verbesserung der sozialen und ökologischen Bedingungen in der globalen Leder- und Schuhindustrie voranzubringen.

Die vorliegende Studie vermittelt einen Einblick in die Arbeitsbedingungen im indonesischen Leder- und Schuhsektor, indem sie zunächst eine Übersicht über die Entwicklung der indonesischen Leder- und Schuhindustrie bietet (Kapitel



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

2). Kapitel 3 widmet sich anschließend der Vorstellung und Analyse der arbeitsrechtlich relevanten Gesetze und Verordnungen und wirft dabei auch einen Blick auf das Freedom of Association Protocol (FoA), ein in dieser Form einzigartiges Instrument zur Regelung von Versammlungsfreiheit auf Fabrikebene. In Kapitel 4 werden dann die Ergebnisse der Interviews mit ArbeiterInnen vorgestellt. In den Interviews wurden 117 ArbeiterInnen aus vier Schuhfabriken in Zentral- und Ost-Java, den wichtigsten Provinzen für die Schuhproduktion, befragt. Zusätzlich wurden 37 HeimarbeiterInnen befragt. Alle Interviews wurden zwischen Ende 2015 und Mitte 2016 geführt. Die Studie schließt mit Empfehlungen an verschiedene Akteure, die zu einer Verbesserung der sozialen und ökologischen Bedingungen in der indonesischen Leder- und Schuhindustrie beitragen können (Kapitel 5).

Vor dem Hintergrund der weitreichenden politischen Veränderungen der letzten 25 Jahre in Indonesien stellt sich die Frage, welche Möglichkeiten überhaupt bestehen, von außen auf die Situation der ArbeiterInnen in den Fabriken Einfluss zu nehmen. Nach über 30 Jahren Militärdiktatur, die u.a. einer ausufernden Korruption Vorschub leistete, begannen Suhartos' Nachfolger seit dessen Sturz im Jahr 1998 eine Demokratisierung des Landes. Die alten Strukturen bestehen

jedoch fort und beeinflussen nach wie vor die Unternehmenskultur (Kemp 2001: 2). Ein Erbe des Suharto-Regimes war die stark reglementierte und staatlich kontrollierte Gewerkschaftsarbeit. Nach 1998 kam es zwar zu Neugründungen von unabhängigen Gewerkschaften, doch in vielen Fabriken existieren nach wie vor keine Gewerkschaften, in anderen nur sogenannte gelbe², unternehmensnahe Gewerkschaften (Ford 2010: 3, 6).

Auf der anderen Seite gibt es in der indonesischen Leder- und Schuhproduktion Anzeichen dafür, dass die Menschen ihre demokratischen Rechte immer selbstbewusster wahrnehmen. Zudem scheint bei Markenunternehmen langsam aber sicher die Erkenntnis zu reifen, dass sie eine Verantwortung für alle ArbeiterInnen entlang der gesamten Wertschöpfungskette tragen. Die Frage ist nun: Wie können die positiven Entwicklungen dazu beitragen, dass sich die Situation der ArbeiterInnen tatsächlich nachhaltig verbessert?

1: 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.

2: 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.

2. DIE INDONESIAISCHE LEDER- UND SCHUHINDUSTRIE

Schuhe spielen eine wichtige Rolle in der indonesischen Wirtschaft. Insbesondere die Verfügbarkeit von günstigen Arbeitskräften macht Indonesien zu einem attraktiven Standort für die Schuhproduktion, was in den letzten Jahren zu einer stark wachsenden Schuhindustrie geführt hat (Ministerium für Handel der Republik Indonesien 2009: 10). Viele Schuhunternehmen lassen schon seit Jahrzehnten in Indonesien produzieren. So wurde beispielsweise das Schuhunternehmen Bata bereits im Jahr 1940 in Indonesien tätig. Internationale Sportschuhmarken begannen in den 1980er Jahren, im großen Stil in Indonesien produzieren zu lassen. So lässt Nike beispielsweise seit 1988 in Indonesien produzieren.

2.1 DIE INDONESIAISCHE LEDERINDUSTRIE

Die Schuhindustrie ist abhängig von bestimmten Zuliefererzweigen, insbesondere der Lederindustrie. Auch in der Lederindustrie werden Produktionsstätten zunehmend in Niedriglohnländer verlagert. Als Land mit einer stark wachsenden Lederindustrie erlebt Indonesien Verknappungen bei der internen Versorgung

mit Rohmaterialien, was den Produktionsprozess blockieren kann. Deshalb importiert Indonesien zunehmend Tierhäute in großen Mengen. Jedoch nimmt auch die Anzahl der Leder herstellenden Betriebe stetig zu (UNIDO 2010: 59-68).

2.1.1 Indonesisches Leder auf dem Weltmarkt³

Die Leder- und Lederwarenindustrie (Schuhe mit eingeschlossen) zählt zu den zehn stärksten Industriezweigen Indonesiens, wie die Statistiken des Ministeriums für Industrie der Republik Indonesien zeigen (gemessen am BIP-Anteil, siehe Tabelle 1).

Angaben des Ministeriums zufolge hat die Textil-, Schuh- und Lederwarenindustrie im zweiten Quartal des Jahres 2013 ca. 9,4 % (43,09 Bio. IDR / 3,02 Mrd. EUR)⁴ und im zweiten Quartal des Jahres 2014 ca. 9,1 % (47,01 Bio. IDR / 3,34 Mrd. EUR) zum BIP in der verarbeitenden Industrie (den Bereich Erdöl- und Gasverarbeitung ausgenommen) beigetragen. Damit nimmt sie in diesem Bereich den vierten Rang ein (Tabelle 1).

Tabelle 1: Anteil verschiedener Zweige am BIP in der verarbeitenden Industrie (Erdöl- und Gasverarbeitung ausgenommen) in Indonesien, 2013/2014

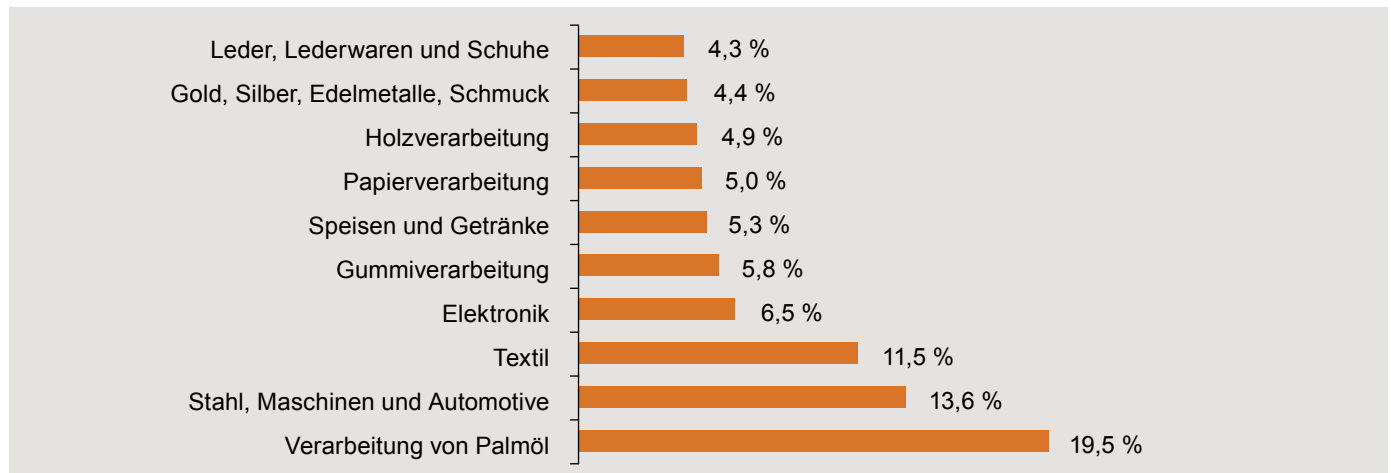
Industriezweig	Quartal II 2013			Quartal II 2014		
	Bio. IDR	Mrd. EUR	Anteil am BIP (ohne Erdöl- und Gassektor), in %	Bio. IDR	Mrd. EUR	Anteil am BIP (ohne Erdöl- und Gassektor), in %
Nahrungsmittel, Getränke und Tabakwaren	160,9	11,4	35,0	190,0	13,5	36,8
Textil, Schuhe und Lederwaren	43,1	3,1	9,4	47,0	3,3	9,1
Holz- und Forstwaren	23,2	1,7	5,0	26,4	1,9	5,1
Papier und Druckerzeugnisse	18,3	1,3	4,0	20,4	1,4	3,9
Düngemittel und Gummiwaren	56,1	3,4	12,2	60,6	4,3	11,7
Zement und nicht-metallische Mineralienwaren	15,7	1,1	3,4	16,6	1,2	3,2
Grundmetalle, Eisen und Stahl	8,9	0,6	1,9	9,6	0,7	1,9
Transportmittel, Maschinen und Montagen	131,2	9,3	28,5	142,8	10,2	27,6
Andere	2,9	0,2	0,6	3,4	0,2	0,7
BIP außerhalb des Erdöl- und Gassektors	460,3	32,1	100,0	516,8	36,7	100,0

Quelle: Ministerium für Industrie der Republik Indonesien 2015a: 12

3: Es konnten keine Statistiken gefunden werden, die sich ausschließlich mit der Lederproduktion befassen. Daher bezieht sich dieses Kapitel auf Zahlen aus der Leder-, Lederwaren-, Schuh- und Textilindustrie.

4: 10.000 IDR entsprechen ca. 0,68 EUR, 1 EUR entspricht ca. 14.680 IDR. Wechselkurs nach oanda.com (Kurs vom 04.07.2016).

Abbildung 1: Die zehn größten verarbeitenden Industrien in Indonesien (gemessen am Anteil des Gesamtexports, 2015)



Quelle: Ministerium für Industrie der Republik Indonesien 2015b: o.p.

Tabelle 2: Exporte der Leder-, Lederwaren- und Schuhindustrie von 2012-2015, in US-Dollar

Jahr	Exportwerte Leder-, Lederwaren- und Schuhindustrie (in US-Dollar)
2012	3,56 Mrd.
2013	3,93 Mrd.
2014	4,09 Mrd.
2015	4,61 Mrd.

Quelle: Ministerium für Industrie der Republik Indonesien 2015b: o.p.

Die Exportwerte der Leder-, Lederwaren- und Schuhindustrie erreichten im Jahr 2015 4,62 Mrd. US-Dollar und trugen 4,33 % zu den Gesamtexports bei (Ministerium für Industrie der Republik Indonesien 2015b: o.p.). Auch wenn die Exportwerte in der Leder-, Lederwaren- und Schuhindustrie von Jahr zu Jahr steigen (Tabelle 2), sind die Exporte im Vergleich zu anderen Industriezweigen relativ gering (Abbildung 1).

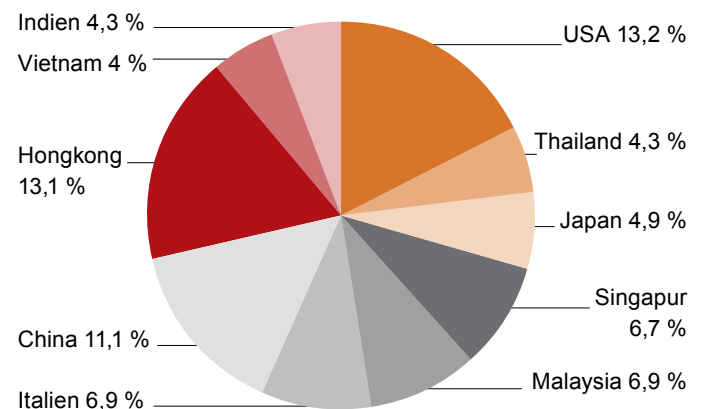
Die zehn wichtigsten Ausfuhrländer für Leder und Lederwaren sind: USA, Hongkong, China, Italien, Malaysia, Japan, Thailand, Indien und Vietnam (Abbildung 2). Die USA, Hongkong und China sind dabei die Länder mit den mit Abstand größten Leder- und Lederwarenimporten aus Indonesien (Wasiyanto 2010: 33).

Wie Abbildung 2 zeigt, liegen die meisten Ausfuhrländer in Asien.

Im Jahr 2015 machten die Leder-, Lederwaren- und Schuhimporte 0,97 % der Gesamtimporte in Indonesien aus und beliefen sich auf einen Wert von 1,05 Mrd. US-Dollar. Die Importwerte dieses Zweiges sinken aufgrund eines Rück-

gangs der Lederweiterverarbeitungsindustrie seit 2014 (Ministerium für Industrie der Republik Indonesien 2015c: o.p.). Die Regierung begrenzt den Import von Rohhäuten (s. Kapitel 2.4), wodurch diese selten und teuer werden (Bisnis Indonesia 2012). Dies führt zu einem leichten Rückgang der Importe der Lederweiterverarbeitungsindustrie (Tabelle 3).

Abbildung 2: Exporte der Leder- und Lederwarenindustrie nach Hauptausfuhrländern, in %, von 2004-2008



Quelle Wasiyanto 2010: 33

Tabelle 3: Importe der Leder-, Lederwaren- und Schuhindustrie in Indonesien von 2012-2015 (in US-Dollar)

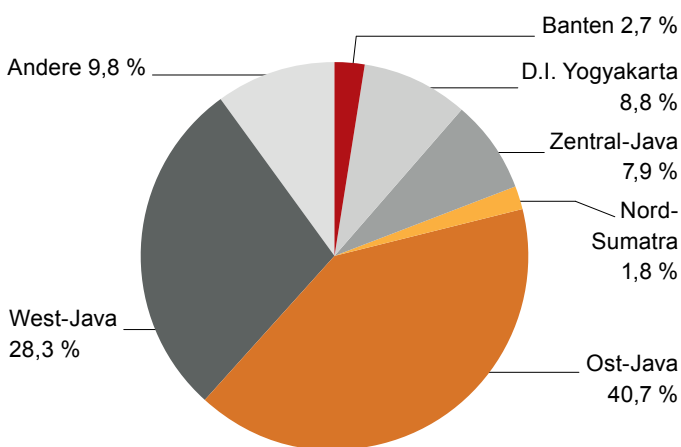
Jahr	Importe der Leder-, Lederwaren- und Schuhindustrie (in US-Dollar)
2012	977 Mio.
2013	1,06 Mrd.
2014	1,09 Mrd.
2015	1,05 Mrd.

Quelle: Ministerium für Industrie der Republik Indonesien 2015c: o.p.

2.1.2 Zentren der Lederproduktion

In Indonesien gibt es mehrere Gerberei- und Lederherstellungszentren, wobei es eine Konzentration auf Java gibt, eine der vier Hauptinseln Indonesiens und mit mehr als 130 Mio. EinwohnerInnen die bevölkerungsreichste Insel der Erde. Java ist auch für andere Industriezweige der Hauptstandort, da es außerhalb Javas häufig an notwendiger Infrastruktur mangelt (Harian Ekonomi NERACA 2014: o.p.). Die wichtigsten Regionen für die Leder- und Lederwarenindustrie waren im Jahr 2010 Banten, Ost-Java, West-Java, D.I. Yogyakarta, Zentral-Java und Nord-Sumatra (Wasiyanto 2010: 30).

Abbildung 3: Lederindustrie in Indonesien nach Hauptregionen (2010)



Quelle: Wasiyanto 2010

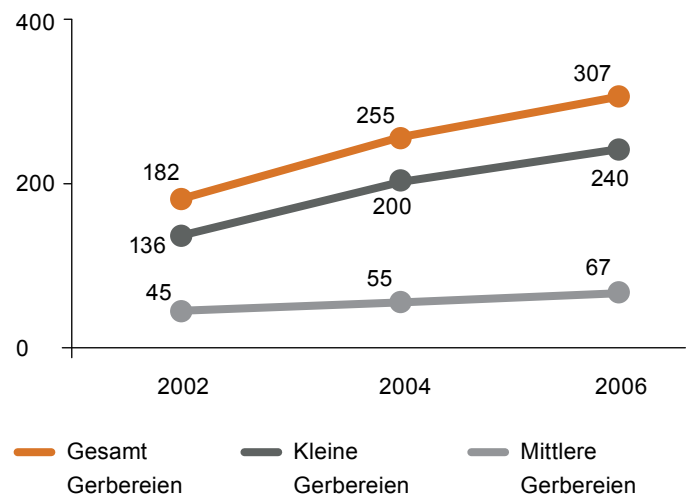
In West-Java gibt es zwei Zentren der Lederproduktion: Bandung und Garut. In Bandung werden vor allem Lederprodukte, insbesondere Schuhe, hergestellt (Ministerium für Handel der Republik Indonesien o.j.: 8). Garut ist bekannt für seine Gerbereien und dort produzierte Lederwaren wie Jacken, Gürtel und Geldbörsen (Pemerintah Kabupaten Garut 2008: o.p.). In Ost-Java gibt es ebenfalls zwei Produktionszentren. In der Region Sidoarjo ist das bedeutendste Produktionszentrum in Tanggulangin, dort werden Taschen, Schuhe, Geldbörsen und Gürtel hergestellt. In der Region Magetan gibt es vor allem kleinere Gerbereien (Ministerium für Handel der Republik Indonesien o.j.: 5-6). In D.I. Yogyakarta konzentriert sich die Lederproduktion auf die Region Manding, in Nord-Sumatra werden ebenfalls Lederwaren wie Jacken und Schuhe hergestellt.

2.1.3 Struktur der Lederindustrie

Die Lederindustrie in Indonesien, die sich seit Mitte des 20. Jahrhunderts entwickelt hat, stellt verschiedenste Lederwaren her, darunter Rohleder, Halbfertigwaren und Fertigwaren. Die Gerbereiindustrie in Indonesien ist durch Schwankungen in der Produktion gekennzeichnet, leider gibt es dazu keine offiziellen und aktuellen Daten.

Allerdings lässt sich in Abbildung 4 der ansteigende Verlauf bei der Anzahl von Gerbereien zwischen 2002-2006 zeigen. Es gibt dabei deutlich mehr kleine Gerbereien als mittelgroße Gerbereien. Auch ist die Anzahl der mittelgroßen Gerbereien um 45 % gestiegen, die Anzahl der kleinen Gerbereien sogar um 76 %.

Abbildung 4: Anzahl der Gerbereien von 2002-2006 nach kleinen und mittleren Betriebsgrößen



Quelle: Ministerium für Handel 2007: 53



2.2 DIE INDONESIAISCHE SCHUHINDUSTRIE

2.2.1 Indonesische Schuhe auf dem Weltmarkt

Das Ministerium für Industrie gibt an, dass sich die Exporteinnahmen der Schuhindustrie im Jahr 2014 auf 4,1 Mrd. US-Dollar beliefen und damit einen Anteil von 2,3 % an den gesamten nationalen Devisen ausmachten (Tempo 2015). Im Jahr 2015 landete Indonesien mit rund 1 Mrd. Paar Schuhen bzw. einem Weltmarktanteil von 4,4 % auf dem vierten Platz der weltweit führenden schuhproduzierenden Länder nach China, Indien und Vietnam. Ein Großteil der Schuhe wird in Indonesien für den Binnenmarkt produziert und nur 19,2 % gehen in den Export. Indonesiens Schuhindustrie ist also zu einem weit geringeren Anteil auf den Export ausgerichtet als beispielsweise China (72,7 %) oder Vietnam (91,3 %) (APICCAPS 2016: 21).

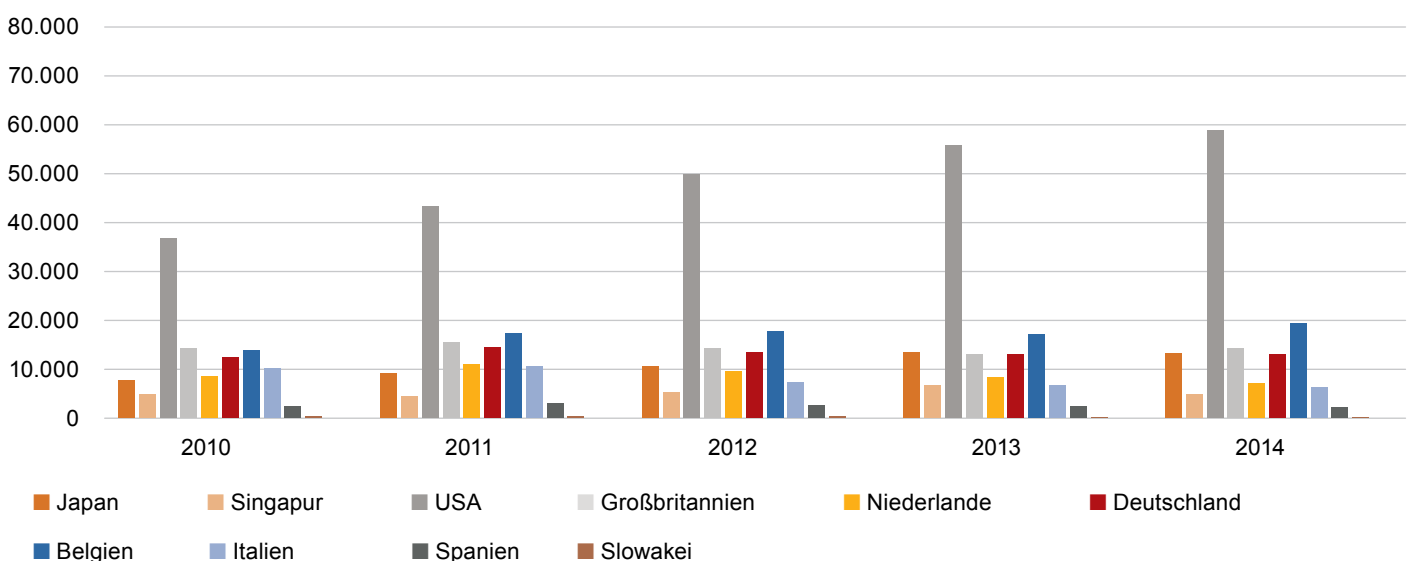
Angaben des indonesischen Schuhherstellerverbandes (APRISINDO) zufolge beliefen sich die Exportwerte der Schuhindustrie in der ersten Hälfte des Jahres 2013 auf 1,8 Mrd. US-Dollar und fielen in der ersten Hälfte des Jahres 2014 auf 1,7 Mrd. US-Dollar. Ein Grund für den Rückgang könnte nach Meinung des Verbandes die Einführung der regionalen Mindestlöhne (UMP) sein, da diese sehr chaotisch und intransparent von statten ging. Insbesondere Verbände wie APRISINDO polemisierten gegen den Mindestlohn und äußerten die Befürchtung, dass Unternehmen aus Indonesien abwandern könnten (Tempo 2015: o.p.).

Was den Export von Lederschuhen betrifft, befindet sich Indonesien mit Schuhexporten im Wert von 2,7 Mrd. US-Dollar und einem Weltmarktanteil von 5 % im Jahr 2015 nach China, Italien und Vietnam weltweit auf Rang vier. Auch unter den Ländern, in denen in den Jahren 2011-2015 der Exportmarkt von Lederschuhen am schnellsten wuchs, nimmt Indonesien mit 23,7 % Steigerung nach Kambodscha, Vietnam und Großbritannien Rang vier ein (Workman 2016: o.p.).

Abbildung 5 zeigt, dass neben den USA v. a. europäische Länder zu den Hauptabnehmern zählen (Statistics Indonesia 2015. o.p.). Die Länder, die weltweit am meisten Schuhe importieren, beziehen auch aus Indonesien. Im Jahr 2016 hat Deutschland Großbritannien erstmals als zweitgrößter Schuhimporteur der Welt nach den USA abgelöst. Im ersten Halbjahr wurden insgesamt 355,4 Mio. Paar Schuhe im Wert von 4,58 Mrd. Euro in Deutschland eingeführt (Shoetz 2016: o.p.). Indonesien ist mit Schuhen im Wert von über 480 Mio. EUR im Jahr 2016 das fünf wichtigste Herkunftsland für Schuhimporte nach Deutschland (Statista 2017a: o.p.).

Die wichtigsten Importländer für Indonesien befinden sich ausschließlich in Asien, wobei China mit 69 % das mit Abstand wichtigste Importland ist, gefolgt von Vietnam mit 16 % (APICCAPS 2016: 71).

Abbildung 5: Schuhexporte aus Indonesien nach Hauptexportländern (2010-2014, in Tonnen)



Quelle: Statistics Indonesia 2015: o.p.

2.2.2 Produktionszentren und Struktur der Schuhindustrie

Die Schuhindustrie ist in Indonesien in vielen Regionen gewachsen und erstreckt sich von kleinen bis hin zu großen und internationalen Produktionsunternehmen. Im Jahr 2009 gab es 391 Schuhunternehmen in Indonesien; diese konzentrierten sich auf der Insel Java in den Regionen Yogyakarta, West-Java (Bekasi, Tangerang, Garut und Bandung), Ost-Java (Surabaya, Sidoarjo und Jombang) und Zentral-Java (Ministerium für Handel der Republik Indonesien 2009: 17-24). Im Jahr 2015 konzentrierte sich die Schuhproduktion auf West-Java und Banten, Ost-Java, Zentral-Java, Yogyakarta und Nord-Sumatra. So waren in West-Java und Banten im Jahr 2015 ca. 55 % der Schuhproduzenten angesiedelt, gefolgt von Ost-Java mit 25 % (Setianto 2016: o.p.). Die Schuhproduktion konzentriert sich stark auf die Insel Java, da auf allen anderen Inseln die benötigte Infrastruktur fehlt.

Indonesien verfügt über zahlreiche wachsende Industriezweige, die sich die vielen natürlichen Ressourcen zunutze machen, wie beispielsweise Kautschukplantagen oder

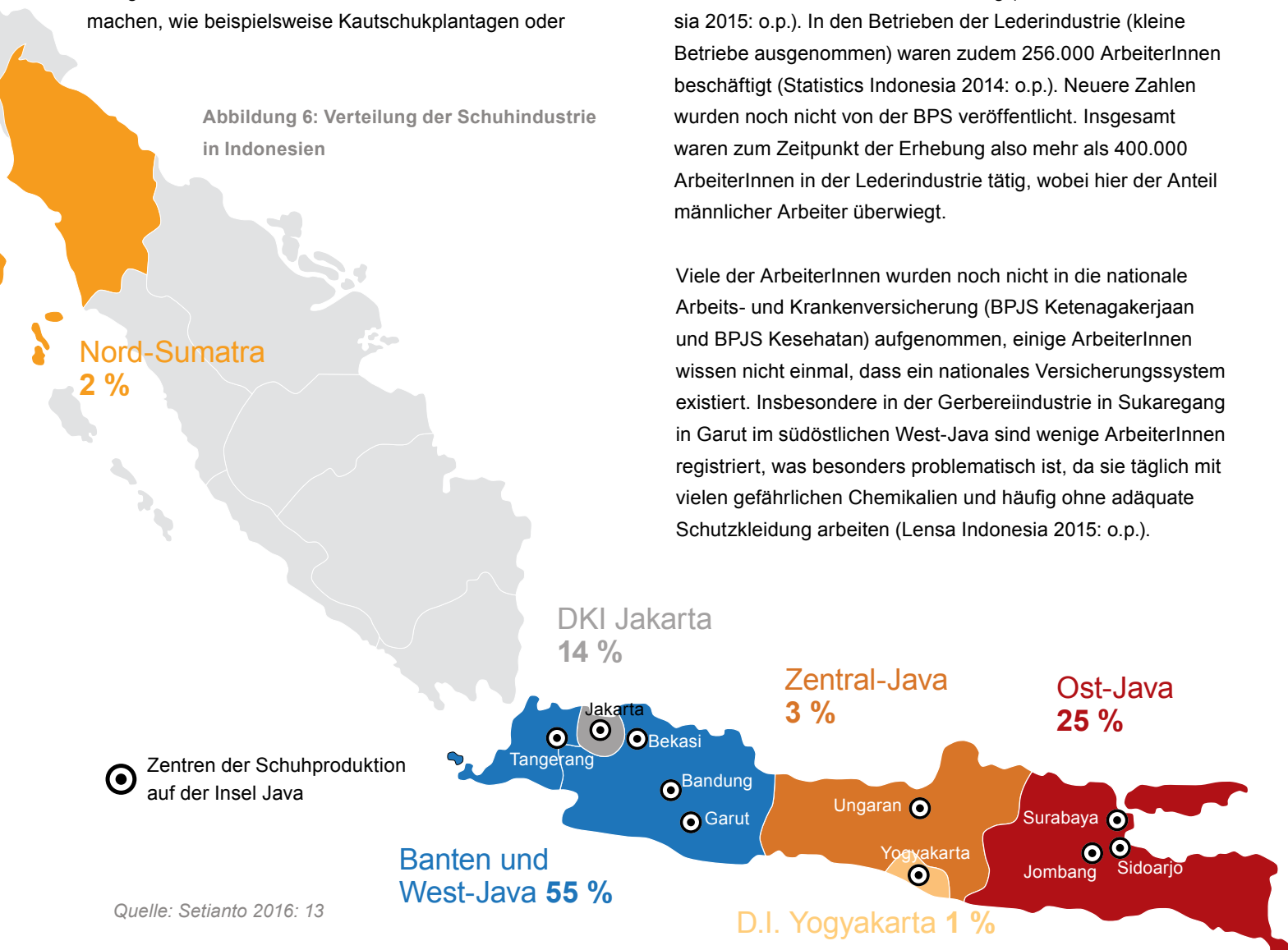
Ölfelder (EU-Indonesia Business Network 2014: 17-18). Der Zugang zu diesen Ressourcen ist auch für die Schuhindustrie von Vorteil und macht Indonesien zu einem attraktiven Ziel für ausländische Investoren aus China, Indien, Japan und Südkorea. Das Wachstum der Schuhindustrie ist nicht nur an der steigenden Anzahl der Schuhfabriken zu sehen, sondern macht sich auch im Produktionsvolumen bemerkbar. Den Angaben des EU-Indonesien-Netzwerks zufolge hatten im Jahr 2009 die noch 391 Unternehmen ein Produktionsvolumen von 769.577 Tonnen Schuhe, während im dritten Quartal des Jahres 2012 566 Unternehmen fast 1,1 Mio. Tonnen Schuhen herstellten (ebd.).

2.3 ARBEITERINNEN IN DER LEDER- UND SCHUHINDUSTRIE

Zur Anzahl der Beschäftigten in der Lederindustrie gibt es unterschiedliche Angaben. Laut einer Studie der indonesischen zentralen Statistik-Agentur (BPS) waren im Jahr 2014 185.450 ArbeiterInnen innerhalb der Leder-, Lederwaren- und Schuhindustrie in Kleinbetrieben tätig (Statistics Indonesia 2015: o.p.). In den Betrieben der Lederindustrie (kleine Betriebe ausgenommen) waren zudem 256.000 ArbeiterInnen beschäftigt (Statistics Indonesia 2014: o.p.). Neuere Zahlen wurden noch nicht von der BPS veröffentlicht. Insgesamt waren zum Zeitpunkt der Erhebung also mehr als 400.000 ArbeiterInnen in der Lederindustrie tätig, wobei hier der Anteil männlicher Arbeiter überwiegt.

Viele der ArbeiterInnen wurden noch nicht in die nationale Arbeits- und Krankenversicherung (BPJS Ketenagakerjaan und BPJS Kesehatan) aufgenommen, einige ArbeiterInnen wissen nicht einmal, dass ein nationales Versicherungssystem existiert. Insbesondere in der Gerbereiindustrie in Sukaregang in Garut im südöstlichen West-Java sind wenige ArbeiterInnen registriert, was besonders problematisch ist, da sie täglich mit vielen gefährlichen Chemikalien und häufig ohne adäquate Schutzkleidung arbeiten (Lensa Indonesia 2015: o.p.).

Abbildung 6: Verteilung der Schuhindustrie in Indonesien



Quelle: Setianto 2016: 13

Auch zu den Beschäftigten in der Schuhindustrie sind keine aktuellen Daten verfügbar. Aber die steigende Anzahl von Unternehmen wirkt sich sicherlich auf die Anzahl der ArbeiterInnen aus. Während im Jahr 2009 ca. 495.000 Menschen in der Schuhindustrie tätig waren, waren es im Jahr 2012 700.000 ArbeiterInnen (EU-Indonesia Business Network 2014: 18). Die Zahl der ArbeiterInnen in der Schuhindustrie dürfte in den letzten Jahren noch gestiegen sein (GTAI 2014b: o.p.).

Nach wie vor scheint es mehr Frauen als Männer zu geben, die in der Schuhproduktion tätig sind. Die Recherchen in vier Fabriken ergaben, dass dort durchschnittlich 60-80 % Frauen arbeiten. Frauen übernehmen zumeist Aufgaben in der Produktion, wie Nähen, Kleben und Entwerfen, während Männer in der Verpackungsabteilung und im Warenhaus arbeiten oder den oberen Schuh mit der Sohle verbinden. Kinderarbeit wurde nicht festgestellt, kann aber für die gesamte indonesische Schuhindustrie nicht ausgeschlossen werden.

2.3.1 Auswirkungen der Gerbereiindustrie auf Mensch und Umwelt

In der Lederproduktion stellt der hohe Chemikalieneinsatz ein großes ökologisches Problem dar. Insbesondere der Anstieg an kleinen Gerbereien in Indonesien hat verstärkte Auswirkungen auf die Gesundheit der ArbeiterInnen. Abfälle wie das Schmutzwasser in der Gerbereien sind mit gefährlichen Schwermetallen wie Chrom belastet (Sahlan et al. 2016: 1). Speziell Chrom VI – das sich durch Oxidation im Laufe des Gerbprozesses aus dem eigentlich unbedenklichen Chrom III bilden kann – ist sehr gefährlich für die menschliche Gesundheit. So kann es Krebs, Haut- und Augenirritationen sowie Magen-Darm-Beschwerden verursachen (Giacinta 2013: o.p.).

Zudem entstehen Feststoffabfälle durch das Säubern der Häute von Fleisch, Fell und Fetttropfen. Diese Feststoffabfälle enthalten Kalk, Salz und Chemikalien, die im Gerbprozess benutzt werden (Kelair o.j.: 1). Die Regierung hat Vorschriften für die Abfallwirtschaft aufgestellt. Von Bedeutung sind die Vorschrift Nr. 101/2014 zum Umgang mit gefährlichen und giftigen Abfällen und die Vorschrift Nr. 5/2014 zum Standard von Schmutzwasser. Zudem gibt es eine Bestimmung der Regierung zum Einsatz von Chrom im Gerbprozess. Der Säuregehalt (pH-Wert) sollte zwischen 6.0 und 9.0 liegen und die höchste zulässige Abwassereinleitung liegt bei 40m³ pro Tonne Rohmaterial (Ministerium für Umwelt der Republik Indonesien 2014: 19).



Überwiegender Anteil an Arbeiterinnen in den ersten Produktionsabschnitten, Foto: Dietrich Weinbrenner



Abfallprodukte der Lederproduktion mit Auswirkungen auf Mensch und Umwelt, Foto: GMB Akash

Die Folgen der Verschmutzung durch die Lederindustrie haben in manchen Regionen zur erheblichen Beeinträchtigung des Lebens geführt. Besonders starke Umweltverschmutzungen sind in der Region Sukaregang in Garut im südöstlichen Westjava zu beobachten. Dort kam es im Mai 2015 zu einem Zwischenfall: Das Ministerium für Industrie intervenierte, als Abwasser in den Fluss Ciwalen geleitet wurde. Die Gerbereien wurden dazu angehalten, den Fluss zu reinigen, der Gerbereiverband wehrte sich jedoch mit dem Argument, dass ihnen dazu die nötige Technologie fehle (Sindo News 2015: o.p.).

2.3.2 Heimarbeit

Zusätzlich zu formell angestellten ArbeiterInnen gibt es in der Schuhindustrie auch ArbeiterInnen, die nicht in Fabriken, sondern als HeimarbeiterInnen tätig sind.

In Indonesien ist Heimarbeit kein neues Phänomen, trotzdem sind HeimarbeiterInnen bis heute weitestgehend unsichtbar.

Es gibt keine angemessene Unterstützung und keinen Schutz seitens der Regierung, ArbeitgeberInnen oder Gewerkschaften. HeimarbeiterInnen tauchen in offiziellen Statistiken nicht auf und es ist nahezu unmöglich zu erfahren, wie viele HeimarbeiterInnen in Indonesien tätig sind. Indonesien hat bisher nicht das Übereinkommen 177 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu Heimarbeit ratifiziert.



Heimarbeit ist in Indonesien kein seltenes Phänomen, Foto: Ferry Latief/ILO/Flickr.com

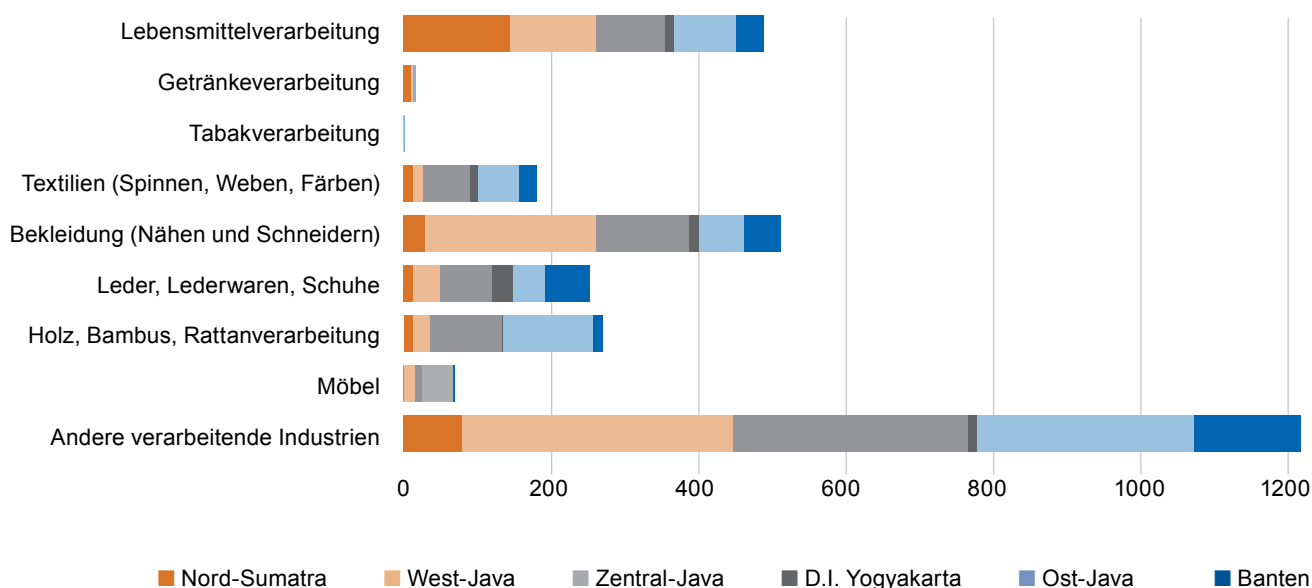
Bei der Heimarbeit handelt es sich um Einzelarbeitsplätze. Die Beschäftigten sind in der Regel nicht organisiert und haben demzufolge eine schlechte Verhandlungsposition

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 auch selbst häufig nicht als ArbeiterInnen. Abbildung 7 stellt dar, in welchen Industriesektoren HeimarbeiterInnen in Indonesien arbeiten.

Die Daten in Abbildung 7 stammen aus einer Befragung durch die ILO im Jahr 2015 von 3010 HeimarbeiterInnen aus zufällig ausgewählten Dörfern in sechs Provinzen Indonesiens. Die Tabelle stellt Heimarbeit nach industriellem Teilbereich und nach Provinz dar. Mehr als 40 % der HeimarbeiterInnen sind in der sonstigen Herstellung tätig. Der zweitgrößte Anteil ist in der Textilindustrie tätig; Leder, Lederwaren und Schuhe stellen den fünftgrößten Teilbereich dar. Die Befragung der ILO lässt allerdings keine Rückschlüsse darauf zu, wie viele HeimarbeiterInnen absolut in den einzelnen Sektoren tätig sind. Schätzungen der Organisation TURC zufolge sind mehr als 40.000 HeimarbeiterInnen in der indonesischen Schuhproduktion tätig.

Im Zuge der Recherchen für die vorliegende Studie 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.

Abbildung 7: Beschäftigung von HeimarbeiterInnen nach industriellem Teilbereich



Quelle: ILO 2015: 26.





HeimarbeiterInnen für Ara, Foto: Dietrich Weinbrenner

Geschichtlich betrachtet wird Heimarbeit in arbeitsintensiven Industriezweigen eingesetzt, wie in der Textil-, Kleidungs- und Schuhherstellung sowie in der Herstellung von Handwerkskunst. Heutzutage wird Heimarbeit auch in der modernen Industrie eingesetzt, z.B. für die Elektronikmontage (Özgüler 2012: 262). Heimarbeit kann in drei Kategorien unterteilt werden: 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 HeimarbeiterIn (ebd.: 264). Alle für die vorliegende Studie befragten Heimarbeiterinnen sind dieser Kategorie zuzuordnen.

2.4 REGIERUNGSPOLITIK

Artikel 2 der ‚Verordnung des Ministeriums für Industrie (Nr. 51/2013) zu Bestimmungen, Beschränkungen und Klassifizierungen bestimmter arbeitsintensiver Industrien‘ besagt, dass die Schuhindustrie zu einer „bestimmten Art der arbeitsintensiven Industrie“ zählt. Zu dieser Art werden Betriebe gezählt, die über mindestens 200 ArbeiterInnen verfügen und bei denen sich die Arbeitskosten auf mindestens 15 % der Produktionskosten belaufen. Seit Dezember 2015 bietet die indonesische Regierung Steueranreize für Investitionen in arbeitsintensive Industrien wie der Schuhindustrie (Pikiran Rakyat 2015: o.p.). Durch die Änderung der Regierungsverordnung Nr. 18/2015 zur Körperschaftssteuer für Investitionen in bestimmten Geschäftsbereichen wird z.B. Unternehmen auf 5 % ihrer Investitionen sechs Jahre Steuerfreiheit gewährt (Meliala 2015: o.p.).

Die lokalen Regierungen von West- und Ost-Java, den wichtigsten schuhproduzierenden Regionen Indonesiens, haben Richtlinien erstellt, um die Schuhindustrie gezielt zu fördern. So hat beispielsweise die Regionalregierung von Ost-Java zehn Entwicklungsprogramme für Industriecluster aufgestellt. Die Schuhproduktion ist bei der Planung dieser Cluster von zentraler Bedeutung, insbesondere für die Entwicklung von kleinen und mittelgroßen Betrieben (SME) (Baroroh o.j.: o.p.; Portal Nasional Republik Indonesia 2010: o.p.). In West-Java ist die Regierung seit 2011 bestrebt, elf arbeitsintensive Industrien zu fördern, darunter die Schuhindustrie (Ministerium für Handel der Republik Indonesien 2010: o.p.). Allgemein ist die Politik der Regierung von einem Zentralisierungsbestreben geprägt, da sie darauf abzielt, die Schuhindustrie vor allem auf West- und Ost-Java zu konzentrieren, obwohl es auch in anderen Teilen der Insel Schuhfabriken gibt, z. B. in den Provinzen Yogyakarta und Zentral-Java.

Das allgemeine investorenfreundliche Klima in der Schuhindustrie wird allerdings durch drastische Importbestimmungen für die Lederindustrie konterkariert. Zwar wird die durch kleine und mittlere Betriebsgrößen geprägte indonesische Lederindustrie von der Regierung entsprechend gefördert und durch verschiedene Wirtschaftsverbände unterstützt (Global Sources 2011: 4). Jedoch stellt mangelnder Zugang zu Rohleder für die Gerbereiindustrie in ganz Indonesien ein Problem dar. Dem indonesischen Gerbereiverband zufolge ist die Regierungspolitik, die die Rohlederimporte beschränkt, dafür verantwortlich.

Gemäß Präsidialerlass Nr. 46/1997 zur Quarantäne von Rohledermaterialien wird die Einfuhr und Konservierung von Rohhäuten reglementiert, da Rohhäute Krankheitserreger mit sich führen können. So soll verhindert werden, dass Keime und Bakterien mit den Häuten eingeführt werden. Konservierte Rohhäute und eingelegtes Leder dürfen nur aus Ländern eingeführt werden, die frei von den primär ansteckenden Tierkrankheiten sind, die auf der A-OIE Liste (Office International Des Epizooties / World Animal Health Organization) sowie auf der landeseigenen Liste geführt werden (Indonesian Tanners Association 2009a: o.p.). Chromgegerbtes Leder, Krustenleder und fertiges Leder können auch aus Ländern eingeführt werden, die nicht auf der A-OIE Liste sind, was jedoch vom Generaldirektorat für Nutztiere genehmigt werden muss (Indonesian Tanner Association 2009b: o.p.). Laut Ramo Bangun, dem Direktor der Textil- und sonstigen Industrien, gibt es einen Bedarf von 5 Mio. Metern an Rohleder, während die Inlandsproduktion gerade mal 2 Mio. Meter deckt. Der Bedarf wird aktuell zu 55 % durch Importe und zu 45 % durch eigene Produktionen gedeckt (BBC Indonesia 2016: o.p.).



Einfuhr und Konservierung von Rohleder wird in Indonesien reglementiert, Foto: OakleyOriginals/Flickr.com

Das Ministerium für Arbeit entwickelt nationale Standards (National Working Competency Standards - SKKNI) für die Lederindustrie kontinuierlich weiter. Die neueste Auflage beinhaltet die Verordnung des Arbeitsministers Nr. 111/2016. Ziel dieser Auflage ist es, kompetente und qualifizierte Arbeitskräfte auszubilden, die durch Industrieverbände, akademische Verbände, Bildungseinrichtungen sowie weitere Einrichtungen unterstützt und gefördert werden sollen (Ministerium für Arbeit der Republik Indonesien 2016: 5).

2.5 AUSBLICK: STÄRKEN UND SCHWÄCHEN DER INDONESISCHEN LEDER- UND SCHUHINDUSTRIE

Zwar kann Indonesien in der Lederproduktion großes wirtschaftliches Potential bescheinigt werden. Ein Problem der indonesischen Lederindustrie für eine wettbewerbsfähige Stellung auf dem Weltmarkt bleibt jedoch der bereits erwähnte eingeschränkte Zugang zu Rohhäuten.

Die Schuhindustrie ist ein bedeutender Bestandteil der indonesischen Wirtschaft. Viele internationale Markennunternehmen 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 (EU-Indonesia Business Network 2014: 33). Auch wenn die Regierung versucht, anhand unterschiedlicher Strategien, wie beispielsweise Steueranreizen, ein investorenfreundliches Umfeld zu schaffen, siedeln bereits zahlreiche Fabriken in Länder wie Vietnam oder Kambodscha um (Indonesia Investments 2014: o.p.; BBC Indonesia 2016: o.p.).

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.

3. ARBEITSRECHTE IN INDONESIEN: NATIONALE GESETZGEBUNG

Im Kontext der dieser Studie zu Grunde liegenden Befragungen sind die Gesetze und Regelungen bzgl. zeitlich befristeter Arbeitsverhältnisse, Arbeitszeiten, Mindestlöhnen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Sozialversicherung, Heimarbeit und Diskriminierung am Arbeitsplatz sowie Versammlungsfreiheit von besonderer Relevanz. Daher wird im Folgenden zunächst ein Blick auf generelle Arbeitsgesetze und Regularien geworfen.

3.1 BEFRISTETE ARBEITSVERHÄLTNISSE

Entsprechend dem Gesetz 12/2002 zu Arbeitskräften ist es Fabriken unter der Regelung zu unbefristeten Arbeitsverhältnissen (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu / PKWTT) erlaubt, ArbeiterInnen auf Probezeit für drei Monate einzustellen. Nach drei Monaten sollen ArbeiterInnen jedoch eine Festanstellung erhalten.

Firmen können ArbeiterInnen aber auch unter der Regelung zu befristeten Arbeitsverhältnissen anstellen (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu / PKWT). Diese Regelung ist festgelegt in Artikel 59 des Gesetzes 12/2003 zu Arbeitskräften und besagt, dass eine Arbeitsvereinbarung für eine bestimmte

(befristete) Zeit nur für eine vorab festgelegte Beschäftigung getroffen werden kann. Die Arbeitsvereinbarungen für diese Tätigkeiten dürfen nach Arbeitsbeendigung nicht erneuert werden.⁵

Für jeden Arbeitsbereich des PKWT reguliert das Gesetz 13/2003 eindeutig, dass das PKWT nicht für permanente oder stetige Arbeit angewendet werden kann. Tätigkeiten im Schuh- und Ledersektor beispielsweise in den Bereichen Zuschneiden, Ausmessen, Nähen und Verpacken sind permanent und stetig, da sie direkt in Verbindung mit dem Produktionsprozess stehen. Sie sind somit nicht periodisch, saisonal oder zeitlich begrenzt und müssen daher unter die Regelung des PKWTT fallen.

Das PKWT kann für eine maximale Dauer von 2 Jahren angewendet werden und nur einmalig um eine Dauer von maximal einem Jahr verlängert werden.⁶ Bei einem Vertrag unter PKWT gibt es keine Probezeit. Eine Probezeit einzuführen wäre daher illegal und würde dazu führen, dass das Arbeitsverhältnis automatisch unbefristet wird und das wesentlich fortschrittlichere PKWTT greift.

Entgegen der gesetzlichen Bestimmungen sieht die Realität in der indonesischen Leder- und Schuhindustrie scheinbar anders aus: ArbeiterInnen erhalten über viele Jahre hinweg lediglich zeitlich begrenzte Verträge (s. Kapitel 4.4.6).

3.2 ARBEITSZEITEN

Arbeitszeiten, Pausenzeiten und Überstunden werden durch die Artikel 77-85 des Gesetzes 13/2000 zu Arbeitskräften in der indonesischen Gesetzgebung festgelegt. Normalerweise werden in vielen Firmen die Arbeitszeiten und Überstunden in der Betriebsvereinbarung bestimmt, wenn auch meist aus rein formalen Gründen. In der Praxis werden die Rechte zu Arbeitszeiten und Überstunden oft verletzt, ursächlich dafür ist an vielen Stellen die fehlende staatliche Kontrolle.

Indonesien hat das ILO-Übereinkommen 1 zu einer maximalen wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden nicht ratifiziert. Allerdings verlangt das Gesetz 13/2003, dass alle ArbeitgeberInnen die ILO-Bestimmungen zu Arbeitszeiten einhalten und zusätzliche Überstunden entlohnen sollten.

Überstunden sind bis zu drei Stunden pro Tag und 14 Stunden in der Woche mit Einverständnis der ArbeitnehmerInnen und gegen eine entsprechende Überstundenvergütung in Höhe von bis zum dreifachen des regelmäßigen Stundenlohns möglich. Der oder die ArbeitnehmerIn hat einen jährlichen

Urlaubsanspruch von zwölf Tagen. Ist einE ArbeitnehmerIn sechs Jahre dauerhaft für ein Unternehmen tätig, steht ihm oder ihr im siebten und achten Arbeitsjahr jeweils ein Monat Urlaub zu. Ist einE ArbeitnehmerIn erkrankt, ist der oder die ArbeitgeberIn für einen Zeitraum von vier Monaten zur Fortzahlung des vollen Gehalts, für weitere vier Monate zur Zahlung von 75 % , für die folgenden vier Monate von 50% und für den darauf folgenden Zeitraum zur Zahlung von 25% des Gehaltes verpflichtet.

Frauen haben im Falle einer Schwangerschaft Anspruch auf vergüteten Mutterschaftsurlaub für eineinhalb Monate vor sowie eineinhalb Monate nach der Geburt (GTAI 2014a: o.p.). Artikel 108, Paragraph 1, Gesetz 13/2003 bestimmt, dass Unternehmensregulierungen oder Betriebsvereinbarungen erst in Kraft treten, wenn sie vom Ministerium (meist das regionale Ministerium für Arbeit) ratifiziert werden. Insgesamt ist dieses Gesetz sehr fortschrittlich und dient zum Schutz der ArbeiterInnen, doch auch hier scheitert es oft an der Anwendung.

Das ILO-Übereinkommen 105, welches besagt, dass sich „die unterzeichnenden Staaten verpflichten, auf jegliche Form von Zwangsarbeit zu verzichten“ wurde von der indonesischen Regierung im Gesetz 19/1999 ratifiziert. Laut Übereinkommen 29 gilt jede Art von Arbeit oder Dienstleistung als Zwangsarbeit, „die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat“. Dieses Übereinkommen wurde bereits 1933 von der niederländischen Regierung ratifiziert und anschließend auch von der indonesischen Regierung anerkannt.

3.3 LÖHNE

Die ILO-Übereinkommen 26 und 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. Die indonesische Regierung hat diese beiden Übereinkommen nicht ratifiziert. Sie hat aber im Gesetz 13/2003 Vorschriften

5: Siehe Artikel 7 und Artikel 8 des KEP 100/MEN/VI/2004 zur Durchführung der PKWT Regelungen

6: Auch kann der/die gleiche ArbeitnehmerIn noch einmal für zwei Jahre befristet beschäftigt werden, wenn zwischen der ersten und der zweiten Arbeitsperiode ein Zeitraum von 30 Tagen ohne Beschäftigung liegt (GTAI 2014a).

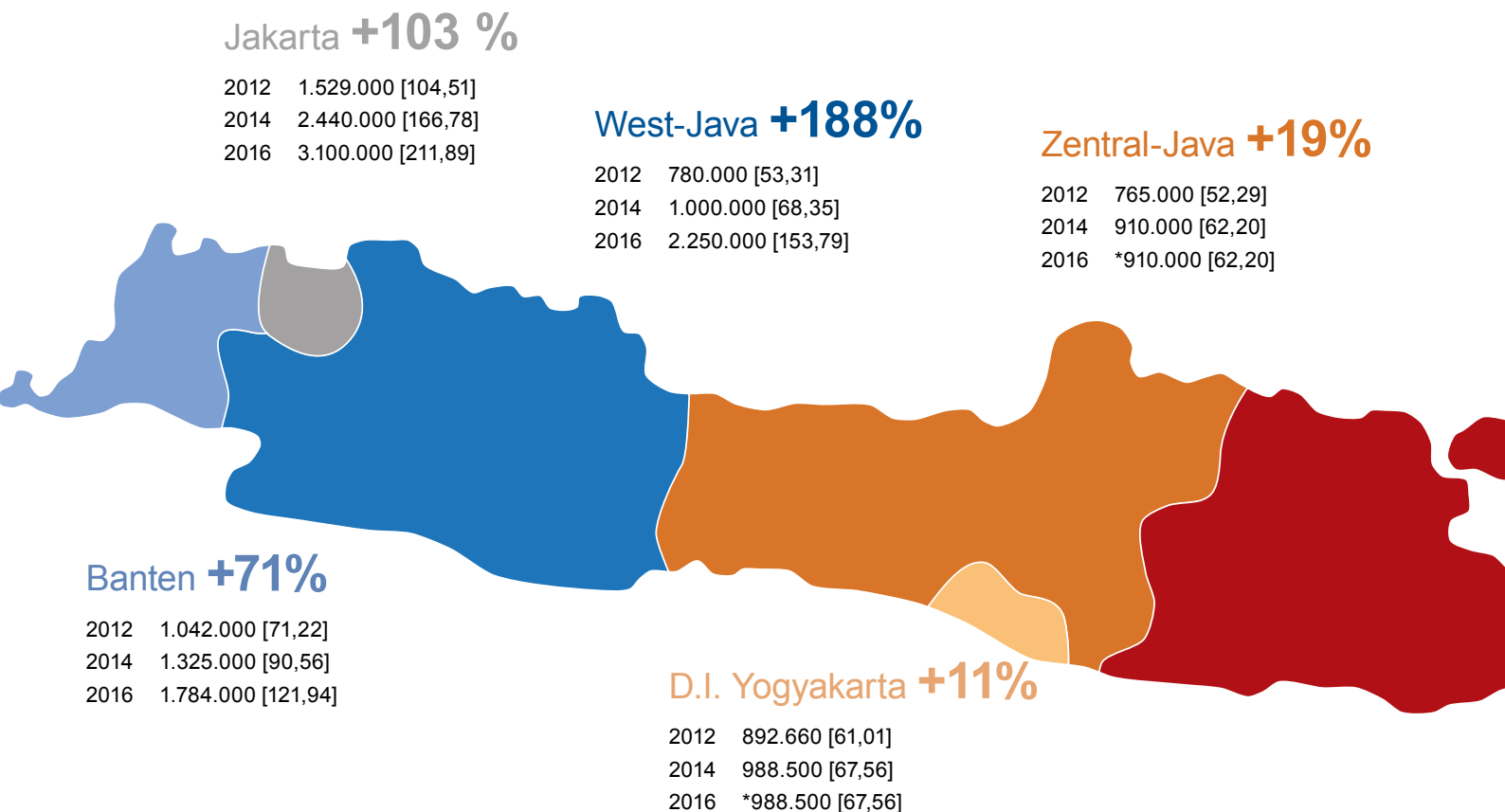
zu Löhnen festgelegt. Demnach gilt in Indonesien ein lokaler Mindestlohn, von den lokalen Regierungen so festgelegt und errechnet, dass er ein angemessenes Leben in der jeweiligen Region ermöglichen soll. Dabei muss der Mindestlohn der Hauptstadt einer Region mindestens so hoch sein wie der Mindestlohn der jeweiligen Region.

Abbildung 8 veranschaulicht, dass die regionalen Mindestlöhne in Indonesien in den letzten Jahren deutlich gestiegen sind, in manchen Regionen sogar um über 100 %. Das hängt damit zusammen, dass die Mindestlöhne auf regionaler Ebene jährlich neu berechnet werden. Die Provinz- oder Lokalregierungen haben die gesetzlichen Mindestlöhne innerhalb von nur drei oder vier Jahren teilweise verdoppelt und es ist damit zu rechnen, dass diese auch in den folgenden Jahren noch steigen werden. Zwar muten diese Steigerungen sehr hoch an, jedoch muss berücksichtigt werden, dass die ursprünglichen Löhne viel zu niedrig angesetzt waren. Auch

muss berücksichtigt werden, dass die Steigerungen teilweise durch die Inflationsrate der letzten Jahre aufgeessen wurden.⁷

Zudem sind auch die in den letzten Jahren gestiegenen Löhne noch immer weit von einem existenzsichernden Lohn entfernt, welcher laut Asia Floor Wage Alliance im Jahr 2015 4,68 Mio. IDR (343 EUR) betrug (AFW 2016: o.p.). Allerdings ist dieser für Gesamt-Indonesien errechnet worden. Doch auch staatliche Berechnungen bestätigen den großen Abstand zwischen Mindestlöhnen und existenzsichernden Löhnen. So liegen den AutorInnen unveröffentlichte Daten des Arbeitsministeriums vor, die für die Region Jombang in Ost-Java, in der sich auch eine der in der vorliegenden Studie untersuchten Fabriken befindet, bereits im Jahr 2012 einen existenzsichernden Lohn von 3,3 Mio. IDR (225,56 EUR) zu Grunde legen.⁸ Dies liegt weit über dem gesetzlichen Mindestlohn im Jahr 2016.

Abbildung 8: Entwicklung des regionalen Mindestlohns (in IDR [EUR]) in ausgewählten Provinzen Indonesiens, 2012-2016 (Statistics Indonesia 2016)



* Veränderung von 2012 bis 2015

7: Die durchschnittliche Inflationsrate von 2012 – 2016 betrug pro Jahr 5,49 % (Statista 2017b: o.p.).

8: Die Berechnungen basieren auf einer Food Basket Research des Arbeitsministeriums, Beschluss 13/2012.



Die nicht zuletzt aufgrund des Währungsabfalls unbedingt notwendige Anhebung der Mindestlöhne verlief keinesfalls reibungslos. Laut Angaben der Indonesian Footwear Association drohten gleich 46 ausländische in Indonesien produzierende Schuhhersteller, ihre Fertigungsschritte in andere Länder mit geringeren Lohnkosten wie Myanmar oder Vietnam zu verlagern. Diese unternehmerische Lobbyarbeit hatte zur Folge, dass in vielen Provinzen die Mindestlöhne nicht so weit angehoben wurden, wie für eine signifikante Annäherung an einen existenzsichernden Lohn nötig gewesen wäre. Und auch das Ministerium für Industrie machte die Anhebung der Mindestlöhne dafür verantwortlich, dass Indonesien die offiziellen Wachstumsvorgaben für die Schuhindustrie verfehlte: Für das Jahr 2014 war eine Steigerung der Exporte auf 5 Mrd. US-Dollar vorgesehen. 4,1 Mrd. US-Dollar wurden erreicht (Neumann 2015: o.p.). Aufgrund der Auseinandersetzungen um den Mindestlohn seien insgesamt tatsächlich 16 ausländische InvestorInnen von ihren Plänen zum Bau neuer Produktionsstätten abgerückt (Neumann 2015: o.p.).

3.4 GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Laut ILO-Übereinkommen 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, allerdings gibt es das Gesetz 1/1970 zu Arbeitsschutz. Das Gesetz empfiehlt, dass eine Kommission die Umsetzung von Arbeits- und Gesundheitsvorschriften prüft, allerdings gibt es keine Vorschriften darüber, wie die Kommission dies handhaben soll und wie die Umsetzung von Empfehlungen nachverfolgt werden soll. Diese fehlende gesetzliche Reglementierung lässt vermuten, dass die Einhaltung von Gesund-

heits- und Sicherheitsstandards nicht genügend überwacht werden und ArbeitgeberInnen ihren Verpflichtungen gegenüber ArbeiterInnen nur unzureichend nachkommen.

3.5 SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

Das ILO-Übereinkommen 102 definiert die Mindestnormen der sozialen Sicherheit. Weder hat Indonesien dieses 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.

Ein wichtiger Meilenstein ist die fortschreitende Anwendung des Gesetzes 40/2004. Das Gesetz ordnet die Ausweitung der Sozialversicherung auf die gesamte indonesische Bevölkerung aus. JedeR ArbeiterIn wird mit dieser Regelung zum nationalen sozialen Sicherungssystem (SJSN) verpflichtet, Abgaben zu leisten. Das Gesetz bezieht sich vor allem auf Krankenversicherungen; es soll sicherstellen, dass alle Teilnehmenden die Leistungen des Gesundheitssystems und der Gesundheitsvorsorge beziehen können, um ihre gesundheitlichen Grundbedürfnisse zu befriedigen (Artikel 19 Paragraph 2).

Zwischen der Entwicklung des Gesetzes 40/2004 und der Schaffung der gesetzlichen Grundlagen für die Umsetzung des Sozialversicherungsträgers (BPJS) vergingen sieben Jahre. Das Gesetz 24/2011 fordert nun von Unternehmen, ihre Beschäftigten in den staatlichen Gesundheits- und Arbeitsversicherungen zu registrieren. Hierfür sollen bislang existierende Versicherungen in gemeinnützige Aktiengesellschaften umgewandelt werden. Dadurch soll gewährleistet werden, dass die Beiträge tatsächlich als Versicherungsleistungen an die Beschäftigten zurückfließen. Erstmals gibt es nun in Indonesien eine Sozialversicherungspflicht für alle formal angestellten ArbeiterInnen (Keller 2012: o.p.).

Die Versicherung BPJS Gesundheit verwaltet das Krankenversicherungsprogramm für alle indonesischen BürgerInnen. Die Versicherung BPJS Arbeit hingegen verwaltet die Versicherung für Arbeitsunfälle, Rente und Sterben für alle indonesischen ArbeitnehmerInnen. Dies bezieht sich allerdings nur auf die ArbeiterInnen in formellen Beschäftigungsverhältnissen. HeimarbeiterInnen sind davon ausgeschlossen. Beide Versicherungen sind verpflichtend, dies wird im Gesetz 24/2011 festgelegt.

Ost-Java **+34%**

2012	745.000 [50,92]
2014	1.000.000 [68,35]
2016	*1.000.000 [68,35]



Krankenversicherungsprogramme gelten nur für ArbeiterInnen in formellen Beschäftigungsverhältnissen,
Foto: Ferry Latief/ILO/Flickr.com

Der indonesische Unternehmerverband, der höhere Arbeitgeberanteile befürchtet, ist ein erklärter Gegner des Gesetzes. Die jahrelange Verschleppung der Fertigstellung des Gesetzes ist ein Indikator dafür, dass viel Druck ausgeübt wird von Seiten derer, die durch das Gesetz ihre Interessen gefährdet sehen.

3.6 DISKRIMINIERUNG AM ARBEITSPLATZ

Die ILO-Übereinkommen 100 und 111 besagen, dass beispielsweise Einstellungen, Entlohnungen, Zugang zu Fort- und Weiterbildungen, Beförderungen, Entlassungen, Pensionierungen und jegliche Form von Arbeitsbeziehungen auf dem Gleichheitsprinzip basieren sollen und nicht von folgenden Eigenschaften beeinflusst werden dürfen: Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politische Zugehörigkeit, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Nationalität, soziale Herkunft oder Behinderung. Die Regierung von Indonesien hat das ILO-Übereinkommen 100 in Gesetz 80/1957 und das Übereinkommen 111 in Gesetz 21/1999 ratifiziert. Darin ist festgelegt, dass die Regierung alle Arten von Diskriminierung durch aktive Überwachungen und die Anwendung dieser Gesetze in allen Industriesektoren verhindern soll.

Artikel 27, Paragraph 2, der Verfassung der Republik Indonesien aus dem Jahr 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.

3.7 HEIMARBEIT

Obwohl der Artikel 13/2003 zu Arbeitskräften nicht zwischen formeller und informeller Arbeit unterscheidet, gibt es in der Praxis faktisch diese Einteilung. Das Arbeitsrecht bietet ArbeiterInnen im informellen Sektor keinen Schutz. Ein Beispiel dafür sind die in Heimarbeit tätigen ArbeiterInnen in der Schuhindustrie. Heimarbeit wird in dem Übereinkommen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) Nr. 177 bezeichnet als „Arbeit, die außerhalb des Arbeitsplatzes des Arbeitgebers, im Haus oder an einem anderen gewählten Ort gegen Lohn ausgeführt wird; sie resultiert in Produkten oder Dienstleistungen, die vom Arbeitgeber bestimmt werden; unabhängig davon, wer die Rohmaterialien und die Ausstattung stellt“ (ILO 2000: o.p.). Da das ILO-Übereinkommen 177 zu Heimarbeit von Indonesien nicht ratifiziert wurde, gibt es keine offiziellen Vorschriften zum Schutz von HeimarbeiterInnen. Zudem fallen letztere nicht unter die offizielle Definition von ArbeiterInnen. Aufgrund des fehlenden Schutzes haben sich einige Organisationen wie TURC, YASANTI, National Network to Empower Women Home-based Workers (MWPRI) und BITRA zusammengeschlossen, um zu Beginn des Jahres 2016 eine öffentliche Anhörung mit dem Ministerium für Arbeit in Jakarta zu initiieren. Neben den Rechercheergebnissen der genannten Organisationen wurde auch eine Studie vorgestellt, die empfiehlt, explizite Vorschriften zum Schutz von HeimarbeiterInnen einzuführen.



In Indonesien arbeiten viele Tausend HeimarbeiterInnen in prekären Verhältnissen, Foto: Ferry Latief/ILO/Flickr.com

Leider erklärte die Rechtsabteilung des Ministeriums für Arbeit daraufhin, dass HeimarbeiterInnen nicht unter die offizielle Definition von ArbeiterInnen fallen. Dies ist überraschend, da es früheren Äußerungen des Ministeriums z.B. aus dem Jahr 2013 widerspricht (ILO 2013: o.p.). Weitere interne widersprüchliche Aussagen hinterlassen den Eindruck, dass selbst innerhalb des Ministeriums für Arbeit die Positionen zu HeimarbeiterInnen nicht klar definiert sind. Das ist umso dramatischer, wenn man sich vor Augen führt, dass es mittlerweile viele Tausende HeimarbeiterInnen gibt, die in der Schuhproduktion in prekären Verhältnissen und ohne rechtlichen Schutz tätig sind.

3.8 ARBEITSRECHT UND VERSAMMLUNGSFREIHEIT

Der Grundsatz der Versammlungsfreiheit wird in der indonesischen Unabhängigkeitserklärung (UUD) durch den Artikel 28 festgelegt: „Die Freiheit, sich zu vereinigen und zu versammeln, seine Meinung mündlich sowie schriftlich zu äußern soll durch das Gesetz festgelegt werden.“

Nach dem Sturz des Suharto-Regimes wurde die konstitutionelle Zusicherung durch die dritte Änderung der Konstitution im Jahr 2000 durch den Artikel 28E Paragraph 3 UUD 1945 festgelegt: „Jeder Mensch sollte das Recht haben, sich zu vereinigen, zu versammeln und seine Meinung frei zu äußern.“

Die UUD garantiert somit offiziell und direkt Versammlungs-, Vereinigungs- und Meinungsfreiheit nicht nur für indonesische



Gewerkschaftsmitarbeiter am indonesischen Tag der Arbeit, Foto: Hendrik Mintarno/Flickr.com

BürgerInnen, sondern auch für AusländerInnen, die in Indonesien wohnhaft sind (Asshiddiqe o.j.: o.p.).

Die Art und Weise, wie die Freiheiten einer in Indonesien tätigen Organisation genutzt werden können und welche weiteren Anforderungen für die Errichtung, Entwicklung und Durchsetzung der Aktivitäten, der Supervision und der Auflösung der Organisationen nötig sind, findet sich jedoch nicht in der Gesetzgebung wieder. Deshalb ist es notwendig, dass Gesetze neu formuliert werden, die insbesondere die alte Gesetzgebung (Gesetz 8/1985) zur Gemeinschaftsorganisation ersetzen.

Der Grundsatz zur Versammlungsfreiheit dient als Grundrecht für ArbeiterInnen, um Gewerkschaften zu gründen bzw. zu organisieren und fällt unter das Arbeitsrecht (Nasution 2004: 4). Das Gesetz 21/2000 zu ArbeiterInnengewerkschaften ist die legale Basis für ArbeiterInnen, eine Gewerkschaft zu gründen. Dies ermöglicht es ArbeiterInnen, GewerkschaftsaktivistIn zu werden und Gewerkschaftsaktivitäten während der Arbeitszeit durchzuführen. Wie durch den Artikel 29 Paragraph 1, Gesetz 21/2000 zu ArbeiterInnengewerkschaften festgelegt, hat jedeR ArbeiterIn das Recht, an allen Aktivitäten in Verbindung mit ArbeiterInnengewerkschaften, wie beispielsweise nationalen Kongressen oder Arbeitstreffen

teilzunehmen. Unternehmen sollen Möglichkeiten anbieten, um diese Aktivitäten zu unterstützen.⁹

Die Versammlungsfreiheit bezieht sich auf politische und nicht-politische Vereinigungen. Alle ArbeiterInnen haben das Recht zur Versammlungsfreiheit, sowohl Mitglieder als auch Nicht-Mitglieder von Gewerkschaften. Das Gesetz 21/2000 besagt, dass mindestens zehn ArbeiterInnen in einem Unternehmen angestellt sein müssen, damit sie eine Gewerkschaft gründen können.

Die Regierung fungiert als Kontrollinstanz und ist im Falle von Verletzungen des Rechtes auf Versammlungsfreiheit seitens der ArbeitgeberInnen gesetzlich dazu verpflichtet, tätig zu werden und die Rechte der ArbeiterInnen zu schützen.

Das Freedom of Association Protocol

Die mitunter recht fortschrittliche Rechtslage ist für die ArbeiterInnen in der indonesischen Leder- und Schuhindustrie aufgrund der mangelhaften Implementierung nur bedingt von Nutzen.

Bei einem Treffen in Hongkong im Juni 2008 kamen daher GewerkschafterInnen, Nichtregierungsorganisationen (NRO) und VertreterInnen von Markenunternehmen zusammen, um die Schaffung eines neuen Instrumentes, das sogenannte Freedom of Association Protocol (FoA), zu beschließen. Damit sollen nicht nur die Arbeitsbedingungen in der Leder- und Schuhindustrie verbessert, sondern auch die Rolle der Gewerkschaften insbesondere in Verhandlungen mit Unternehmen und Fabriken gestärkt werden.

An einem zweiten Treffen im November 2008 nahmen von den Markenunternehmen Nike, Adidas, Puma, New Balance, Asics und Pentland sowie vier Fabriken (PT Nikomas Gemilang, PT Panarub Industry, PT Tuntex Garment, PT Adis Dimension Footwear) und von Gewerkschaftsseite fünf Gewerkschaften (Congress of Indonesia Unions (KASBI), the National Trade Union (SPN), Garment Textile - Indonesian Prosperity Trade Union (Garteks-SBSI), Federation of Textile, Clothing, and Leather Workers' Union (FSP TSK), und Federation of Independent Trade Union (GSBI)) teil (CCC 2011: o.p.).

Während des Treffens wurden v. a. die zentralen Fragen nach Löhnen und Arbeitsverträgen und -zeiten diskutiert. Um trotz der unterschiedlichen Positionen Fortschritte erzielen zu können, wurde beschlossen, eine Stärkung der Versammlungsfreiheit im FoA zu implementieren. ArbeiterInnen ist es damit

möglich, kollektiv höhere Löhne und sicherere Arbeitsverhältnisse zu erstreiten (Jakobsson 2013: 11).

Die größte Unzulänglichkeit des Protokolls ist die fehlende Transparenz im Bereich der vorgelagerten Zulieferbetriebe. So wird das Protokoll beispielsweise bei der unterzeichnenden Fabrik PT Nikomas, einem Zulieferer von Nike, befolgt. Laut eines wissenschaftlichen Mitarbeiters von LIPS (Sedane Labour Information Organisation) trifft das auf die Betriebe, die wiederum für PT Nikomas selbst Teile für den Produktionsprozess liefern, aber nicht zu (Arifin 2016: o.p.). Bisher hat nur ein einziges Markenunternehmen, New Balance, die Implementierung des Protokolls als verpflichtende Voraussetzung in die Verträge mit allen Zulieferbetrieben aufgenommen (Siegmann 2016: 28).

Auch wenn das Protokoll in seiner jetzigen Form nicht die Wirkung erzielt, die sich viele von ihm erhofft hatten, insbesondere in Bezug auf die im Entstehungsprozess kontrovers debattierten Bereiche Löhne, Arbeitsverträge und -zeiten ist es ein einzigartiges Modell, das in keinem anderen Produktionsland in dieser Form existiert. Die Markenunternehmen, die das Protokoll unterzeichnet haben, repräsentieren weltweit einen Marktanteil von über 80 % im Sportbekleidungsbereich. Daher kann das Protokoll schon heute eine wichtige Rolle bei der Thematisierung von Unternehmensverantwortung in globalen Wertschöpfungsketten spielen (ebd.: 19).

Wenn das Protokoll allerdings in anderen Produktionsländern angewendet werden soll, so muss ein systematischerer Ansatz genutzt werden. Es muss genau analysiert werden, wie die Rechtslage bezüglich Versammlungsfreiheit ist und wie die nationalen Gewerkschaften organisiert sind. So ist es beispielsweise unwahrscheinlich, dass ein ähnlicher Ansatz in China oder Vietnam Aussichten auf Erfolg hätte, da in diesen Ländern Gewerkschaften nicht unabhängig genug sind (ebd. 26).

9: Für eine detaillierte Analyse des indonesischen Gewerkschaftsrechts, vgl. Tjandra 2016: 99-157

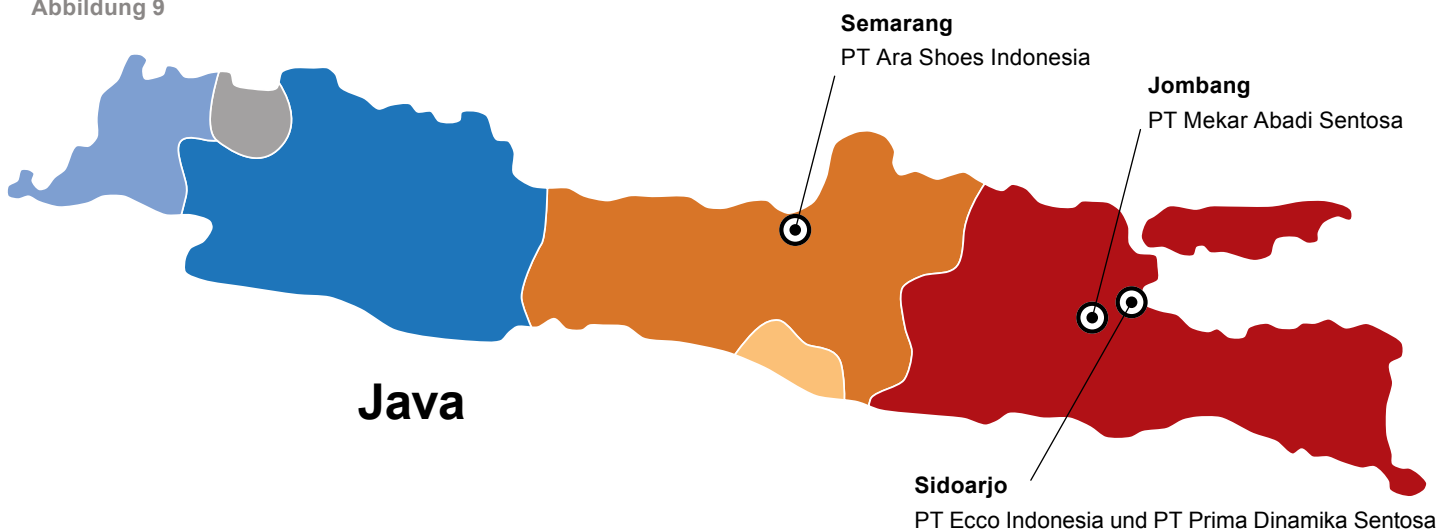
4. ERGEBNISSE DER BEFRAGUNGEN

Die für das vorliegende Kapitel genutzten Informationen stammen allesamt aus den Interviews mit Befragten aus Schuhfabriken in Zentral- und Ost-Java. Diese sind ausschließlich in der Produktion von Lederschuhen tätig; es konnten keine Kontakte zu ArbeiterInnen in Gerbereien etabliert werden. Das liegt einerseits daran, dass viele Schuhfabriken ihr Leder von Gerbereien außerhalb Indonesiens beziehen. Andererseits wollten diejenigen ArbeiterInnen, die im Zuge der Befragungen kontaktiert wurden und für eine an eine Schuhfabrik angegliederte Gerberei arbeiten, nicht an den Befragungen teilnehmen, eventuell aus Angst vor Konsequenzen seitens der Fabrikleitung. Daher beschränkt sich die Befragung auf ArbeiterInnen in der Lederschuhindustrie.

4.1 METHODISCHES VORGEHEN

Die Feldforschung fand in vier Fabriken in drei Gebieten statt: Semarang, Jombang und Sidoarjo. Es wurden Fragebögen, basierend auf international anerkannten zentralen ILO-Standards, genutzt, um grundlegende Informationen zu generellen Arbeitsbedingungen in den Fabriken abzufragen.

Abbildung 9



Darüber hinaus wurden im Zeitraum von Anfang 2015 bis Mitte 2016 ausführlichere, qualitative Interviews mit 117 ArbeiterInnen durchgeführt (Tabelle 4). Die Interviews wurden auf Grundlage eines Fragebogens durchgeführt, der im Kontext des Projektes „Change Your Shoes“ entwickelt wurde. Derselbe Fragebogen ist auch Grundlage für Datenerhebungen in weiteren Produktionsländern, wie z.B. China und Indien. Zusätzlich gibt es einen Abschnitt zu persönlichen Informationen zum/r InterviewpartnerIn sowie einen Abschnitt zu rechtlich verbindlichen Arbeitsverhältnissen, der sich am Kodex der Kampagne für Saubere Kleidung orientiert. Zusätzlich wurden

zwischen Februar 2015 und Januar 2016 37 HeimarbeiterInnen interviewt, die alle für die Fabrik PT Ara Shoes Indonesia arbeiten (Tabelle 5).

Nach Informationen der Gewerkschaften arbeiten etwa 2.500 ArbeiterInnen für PT Ara Shoes Indonesia und etwa 7.600 für PT Ecco Indonesia. Genauere Zahlen für die Firmen PT Prima Dinamika Sentosa (Zulieferer von Ecco) und PT Mekar Abadi Sentosa liegen nicht vor.

Tabelle 4: Überblick über die Interviews

Fabrik	Anzahl der Fragebögen
PT Ara Shoes	35
PT Ecco Indonesia	30
PT Mekar Abadi Sentosa	22
PT Prima Dinamika Sentosa	30
GESAMT	117

Tabelle 5: Überblick über die Interviews mit HeimarbeiterInnen

Fabrik, für die die HeimarbeiterInnen arbeiten	Methode	Anzahl der TeilnehmerInnen
PT Ara Shoes Indonesia	Interviews	30
	Qualitative Interviews	7

Der Kontakt zu ArbeiterInnen bei PT Ara Shoes Indonesia konnte durch die lokale NRO YASANTI in Ungaran, die u.a. eng mit HeimarbeiterInnen zusammenarbeitet, hergestellt werden. Zu den ArbeiterInnen von PT Ecco Indonesia konnte Kontakt über die Organisation BPJS Watch Surabaya aufgenommen werden. GewerkschafterInnen vermittelten den Kontakt zu den ArbeiterInnen bei PT Prima Dinamika Sentosa.

Der erste Kontakt zu PT Mekar Abadi Sentosa wurde durch ein Unternehmen hergestellt, für welches die Fabrik Schuhe produziert, Deichmann SE. Zeitgleich zu den Interviews wurde ein BSCI-Audit (Business Social Compliance Initiative) in der Fabrik durchgeführt. Durch die gleichzeitige Präsenz Deichmanns vor Ort konnten unmittelbare Verbesserungen zeitnah umgesetzt werden. Dazu gehört beispielsweise die Umstellung von festen auf lösemittelarme, wässrige Klebstoffe oder die Installation besserer Belüftungs- bzw. Absauganlagen für die Lösungsmitteldämpfe innerhalb weniger Wochen. Durch die zeitliche Nähe des BSCI-Audits zu den Befragungen der ArbeiterInnen durch TURC liegt jedoch die Vermutung nahe, dass viele ArbeiterInnen ihre Antworten den Wünschen der Fabrikleitung angepasst haben. Diese Annahme wird durch die Widersprüchlichkeit der Aussagen einiger InterviewpartnerInnen gestützt. Sie gaben an, dass die Bezahlung der Überstunden bei 14.000-16.000 IDR (0,96 -1,1 EUR) pro Stunde liegt, während die Gehaltsabrechnungen besagten, dass Überstunden mit 11.000 IDR (0,75 EUR) vergütet werden. Auch im Bereich der Arbeitszeiten gab es teilweise widersprüchliche Angaben.

Tanggal	Gaji Pokok	Uang Lembur	U makan Lembur	Premi Jabatan
16 Feb 2016	76.960	22.244	-	-
17 Feb 2016	76.960	44.488	2.500	-
18 Feb 2016	76.960	44.488	2.500	-
19 Feb 2016	76.960	44.488	-	-
20 Feb 2016	76.960	22.244	-	-
21 Feb 2016	-	77.854	-	-
22 Feb 2016	76.960	44.488	2.500	-
23 Feb 2016	76.960	44.488	2.500	-
24 Feb 2016	76.960	11.122	-	-
25 Feb 2016	76.960	11.122	-	-
26 Feb 2016	76.960	44.488	2.500	-
27 Feb 2016	76.960	22.244	-	-
28 Feb 2016	-	-	-	-
29 Feb 2016	76.960	44.488	2.500	-
Total	923.520	478.246	17.500	-
Gaji Pokok	Rp	923.520		
Uang Jabatan	Rp	-		
Uang Lembur	Rp	478.246		
Uang Makan Lembur	Rp	17.500		
Uang Ganti Cuci Haul	Rp	-		
Bonus Full Haul	Rp	-		
Total Bruto	Rp	1.419.266		
Pot. Imsorick	Rp	-		
Total Netto	Rp	1.419.266		

Gehaltszettel mit Überstundentarif der Fabrik PT Mekar Abadi Sentosa, Foto: Prashasti Putri

4.2 FALLSTUDIEN

4.2.1 PT Ara Shoes Indonesia

Die Fabrik PT Ara Shoes Indonesia ist zu 100 % ein Tochterunternehmen der 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. Im Jahr 2011 übernahm Ara Shoes den bisherigen Kunden in Österreich, Delka. Die österreichische Tochter ist für die Produktion in den osteuropäischen Ländern zuständig. Das Unternehmen hat seine CSR-Politik in einem Verhaltenskodex niedergeschrieben und nimmt darin Bezug auf relevante ILO-Konventionen (Ara Shoes AG 2016: o.P.). Parallel zu den Recherchen, die der vorliegenden Studie zu Grunde liegen, hat der Ara-Vorstand ein Kostensenkungsprogramm beschlossen, vom dem etwa ein Viertel der 380 Arbeitsplätze in Langenfeld betroffen waren (SHOEZ 2015b: o.p.). In der Fabrik in Indonesien kam es nach Aussage von ArbeiterInnen im gleichen Zeitraum zu wesentlich mehr Entlassungen, genaue Angaben hierzu liegen allerdings nicht vor.

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 hergestellt und 8.000 Paar fertige Schuhe produziert.

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 Uhr. Insgesamt sind 2.000 ArbeiterInnen beschäftigt, davon 95 % Frauen. In der ersten Schicht arbeiten ca. 1.300 ArbeiterInnen, in der zweiten ca. 700.



Foto: Dietrich Weinbrenner

Die FabrikarbeiterInnen verdienen mehr als den Mindestlohn, seit diese am 30. Januar 2013 ihre Arbeit niedergelegt hatten, um Gehälter entsprechend des lokalen Mindestlohns zu fordern. Alle ArbeiterInnen bekommen zwei volle zusätzliche Monatsgehälter, eines an Weihnachten und eines am Fest des Fastenbrechens Id ul Fitr. Darüber hinaus wird eine 10 %-Zulage für gute Leistung gezahlt. Nach Aussage der ArbeiterInnen ist es allerdings nicht transparent, nach welchen Kriterien die Zulagen gezahlt werden.

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 offiziellen Angaben des Unternehmens beschäftigt die Fabrik etwa 530 HeimarbeiterInnen, den Schätzungen von HeimarbeiterInnen zufolge arbeiten aber etwa 2.000 registrierte und nicht registrierte HeimarbeiterInnen für die Fabrik. Sie verfügen über keinen schriftlichen Vertrag, sind nicht sozialversichert und ihre Gehälter liegen weit unter dem Mindestlohn. Die meisten HeimarbeiterInnen arbeiten seit vielen Jahren für PT Ara Shoes.

4.2.2 PT Ecco Indonesia und PT Prima Dinamika Sentosa

PT Ecco Indonesia ist zu 100 % ein Tochterunternehmen des dänischen Mutterkonzernes Ecco Sko A/S. Ecco wurde als dänisches Markenunternehmen und Einzelhändler im Jahr 1963 von Karl Toosbuy in Bredebro/Dänemark gegründet. Das Unternehmen hat mit Schuhproduktionen begonnen, hat aber mittlerweile auf Lederwarenproduktion und Schuhzubehör ausgeweitet. Leder ist bei den meisten Ecco-Schuhen Hauptbestandteil. Seit 1985 ist Ecco zudem einer der größten Lederproduzenten weltweit und produziert Leder unter dem Namen Ecco Leather für den Eigenbedarf, aber auch für Fremdmarken (Ecco Sko A/S 2015: o.p.). Nach Angaben des Unternehmens werden Ecco-Produkte in 1.100 Ecco-Geschäften sowie 14.000 weiteren Verkaufsstellen in 88 Ländern verkauft. Ecco betreibt eigene Fabriken auch in China, Thailand, Slowakei und Portugal. Das Geschäftsjahr 2014 konnte Ecco mit neuen Rekorden bei Umsatz und Gewinn abschließen. So stieg der Konzernumsatz von 1,1 auf 1,2 Mrd. Euro; die Gewinne beliefen sich nach Abzug der Steuern auf 114 Mio. Euro. Zum ersten Mal erreichte Ecco Leather einen Umsatz von mehr als 100 Mio. Euro (SHOEZ 2015a: o.p.). Im gleichen Jahr beliefen sich die Investitionen des Mutterkonzerns in die indonesische Schuhfabrik auf ca. 21.560 EUR und in die an die Fabrik angegliederte Gerberei auf ca. 2.600 EUR (Ecco 2014b: 64).

Die Fabrik PT Ecco Indonesia wurde im Jahr 1991 in Sidoarjo in Ost-Java eröffnet und stellt die Eigenmarken Biom und Ecco her. Seit 2009 ist die Fabrik PT Prima Dinamika Sentosa¹⁰ ein Zulieferbetrieb für PT Ecco Indonesia. Die der vorliegenden Studie zugrundeliegenden Recherchen legen nahe, dass die Arbeitsbedingungen in der Fabrik PT Ecco Indonesia in Einklang mit dem Verhaltenskodex (Ecco Sko A/S 2014a: o.p.) des Unternehmens sind. Dies gilt allerdings nicht für den Zulieferbetrieb PT Prima Dinamika Sentosa, wo die ArbeiterInnen berichteten, dass sie nicht entsprechend des gesetzlichen Mindestlohnes bezahlt werden, keine Sozialversicherung haben und keine Gewerkschaften bilden dürfen. In der Fabrik PT Prima Dinamika Sentosa werden Schuhe u. a. für die Markenunternehmen Ecco und Geox hergestellt.

4.2.3 PT Mekar Abadi Sentosa

Die Fabrik PT Mekar Abadi Sentosa unterscheidet sich von den anderen bereits vorgestellten Fabriken dahingehend, dass sie ein eigenständiger Zulieferbetrieb ist, der für verschiedene Markenunternehmen produziert. In dieser Hinsicht ist die Fabrik ein klassischer Zulieferbetrieb, der direkte Geschäftsbeziehungen mit Markenunternehmen unterhält, welche bei ihm ihre Aufträge platzieren. Den interviewten ArbeiterInnen zufolge produziert die Fabrik für verschiedene Europäische Unternehmen. Es gibt keine Angaben über die Anteile der Produktion für die verschiedenen Marken, da es keinen offiziellen Bericht gibt. Verifiziert werden konnte dies nur im Falle des Unternehmens Deichmann, welches nach eigenen Angaben an 20-30 Tagen im Jahr in der Fabrik produzieren lässt.

Die ArbeiterInnen des Unternehmens verfügen ausschließlich über zeitlich begrenzte Verträge. Pro Tag verdienen sie umgerechnet 5,40 Euro, für Überstunden erhalten sie 78 Cent pro Stunde. Die Verordnung No. 100/2004 des Ministeriums für Arbeit besagt jedoch, dass freiberufliche Verträge mit einer bestimmten Dauer erlaubt sind, wenn der/die AngestellteR weniger als 21 Tage im Monat arbeitet (s. Kapitel 3.1). Wenn ArbeiterInnen für eine ArbeitgeberIn mehr als 21 Tage im Monat bzw. länger als drei Monate arbeiten, dann muss der zeitlich begrenzte Vertrag eigentlich in einen Arbeitsvertrag mit unbestimmter Dauer übergehen.

¹⁰: In einer Stellungnahme erklärt Ecco, dass PT Prima Dinamika Sentosa nur ein kleiner Zulieferer für Ecco sei und nur etwa 50 der insgesamt 2000 ArbeiterInnen Teile für Ecco produzierten.

4.3. FALLBEISPIELE

Ratu¹¹

Ratu ist Mutter von zwei Kindern. Sie lebt mit ihnen in Ambawara. Zur Fabrik PT 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, 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 PT 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 PT 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.

Lena

Lena ist 43 Jahre alt, zweifache Mutter und verheiratet mit Bagus, einem selbstständigen Elektromechaniker. Sie arbeitet für die Fabrik PT Prima Dinamika Sentosa. Sie arbeitete seit 1993 insgesamt acht Jahre für die Fabrik und stellte Schuhe her. Im Jahr 2001 wurde sie entlassen, weil die Aufträge stark zurückgingen. Obwohl sie nie fest angestellt war, erhielt sie dennoch die gleichen Leistungen wie ihre festangestellten KollegInnen. Ihr Gehalt entsprach dem lokalen Mindestlohn, die Transportkosten wurden von der Fabrik übernommen und ihr Hochzeitsurlaub wurde bezahlt. Zudem vergab die Fabrik Zuschläge, wenn die ArbeiterInnen ihre Arbeit innerhalb eines Jahres perfekt verrichteten. Nach ihrer Entlassung arbeitete Lena für eine andere Fabrik.

In der Fabrik PT Prima Dinamika Sentosa werden die ArbeiterInnen entsprechend der unterschiedlichen Abnehmer eingeteilt.

Im Jahr 2005 bewarb sich Lena wieder bei PT Prima Dinamika Sentosa und erhielt den Arbeitsplatz. Obwohl inzwischen elf Jahre vergangen waren, bekam sie exakt die gleichen Aufgaben in der Nähabteilung wie damals. Lena hat jedoch immer noch einen zeitlich begrenzten Vertrag und muss sich jedes Jahr neu bewerben. Dies wirkt sich u.a. auf die Berechnung des Urlaubsanspruches aus; dieser wird auf Basis der Jahre, die ein/e ArbeiterIn angestellt ist, berechnet. So erhält Lena weniger Urlaub für religiöse Feiertage, als ihr eigentlich zusteht. Zudem ist sie nicht sozialversichert und medizinische Ausgaben, die durch Arbeitsunfälle verursacht wurden, werden nicht vom Unternehmen gedeckt, außer sie stimmt einer Behandlung durch die betriebsinterne Praxis zu. Deren Kapazitäten sind allerdings sehr beschränkt. Als Lena im Jahr 2011 mit ihrem zweiten Kind schwanger war, musste sie zwei Monate unbezahlten Mutterschaftsurlaub nehmen. Lenas Lohn beträgt heute 2.450.000 IDR (167,46 EUR) pro Monat und liegt somit unter dem lokalen Mindestlohn von 2.705.000 IDR (188 EUR).

¹¹: Alle Namen der ArbeiterInnen wurden geändert.

Nachdem Lena und ihre Schwester Lilik im Jahr 2009 an der 1. Mai-Kundgebung teilgenommen hatten, wurde ihnen mit Entlassung gedroht. Lilik versuchte, eine Gewerkschaft zu gründen und hielt dafür im Jahr 2010 ein Forum ab, bei dem ArbeiterInnen sich über ihre eigenen Erfahrungen mit Arbeitsbedingungen austauschen konnten. Als der Vorstand von diesem Treffen erfuhr, erhielten alle TeilnehmerInnen und insbesondere Lilik weitere Verwarnungen. Im Jahr 2011 entschied sich Lilik zu kündigen, da sie sich sehr unwohl fühlte und keine Hoffnung hatte, dass sich die Arbeitsbedingungen verbessern würden. Seitdem sie die Fabrik verlassen hat, versucht dort niemand mehr, sich für die Belange der ArbeiterInnen einzusetzen.

4.4 ARBEITSRECHTSVERLETZUNGEN

In den Interviews wurden zahlreiche Arbeitsrechtsverletzungen wie unfreiwillige Überstunden, Diskriminierung am Arbeitsplatz, unzureichende Löhne, überlange Arbeitszeiten, fehlende Maßnahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, fehlende Arbeitsverträge und mangelnde Möglichkeiten zur Versammlungsfreiheit festgestellt.

Die befragten ArbeiterInnen sind zwischen 19 und 45 Jahre alt, von insgesamt 117 Befragten haben 13 nicht ihr Alter angegeben. Das Durchschnittsalter der übrigen 104 ArbeiterInnen liegt bei 27 Jahren. Keine der befragten ArbeiterInnen ist unter 19 Jahren alt. Alle ArbeiterInnen mussten bei ihrer Bewerbung entsprechende Dokumente (wie beispielsweise ein Schulabschlusszeugnis) vorzeigen. 78 % der Befragten sind Frauen. Inwieweit dies dem Geschlechterverhältnis in der indonesischen Schuhindustrie entspricht, kann nicht gesagt werden. Schätzungen der ArbeiterInnen zufolge liegt der Frauenanteil in ihren Fabriken zwischen 60 % und 80 %. Die meisten Befragten sind verheiratet (88 %) und haben Kinder (79 %).

4.4.1 Überstunden

Die Ergebnisse der Befragungen in der Fabrik PT Prima Dinamika Sentosa weisen darauf hin, dass die Fabrik täglich Überstunden anordnet, etwa drei bis vier Überstunden täglich. Die ArbeiterInnen sind sich i.d.R. gar nicht bewusst, dass dies eine Art von Zwangsarbeit darstellt. Nur vier von 30 ArbeiterInnen (13,3 %) gaben an, dass sie zu Überstunden gezwungen seien, die restlichen 26 sagten, dass sie selbst entscheiden könnten, ob sie Überstunden leisten. Der Überstundenlohn helfe, ihr Einkommen zu verbessern. Wer sich einmal weigere, Überstunden zu machen, laufe Gefahr, keine weiteren mehr ableisten zu dürfen.

PT Ecco Indonesia schreibt jeden Tag eine Überstunde vor (siehe Kapitel 4.4.4). Anders als bei der Fabrik PT Prima Dinamika Sentosa verteilt PT Ecco Indonesia keine Sanktionen, wenn ArbeiterInnen nicht mehr als eine Überstunde ableisten wollen. 27 von 30 Befragten (90 %) gaben an, dass sie nie zu Überstunden gezwungen worden seien und 19 von 30 Befragten (63 %) berichteten, dass sie sich noch nie geweigert hätten, Überstunden abzuleisten.

Für PT Ara Shoes Indonesia sehen die Ergebnisse ähnlich aus: 30 von 35 Befragten (86 %) wurden eigenen Aussagen zufolge noch nie zu Überstunden gezwungen, allerdings haben bereits 26 von 30 Befragten (87 %) Überstunden aus familiären Gründen abgelehnt.

Auch in der Fabrik PT Mekar Abadi Sentosa kommt es den Befragten zufolge sehr selten zu unfreiwilligen Überstunden (nur 5 % gaben an, dass sie bereits zu Überstunden gezwungen worden seien). 17 % der Befragten hätten sich schon einmal geweigert, Überstunden abzuleisten.

Anders als die ArbeiterInnen in den Fabriken haben HeimarbeiterInnen keine bestimmten Arbeitszeiten, da sie von Zuhause arbeiten und pro Stück bezahlt 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. 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. Ein Drittel der von den für die vorliegende Studie befragten HeimarbeiterInnen gab an, dass ihre Kinder ihnen beim Nähen helfen müssten.

4.4.2 Diskriminierung am Arbeitsplatz

In der indonesischen Schuhproduktion gibt es eine geschlechterspezifische Aufgabenteilung: Frauen sind vor allem für das Nähen zuständig, während Männer z. B. Waren transportieren. Jedoch waren sich alle Befragten einig, dass es keine geschlechterspezifischen Lohn- sowie Arbeitszeitunterschiede gebe. Schwangere Frauen erhielten meist leichtere Arbeit oder solche, die im Sitzen verrichtet werden kann. Laut Aussage einer Arbeiterin sei dies in der Fabrik PT Ara Shoes Indonesia allerdings nicht immer der Fall. Die Fabrik PT Ecco Indonesia gewährt ihren Arbeiterinnen Menstruationsurlaub. Die Vorstände von PT Ara Shoes Indonesia, PT Prima Dinamika Sentosa und PT Mekar Abadi Sentosa erlauben



Zahlreiche HeimarbeiterInnen sind auf die Unterstützung ihrer NachbarInnen und/oder Kinder angewiesen, Foto: Dietrich Weinbrenner

Menstruationsurlaub nur, wenn Frauen ihre AufseherInnen mindestens einen Tag vorher informieren. Alle Befragten gaben an, dass es keine Verbote gebe, religiöse Rituale am Arbeitsplatz durchzuführen. So stellen alle Fabriken ihren ArbeiterInnen einen angemessenen Platz zum Beten bereit.

4.4.3 Löhne

Im Jahr 2015 verdienten ArbeiterInnen bei PT Ara Shoes im Durchschnitt 1.465.000 IDR netto (100 EUR), der regionale Mindestlohn lag zu der Zeit bei 1.400.000 IDR (95 EUR). Mit Zuschlägen konnten die ArbeiterInnen um die 1.600.000 IDR verdienen (109 EUR). Anders als die ArbeiterInnen von PT Ara Shoes gaben die ArbeiterInnen von PT Ecco Indonesia an, dass ihr Gehalt ausreiche. Sie verdienen zwischen 4.500.000 und 5.000.000 IDR (zwischen 308 und 342 EUR) im Monat. Ihr Grundgehalt liegt bei 3.500.000 IDR (239 EUR) und damit deutlich über dem Mindestlohn von Sidoarjo von 2.705.000 IDR (185 EUR).

Die ArbeiterInnen bei der Fabrik PT Prima Dinamika Sentosa erhalten im Monat zwei Raten, die sich zusammen auf 2.450.000 IDR (167 EUR) belaufen und damit unter dem regionalen Mindestlohn von Sidoarjo liegen.

Die Fabrik PT Mekar Abadi Sentosa befindet sich in Jombang, zwei Autostunden von Sidoarjo entfernt. Der Mindestlohn lag in dieser Region im Jahr 2016 bei 1.924.000 IDR (131 EUR), bei einer Fünf-Tage-Woche verdienen die ArbeiterInnen allerdings nur 1.693.000 IDR (116 EUR). Um den Mindestlohn

zu erreichen, müssen sie sechs Tage pro Woche arbeiten. Zudem machte der regionale Mindestlohn im Jahr 2016 nur etwa 60 % von dem vom Arbeitsministerium bereits 2012 berechneten existenzsichernden Lohn für die Region aus. Alle FabrikarbeiterInnen gaben ihr Nettogehalt an, so dass die Zahlungen für Gesundheit- und Sozialversicherung, einschließlich Unfall-, Renten- und Lebensversicherung bereits abgezogen sind.

Die Heimarbeiterinnen der Fabrik PT Ara 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 Stiefel. 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 (2,42 EUR) und 42.000 IDR (2,87 EUR) zu Grunde legt (38.710 IDR - 2,65 EUR pro Tasche), ergibt sich ein Monatslohn von 1.354.850 IDR (92,60 EUR), also fast der Mindestlohn (1.640.000 IDR oder 112,10 EUR). Diese Berechnung der Arbeitszeit wurde von den befragten HeimarbeiterInnen jedoch als unrealistisch bezeichnet.

Tabelle 6: Lohn der HeimarbeiterInnen (Eigene Berechnung)*

Modell	Lohn für 10 Paare		Arbeitszeit für ein Paar in Minuten	Stundenlohn in Euro	Tageslohn in Euro	Monatslohn in Euro	Stundenlohn in IDR	Tageslohn in IDR	Monatslohn in IDR (EUR)	Lohn abzügl. Transportkosten in IDR (EUR)
	in IDR	in Euro								
Ancona Sepatu	35.000	2,39	60	0,24	1,67	43,50	3.500	24.500	637.000 [45,2]	397.000 [28,2]
Ancona Sepatu Sandale	35.000	2,39	40	0,36	2,51	65,25	5.250	36.750	955.500 [67,9]	715.500 [50,8]
Stiefeletten	42.000	2,87	90	0,19	1,34	34,82	2.800	19.600	509.600 [36,2]	269.600 [19,1]
Stiefel	42.000	2,87	115	0,15	1,05	27,25	2.191	15.339	398.817 [28,3]	158.817 [11,3]
Mokassin A	19.000	1,29	40	0,19	1,35	35,22	2.850	19.950	418.700 [29,75]	278.700 [19,8]
Mokassin B	26.000	1,78	40	0,27	1,87	48,59	3.900	27.300	709.800 [50,4]	469.800 [33,4]
Mokassin C	29.000	1,98	40	0,30	2,08	54,05	4.350	30.450	791.700 [56,25]	551.700 [39,2]
Durchschnitt	32.571	2,22	60,7	0,24	1,70	44,10	3.549	24.841	645.874 [45,9]	405.874 [28,8]

*Die Informationen in der Tabelle zum Zeitaufwand pro Paar und zur Bezahlung stammen aus den Interviews, darauf basierend wurden die Angaben für den Stunden-, Tages- und Monatslohn berechnet. Zudem wurde ein Durchschnittswert von 240.000 IDR (16,40 EUR) pro Monat für die Transportkosten zu den Schuhausgabestellen abgezogen.



Gehaltszettel einer HeimarbeiterIn, Foto: Dietrich Weinbrenner

Tabelle 6 zeigt, dass der Lohn bei durchschnittlich 405.900 IDR (27,74 EUR) im Monat liegt und nur etwa ein Viertel des lokalen Mindestlohns in Semarang beträgt, der bei 1.640.000 IDR (112 EUR) pro Monat liegt. 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.

Wenn die Qualität der genähten Schuhe nicht den Ansprüchen der Fabrik entspricht, haben die HeimarbeiterInnen unter Geldstrafen zu leiden. Von den Befragten gaben 57 % an, dass sie bereits Geldstrafen zu zahlen hatten, welche direkt vom Lohn abgezogen werden.

Die Transportkosten der HeimarbeiterInnen zur Fabrik bzw. zu den Sammelstellen und zurück liegen zwischen 12.000 und 24.000 IDR (0,82 und 1,64 EUR) pro Fahrt. Das Unternehmen ist nicht bereit, die Transportkosten der HeimarbeiterInnen zu übernehmen, da durch den Aufbau der Sammelstellen die Strecken verkürzt und Kosten minimiert seien.

4.4.4 Arbeitszeiten

Alle FabrikarbeiterInnen gaben an, dass ihr Fabrikvorstand die Regelungen zu Arbeitszeiten pflichtgemäß und entsprechend dem Gesetz anwende. Aus Tarifverhandlungen bei PT Ecco Indonesia ging die Vereinbarung hervor, dass jeden Tag eine Überstunde abgeleistet werden muss. Diese Überstunde wird laut der befragten ArbeiterInnen mit regulärem Stundenlohn vergütet. Laut Ecco wird der gesetzliche Überstundentarif gezahlt. Bei den drei anderen Fabriken werden jedoch alle Überstunden entsprechend des Gesetzes entlohnt. Nur 19 % der Befragten haben Acht-Stunden-Tage. 21 % der Befragten arbeiten mehr als zehn Stunden pro Tag. Die Arbeitszeiten der befragten HeimarbeiterInnen schwanken stark und hängen u.a. von der Auftragslage ab.

4.4.5 Gesundheit und Sicherheit

90,6 % der insgesamt 117 befragten FabrikarbeiterInnen sagten aus, dass ihre Fabrik über einen Raum zur Behandlung von kranken oder verletzten ArbeiterInnen verfüge. 81,2 % der ArbeiterInnen wurden zu Beginn ihrer Arbeit über Gefahren am Arbeitsplatz aufgeklärt. Trotz der hohen Aufklärungsrate hatten 40 ArbeiterInnen (34 %) bereits mindestens einen Arbeitsunfall. Die häufigsten Verletzungen bei der Arbeit sind an Maschinen zugezogene Handverletzungen.



Die häufigsten Verletzungen bei der Arbeit sind an Maschinen zugezogene Handverletzungen, Foto: Dietrich Weinbrenner

Alle befragten HeimarbeiterInnen haben geäußert, dass sie sich mindestens einmal mit der Nadel gestochen haben. Zudem wurde keine HeimarbeiterIn über Gesundheits- und Sicherheitsrisiken aufgeklärt. Einige HeimarbeiterInnen 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 HeimarbeiterInnen berichteten von Gesundheitsproblemen, die mit der Arbeit zusammenhängen, wie taube Finger, Rückenschmerzen und Atemprobleme. Keine der befragten HeimarbeiterInnen verfügt über eine Krankenversicherung.

4.4.6 Rechtskräftige Arbeitsverträge

Das indonesische Arbeitsrecht erlaubt Zeitarbeit unter der Bedingung, dass die Arbeit nicht unter das Hauptarbeitsfeld der Fabrik fällt. ArbeiterInnen bei PT Ecco Indonesia sind festangestellt, bei PT Ara Shoes Indonesia werden Festanstellungen für maximal 25 Jahre vergeben. Wenn dort festangestellte ArbeiterInnen das Alter von 50 Jahren erreicht haben, müssen sie in Rente gehen, auch wenn sie noch keine 25 Jahre bei der Fabrik gearbeitet haben. PT Prima Dinamika Sentosa vergibt nur Einjahresverträge. Wenn der Vertrag ausläuft, muss jedeR ArbeiterIn sich erneut auf seine/ihre Stelle bewerben. PT Mekar Abadi Sentosa vergab nur Drei-Monats-Verträge. Während der Recherche wurde diese Praxis dahingehend geändert, dass ArbeiterInnen nun Sechsmonats-Verträge bekommen. Im Gegensatz zur Fabrik PT Prima Dinamika Sentosa werden hier die Verträge allerdings ohne erneute Bewerbung nach Auslaufen i.d.R. verlängert. Die Vergabe dieser zeitlich begrenzten Verträge stellt eine Arbeitsrechtsverletzung dar. ArbeitgeberInnen dürfen ArbeiterInnen nur temporär beschäftigen, wenn sie nur für eine kurze Zeit gebraucht werden oder wenn die Arbeit nicht in das Hauptarbeitsfeld des Unternehmens fällt. Zudem führen begrenzte Verträge zu fehlender Planungssicherheit der ArbeiterInnen und erschweren kontinuierliche Gewerkschaftsarbeit (Siegmann 2016: 13).

Von den 117 befragten FabrikarbeiterInnen sind 65 festangestellt (55,6 %), während 52 als ZeitarbeiterInnen beschäftigt sind (44,4 %). Alle festangestellten ArbeiterInnen sind bei PT Ara Shoes Indonesia und PT Ecco Indonesia beschäftigt, alle ZeitarbeiterInnen sind bei PT Prima Dinamika Sentosa und PT Mekar Abadi Sentosa angestellt.

Keine der befragten HeimarbeiterInnen verfügt über einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit der Fabrik.

4.4.7 Recht auf Versammlungsfreiheit

Wie bereits in Kapitel 3 dargestellt, ist die Partizipation an Gewerkschafts- und Streikaktivitäten fundamentaler Bestandteil kollektiver Verhandlungsprozesse für ArbeiterInnen mit ihren ArbeitgeberInnen.

ArbeiterInnen der Fabrik PT Ara Shoes haben die Gewerkschaft Serikat Pekerja Nasional (SPN) gegründet. Allen 35 befragten ArbeiterInnen zufolge habe der Vorstand von PT Ara Shoes Indonesia sie nie davon abgehalten oder ihnen verboten, an Gewerkschaftsaktivitäten teilzunehmen. Der Vorstand sei zudem bereit, mit der Gewerkschaft in Dialog zu treten, um Probleme zu lösen. Die ArbeiterInnen müssten demnach nicht mehr streiken, um gehört zu werden. Allerdings wurde von ArbeiterInnen berichtet, dass sie im Zuge von Massenentlassungen im August 2015 ihre Arbeit verloren hätten. Anfang des Jahres 2016 wären zwar alle entlassenen ArbeiterInnen wieder eingestellt worden, mit Ausnahme von fünf ArbeiterInnen, die an den der vorliegenden Studie zugrunde liegenden Befragungen teilgenommen hatten.

Alle ArbeiterInnen der Fabrik PT Ecco Indonesia äußerten, dass sie ihre Versammlungsfreiheit ausüben könnten. Wenn es Probleme unter den ArbeiterInnen sowie mit der Unternehmensführung gäbe, würde die Gewerkschaft die ArbeiterInnen vor der Unternehmensführung vertreten. Den Aussagen der ArbeiterInnen zufolge habe PT Ecco Indonesia Gewerkschaftsaktivitäten nie behindert. Seit drei Jahren hätten die ArbeiterInnen nicht mehr gestreikt, da die Arbeitsbedingungen gut seien und es Raum für einen Austausch mit dem Unternehmen gäbe.

Im Gegensatz dazu äußerten alle ArbeiterInnen der Fabrik PT Prima Dinamika Sentosa, dass sie seitens der Fabrikleitung unter Druck gesetzt würden, keine Gewerkschaft zu gründen. 25 von 30 ArbeiterInnen (83 %) betonten, dass sie ihren AufseherInnen von Problemen mit den Arbeitsbedingungen berichten würden. Die anderen fünf ArbeiterInnen (17 %) sagten, sie sagten lieber nichts, um keine Aufregung zu erzeugen.

In der Fabrik PT Mekar Abadi Sentosa gibt es zwar die Gewerkschaft All Indonesia Workers Union (SPSI). Die ArbeiterInnen wissen jedoch nicht, wer ihre GewerkschaftsvertreterInnen sind und ob es Zusam-

menschlüsse mit anderen Gewerkschaften gibt. Zehn von 22 Befragten (45 %) sind der Meinung, dass die Gewerkschaft von ArbeiterInnen gegründet wurde; zwölf Befragte (55 %) glauben, dass sie von der Fabrikleitung gebildet wurde. Damit entsteht der Eindruck, dass viele ArbeiterInnen nicht bzw. schlecht über ihre Rechte informiert sind.

Insgesamt ist die Situation bezüglich der Versammlungsfreiheit von ArbeiterInnen in den vier untersuchten Fabriken also sehr unterschiedlich.

4.4.8 Die Situation der HeimarbeiterInnen

Wie zuvor beschrieben, spielen HeimarbeiterInnen in der indonesischen Leder- und Schuhproduktion eine bedeutende Rolle.

87 % der für die vorliegende Studie befragten HeimarbeiterInnen gaben an, dass ihr Einkommen einzig von ihrer Arbeit als NäherIn für PT Ara Shoes Indonesia abhängt. Zudem erhielten die HeimarbeiterInnen kaum Ausstattung von der Fabrik – sei es ein Erste-Hilfe-Paket oder Nähzubehör. Ihre Tätigkeit bestünde darin, die Schuhoberteile mit der Sohle zu vernähen. Sie bekämen einmalig Nadeln, Garn und einen Fingerschutz. Wenn diese beschädigt seien, müssten die ArbeiterInnen sie auf eigene Kosten nachkaufen. Die wichtigen Arbeitsgeräte Gantol und Tuncek, ohne die die Arbeit nicht zu bewältigen wäre, würden ihnen nicht gestellt.



Gantol und Tuncek, zwei wichtige Werkzeuge für HeimarbeiterInnen, um Schuhe zu nähen, Foto: Dietrich Weinbrenner

Als die Ara-Firmenleitung in Deutschland durch SÜDWIND-MitarbeiterInnen über die Missstände informiert wurde, kam es im Laufe des Jahres 2015 zu verschiedenen Verbesserungen der Situation der HeimarbeiterInnen. So wurden z.B. die Löhne erhöht, Erste-Hilfe-Sammelstellen mit entsprechender Ausrüstung eingerichtet und sanitäre Einrichtungen und Liefertaschen erneuert. Zudem wurde die Kommunikation der Fabrikleitung zu den HeimarbeiterInnen beispielsweise mittels Aushängen in den Vergabestellen verbessert.

Einerseits sind dies begrüßenswerte Schritte, die zeigen, dass ein Unternehmen Verantwortung übernehmen und unkompliziert Arbeitsbedingungen von HeimarbeiterInnen verbessern kann. Andererseits hat sich an den grundsätzlichen Missständen noch zu wenig geändert. 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.

4.5 AUSBLICK

Trotz erster arbeitsrechtlicher Errungenschaften und weitreichender gesetzlicher Bestimmungen ist es notwendig, dass die Arbeitsbedingungen in der gesamten Leder- und Schuhindustrie in Indonesien verbessert werden. Dies gilt insbesondere in Bezug auf die prekäre und rechtlose Situation der HeimarbeiterInnen, Löhne und Versammlungsfreiheit sowie die Verantwortung der Markenunternehmen für die lückenlose Achtung grundlegender Menschen- und Arbeitsrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Situation der HeimarbeiterInnen

Das Beispiel der befragten Heimarbeiterinnen der Fabrik PT Ara Shoes zeigt, dass das größte Problem in Bezug auf Heimarbeit der fehlende rechtliche Status der HeimarbeiterInnen ist. Dadurch, dass sie nicht als formelle ArbeiterInnen registriert 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 für die vorliegende Studie befragten Heimarbeiterinnen mangelt es dafür jedoch noch an Selbstorganisation. So müssen Regulierungen speziell für HeimarbeiterInnen im formalisierten Arbeitsrecht erkämpft werden. Zudem sollten

öffentlichkeitswirksame Kampagnen stärker auf die Rechte von HeimarbeiterInnen aufmerksam machen.

Löhne

Mit Ausnahme der ArbeiterInnen der Fabrik PT Ecco sagten alle Befragten aus, dass ihr Lohn einschließlich der Überstundenvergütung nicht ausreicht, ihre Grundbedürfnisse zu decken. Daraus resultiert u.a. ein sehr hohes Arbeitspensum, da die ArbeiterInnen auf Überstunden angewiesen sind, um zu überleben. Zudem liegen alle regionalen Mindestlöhne in Indonesien weit unter einem existenzsichernden Lohn. So orientieren sich beispielsweise die Löhne in der Fabrik PT Mekar Abadi Sentosa zwar am regionalen Mindestlohn. Allerdings müssen die ArbeiterInnen dafür an sechs Tagen pro Woche arbeiten. Zudem machte der regionale Mindestlohn im Jahr 2016 nur etwa 60 % von dem vom Arbeitsministerium bereits im Jahr 2012 berechneten existenzsichernden Lohn für die Region aus.

Dass die meisten befragten ArbeiterInnen trotz Überstunden nicht genug verdienen, um ihre Grundbedürfnisse zu decken, stellt einen Verstoß gegen Artikel 23, Abschnitt 3 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte dar. Liegt das Grundgehalt wie im Fall der Fabrik PT Prima Dinamika Sentosa sogar noch unter dem gesetzlichen Mindestlohn, ist dies darüber hinaus eine Verletzung des indonesischen Rechts.

Verantwortung der Markenunternehmen für ihre Zulieferbetriebe

Von den vier für diese Studie untersuchten Fabriken sind die Arbeitsrechtsverletzungen bei PT Prima Dinamika Sentosa sicherlich am gravierendsten. Diese Fabrik ist ein Zulieferer für PT Ecco Indonesia, wo die Arbeitsbedingungen vergleichsweise gut sind. Der enorme Unterschied kommt dadurch zustande, dass PT Ecco Indonesia den Verhaltenskodex, der von der Ecco-Zentrale in Dänemark aufgestellt wird, einhalten muss, während dies für die Zulieferfabriken nicht gilt. Die Situation wird dadurch verschlimmert, dass bei PT Prima Dinamika Sentosa keine Versammlungsfreiheit herrscht und die ArbeiterInnen ihre Interessen nicht kollektiv vertreten können. Das Beispiel der Fabrik PT Prima Dinamika Sentosa macht deutlich, dass es nicht reicht, wenn Markenunternehmen ihren Verhaltenskodex nur auf ihre Tochterunternehmen anwenden. Vielmehr müssen Unternehmen ihre Verhaltenskodizes entlang der gesamten Wertschöpfungskette umsetzen.



Versammlungsfreiheit

Nicht zuletzt ist dies auch die größte Unzulänglichkeit des FoA. Nur wenn die fehlende Transparenz im Bereich der vorgelagerten Zulieferbetriebe abgeschafft wird, kann das Protokoll signifikant zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, insbesondere in Bezug auf Löhne, Arbeitsverträge und -zeiten beitragen. Wenn ArbeiterInnen ihre Rechte nicht kennen, werden Verstöße gar nicht erst als solche wahrgenommen. Durch Gewährleistung von Versammlungsfreiheit könnten viele schlechte Arbeitsbedingungen verbessert werden, indem die ArbeiterInnen die Möglichkeit haben, kollektiv mit der Fabrikleitung in Dialog zu treten. Doch auch wenn Gewerkschaften existieren, so kommen sie oft nicht ihren Pflichten nach. Dies kann daran liegen, dass den Gewerkschaften die Kapazitäten

fehlen, ihre Mitglieder zu vertreten. Bei einigen Gewerkschaften scheint es sich auf Fabrikebene aber auch um gelbe Gewerkschaften zu handeln, die den gewerkschaftlichen Kampf ablehnen und ein freundschaftliches Verhältnis zur Fabrikleitung pflegen. Wirkliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen können daher wohl am ehesten von zivilgesellschaftlichen Organisationen angestoßen werden. Zu deren Aufgaben gehören die Einforderung der Umsetzung bestehenden Arbeitsrechts und der Verbesserung der Kontrolle von Unternehmen durch Inspektionen. Am wichtigsten scheint es derzeit allerdings, das Training und die Stärkung der Selbstorganisation von ArbeiterInnen voranzutreiben.

5. EMPFEHLUNGEN

An die Werksleitung der Schuhfabriken:

1. Die Werksleitung muss die angeordneten Arbeitsstunden dem Gesetz Nr. 13/2003 anpassen. Die Arbeitsstunden, die über diese Vorschrift hinausgehen, müssen als Überstunden zählen und entsprechend entlohnt werden.
2. Das Ableisten von Überstunden muss freiwillig und nicht verpflichtend für alle ArbeiterInnen geschehen. Es darf keine Sanktionen für ArbeiterInnen geben, die keine Überstunden leisten.
3. Alle ArbeiterInnen müssen für die nationale Sozialversicherung für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz registriert werden.
4. Es muss für Frauen einfache und gut zugängliche Verfahren geben, um Menstruations- und Mutterschaftsurlaub zu beantragen.
5. Die Werksleitung ist verpflichtet, ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld zu stellen, damit Arbeitsunfälle sowie gesundheitliche Risiken so gut wie möglich verhindert werden.
6. ArbeiterInnen müssen fest angestellt werden, wenn sie mehr als drei Monate für das Unternehmen gearbeitet haben, damit sie Leistungen entsprechend des Gesetzes erhalten (Artikel 59 Paragraph 4 Gesetz Nr. 13/2003).
7. ArbeiterInnen müssen ein Gehalt bekommen, das einem existenzsichernden Lohn entspricht und damit zur Sicherung der familiären Grundbedürfnisse beiträgt
8. HeimarbeiterInnen müssen einen klar formulierten, schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten, der von beiden Seiten unterschrieben und anerkannt wird.
9. HeimarbeiterInnen müssen in der Fabrik registriert und als formelle ArbeiterInnen anerkannt werden.
10. Durch routinemäßige Begutachtungen muss sichergestellt werden, dass der Verhaltenskodex der Markenunternehmen auch in Subunternehmen eingehalten wird.
11. Die Werksleitung darf entsprechend des Gesetzes Nr. 21/2000 ihren ArbeiterInnen nicht verbieten oder sie davon abhalten, Gewerkschaften zu bilden, ihnen beizutreten oder an ihren Aktivitäten teilzunehmen.

An Markenunternehmen:

1. Markenunternehmen müssen ihrer Zuliefererbetriebe dazu drängen, die oben aufgeführten Empfehlungen umzusetzen.
2. Markenunternehmen haben eine Sorgfaltspflicht entlang der globalen Wertschöpfungskette, ihre Zulieferer und Unterlieferanten eingeschlossen. Laut den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte müssen Unternehmen negative Auswirkungen ihrer Unternehmenspraxis erkennen und abstellen.
3. Markenunternehmen müssen ihre Transparenz erhöhen und ihre Wertschöpfungskette mit allen Lieferanten und Unterlieferanten offenlegen.
4. Markenunternehmen müssen ihre Zulieferer dazu drängen, sich an nationale und internationale Gesetze zu halten. Dies muss eine der Hauptvoraussetzungen dafür sein, dass Zulieferer für Markenunternehmen arbeiten.
5. Markenunternehmen müssen regelmäßig die Arbeitsbedingungen in den Fabriken der Zulieferer und Unterlieferanten begutachten. Gewerkschaften oder NRO müssen in den Begutachtungsprozess eingebunden werden.
6. Markenunternehmen müssen einen Beschwerdemechanismus für die Opfer von Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen durch die Zuliefererfabriken einrichten.
4. HeimarbeiterInnen müssen als Teil der ArbeiterInnenschaft anerkannt werden, indem Organisationen von HeimarbeiterInnen als Gewerkschaften eingetragen werden.
5. HeimarbeiterInnen müssen durch bestimmte Vorschriften zum Vorbeugen vor Arbeitsrechtsverletzungen geschützt werden. Dies muss in Form einer Verordnung des Ministeriums oder als regionale Vorschrift festgelegt werden.

An die EU-Mitgliedstaaten:

1. EU-Mitgliedstaaten müssen die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte umsetzen.
2. EU-Mitgliedstaaten müssen nationale Aktionspläne aufstellen, die den Staat und die Unternehmen zum Schutz von Menschenrechten verpflichten.
3. EU-Mitgliedstaaten müssen rechtliche Rahmenbedingungen schaffen, um strafbares Verhalten im Unternehmensbereich für multinationale Konzerne zu ahnden.
4. EU-Mitgliedsstaaten müssen gut funktionierende Beschwerde- und Klagemechanismen für Opfer von Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen schaffen oder ausbauen.

An die indonesische Regierung:

1. Indonesien sollte die folgenden ILO-Übereinkommen ratifizieren: 001, 005, 006, 018, 026, 089, 090, 131, 155, 177.
2. Die Regierung muss die Durchsetzung der Gesetze 13/2003 zu Arbeit und 21/2000 zu Gewerkschaften sicherstellen und strenge Sanktionen für dagegen verstoßende Unternehmen anwenden (strafrechtliche Sanktionen für Unternehmen, die das Entstehen einer Gewerkschaft sowie deren Aktivitäten unterbinden; Verwaltungssanktionen für Unternehmen, die das Arbeitsrecht nicht einhalten).
3. Die Regierung muss die Durchsetzung der Gesetze 12/2002 und 13/2003 zu befristeten Arbeitsverhältnissen mittels verstärkter Arbeitsinspektionen sicherstellen. Auch Gewerkschaften könnten eine wichtige Rolle spielen, damit die Gesetze mehr Anwendung finden.



6. LITERATURVERZEICHNIS

Alle aufgeführten Internetquellen wurden am 06.01.2017 abschließend auf Verfügbarkeit geprüft.

- APICCAPS (2016): World Footwear Yearbook 2016
- Ara Shoes AG (2016): Ara Code Of Conduct. URL: <http://www.ara-shoes.com/en/company/code-of-conduct.html>
- Arifin, S. (2016, 30. März). Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS). Interviewier: P. Putri
- AFW (2016): Asia Floor Wage Alliance. URL <http://asia.floorwage.org/what>
- Asshiddiqie, Jimly (o.J.): Mengatur Kebebasan Berserikat Dalam Undang-Undang. URL: <http://jimmyschool.com/read/analisis/274/mengatur-kebebasan-berserikat-dalam-undang-undang/>
- Baroroh, Indah, Sri Gunani Partiwu und Budisantoso Wirjodirjo (o.j.): Analisis Sistem Klaster Industri alas Kaki Mojokerto untuk merumuskan kebijakan pengembangan berkelanjutan dengan pendekatan metodologi Sistem Dinamik. URL: http://www.ie.its.ac.id/weblama/downloads/abstrak/TA_1022_indah.pdf
- BBC Indonesia (2016): Kenaikan UMR tak pasti, industri sepatu terpukul. URL: http://www.bbc.com/indonesia/berita_indonesia/2015/03/150309_bisnis_buruh
- 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>
- Bisnis Indonesia (2014): Espor sepatu: Diyakini Tumbuh 8%. URL: <http://industri.bisnis.com/read/20140813/257/249697/ekspor-sepatu-diyakini-tumbuh-8>
- Bobbitt-Zeher, D. (2011): GENDER DISCRIMINATION AT WORK: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace. *Gender and Society*, S. 764-786
- Bustami, Gusmardi (2013): Indonesia's Textile and Textile Product and Footwear. EIBD, Jakarta
- CCC (2011): Historic Pact Strengthens Sportswear Workers Rights, URL: <http://www.cleanclothes.org/news/2011/06/07/historic-pact-strengthens-sportswear-workers-union-rights>
- Ceustermans, Sara (2015): FoA Protocol Indonesia: A Tool for Increasing Wages? Presentation during Living Wage Now Forum, Brussels, October 12-14, 2015
- Ecco Sko A/S (2014a): The ECCO Code of Conduct. 10 Commitments. URL: <http://global.ecco.com/en/company/responsibility/responsible-business/code-of-conduct/code-of-conduct>
- Ecco Sko A/S (2014b): ECCO Annual Report 2014. URL: <http://media.ecco.com/GroupCommunication/Annualreport2014/>
- Ecco Sko A/S (2015): Factories-ECCO Indonesia. URL: <http://global.ecco.com/en/company/our-business#!factories/factories>
- EU-Indonesia Business Network (2014): EIBN Sector Reports: Textile and Footwear. Jakarta
- FWF (2017): Fair Wear Foundation. URL: <https://www.fairwear.org/labour-standards/>
- Giacinta, Maria, Zainus Salimin und Junaidi (2013): Pengolahan Logam Berat Khrom (Cr) pada Limbah Cair Industri Penyamakan Kulit dengan Proses Koagulasi Flokulasi dan Presipitasi. URL: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/tlingkungan/article/download/2716/2704>
- Global Sources (2011): Indonesia Sourcing reports. Leather Products. URL: <http://www.chinasourcingreports.com/sites/default/files/DSRILE.pdf>
- Griffin, Morgan A. (2011): Just Don't Do It: Nike's success at the expense of human rights and environment. URL: http://www.twu.edu/downloads/lasso/Page7_April21.pdf
- GTAI Germany Trade and Invest (2014a): Indonesiens Arbeits- und Sozialversicherungsrecht. URL: <http://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/Recht-Zoll/Wirtschafts-und-steuerrecht/suche,t=indonesien--arbeits-und-sozialversicherungsrecht,did=943916.html>
- GTAI (2014b): Germany Trade and Invest: Indonesiens Textilien, Bekleidung und Schuhe profitieren vom Inlandsabsatz. URL: <http://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/Maerkte/suche,t=indonesiens-textilien-bekleidung-und-schuhe-profitieren-vom-inlandsabsatz,did=947532.html>
- GTAI (2016): Germany Trade and Invest: Schwache Rupiah kompensiert Lohnsteigerungen. URL: <https://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/Maerkte/Geschaefspraxis/lohn-und-lohnnebenkosten,t=lohn-und-lohnnebenkosten--indonesien,did=1431354.html>
- Harian Ekonomi NERACA (2013): Beban Industri Penyamakan Kulit Makin Berat. URL: <http://www.neraca.co.id/article/26349/beban-industri-penyamakan-kulit-makin-berat-dampak-kenaikan-ump-dan-kelangkaan-bahan-baku>
- Harian Ekonomi NERACA (2014): Industri Jangan Hanya Terkonsentrasi di Pulau Jawa. URL: <http://www.neraca.co.id/article/36970/industri-jangan-hanya-terkonsentrasi-di-pulau-jawa-tumbuhkan-ekonomi-kerakyatan>
- Hays, Jeffrey (2015): Environmental Issues in Indonesia. URL: http://factsanddetails.com/indonesia/Nature_Science_Animals/sub6_8c/entry-4090.html
- ILO (2000): C177 – Home Work Convention, 1996 (No. 177). Convention concerning Home Work (Entry into force: 22 April 2000). URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177
- ILO (2013): Tinjauan Kerangka Peraturan Perundang-undangan untuk Pekerja Rumahan di Indonesia. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_238775.pdf
- ILO (2015): Results from the Homeworker Mapping Study in North Sumatra, West Java, Central Java, D.I. Yogyakarta, East Java, and Banten. Jakarta
- Indonesia Investments (2014): Footwear and Shoe Industry of Indonesia: Sales Fall in Q3-2014. URL: <http://www.indonesia-investments.com/news/todays-headlines/footwear-shoe-industry-of-indonesia-sales-fall-in-q3-2014/item2611>

- Indonesian Tanners Association (2009a): The countries's list which have been permitted to supply salted hide, wet blue, crust & finished leather to Indonesia. URL: http://www.indonesiantanners.com/index.php?option=com_content&view=article&id=121&Itemid=187
- Indonesian Tanners Association (2009b): Regulation for importing raw material/pickle/finished leather. URL: http://www.indonesiantanners.com/index.php?option=com_content&view=article&id=92&Itemid=190
- Industri (2014): EKSPOR SEPATU: Diyakini Tumbuh 8%. URL: <http://industri.bisnis.com/read/20140813/257/249697/ekspor-sepatu-diyakini-tumbuh-8>
- IndustriAll (2015): IndustriAll Global Union. URL: <http://www.industrialunion.org/about-us>.
- Jakobsson, LS (2013): Play Fair – A Campaign for Decent Sportswear: Has the First Agreement Between Multinational Companies and Local Unions Strengthened Freedom of Association in Indonesia? Stockholm: Swedwatch
- Kelair (o.j.): Pengolahan Limbah Industri Kulit. URL: <http://www.kelair.bppt.go.id/Publikasi/BukuPetnisLimbLH/10KULIT.pdf>
- Keller (2012): Behandlung auch für Arme. URL: <https://www.welt-sichten.org/artikel/356/behandlung-auch-fuer-arme-krank>
- Kemp, Melody (2001): Corporate Social Responsibility in Indonesia – Quixotic Dream or Confident Expectation? In: UNSRID Technology, Business and Society Programme Paper Number 6
- Laporan Kinerja Makro Ekonomi dan Sektor Industri Triwulan II Semester I Tahun (2014): 12: BAB I PERTUMBUHAN EKONOMI TRIWULAN II (SEMESTER I) TAHUN 2014. URL: <http://tinyurl.com/z8yto4v>
- Lensa Indonesia (2015): Puluhan Buruh Kerajinan Kulit Garut Tak Dilindungi BPJS. URL: <http://www.lensaindonesia.com/2015/06/13/puluhan-buruh-kerajinan-kulit-garut-tak-dilindungi-bpjs.html>
- Luqman R Sahlan, et.al, (2016), Kadar Krom (Cr) dalam Limbah Cair Industri Penyamakan Kulit dengan Metode Elektrokoagulasi secara Batch. Fakultas Teknik Program Studi Teknik Kimia Universitas Pembangunan Nasional Yogyakarta
- Melalia, Arie C. (2015): Paket Kebijakan VII: Insentif Pajak untuk Investasi Padat Karya. URL: <http://www.pikiran-rakyat.com/ekonomi/2015/12/04/352462/paket-kebijakan-vii-insentif-pajak-untuk-investasi-padat-karya>
- Merk, J. (2009) Stitching a Decent Wage Across Borders: the Asia Floor Wage Proposal. In: Mather, Celia (ed.) Asia Floor Wage Alliance, New Delhi
- Ministerium für Arbeit der Republik Indonesien (2016): Ministry of Manpower and Transmigration on the Establishment of the National Competency in the category of Industrial Processing of Principal Leather Group, leather goods and footwear in the field of Tannery Industry, sub-fields Production Process, the Employment Decree No. 111/2016, Annex I, Section Introduction
- Ministerium für Handel der Republik Indonesien (2007): In Touch with the Finest. The Nature of Indonesia's Leather Products. Jakarta. URL: <http://www.kemendag.go.id/files/pdf/2012/12/08/kulit-id0-1354950318.pdf>
- Ministerium für Handel der Republik Indonesien (2009): Handbook of Commodity Profile "Indonesian Footwear: Step to the World". Jakarta. URL: <http://www.kemendag.go.id/files/pdf/2012/12/08/alas-kaki-id0-1354951701.pdf>
- Ministerium für Handel der Republik Indonesien (2010): Kemenperin Dorong Daya Saing Industri Prioritas di Jawa Barat. URL: <http://www.kemenperin.go.id/artikel/48/Kemenperin-Dorong-Daya-Saing-Industri-Prioritas-di-Jawa-Barat>
- Ministerium für Handel der Republik Indonesien (2011): Commodity Profile, S. 16-17. URL: <http://www.kemendag.go.id/id/view/commodity-profile/11>
- Ministerium für Handel der Republik Indonesien (o.J): Indonesia's Remarkable Leather. URL: <http://itpcmilan.it/indonesias-remarkable-leather>
- Ministerium für Industrie der Republik Indonesien (2015a): PERTUMBUHAN EKONOMI TRIWULAN II (SEMESTER I) TAHUN 2014. URL: [http://www.kemenperin.go.id/download/6068/Laporan-Kinerja-Makro-Ekonomi-dan-Sektor-Industri-Triwulan-II-\(Semester-I\)-Tahun-2014&ved=0ahUKEwiB69Xr8c_MAhUiF6YKHVruAL8QFggeMAI&usq=AFQjCNFCAWtgX9pgRrv6XsTQMt-7YTFOVg&sig=2=hs8fDsLR8bSAcaNoniqMZw](http://www.kemenperin.go.id/download/6068/Laporan-Kinerja-Makro-Ekonomi-dan-Sektor-Industri-Triwulan-II-(Semester-I)-Tahun-2014&ved=0ahUKEwiB69Xr8c_MAhUiF6YKHVruAL8QFggeMAI&usq=AFQjCNFCAWtgX9pgRrv6XsTQMt-7YTFOVg&sig=2=hs8fDsLR8bSAcaNoniqMZw)
- Ministerium für Industrie der Republik Indonesien (2015b): The development of Indonesian imports by sector. URL: <http://www.kemenperin.go.id/statistik/peran.php?ekspor=1>
- Ministerium für Industrie der Republik Indonesien (2015c): Perkembangan Impor Indonesia Berdasarkan Sektor. URL: <http://www.kemenperin.go.id/statistik/peran.php>
- Ministerium für Umwelt der Republik Indonesien (2014): Ministry of Environment on Wastewater Quality Standard, Subdivision Wastewater Quality Standard For Business And / Or Leather Tannery Industry, Government Regulation on Environment No. 5 of 2014, Appendix II
- Nasution, Bahder Johan (2004): Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat bagi Pekerja. (1. Auflage, Penerbit Mandar Maju)
- Neumann H. (2015): Indonesien setzt auf Schuhindustrie. URL: <https://www.steptechnik.de/news/indonesien-setzt-auf-schuhindustrie-15509/>
- O.A. (o.j.): Bab I Pendahuluan. URL: http://eprints.ums.ac.id/16463/2/BAB_I.pdf
- Pemeratuth Kabupaten Garut (2008): Various Crafts Leather. http://english.garutkab.go.id/pub/static_menu/detail/khas_ck_krkulit
- Pikiran Rakyat (2015): Paket Kebijakan VII: Insentif Pajak untuk Investasi Padat Karya. URL: <http://www.pikiran-rakyat.com/ekonomi/2015/12/04/352462/paket-kebijakan-vii-insentif-pajak-untuk-investasi-padat-karya>

- Portal Nasional Republik Indonesia (2010): Jawa Timur Perkuat Lima Klaster Industri. URL: <http://www.indonesia.go.id/en/regional-government/east-java-province/1307-ekonomi/9554-jawa-timur-perkuat-lima-klaster-industri>
- 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
- Sahlan R., Luqman, Sarahesti Radinta, Siti Diyar Kholisoh und Titik Mahargiani (2016): Kadar Krom (Cr) dalam Limbah Cair Industri Penyamakan Kulit dengan Metode Elektrokoagulasi secara Batch. Fakultas Teknik Program Studi Teknik Kimia Universitas Pembangunan Nasional Yogyakarta. URL: <http://jurnal.upnyk.ac.id/index.php/kejuangan/article/download/1565/1439>
- Setianto, Buddy (2016): Benchmarking Ratio Keuangan Perusahaan Public Sub Sector Manufacturing di BEI dengan Perusahaan Public di NYSE: Data Laporan Keuangan Q3 dan Q4 Tahun 2015. BSK Capital, Jakarta
- Shoez (2015a): Rekordjahr für Ecco. Dänischer Schuhhersteller steigert Umsatz auf 1,2 Milliarden Euro. URL: <http://www.shoez.biz/details/rekordjahr-fuer-ecco-2599.html>
- Shoez (2015b): Ara plant massive Entlassungen. In: Shoez – das Fachmagazin für die Schuhbranche. URL: <http://www.shoez.biz/top-news/details/ara-plant-massive-entlassungen-3289.html>
- Shoez (2016): Deutschland ist zweitgrößter Schuhimporteur. URL: <http://www.shoez.biz/top-news/details/deutschland-ist-zweitgroesster-schuhimporteur-4337.html>
- Siegmann, Karin Astrid (2016): Positive Class Compromise in Globalized Production? The Freedom of Association Protocol in the Indonesian Sportswear Industry, University Rotterdam, revised manuscript, 8 June 2016, to be published in: International Labor Review, 2017
- Sindo News (2015): Tak Tahan Bau Limbah, Ratusan Warga Mengungsi. URL: <http://daerah.sindonews.com/read/998097/21/tak-tahan-bau-limbah-kulit-ratusan-warga-mengungsi-1430904095>
- Statista (2017a): Wichtigste Herkunftsländer für Schuhimporte nach Deutschland nach Einfuhrwert im Jahr 2015. URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/256600/umfrage/wichtigste-importlaender-fuer-den-schuhmarkt-in-deutschland/>
- Statista (2017b): Indonesien: Inflationsrate von 2006 bis 2016. URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/252748/umfrage/inflationsrate-in-indonesien/>
- Statistics Indonesia (2014): Total Workers of Large and Medium Manufacturing by Subsector, 2008-2013. URL: <https://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/1063>
- Statistics Indonesia (2015): Exports of Footwear by Major Countries of Destination, 2002-2014. URL: <https://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/1030>
- Statistics Indonesia (2016): Provincial Minimum Wage per Month (Rupiah), 2005-2016. URL: <https://www.bps.go.id/linkTableDinamis/view/id/917>
- SwedWatch Play Fair (2013): Play Fair - A Campaign for Decent Sportswear. Viveka Risberg, Stockholm
- Tempo (2015): Menteri Perindustrian Pacu Industri Sepatu. URL: <https://bisnis.tempo.co/read/news/2015/10/06/090706907/menteri-perindustrian-pacu-industri-sepatu>
- Thomann, L. (2011): The Abolition of Forced and Compulsory Labour. In: Thomann, L. Steps to Compliance with International Labour Standards, Springer, New York
- Tjandra, Surya (2016): Labour Law and Development in Indonesia. Meijers Research Institute and Graduate School of Leiden University, Leiden
- Tjandraningsih, Indrasari (2007): Serikat Buruh/Serikat Pekerja di Indonesia. IndoProgress. URL: <http://indoprogress.blogspot.co.id/2007/08/serikat-buruhserikat-pekerja-di.html>
- Tjokrosaputro, Michelle (2013): Profile of the Indonesian Textile Industry, EIBD, Jakarta. URL: <http://www.eibdconference.com/assets/files/Textile%20&%20Footwear%202013/Textile%20and%20Footwear%20-%20Michelle%20Tjokrosaputro.pdf>
- TURC (o.j.): Minutes of National Seminar on Homeworkers, conducted by TURC, Jakarta
- 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
- 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>
- Workman, Daniel (2016): Leather Shoe Export by Country, Dec. 16, 2016. URL: <http://www.worldstopexports.com/leather-shoes-exports-country/>

Impressum

Erscheinungsort und Datum:
Bonn, Februar 2017

AutorInnen:

Anton Pieper, Prashasti Putri

Redaktion und Korrektur:

Melanie Deter, Nora Große, Jannik Krone,
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

Herausgeber:

SÜDWIND e.V.

Kaiserstraße 201 · 53113 Bonn
Tel.: +49 (0)228-763698-0
info@suedwind-institut.de
www.suedwind-institut.de

INKOTA-netzwerk

Chrysanthemenstr. 1-3 · 10407 Berlin
Tel.: +49 (0)30-420 8202-0
inkota@inkota.de
www.inkota.de

TURC

Trade Union Rights Centre (TURC)
Jl. Mesjid 2, No. 28 · Pejompongan
Jakarta Pusat, 10210
Tel: +6221-5744655
www.turc.or.id

Will man wissen, unter welchen sozialen und ökologischen Bedingungen Lederschuhe hergestellt werden, die in Europa getragen werden, lohnt sich ein Blick nach Indonesien. Trotz erster arbeitsrechtlicher Errungenschaften und weitreichender gesetzlicher Bestimmungen mangelt es oft an der praktischen Umsetzung dieser Gesetze. Die Arbeitsbedingungen in der gesamten indonesischen Leder- und Schuhindustrie in Indonesien müssen dringend verbessert werden, so das Ergebnis der vorliegenden Studie. Dies gilt insbesondere in Bezug auf die prekäre und rechtlose Situation der zahlreichen HeimarbeiterInnen, aber auch für die Bereiche Arbeitsverträge, Löhne und Versammlungsfreiheit. Unternehmen tragen Verantwortung für die lückenlose Achtung grundlegender Menschen- und Arbeitsrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

„Change Your Shoes“ ist eine Initiative von 18 Menschenrechts- und Arbeitsrechtsorganisationen, die sich für eine nachhaltige und ethische Schuhlieferkette einsetzen. Indem die Kampagne die KonsumentInnen für einen nachhaltigen Lebensstil sensibilisiert, Lobbyarbeit bei PolitikerInnen und Labelorganisationen leistet und Unternehmen drängt, ihre Sorgfaltspflichten wahrzunehmen, zielt sie darauf ab, die sozialen und ökologischen Bedingungen in der Schuh- und Lederindustrie zu verbessern.

Das Projekt wird von der Europäischen Union finanziell unterstützt sowie von Mitteln des Kirchlichen Entwicklungsdienstes durch Brot für die Welt und von Engagement Global im Auftrag des BMZ. Für den Inhalt dieser Studie sind allein die Herausgeber verantwortlich.



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

