Verdacht auf Union Busting durch Versetzungen zwischen Rechtsträgern: Gewerkschaftsvertreter bei PT Sumatera Jaya Agro Lestari (SJAL), Gunas Group, Sanggau, Westkalimantan



Dieser von Teraju Indonesia im April 2026 erstellte Untersuchungsbericht behandelt den

Verdacht auf gewerkschaftsfeindliche Praktiken der Geschäftsführung von PT Sumatera Jaya Agro Lestari (SJAL), einem Unternehmen der Gunas Group im Bezirk Sanggau, Westkalimantan. Im Mittelpunkt stehen einseitige Versetzungen zweier führender Palmölgewerkschaftsvertreter: Yublina Yuliana Oematan, Vorsitzende der Federasi Serikat Buruh Kebun Sawit Kalimantan Barat, und Irjan Bahrudin Dode, Leiter der Advocacy-Abteilung. Ihre Betriebszugehörigkeit beträgt etwa 20 beziehungsweise 15 Jahre.

Kern des Konflikts

Dem Bericht zufolge wurden beide Beschäftigten einseitig zu anderen Unternehmen derselben Gruppe – also zu anderen Rechtsträgern – versetzt: PT Agrindo Prima Niaga (APN) und PT Sumatera Makmur Lestari (SML) im Bezirk Sekadau. Dabei bestehen mehrere Probleme:

- Die Versetzungen erfolgten ohne Zustimmung und ohne erkennbaren betrieblichen Grund; sie waren weder Beförderung noch Herabstufung.
- Sie richteten sich gegen führende Gewerkschafter, die Arbeitsfragen öffentlich ansprachen.
- Sie könnten die bisherige Betriebszugehörigkeit und gesetzliche Ansprüche zunichtemachen.
- Die Zielorte sind abgelegen, schwer zugänglich und unzureichend ausgestattet.
- Während des Streitbeilegungsverfahrens wurde weiterer Druck ausgeübt.

Die Versetzungen folgten auf verstärkte gewerkschaftliche Aktivitäten zu Löhnen, Beschäftigungsstatus und Arbeitsschutz (K3). Dies verdichtet die Hinweise auf einen Zusammenhang zwischen dem Vorgehen des Unternehmens und der Gewerkschaftsarbeit.

Kurze Chronologie

Die auf den Seiten 4–6 beschriebene Chronologie umfasst mehrere Phasen:

1. Gewerkschaftsarbeit: Beide Beschäftigten engagierten sich 2022–2026 aktiv in Organisation und Interessenvertretung.
2. Einseitige Versetzung: Im Januar 2026 wurden ohne Beratung Versetzungsschreiben ausgestellt.
3. Ablehnung: Die Beschäftigten widersprachen aus nachvollziehbaren Gründen, darunter familiäre Umstände, Arbeitsplatzsicherheit und die Fortführung der Gewerkschaftsarbeit.
4. Bipartite Verhandlungen: Es kam zu keiner Einigung; zudem drohte die Einstufung als unentschuldigtes Fernbleiben.
5. Weiterer Druck: Während des laufenden Konflikts verschickte das Unternehmen Vorladungen und Abmahnungen.

Rechtliche Analyse und zentrale Befunde

Der Bericht kommt zu folgenden rechtlichen Bewertungen:

- Versetzungen zwischen Rechtsträgern ohne Zustimmung sind rechtlich mangelhaft und möglicherweise von Rechts wegen nichtig.
- Ohne rechtmäßige Übertragung der Ansprüche zwischen den Unternehmen droht der Verlust der bisherigen Betriebszugehörigkeit.
- Der Schutz von Gewerkschaftsvertretern nach Gesetz Nr. 21 von 2000 wird verletzt; es bestehen deutliche Hinweise auf Union Busting.
- Das selektive, nicht betrieblich begründete Vorgehen und der anhaltende Druck belegen Vergeltung für Gewerkschaftsarbeit.
- Die Ablehnung durch die Beschäftigten ist rechtmäßig und weder unentschuldigtes Fernbleiben noch ein Disziplinarverstoß.
- Die Betriebsordnung ist nicht verbindlich, da sie den Beschäftigten nie bekannt gemacht wurde.
- Der Druck während der bipartiten Verhandlungen verletzt Treu und Glauben.

Verletzung internationaler Standards

Der Bericht sieht außerdem Verstöße gegen die ILO-Übereinkommen Nr. 87, 98, 111 und 135 zu Vereinigungsfreiheit und Nichtdiskriminierung. Auch die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht nach den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs) wurde demnach nicht erfüllt: Risiken wurden weder ermittelt noch beraten oder gemindert; ein Abhilfemechanismus fehlt.

Die globale Lieferkette

PT SJAL ist in globale Lieferketten eingebunden und mit internationalen Abnehmern wie Nestlé und Wilmar verbunden. Daraus ergeben sich Verantwortung der Abnehmer für die Einhaltung von Menschenrechtsstandards, Reputationsrisiken bei ungelösten Verstößen und die Möglichkeit, globale Beschwerdeverfahren etwa beim RSPO einzuleiten.

Folgen des Falls

- Für die Beschäftigten: psychischer Druck, drohender Verlust wirtschaftlicher Rechte und erhebliche familiäre Folgen.
- Für die Gewerkschaft: organisatorische Schwächung, Abschreckung anderer Mitglieder und Beeinträchtigung der Interessenvertretung.
- Für das Unternehmen: Rechts- und Reputationsrisiken, sinkende Produktivität und anhaltende Arbeitskonflikte.
- Für Abnehmer: Reputationsrisiken und die Verpflichtung einzugreifen.

Fazit

Insgesamt sieht der Bericht einen starken Verdacht auf systematisches Union Busting durch Versetzungen zwischen unterschiedlichen Rechtsträgern. Das Vorgehen verletzt nach seiner Einschätzung nationales Recht ebenso wie internationale Standards und die Grundsätze verantwortlicher globaler Lieferketten.

Zentrale Empfehlungen

- Das Unternehmen soll den Druck beenden, Versetzungen und Sanktionen zurücknehmen, die Rechte der Beschäftigten wiederherstellen und die Vereinigungsfreiheit überprüfen lassen.
- Die Arbeitsbehörde soll kontrollieren, eine Mediation ermöglichen und bei erwiesenen Verstößen rechtliche Schritte verfolgen.
- Internationale Abnehmer und der RSPO sollen Prüfungen veranlassen, Aufklärung verlangen und ihren Einfluss für Verbesserungen durch einen Corrective Action Plan nutzen.

Vollständigen Artikel herunterladen: Zum Artikel