südostasien
Zeitschrift für Politik • Kultur • Dialog

1 | 2019, Indonesien,
Autor*in: Fahmi Panimbang

Toxische Zustände in der Elektroindustrie

Demonstration am internationalen Frauentag 2018 in Jakarta. Arbeiter fordern bessere Arbeitsbedingungen und Mutterschutz für Arbeiterinnen © LIPS

*Indonesien: Viele Arbeiter*innen in der Elektronikindustrie klagen über Gesundheitsprobleme. Vor allem Frauen sind den Risiken der giftigen Chemikalien ausgesetzt. Sind wirtschaftliche Interessen der indonesischen Regierung wichtiger als das Wohl der Beschäftigten?*

Im April 2018 wählte die indonesische Regierung die Elektronikindustrie als Schlüsselbranche zur weiteren Förderung der industriellen Entwicklung aus (*Bayu, Dimas Jarot, 2018, „Dorong Daya Saing Global, Kemenperin Luncurkan Peta Jalan Industri 4.0“ Katadata, 4 April, 2018*). Die

Regierung ergriff eine Reihe von Maßnahmen, um Unternehmen zu helfen, unter anderem die Erleichterungen einiger Regulierungsbestimmungen, die Senkung der Tarife für industriellen Energiebedarf, die Vereinfachung der Zulassungsbedingungen für Firmen in Industriepark sowie Steueranreize für Investitionen in Sonderwirtschaftszonen. Aber die Entwicklung der indonesischen Elektronikindustrie hat eine dunkle Seite, die der Öffentlichkeit weitgehend verborgen bleibt. **Arbeiter*innen leiden an Berufskrankheiten oder sind an unsicheren Arbeitsplätzen gestorben. Die Missachtung des Arbeitsrechts gehört in der Branche zur Norm.**

Zunahme von Kontraktarbeit

Während der Diktatur von 1966 bis 1998 bemühte sich das Suharto-Regime, die Arbeiter*innenschaft zu kontrollieren und zu entpolitisieren, indem es ein korporatives System von Beschäftigungsverhältnissen schuf. In der Periode direkt nach der Diktatur hatte die organisierte Arbeiter*innenschaft folglich wenig politische Macht. Seit der Finanzkrise in Asien 1997 und dem Rücktritt von Diktator Suharto im Mai 1998 haben die folgenden Regierungen einen flexiblen Arbeitsmarkt geschaffen, um ein Unternehmens- freundliches Umfeld herzustellen. Allerdings zwang internationaler Druck den Suharto Nachfolger, BJ Habibie, die Beziehungsverhältnisse zu ändern und grundlegende Rechte wie das der Vereinigungsfreiheit zuzulassen. Zeitgleich wandte die neue Regierung eine marktorientierte und flexible Arbeitsmarktpolitik an. Der zweifache Übergang Indonesiens in eine Demokratie und eine freie Marktwirtschaft erfolgte unter dem Druck des IWF und der Weltbank während Asiens Finanzkrise und zwang Indonesien zu Sparmaßnahmen und Strukturanpassungsprogrammen.

Zu Beginn des Jahrtausends erfolgten Reformen des Arbeitsrechts wie z.B. das Gesetz Nr. 13/2003 zur Legalisierung von Kontraktarbeit und Outsourcing Praktiken. Seit 2003 haben Unternehmen daher drei Typen von Beschäftigen: 1. reguläre oder unbefristete Beschäftigte, 2. Kontraktarbeiter*innen oder befristete Beschäftige und 3. Beschäftige aus Leiharbeitsfirmen. Trotz gleicher Arbeit erhalten die Beschäftigen unterschiedliche Löhne und Sozialleistungen. Beschäftigte des ersten Typs sind regulär und unbefristet beschäftigt und erhalten gesetzlich geregelte Leistungen. Ihre Zahl hat seit Jahresmitte 2000 beständig abgenommen. Kontraktarbeiter*innen oder befristet Beschäftigte werden direkt durch das Unternehmen eingestellt und arbeiten für eine begrenzte Zeit von einem bis zu 24 Monaten. Gesetzlich ist eine Begrenzung solcher Beschäftigungsverhältnisse auf zwei Jahre vorgesehen, aber Unternehmen nutzen Schlupflöcher, um dieselben Arbeitskräfte über lange Jahre in Kontraktarbeit zu beschäftigen. Diese Beschäftigen erhalten geringere Sozialleistungen beziehungsweise gar keine.

Leiharbeiter*innen sind wie die übrigen Beschäftigten in einem Unternehmen tätig, kommen aber von einer Leiharbeitsfirma und sind nicht direkt vom Unternehmen eingestellt. Sie sind Beschäftigte der Leiharbeitsfirma und zeitweise dem Unternehmen als Arbeitskräfte vertraglich überlassen. Daher ist das Unternehmen nicht verantwortlich für die Leistungen (Sozialleistungen, Urlaubs- und Krankengeld oder weitere gesetzlich vorgeschriebene Leistungen für reguläre Beschäftigte). In aller Regel zahlen auch die Leiharbeitsfirmen solche Leistungen nicht, obwohl sie gesetzlich dazu verpflichtet sind.

Reinigung eines Werkzeugs für die Produktion elektronischer Komponenten mit chemischen Mitteln mit starkem Geruch und gesundheitsschädigender Ausdünstung © LIPS

Die Mehrheit der Arbeiter*innen ist nicht regulär beschäftigt

Zahlreiche Quellen belegen die typische Zusammensetzung der Arbeitskräfte in einem Fertigungsunternehmen wie z.B.in der Elektronikindustrie wie folgt: 20 Prozent reguläre Beschäftigte, 30 Prozent befristete Beschäftigte und 50 Prozent Leiharbeiter'*innen. Eine 2011 entstandene Studie zeigt die drastische Zunahme von Leiharbeit in vielen Unternehmen zwischen 2005 und 2010 – auch in der Elektronikindustrie. Reguläre Beschäftigungsverhältnisse wurden von den Unternehmen in Kontrakt- oder Leiharbeitsverhältnisse umgewandelt, um Kosten zu senken.

Heutzutage beschäftigen viele Unternehmen eine größere Zahl von befristet Beschäftigten und Leiharbeiter*innen als reguläre Beschäftigte. Laut einer Gewerkschaft in einer Elektronikfirma haben von 4.200 Beschäftigten nur rund 300 ein reguläres Beschäftigungsverhältnis. Die Übrigen haben befristete Verträge, viele von ihnen mit nur kurzer Laufzeit. Die Unternehmensleitung bemüht sich systematisch, reguläre Arbeiter*innen aus ihren Beschäftigungsverhältnissen zu nötigen. Wer dies akzeptiert, erhält eine Abfindung und wird befristet wieder eingestellt. Diese Vorgehensweise dient Unternehmen dazu, Kosten zu senken und eine flexibel einsetzbare Belegschaft zu haben. Befristete Beschäftigung hat insbesondere seit 2003 unter dem Gesetz Nr. 13/2003 zugenommen.

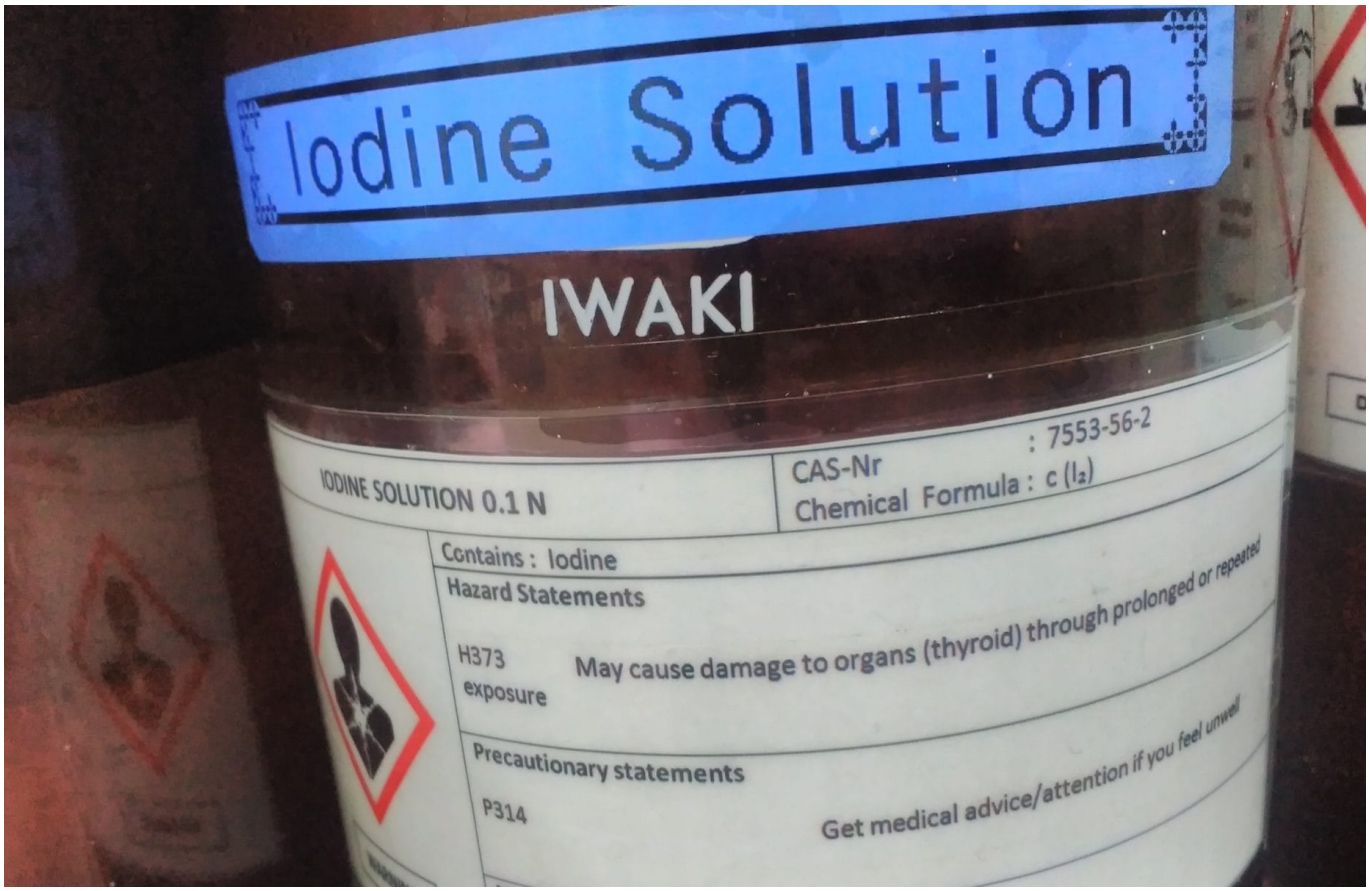
Regierung fördert Investoren

Der Überschuss an Arbeitskräften und die flexiblen Einstellungsbedingungen haben viele Investoren auch in den Bereich der Elektronikindustrie nach Indonesien gelockt. Die Branche ist beherrscht von einfachen Fertigungsprozessen. Nur wenige Unternehmen verfügen über Kapazitäten zur Innovation, Designveränderung und Produktmodifikationen. Die meisten Unternehmen hängen von

der Lieferung importierter Teile und Komponenten ab. Niederlassungen ausländischer Markenhersteller importieren Teile und Komponenten von der Muttergesellschaft. Auch die Hersteller einheimischer Marken importieren die Teile und Komponenten zum überwiegenden Teil. Daran wird deutlich, dass seit den 1970er Jahren versäumt wurde, eine eigene Zulieferindustrie in Indonesien zu entwickeln.

Heutzutage rangiert die Elektronikindustrie als Schlüsselindustrie für Entwicklung bei der indonesischen Regierung, die fortwährend die Geschäftsbedingungen durch Anreize bei Zöllen und Steuern und durch Sicherheitsgarantien für Elektronikfirmen im Land zu verbessern sucht. Um ausländischen Kapital ins Land zu holen, bietet die Regierung wenigstens drei Anreize – auch für die Elektronikbranche. Die Verordnung Nr. 18/2015 senkt die Einkommenssteuer für Unternehmen um jährlich 5 Prozent für die Dauer von 6 Jahren. Die Verordnung Nr. 159/PMK.010/2015 des Finanzministeriums gewährt Firmen, die mindestens 71,8 Millionen US-Dollar investieren, Steuererleichterungen von 10 bis 100 Prozent für die Dauer von 5 bis 20 Jahren. Schließlich gewährt die Verordnung Nr. 176/PMK.011/2009 des Finanzministeriums die Befreiung von der Importsteuer auf Maschinen und Material für die Dauer von 2 Jahren bzw. für 4 Jahre, wenn das Unternehmen zu 30% im Inland hergestellte Maschinen benutzt.

Der Einsatz von Chemikalien am Arbeitsplatz



Eine chemische Substanz, der die Arbeiter*innen bei der Produktion über Jahre ausgesetzt sind © LIPS

Dies ist die düstere Seite der Sache. Viele Arbeiter*innen in der Elektronikindustrie kommen mit gefährlichen giftigen Chemikalien in Berührung. Zwar sind die Kriterien und Bedingungen für den Einsatz von Chemikalien in einer Reihe von Verordnungen, Gesetzen und ministeriellen Erlassen

geregelt. Aber die Einhaltung dieser Regelungen wird nicht sorgsam durchgesetzt und überprüft. Die Definitionen und Beschreibungen in den Regelungen entsprechen nicht den praktischen Erfordernissen. Außerdem werden sie nicht regelmäßig überarbeitet, obwohl neue Forschungsergebnisse zu den Chemikalien dies zum Schutz der Arbeiter*innen und der Umwelt nötig machen würden. Und auch wenn „zulässige Grenzwerte“ für Industriechemikalien bestehen, liegen diese um das Hundertfache oder tausendfache höher als die Grenzwerte für diese Chemikalie in der Umwelt.

Studien zufolge werden in Indonesiens Elektronikunternehmen Chemikalien wie Polyvinylchlorid, Trichlorethylen (C2HCl3) oder TCE, Stoddard-Lösungsmittel, Ethanol, Xylol, Ethylbenzol, Methyl-Ethyl Ketone (MEK), Aceton, Zinkoxid, Mangan-Zink und Toluol eingesetzt. Gemäß verschiedenen Listen gefährlicher Chemikalien stellen sie eine Gefahr für die Gesundheit der Arbeiter*innen dar und Langzeitkontakt mit einer oder mehreren von ihnen – ein verbreiteter Tatbestand – führt zu ernsten Erkrankungen. (Die Risikoanalyse bestimmter Chemikalien in diesem Bereicht beruht auf *„Chemical Hazard and Alternatives Toolbox“*. Die Toolbox versammelt eine Zusammenstellung einer Reihe von staatlichen, nationalen und internationalen Regierungsstellen und NGOs über Risiken von Chemikalien auf Grundlage wissenschaftlicher Ergebnisse.)

Interviewte Arbeiterinnen – überwiegend junge Frauen im gebärfähigen Alter – erklärten, dass sie viele Jahre lang mit Toluol in Kontakt kamen – ohne wirksame persönliche Schutzvorrichtungen. Toluol ist ein organisches Lösungsmittel, das mit Fehlgeburten und Geburtsfehlern in Zusammenhang gebracht wird. Es kann auch das zentrale Nervensystem, Augen, Haut, Atemwege, Leber und Nieren in Mitleidenschaft ziehen. Organische Lösungen wie Toluol, Ethanol und TCE können bei gesunden erwachsenen Beschäftigten eine Vielzahl von akuten und chronischen Gesundheitsproblemen verursachen. Ebenso gravierend sind die Schäden des Nervensystems, die solche Lösungen im Gehirn eines Fötus bei einer Schwangeren anrichten.

Eine Frau, die an jeden Arbeitstag sieben Jahre lang die transparente Abdeckung von Lautsprechern mit Toluol zu behandeln hatte, berichtet:

Wir inhalieren Toluol und bekommen Kopfschmerzen. Wir tragen Mundschutz, aber es ist der normale dünne Mundschutz, obwohl uns Gasmasken zur Verfügung stehen sollten. Einige Arbeiterinnen müssen sich übergeben. Wenn es sehr heiß ist, benutzen wir auch keinen Mundschutz. Es gibt keine Klimaanlage, nur einen Ventilator. Viele Arbeiterinnen leiden an Atemwegserkrankungen und Allergien. Sie haben auch Lungenkrankheiten und Atemnot. Das kommt von den Toluol-Dämpfen. Diese Dämpfe sind überall in dem offenen Arbeitsbereich verteilt.

Ebenso berichten Beschäftigte von Stress und Erschöpfung auf Grund von übertriebenen Produktionszielen. In einer Firma zählen Ohnmachten zu normalen und tagtäglichen Begebenheiten. „Täglich fallen 3 Arbeiter*innen in Ohnmacht“, wird berichtet (vgl. auch Artikel zu Massenohmachten in Kambodschas Bekleidungsindustrie in dieser Ausgabe). Außerdem kommt es vor, dass Arbeiter*innen hysterisch oder bewusstlos werden oder bis zu 30 Minuten lang schreien. Eine Arbeiterin berichtet: „Die Ohnmacht setzt ein, wenn man erschöpft oder krank ist. Hysterische Anfälle haben psychologische Ursachen. Sie ergeben sich aus den Arbeitsbedingungen. Kolleginnen werden bewusstlos, schreien oder weinen – oft 30 Minuten lang. Das mag seltsam klingen, aber es passiert häufig.“

Stilles Massaker unter Beteiligung eines Unternehmens aus

Deutschland

Eine Arbeiterin verrichtet ihre Tätigkeit mit Hilfe einer chemischen Substanz ohne persönliche Schutzvorrichtung © LIPS

Die amtlichen Vorschriften der indonesischen Regierung sehen für alle Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten oder mit Arbeitsplätzen mit hohem Risiko ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheit vor. Im Jahr 2015 ratifizierte Indonesien die Konvention zur

Förderung von Arbeitsschutz und Gesundheit (Nr. 187), die Indonesiens Verpflichtung zu dauerhafter und fortwährender Verbesserung des Schutzes vor Arbeitsunfällen, Krankheit und Todesfällen bekräftigt (ILO 2015). Allerdings belegen Untersuchungen in einer Reihe von Industriezonen der Elektronikindustrie schwerwiegende Missstände bei der Einhaltung dieser Standards. Die festgestellten Mängel sind: schlechte Belüftungssysteme und sehr hohe Temperaturen, Einsatz von chemischen Lösungen ohne Einweisung und persönliche Schutzvorrichtungen, mangelhafte Umsetzung von Gesundheitsuntersuchungen für Beschäftigte mit hohem Gesundheitsrisiko, fehlende staatliche Kontrolle des Einsatzes von Chemikalien an Arbeitsplätzen, ungenügende Überprüfungen und Zertifizierungen in Bezug auf Risiken an Arbeitsplätzen.

Arbeiter*innen, die schädlichen Chemikalien ausgesetzt sind, berichten von chronischen Kopfschmerzen, Schilddrüsenerkrankungen, Atemwegsbeschwerden, Lungenkrebs und weiteren Erkrankungen. In einem Anfang 2018 untersuchten Unternehmen litten die Hälfte der Arbeiter*innen an Lungenkrankheiten und ein Todesfall durch Lungenerkrankung wurde belegt. Es besteht Bedarf an weiteren Untersuchungen der Lungenerkrankungen: chronisch obstruktive Lungenerkrankungen, Bronchitis, Asthma oder Emphyseme. In vielen Unternehmen wird der Einsatz von schädlichen Chemikalien durch das System der Leiharbeit und der befristeten Beschäftigung verschlimmert. Es führt dazu, dass Arbeiter*innen über längerer Zeit nacheinander in verschiedenen Unternehmen tätig sind. Dadurch wird erschwert, eine Berufskrankheit mit dem derzeitigen Arbeitgeber in Verbindung zu bringen, einen früheren oder einer Kombination aus mehreren Arbeitgebern.

Untersuchungen ergaben, dass in Elektronikunternehmen in einem industriellen Zentrum schädliche oder sogar tödliche Bedingungen für Arbeiter*innen herrschen – überwiegend Frauen zwischen 19 und 25 Jahren im gebärfähigen Alter. Sie berichteten von Brustkrebserkrankungen, Lungenkrankheiten, Hepatitis, Hämorrhoiden und weiteren Leiden, die sie mit den Bedingungen am Arbeitsplatz in Zusammenhang bringen. Sie bedürfen dringend medizinischer Versorgung und der Weiterbeschäftigung an schadstofffreien Arbeitsplätzen soweit möglich oder der Hilfe bei der Suche nach Beschäftigungsalternativen (a.a.O.).

Eine Fallstudie belegt eine schockierende Situation: in einem untersuchten Unternehmen haben sich im Verlauf der vergangenen 20 Jahre 20 Todesfälle durch berufliche Erkrankungen ereignet. Hierin ist auch ein deutsches Elektronikunternehmen involviert, das seit 1994 in Indonesien tätig ist (siehe Kasten).

Fallstudie einer deutschen Firma in Indonesien

Das deutsche Unternehmen WW (Name geändert) ist seit 1994 in Indonesien tätig. Es hat circa 1200 Beschäftigte, 70 Prozent davon sind Frauen. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer beträgt 8 Jahre; einige der Arbeiterinnen sind noch seit der Eröffnung beschäftigt. Die durchschnittliche Arbeitszeit pro Tag beträgt 12 Stunden. Zu Spitzenzeiten stellte das Unternehmen zwei Millionen elektronische Komponenten pro Monat her, jedoch ging die Produktion wegen geringerer Nachfrage auf 150.000 bis 200.000 Komponenten pro Monat zurück. Laut Auskunft eines/einer Gewerkschaftsführer*in vom Juni 2016 leiden die meisten Arbeiter*innen an Berufskrankheiten; es ist zu etlichen Todesfällen gekommen. Die Beschäftigten an Band A leiden unter chronischen Kopfschmerzen, Schilddrüsenbeschwerden, an Augenleiden und Atemnot. Sowohl Männer als auch Frauen leiden an Unfruchtbarkeit und viele sind zeugungs- bzw. gebärunfähig. Frauen leiden zudem unter Menstruationsstörungen und Fehlgeburten ereigneten sich ungewöhnlich häufig. Da 95 Prozent der Beschäftigten reguläre, unbefristet beschäftigt sind, ist es vergleichsweise leicht, die Beschwerden als durch die Arbeitssituation verursacht festzustellen. Es bestehen jedoch eine Reihe von Hindernissen, die die Arbeiter*innen und Opfer von weiteren Schritten abhalten.

Dieser Beitrag ist die Kurzfassung eines umfangreichen Berichts über die gemeinsamen Untersuchungen eines Rechercheteams von Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS) und Gewerkschaften in einigen Industriezonen in Indonesien: „Killed at the Workplace: Workers' Exposure to the Hazardous and Toxic Chemicals in the Electronics Factories in Batam, Indonesia", Bogor 2017. Die vollständige Fassung des Berichts ist im Februar 2019 bei Electronics Watch erschienen.

Übersetzung aus dem Englischen von: Jörg Schwieger

Autor:in

Fahmi Panimbang

Fahmi Panimbang ist Aktivist in Indonesien und Herausgeber vom Buch Resistance on the Continent of Labour: Strategies and Initiatives of Labour Organizing in Asia, AMRC, 2017. Er koordinierte ein regionales Forschungsprojekt zur Unterstützung des Kampfes von Samsung Arbeiter*innen und veröffentlichte die Studie (Labour Rights in High Tech Electronics: Case Studies of Workers' Struggles in Samsung Electronics and its Asian Suppliers. AMRC, 2013).

Dieser Text erscheint unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz.