

# Abseits!

Arbeitnehmerrechte und die Herstellung von Sportbekleidung in Asien



ZUSAMMENFASSUNG

MAKE  
TRADE  
FAIR

  
Oxfam

## Vorbemerkungen

Der englischsprachige Originalbericht ist das Ergebnis umfangreicher Zusammenarbeit von Oxfam International und seinen Partnerorganisationen. Die Hauptautoren sind Tim Connor und Kelly Dent von Oxfam Australien. Interviews mit Arbeiter/innen der Sportbekleidungsindustrie wurden u.a. von Elena Williams, Mimmy Kowel und Sri Wulandari durchgeführt. Maureen Bathgate ist verantwortlich für die redaktionelle Bearbeitung und grafische Gestaltung und Martin Wurt für die Fotos. Besonderer Dank gilt allen Arbeiter/innen, Gewerkschaften, Fabrikbesitzern und Vertretern der Sportmarkenfirmen, die ihre Erfahrungen für die Untersuchung zur Verfügung gestellt haben.

Offside! Labour rights and sportswear production in Asia  
© Oxfam International 2006

Deutsche Zusammenfassung  
© Oxfam Deutschland 2006  
Oxfam Deutschland e.V., Greifswalder Str. 33a, 10405 Berlin,  
Tel.: 030-42850621, info@oxfam.de

Erstellung und Redaktion der deutschen Fassung: Franziska Humbert, Sabine Gernemann  
Übersetzung: Julia Wardetzki

Herstellung und Druck: H & P Druck Friedrich Hilberts  
Tel.: 030-69578400, Körtestr. 10, 10967 Berlin

*„Wir alle sind uns des Risikos bewusst, arbeitslos zu werden, wenn wir beschließen, eine Gewerkschaft zu gründen. Wir sind aber bereit, dieses Risiko einzugehen. Lieber suchen wir uns einen neuen Arbeitsplatz, als in die Fabrik zurückzugehen und unsere Gewerkschaft nicht gründen zu können. Natürlich gehen uns auch Gedanken durch den Kopf wie: Warum Arbeitslosigkeit riskieren? Warum das damit verbundene Elend auf uns nehmen? Warum akzeptieren wir nicht einfach die Ausbeutung durch die Arbeitgeber? Und natürlich fallen uns viele Gründe dafür ein, uns nicht zu organisieren; die Probleme nehmen kein Ende. Die Probleme können wir erst lösen, wenn wir uns stark machen, damit wir unsere Bedingungen und Behandlung selbst verändern können. Die Gründung einer Gewerkschaft ist die einzige Möglichkeit, dieses Ziel zu erreichen.“*

Marayah<sup>1</sup>, eine dreißigjährige Sportbekleidungsnaherin, die wegen der Teilnahme an einem Streik in der Fabrik Busana Prima Global in Indonesien entlassen wurde.

## Einleitung

Während globale Sportartikelmarken internationale Spitzenmannschaften und Profisportler großzügig sponsern, fällt es den Frauen und Männern in Asien, die die Waren herstellen, schwer, ihre Familien mit dem Allernötigsten zu versorgen. Viele können keine Gewerkschaft gründen oder in eine Gewerkschaft eintreten, ohne Diskriminierung, Entlassung oder Gewalt ausgesetzt zu sein.

Nike zahlt der brasilianischen Fußballmannschaft 16 Mio. US\$ (13 Mio. Euro) pro Jahr und adidas überweist dem französischen Spieler Zinedine Zidane jährlich 1,8 Mio. US\$ (1,5 Mio. Euro). Erst kürzlich unterschrieb der deutsche Fußballer Michael Ballack seinen 8-Jahres-Vertrag mit adidas, wonach er jedes Jahr 1,5 Mio Euro erhält.<sup>2</sup> Dagegen bekommen die asiatischen Arbeiter/innen, die die Fußballschuhe und Sportkleidung der Spieler herstellen, nur 47 Euro-Cent pro Stunde, also 3,76 Euro für einen normalen Arbeitstag. Die Frauen, die in Indonesien Marken-Sportkleidung herstellen, müssen einen halben Tag arbeiten, um auf dem billigsten lokalen Markt 1,5 kg Hühnerfleisch kaufen zu können - für einige von ihnen ist das das einzige Fleisch, das sie sich in einem Monat leisten können.

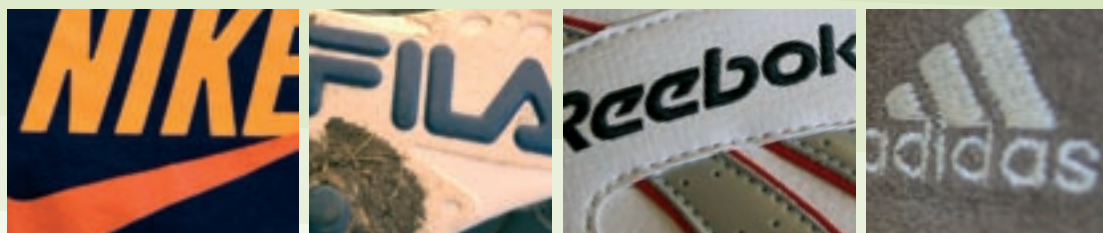


Diese Frau arbeitet in einem indonesischen Zulieferbetrieb von Nike und stellt Sportschuhe her. Foto: Ashley Gilbertson / Oxfam Australien

Dieser Bericht untersucht die von zwölf internationalen Sportartikelmarken – adidas, ASICS, FILA, Kappa, Lotto, Mizuno, New Balance, Nike, Puma, Reebok, Speedo und Umbro – unternommenen Schritte, die sicherstellen sollen, dass ihre Zulieferer in Asien den Arbeiter/innen gestatten, Gewerkschaften zu gründen und kollektive Verhandlungen für höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen zu führen. Der Bericht kommt zu dem Schluss, dass alle Sportbekleidungsfirmen sich ernsthafter für das Recht der Arbeitnehmer/innen auf Vereinigungsfreiheit einsetzen müssen. Einige Firmen – vor allem Reebok, Puma, adidas, Nike, ASICS und Umbro – beteiligen sich an positiven Initiativen, die in einigen Fabriken zu besseren Bedingungen geführt haben, aber ihre Gesamthaltung zu Gewerkschaftsrechten erscheint inkonsequent und teilweise widersprüchlich.

FILA, das zu Sports Brands International (SBI) gehört, hat am wenigsten für die bessere Einhaltung von Gewerkschaftsrechten in seinen asiatischen Zulieferwerken getan. FILA ist nicht in angemessener Weise gegen schwere Arbeitsrechtsverletzungen vorgegangen, wenn sie dem Unternehmen zur Kenntnis gebracht wurden. Seit Februar 2005 hat es von Gruppen, die sich für Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte einsetzen, mehrere Versuche gegeben, mit dem Unternehmen Belange der Arbeiter/innen zu besprechen. FILA hat diese Bemühungen ignoriert.

Dieser Bericht markiert den Beginn eines regelmäßigen Berichterstattungsprozesses. Oxfam International hofft, dass in Zukunft viel mehr Frauen und Männer, die in Asien und anderen Teilen der Welt in der Sportbekleidungsindustrie beschäftigt sind, ihr Recht auf Gründung von Gewerkschaften und Kollektivverhandlungen über angemessene Löhne und für menschenwürdige Arbeitsbedingungen ausüben können.



## Hintergrund

### Arbeitsbedingungen

Beschäftigte in der Sportbekleidungsindustrie arbeiten unter schwersten Bedingungen – wie die meisten Arbeitnehmer/innen in armen Ländern. Hunderttausende produzieren in Asien, Afrika, Osteuropa und Lateinamerika Sportbekleidung, 80% davon Frauen. Bei Untersuchungen während der letzten 15 Jahre wurde immer wieder festgestellt, dass Beschäftigte der Sportbekleidungsindustrie sehr lange Arbeitszeiten unter hohem Druck arbeiten, dass ihre Arbeitsbedingungen oft schwierig und gefährlich sind und sie Beschimpfungen und sexuellen Belästigungen ausgesetzt sind, dass ihre Gewerkschaftsrechte selten voll gewährt und manchmal unter Einsatz von Gewalt unterdrückt werden und dass ihr Lohn für eine normale Arbeitswoche zu gering ist, um die Grundbedürfnisse ihrer Familien zu decken.<sup>3</sup>

### Verletzung der Gewerkschaftsrechte und Rolle der Frauen

Spitzenfußballer und andere Profisportler werden normalerweise von Spielergewerkschaften vertreten, die Tarifverträge zum Schutz der Interessen und Bedürfnisse der Spieler aushandeln. Abgesehen davon werden Fußballspieler von ihren persönlichen Beratern, Managern und Sponsoren unterstützt. Im Gegensatz dazu sehen sich in der Fertigung von Sportbekleidung beschäftigte asiatische Arbeitnehmer/-innen, die Gewerkschaften gründen und Tarifverhandlungen führen wollen, oftmals mit Diskriminierung, Belästigung, Entlassungsandrohungen und in einigen Fällen sogar gewaltsamer Einschüchterung konfrontiert. In zwei der für diesen Bericht untersuchten Fälle – einer in Sri Lanka und der andere in Indonesien – kam es zu Gewaltanwendung gegen Arbeiterinnen und Arbeiter, die versuchten, in Sportbekleidungsfabriken Gewerkschaftsgruppen zu gründen. Für Frauen ist es besonders problematisch, Gewerkschaftsmitglied zu werden. Weibliche Gewerkschaftsorganisatoren sind Einschüchterung



und Belästigung durch Vorarbeiter und Firmenleitung oft stärker ausgesetzt als Männer. Ein möglicher Grund dafür können kulturelle Beschränkungen sein, die – zusammen mit patriarchalischen Strukturen – Frauen viel weniger Einfluss in der Gesellschaft zugestehen, so dass es für sie schwieriger ist, gegen Einschüchterung zu protestieren. Frauen, die in einer Gewerkschaft in einer Sportbekleidungsfabrik in Indonesien organisiert waren, berichteten einer Oxfam-Gutachterin:

*“Für Frauen ist es viel schwieriger als für Männer, sich zu organisieren. Sie werden öfter von Vertretern der Geschäftsleitung angeschrien, die ihren Ärger eher an Frauen als an Männern auslassen. Frauen werden auf eine Weise Belästigt, der Männer nie ausgesetzt sind. Manchmal kann eine Frau der Gewerkschaft erst beitreten, wenn ihr Ehemann dies erlaubt.“<sup>4</sup>*

Unter diesen Umständen ist es für Arbeitnehmerinnen doppelt schwer, sich zu organisieren und an gewerkschaftlichen Aktivitäten teilzunehmen. Trotzdem ist es wichtig, dass Frauen ein echtes und wirksames Mitspracherecht in Arbeitnehmerorganisationen haben, da sie oft andere Bedürfnisse und Verantwortungen haben als Männer.



Diese Frauen arbeiten in der Panarub-Fabrik in Indonesien, wo Fußballschuhe für adidas produziert werden. Hera (3.v. links) und Neneng (2.v. rechts) sind unter den Gewerkschaftlerinnen, die wegen ihrer Teilnahme an einem Streik Ende 2005 entlassen wurden. Foto: Tim Connor/Oxfam Australien

## Rolle der Regierungen und transnationalen Unternehmen

Regierungen sind dafür verantwortlich, dass die Arbeitnehmerrechte durch staatliche Gesetze geschützt und wirksam durchgesetzt werden. Freiwillige Initiativen wie Verhaltenskodizes oder Multi-Stakeholder-Initiativen<sup>5</sup> sollten nicht als angemessene Alternative zur Gesetzgebung betrachtet werden. Regierungen in Entwicklungsländern halten sich jedoch bei der Reglementierung des Verhaltens transnationaler Unternehmen (TNU) oft zurück, weil sie befürchten, dass diese ihre Produktion und Investition in andere Länder verlagern könnten.

In fast allen Ländern Asiens gibt es Probleme bei der Regelung und Durchsetzung von Gewerkschaftsrechten, auch in den Ländern, in denen die nationale Gesetzgebung Gewerkschaftsrechte garantiert. Im Dezember 2004 ist das Multifaser-Abkommen<sup>6</sup> abgelaufen, wodurch das Quotensystem für Textil- und Bekleidungsimporte beendet wurde, das zuvor den größten Teil des entsprechenden internationalen Handels bestimmt hatte. Die damit einhergehende Marktöffnung führte in vielen armen Ländern dazu,

dass die Regierungen daraufhin die Arbeitsrechte der Beschäftigten einschränkten und Sozialleistungen kürzten, um die Bekleidungsproduktion in ihren Ländern zu halten.

Es ist zwischen Ländern zu unterscheiden, die den Rechten auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen Gesetzeskraft verleihen, und denjenigen, die das nicht tun. Im gesamten vorliegenden Bericht bedeutet die Bezugnahme auf Länder, die Gewerkschaftsrechten "Rechtsgültigkeit" oder "Gesetzeskraft" verleihen, dass sie die Übereinkommen 87 und 98 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) ratifiziert und Gesetze verabschiedet haben, welche die in diesen Übereinkommen formulierten Rechte schützen. In diesen Ländern können unabhängige und demokratische Gewerkschaften legal gegründet werden, wenn auch die Arbeit dieser Gewerkschaften möglicherweise durch die unzureichende Einhaltung dieser Gesetze erschwert wird. Viel stärker ist die Beschränkung der Gewerkschaftsrechte in den Ländern und in den so genannten Freien Produktionszonen, wo Beschäftigte nicht das gesetzlich garantierte Recht haben, ihre eigenen Organisationen zu gründen und Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern zu führen.

## Grundlegende Prinzipien und Rechte am Arbeitsplatz

1998 verabschiedete die Internationale Arbeitsorganisation die „Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“. Darin vereinbarten die IAO-Mitgliedsstaaten, sämtliche dieser Kernarbeitsnormen, wie sie in zentralen IAO-Übereinkommen niedergelegt sind, zu respektieren, zu fördern und zu verwirklichen:

- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen (Übereinkommen 87 und 98)
- Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit (Übereinkommen 29 und 105)
- Tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit (Übereinkommen 138 und 182)
- Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (Übereinkommen 100 und 111)

Wenn transnationale Unternehmen sich freiwillig verbindlichen Regeln zur Einhaltung der Arbeitnehmerrechte unterwerfen, ist es für Regierungen leichter möglich, diese Rechte zu schützen. Sie müssen dann nicht befürchten, dass die TNU deswegen die Produktion in andere Länder verlagern, wo diese Rechte nicht gesetzlich durchgesetzt werden. Unternehmen sind daher wichtige Akteure; ihr Verhalten hat erheblichen Einfluss darauf, ob Gewerkschaftsrechte eingehalten werden oder nicht.

## Einfluss der transnationalen Unternehmen

Der Einfluss von Unternehmen auf Arbeitsbedingungen wurde durch Untersuchungen von Oxfam International über die Einkaufspraktiken der TNU nachgewiesen. Der 2004 veröffentlichte Oxfam-Bericht "Trading Away Our Rights, Women Working in Global Supply Chains" (in deutsch: "Unsere Rechte im Ausverkauf") zeigt, wie die Einkaufspraktiken großer Markeninhaber zur Ausbeutung der Beschäftigten durch die Zulieferer beitragen können. Für Zulieferer kann es schwierig sein, die Rechte der Beschäftigten auf angemessene Entlohnung und menschenwürdige Arbeitsbedingungen einzuhalten, wenn ihnen für die produzierten Waren zu niedrige Preise gezahlt werden und sie unter Druck gesetzt werden, schnell und sehr kurzfristig zu produzieren.<sup>7</sup> Oft sind die Markeninhaber nicht zu langfristigen Geschäftsbeziehungen bereit.<sup>8</sup> Um diesen Forderungen gerecht zu werden, wälzen die Zulieferer den Druck auf die Arbeitnehmer/innen ab, die gezwungen werden, mit großem Einsatz für niedrige Löhnen zu arbeiten. Ferner beschäftigen die Zulieferer Gelegenheitsarbeiter oder Personen mit

befristeten Arbeitsverträgen, die sie problemlos entlassen können, wenn der Auftragseingang rückläufig ist oder der Markeninhaber den Auftragsumfang reduziert.<sup>9</sup>

Die stärkere Beachtung der Gewerkschaftsrechte würde zur Überwindung dieses Machtungleichgewichts beitragen und es den Arbeitnehmerinnen ermöglichen, größeren Einfluss auf die Löhne und die Bedingungen an ihrem Arbeitsplatz auszuüben. Die Gewerkschaftsbewegung spielt eine entscheidende Rolle bei der Abschaffung von Kurzzeitverträgen und so genannten flexiblen Arbeitsverhältnissen. Internationale Unternehmen müssen zudem alles in ihren Kräften Stehende tun, um Hemmnisse für den Eintritt von Frauen in Gewerkschaften abzubauen. Insbesondere müssen Beschäftigungssicherheit für Arbeiterinnen und Arbeiter gewährleistet sein, gerechte Löhne gezahlt und angemessene Arbeitszeiten eingehalten werden. Lohnfortzahlung bei Krankheit sowie Mutterschafts- und Elternurlaub müssen gewährleistet sein. Die Arbeitnehmer/innen müssen durch eindeutige Bestimmungen vor sexueller Belästigung geschützt werden.

## Initiativen und Empfehlungen der Zivilgesellschaft

Die Play Fair Alliance – ein Netzwerk von Organisationen, dem unter anderen die Kampagne für Saubere Kleidung (Clean Clothes Campaign), der Internationale Bund Freier Gewerkschaften (Global Unions), die Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung (ITBLAV) und 11 Oxfam-Organisationen<sup>10</sup> angehören – regte 2004 an, dass der Weltverband der Sportartikelindustrie (WFSGI) und Sportunternehmen zusammen ein Aktionsprogramm erarbeiten, das auf die stärkere Einhaltung der Arbeitnehmerrechte in der Branche abzielt.

Zu wichtigen Empfehlungen zählen:

- individuelle Beschwerdemöglichkeiten für Arbeiter/innen im Falle von Ausbeutung und sonstigen Missständen;
- unabhängige Schulung von Arbeitnehmer/innen über ihre Rechte am Arbeitsplatz;
- Transparenz der Lieferketten der Unternehmen und Bemühungen um bessere Arbeitsbedingungen;
- Einkaufspraktiken, die den Zulieferern die Einhaltung von Arbeitsstandards ermöglichen;
- ein Rahmenabkommen zwischen der ITBLAV und dem WFSGI zur Förderung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen.

## Unzureichende Fortschritte in der Sportbekleidungsindustrie

Bezüglich der Erreichung der oben genannten Ziele sind nur begrenzte Fortschritte zu verzeichnen. Einige Firmen – vor allem Reebok, Puma, adidas, Nike, ASICS und Umbro – haben Maßnahmen zu mehr Transparenz ergriffen und sind zur Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und anderen zivilgesellschaftlichen Gruppen bereit. In einzelnen Fällen haben Beschäftigte die Möglichkeit erhalten, an Schulungen über Gewerkschaftsrechte teilzunehmen. Insgesamt verhalten sich diese Firmen jedoch oft widersprüchlich.

Darüber hinaus sind die Sportmarkeninhaber, obwohl sie sich an einer Reihe gemeinsamer Projekte zu Arbeitsstandards in Fabriken beteiligen<sup>11</sup>, bedauerlicherweise wenig geneigt, gemeinsam an Verhandlungen mit der ITBLAV über das vorgeschlagene Rahmenabkommen für die gesamte Branche teilzunehmen.



### Transparenz als erster Schritt

*“Ich möchte, dass die Menschen, die diese Kleidung kaufen, die tatsächlichen Kosten kennen, d.h. über die Opfer Bescheid wissen, die wir bei ihrer Herstellung bringen.“*

Marta (34), ehemalige Bekleidungsarbeiterin in Honduras

Weltweit tätige zivilgesellschaftliche Organisationen fordern seit Jahren, dass die TNU die Namen und Adressen der Fabriken veröffentlichen, in denen ihre Waren hergestellt werden. Diese Art von Transparenz würde es zivilgesellschaftlichen Organisationen erleichtern, die Arbeitsbedingungen in den Lieferketten des Unternehmens zu untersuchen und über sie Bericht zu erstatten. Im Mai 2005 legte Nike die Adressen der meisten Lieferanten der Waren offen, die unter der Marke Nike verkauft werden.<sup>12</sup> Im Laufe des Jahres 2005 folgten Puma und Reebok Nikes Beispiel und veröffentlichten die Adressen sämtlicher Zulieferer von Produkten der Marken Puma und Reebok.

Oxfam International begrüßt diese Entwicklungen und ruft andere Markeninhaber auf, ihre vollständigen Lieferantenlisten ebenfalls zu veröffentlichen. Transparenz endet jedoch nicht mit der Bekanntgabe der Adressen der Zulieferbetriebe. Gegenwärtig ist kein Inhaber einer Sportmarke bereit, Arbeitnehmervertretern Informationen über den Einkaufspreis zugänglich zu machen oder die Zulieferer anzuweisen, Arbeitnehmervertretern Finanzunterlagen vorzulegen. Gewerkschaftsführern zufolge würde es den Beschäftigten bei Verhandlungen über höhere Löhne helfen, wenn sie Zugang zu Informationen über Einkaufspreise hätten.

### Verhinderung von Diskriminierung als wichtiger Schritt

*“Ich dachte, die Gewerkschaft sei nicht so wichtig, aber nachdem ich mich engagiert und Beschäftigte und Gewerkschaften in anderen Fabriken getroffen habe, erkannte ich, wie wichtig der Schutz der Rechte der Beschäftigten ist. Hat eine Arbeiterin ein Problem, kann sie nicht dagegen vorgehen, weil sie ihre Rechte nicht kennt. Die Gewerkschaft kann sie beraten und so zur Lösung des Problems beitragen. Ich habe viel Erfahrung gesammelt und weiß jetzt über das Rechtssystem Bescheid. Wenn ich die Gesetze nicht nutze, um den Arbeitern und Arbeiterinnen zu helfen, wer dann?“*

Prem, Mitglied eines Gewerkschaftsausschusses in einer Fabrik in Thailand<sup>13</sup>



Neben den Bemühungen um mehr Transparenz waren Reebok, Puma, adidas, Nike, ASICS und Umbro auch bereit, die Diskriminierung von Gewerkschaftern in bestimmten Fabriken zu unterbinden – einschließlich der zwei im englischsprachigen Originalbericht beschriebenen Fälle, wo Gewerkschaftsmitglieder Todesdrohungen erhalten haben. Diese Firmen sind Mitglied der Fair Labour Association (FLA), einer gemeinsamen Initiative unterschiedlicher Interessenvertreter, die sich für die Einhaltung internationaler arbeitsrechtlicher Normen einsetzt.<sup>14</sup> Die FLA erkennt an, dass ihre derzeitigen Bemühungen um Einhaltung der Gewerkschaftsrechte begrenzt sind und strebt bessere Ergebnisse in diesem Bereich an.

## Gravierende Versäumnisse

Auch wenn große Markenhersteller in bestimmten Fabriken Verbesserungen erreicht haben, unterlaufen ihre Geschäftspraktiken – über die gesamte Lieferkette betrachtet – häufig ihre Zusage, die Gewerkschaftsrechte zu achten oder stehen im Widerspruch dazu. In einigen Fällen haben Inhaber von Sportartikelmarken einzelne Zulieferer veranlasst, den Beschäftigten die Ausübung ihrer Gewerkschaftsrechte zu gestatten, später jedoch sämtliche Aufträge für diese Zulieferbetriebe gestrichen. So ein Fall ereignete sich vor kurzem in der thailändischen Fabrik Lian Thai, die für Nike und Puma produziert hatte.

Der eklatanteste Widerspruch zwischen Politik und Praxis besteht darin, dass ein sehr großer Teil der Produktion in Ländern bzw. in den so genannten Freien Produktionszonen angesiedelt ist, die das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen nicht gesetzlich garantieren. adidas lässt mehr als die Hälfte seiner Sportbekleidung in solchen Ländern produzieren, Puma über die Hälfte seiner Sportschuhproduktion und New Balance fast die gesamte asiatische Produktion.

Wenn Inhaber von Sportmarken es mit der Einhaltung der Arbeitnehmerrechte ernst meinen würden, sollten sie nur die bereits laufenden Einkaufsbeziehungen zu diesen Ländern aufrechterhalten und neue Produkte aus Ländern beziehen, die diese Rechte gesetzlich garantieren.



Diese Frau war früher in einer thailändischen Fabrik tätig, die Waren für Fila, Nike, adidas und andere Marken anfertigte. Löhne und Arbeitsbedingungen waren schlecht. Als die Arbeiter/innen versuchten, eine Gewerkschaft zu gründen, wurde ihnen mit Gewalt gedroht. Als die Fabrik geschlossen wurde, gründeten einige der Arbeiter/innen eine eigene Fabrik, die für den Fair Trade-Markt produziert. Foto: Junya Yimprasert

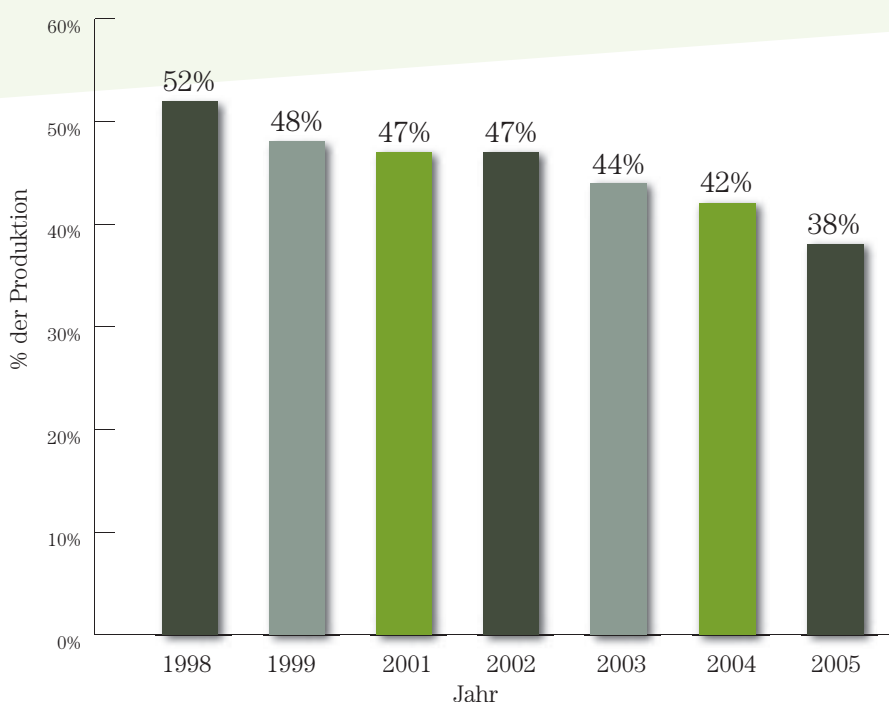


Abbildung: Prozentsatz der Sportschuhproduktion von Nike in Ländern, in denen das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit gesetzlich garantiert ist.<sup>15</sup>

Die steigende Tendenz, asiatische Sportkleidungsarbeiter/innen auf der Basis von Kurzzeitverträgen zu beschäftigen, ist ein weiterer Widerspruch zwischen Politik und Praxis. Die gemäß diesen "flexiblen" Verträgen beschäftigten Arbeiter/innen treten nicht in die Gewerkschaft ein, da sie befürchten, die Arbeitgeber könnten ihre Verträge nicht verlängern. Die meisten Inhaber von Sportmarken verlangen von ihren Zulieferern die Einhaltung der nationalen Gesetze. Reebok geht jedoch einen Schritt weiter und hat strengere Voraussetzungen für den Abschluss von Kurzzeitverträgen eingeführt.

Was die Rolle der Einkaufspraktiken – Preis, Lieferzeit, stabile Lieferbeziehungen – der Sportmarkeninhaber und ihre Auswirkungen auf die Rechte der Beschäftigten betrifft, so sind nur wenige Verbesserungen zu verbuchen.

Arbeiterinnen einer Sportbekleidungsfabrik in China



## Fallbeispiele

**FILA** ist am wenigsten an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in seinen Zulieferwerken in Asien interessiert. Beschäftigte im indonesischen Werk PT Tae Hwa, das seit 10 Jahren Sportkleidung für FILA produziert, haben berichtet, dass Arbeiter/innen, die wegen der Organisation von Demonstrationen entlassen wurden, oft auf eine schwarze Liste gesetzt wurden und viele Monate lang keine Arbeit finden konnten.<sup>16</sup> Darüber hinaus wurden schwere Missstände gemeldet, beispielsweise ein hohes Maß an sexueller Belästigung, unerfüllbar hohe Produktionsvorgaben, obligatorische Überstundenarbeit und unzureichende Löhne. FILA behauptete, kurzfristig wenig bewirken zu können, aber das Unternehmen werde in Zukunft Schritte zur besseren Einhaltung der Arbeitnehmerrechte innerhalb seiner Lieferkette einleiten. Angesichts der Tatsache, dass im Zeitraum 1994 - 2005 70% - 90% der Produktion dieser Fabrik auf FILA entfielen, ist die Behauptung, FILA habe kaum Einfluss auf die Arbeitnehmerrechte nehmen können, recht zweifelhaft. Im Februar 2005 wurde das Werk Tae Hwa ohne jede Vorwarnung geschlossen; hunderte Beschäftigte verloren ihren Arbeitsplatz. FILA verlagerte die Produktion an andere Orte. Seitdem weigert FILA sich, Auskunft über seine Rolle bei der Fabrikschließung zu geben oder Verantwortung dafür zu übernehmen, dass die Beschäftigten die ihnen gesetzlich zustehende Abfindung erhalten. Im Gegensatz zu Nike, Reebok und Puma veröffentlicht FILA die Adressen seiner anderen Zulieferer nicht. Das Unternehmen ignorierte mehrere Aufforderungen, mitzuteilen, welche Schritte es gegebenenfalls zur stärkeren Achtung von Gewerkschaftsrechten in diesen Fabriken unternehmen wird.



Darwati und ihr Mann Jalil stellten elf Jahre lang Sportschuhe für FILA in der indonesischen Fabrik Tae Hwa her, bevor die Firma im Februar 2005 unerwartet geschlossen wurde. Sie warten immer noch auf ihre ausstehenden Löhne und eine Abfindungszahlung. Momentan arbeiten sie an einem Imbissstand – der Stand ist doppelt so groß wie ihr Zuhause.

Foto: M. Revaldi

**adidas** bringt seinen Zulieferbetrieben eine detaillierte Erläuterung der Gewerkschaftsrechte zur Kenntnis. Erfährt adidas von Verletzungen dieser Rechte, ist das Unternehmen normalerweise bereit, arbeitnehmerschützende Maßnahmen durchzuführen. Nach Untersuchung der von dem in den USA angesiedelten Workers' Rights Consortium<sup>17</sup> erhobenen Anschuldigungen, im Werk Panarub seien Arbeitnehmerrechte verletzt worden, berichteten Beschäftigte und Funktionäre der Betriebsgewerkschaft Perbupas im August 2005 über positive Entwicklungen:

*“Die Vorarbeiter misshandelten früher die Arbeiter, beispielsweise, indem sie ihnen einen Aschenbecher an den Kopf warfen. Das tun sie nicht mehr. Denn jedes Mal, wenn etwas Derartiges passiert, fordert Perbupas, dass der Fall sofort geklärt wird. Ich glaube, sie haben jetzt Angst, Gewalt gegen Arbeiter anzuwenden.”<sup>18</sup>*

*“Schwangere Frauen mussten früher den ganzen Tag bei der Arbeit stehen, jetzt stellt das Werk für sie Stühle zur Verfügung. In der Vergangenheit hatten viele Arbeiterinnen Fehlgeburten im Werk. Das passiert jetzt nicht mehr.”<sup>19</sup>*

Zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieses Berichts lassen hingegen neue Entwicklungen Zweifel darüber aufkommen, ob adidas seine Zusage einhalten wird, die Durchsetzung der Vereinigungsfreiheit im Werk Panarub in Indonesien zu fördern. Ende 2005 wurden in der Fabrik 33 Gewerkschaftsmitglieder wegen Aktivitäten im Zusammenhang mit ihrer Teilnahme an einem Streik entlassen. Trotz zahlreicher Appelle an adidas war es zum Zeitpunkt der Drucklegung dieser Publikation noch nicht klar, ob adidas auf der Wiedereinstellung der Beschäftigten bestehen wird.<sup>20</sup>

**Pumas** Programme, die Arbeitgeber und Beschäftigte in Zulieferbetrieben über ihre Rechte aufklären, befinden sich in der frühen Entwicklungsphase und sind verbesserungsbedürftig. Das Unternehmen hat jedoch einige nützliche Initiativen ins Leben gerufen. So hat Puma in Indonesien Gewerkschaften und zivilgesellschaftliche Gruppen eingeladen, das Unternehmen bei der Auswahl neuer Zulieferer zu beraten. Zudem hat Puma die Liste aller Zulieferbetriebe veröffentlicht. Leider setzte die Entscheidung von Puma, dem Werk Lian Thai in Thailand keine Aufträge mehr zu erteilen, nachdem dieses zugesagt hatte, die Diskriminierung von Gewerkschaftsmitgliedern zu beenden, das falsche Signal. Dadurch wird Pumas anderen Zulieferbetrieben der Anreiz genommen, die Gewerkschaftsrechte zu beachten.

In Asien haben die Mitarbeiter von **Reebok** sich bemüht, in einer Reihe von Lieferwerken die Beachtung von Gewerkschaftsrechten sicherzustellen. Das Unternehmen kooperiert zudem mit Arbeitsrechtsgruppen, um die Möglichkeit der Arbeitnehmervertretung in Ländern zu prüfen, die Gewerkschaftsrechte per Gesetz einschränken. Leider werden diese positiven Entwicklungen durch Reeboks energischen Widerstand gegen die Bildung von Gewerkschaften in seinen Vertriebszentren in den Vereinigten Staaten geschmälert.

**Nike** hat in mehreren asiatischen Werken gezeigt, dass das Unternehmen zur Zusammenarbeit mit der Fair Labour Association zur Unterstützung der Gewerkschaftsrechte der Arbeitnehmer bereit ist, wenn es über die Verletzung dieser Rechte informiert wird. Der vorliegende Bericht dokumentiert jedoch gleichzeitig mehrere Fälle, in denen Nike in den vergangenen Jahren Aufträge für Werke in Asien gestrichen hat, in denen Beschäftigte Gewerkschaften gegründet und die Fabrikhaber ihre Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit Gewerkschaften erklärt hatten. Unabhängig davon, ob diese geschäftspolitischen Entscheidungen Ausdruck eines Vorurteils gegenüber gewerkschaftlich organisierten Werken sind oder nicht, sollte das Unternehmen, wenn es die Beachtung der Gewerkschaftsrechte ernst nimmt, Aufträge vorrangig an Zulieferer vergeben, die den Beschäftigten die Möglichkeit einräumen, sich zu organisieren und Tarifverhandlungen zu führen.

Bis vor wenigen Jahren hat **ASICS** sich kaum für die Rechte der Beschäftigten in seiner Lieferkette interessiert. Vor kurzem hat das Unternehmen aber mit Gewerkschaften bei der Lösung von Problemen in mindestens einem Werk in Kambodscha zusammengearbeitet und seine Bereitschaft zur Kooperation mit Gewerkschaften und Arbeitsrechtsgruppen bei der Schulung von Arbeitnehmern über ihre Gewerkschaftsrechte bekundet.

Obwohl **Umbro** sein Programm für Arbeitnehmerrechte erst spät aufgestellt hat, nimmt das Unternehmen seit 2004 regelmäßig an Diskussionen mit Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen teil. Es erklärte sich bereit, mit Gewerkschaften in Modellprojekten zur Schulung von Beschäftigten zusammenzuarbeiten.

**Pentland**, der Inhaber von Marken wie **Speedo** und **Lacoste**, ist Mitglied der Ethical Trading Initiative (ETI)<sup>21</sup> und nimmt an zwei ETI-Projekten zu Rechten von Arbeitnehmern in Asien teil. Pentland lehnte es jedoch ab, den an diesem Bericht arbeitenden Gutachtern aussagekräftige Informationen über seine Arbeitspraktiken zur Verfügung zu stellen, so dass es schwierig ist einzuschätzen, wie stark sich das Unternehmen für Gewerkschaftsrechte einsetzt.

**Mizuno** begann vor kurzem mit der Einstellung und Ausbildung von Mitarbeitern für die interne Überwachung der Arbeitnehmerrechte in der Lieferkette des Betriebs. Das Unternehmen äußerte sich jedoch noch nicht zu der Aufforderung, bei der Schulung der Arbeiter/innen über ihre Rechte mit Gewerkschaften und Arbeitsrechtsgruppen zusammenzuarbeiten.



Der Plan von **New Balance**, die Wochenarbeitszeit auf maximal 54 Stunden zu senken, könnte für die in der Branche beschäftigten Frauen und Männer ein wichtiger Fortschritt sein – vorausgesetzt, er geht nicht mit einer Lohnkürzung einher. Was die gewerkschaftlichen Rechte angeht, sind kaum Verbesserungen festzustellen.

**Lotto** argumentiert, kleinere Unternehmen könnten keinen Einfluss auf große Zulieferbetriebe ausüben. Lottos geringe Größe sollte das Unternehmen aber nicht daran hindern, mit Gruppen, die sich für die Rechte der Beschäftigten engagieren, und anderen Unternehmen zusammenzuarbeiten, um sicherzustellen, dass die Gewerkschaftsrechte der Beschäftigten beachtet werden.

Bis vor kurzem zeigte **Basicnet**, Inhaber der Marke **Kappa**, wenig Interesse an der Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen, um Arbeitnehmerrechten stärkere Beachtung zu verleihen. Das Unternehmen verhandelt zurzeit mit italienischen Gewerkschaften und der Internationalen Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung über die Schaffung eines Systems zur Einhaltung dieser Rechte. Damit hat das Unternehmen hoffentlich eine Neuorientierung begonnen.

## Schlussbemerkungen

Abschließend kann festgestellt werden, dass alle untersuchten Firmen von einer zufriedenstellenden Erfüllung der von der Play Fair Alliance formulierten Empfehlungen zur Beachtung der Gewerkschaftsrechte innerhalb der gesamten Lieferkette weit entfernt sind.

Die Sportbekleidungs Giganten zahlen Millionen Dollar für Werbung und Marketing für die Fußball-Weltmeisterschaft. Für den Bau einer adidas-„Mini-Fußball-Arena“ vor dem Reichstagsgebäude in Berlin etwa, wird ein Betrag von nahezu 10 Millionen Euro ausgegeben, so adidas-Vorstandschef Herbert Hainer.<sup>22</sup> Der englische Fußballer David Beckham hat mit adidas einen Vertrag auf Lebenszeit über 161 Millionen US\$ geschlossen.<sup>23</sup> Angesichts dieser Tatsachen ist das Zögern der Sportbekleidungsunternehmen, die Arbeitnehmerrechte in ihren Zulieferwerken wirksam umzusetzen, wenig verständlich.

Keine Sportmarke hat gegenwärtig Richtlinien und Verfahren, die wirksam verhindern, dass ihre Zulieferer Werke schließen, in denen sich die Arbeitnehmer/innen gewerkschaftlich organisiert haben, und ihre Produktion in Werke verlagern, in denen es keine Gewerkschaften gibt. Von allen in diesem Bericht untersuchten Sportmarken hat FILA das geringste Interesse an der Zusammenarbeit mit Arbeitsrechtsgruppen und Gewerkschaften gezeigt. Die größte Bereitschaft zur Kooperation ist bei Reebok, Puma, adidas und Nike vorhanden.



Im Handel erhältliche Sportmarkenprodukte  
Foto: Martin Wurt/Oxfam  
Australien

Auf der Grundlage dieser Untersuchungsergebnisse und ergänzend zu den oben genannten Forderungen der Play Fair Alliance empfiehlt der vorliegende Bericht, dass die Sportmarkenfirmen vor allem:

- vorrangig dafür sorgen sollten, dass Betriebe, in denen sich die Arbeitnehmer/innen gewerkschaftlich organisiert haben, auch weiterhin in die Lieferkette ihres Unternehmens einbezogen sind;
- die Beschäftigung von Arbeiter/innen mit Kurzzeitverträgen verbieten oder stark einschränken sollten;
- im Falle von Fabrikschließungen dafür sorgen sollten, dass die Beschäftigten die ihnen zustehenden Abfindungen erhalten, sowie Schritte unternehmen, die sicherstellen, dass Gewerkschaftsaktivisten nicht diskriminiert werden, wenn sie sich bei anderen Zulieferern um Arbeitsplätze bewerben;
- ihre Beschaffung in Ländern und Freien Produktionszonen, wo das Recht auf Vereinigungsfreiheit nicht gesetzlich verankert ist, nicht ausbauen. Jede neue Produktion sollte in Ländern und Zonen angesiedelt werden, wo dieses Recht existiert und angewendet wird.

## Kontext

Dieser Bericht ist die dritte von Oxfam International vorgelegte Studie über Arbeitnehmerrechte in der Lieferkette des Bekleidungssektors. Im Jahr 2004 wurden bereits **“Unsere Rechte im Ausverkauf”**<sup>24</sup> und **“45 Zwangsüberstunden in einer Woche – Play Fair bei Olympia”**<sup>25</sup> veröffentlicht. Diese beiden Studien zeigen, wie sich das Geschäftsverhalten vieler Einzelhandelskonzerne und Sportartikelfirmen negativ auf die Arbeitsbedingungen in den Zulieferbetrieben auswirkt. Der vorliegende Bericht befasst sich vorrangig mit Gewerkschaftsrechten. Die Durchsetzung von Gewerkschaftsrechten wird als entscheidend für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen angesehen.

**„Abseits!“** appelliert an die Verantwortung großer Sportbekleidungsunternehmen, die Umsetzung der Gewerkschaftsrechte innerhalb ihrer gesamten Lieferketten einzuhalten. Alle Beteiligten der Sportbekleidungsindustrie müssen zur Einhaltung der Arbeitnehmerrechte beitragen. Gemeinsam mit Regierungen, internationalen Institutionen, Verbrauchern und Investoren können sie entscheidende Verbesserungen bewirken.

**Einzelhandelskonzerne** müssen Gewerkschaftsrechte innerhalb ihrer gesamten Lieferkette fördern.

**Zulieferbetriebe** müssen das Recht ihrer Arbeiter/innen auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und Tarifverhandlungen achten.

**Regierungen** müssen dafür Sorge tragen, dass die nationale Arbeitsgesetzgebung mit internationalen, in der IAO (Internationale Arbeitsorganisation) verankerten Gewerkschaftsrechten übereinstimmt und diese verabschiedet, umgesetzt und eingehalten wird. Sie sollten den Ausverkauf der Arbeitnehmerrechte stoppen, durch den sie momentan noch versuchen, ihren Standort für Investoren attraktiv zu machen.

**Die IAO (Internationale Arbeitsorganisation) und WTO (World Trade Organisation)** sollten kooperieren, um zu verhindern, dass Handelsregelungen Vorrang vor internationalen Arbeitnehmerrechten haben.

**Die Weltbank, der IWF (Internationaler Währungsfonds) und die Regionalen Entwicklungsbanken** sollten in ihrer gesamten Tätigkeit die Arbeitnehmerrechte als Instrument der Armutsbekämpfung und zur besseren Gleichstellung der Geschlechter nutzen.

**Institutionelle Anleger** – Aktionäre und Rentenfonds – sollten ihren Einfluss in den Investmentmärkten geltend machen, um Lieferkettenpraktiken zu fördern, die zur Einhaltung internationaler arbeitsrechtlicher Normen beitragen.

**Verbraucher** sollten darauf bestehen, dass Einzelhandelskonzerne und Markenfirmen Sorge dafür tragen, dass durch ihre Auftragsvergabe und Einkaufspraktiken die Rechte der Arbeiter/innen unterstützt und nicht unterlaufen werden.

Der Weltfußballverband **FIFA** soll seinen Code of Labour Practice, d.h. die Bestimmungen für die Herstellung von Waren, die von der FIFA lizenziert sind, umsetzen. Sein Verhaltenskodex beinhaltet die arbeitsrechtlichen Kernnormen der IAO, einschließlich der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Tarifverhandlungen.

Die olympische Bewegung muss ernsthafte Anstrengungen unternehmen, damit die Arbeitsrechte in der Sportbekleidungsindustrie durchgesetzt werden. Das **IOC (Internationale Olympische Komitee)**, die **Nationalen Olympischen Komitees** und die Organisationskomitees müssen die Industrie auffordern, in ihren Zulieferbetrieben die internationalen Arbeitsnormen der IAO einzuhalten. Das IOC muss sich in der Olympischen Charta öffentlich zur Einhaltung der Arbeitsrechte verpflichten. Außerdem muss es die Vorschriften zur Lizenzvergabe, zur Zulassung von Sponsoren und zu Vermarktungsvereinbarungen überarbeiten und sicherstellen, dass in diese Verträge Verpflichtungen zur Respektierung und Umsetzung der Arbeitsrechte aufgenommen werden.



1 Der Name der Arbeiterin wurde zum Schutz ihrer Identität geändert.

2 B.Z. online vom 7. April 2006

3 Asia Monitor Resource Centre & Hong Kong Christian Industrial Committee, Working Conditions in Sports Shoe Factories in China –1997, Making Shoes for Nike and Reebok, [www.globalexchange.org/economy/corporations/nike/NikeReebokChinaReport.html](http://www.globalexchange.org/economy/corporations/nike/NikeReebokChinaReport.html) ;

Clean Clothes Campaign, Global Exchange, Maquila Solidarity Network, Oxfam Canada & Oxfam Community Aid Abroad, T. Connor, We Are Not Machines. Despite Some Small Steps Forward, Poverty and Fear Still Dominate the Lives of Nike and Adidas Workers in Indonesia, 2002, Sydney, [www.caa.org.au/nike/reports/machines](http://www.caa.org.au/nike/reports/machines); Oxfam Community Aid Abroad, Like Cutting Bamboo, Nike and the Right of Indonesian Workers to Freedom of association, September 2000; D. O'Rourke, G. Brown, Beginning to Just Do It: Current Workplace and Environmental Conditions at the Tae Kwan Vina Nike Shoe Factory in Vietnam, [www.globalexchange.org/campaigns/sweatshops/nike/vt.html](http://www.globalexchange.org/campaigns/sweatshops/nike/vt.html) ; Oxfam, Clean Clothes Campaign and Global Unions, Play Fair At the Olympics, Respect Workers Rights in the Sportswear Industry, 2004, Oxford; Vietnam Labour Watch, T. Nguyen, Nike Labor Practice in Vietnam, New York, 1997, [www.saigon.com/~nike/report.html](http://www.saigon.com/~nike/report.html)

4 Zweistündige Gruppendiskussion mit 6 Gewerkschaftsführern (drei Frauen und drei Männer) der Busana Prima Global Betriebsgruppe der GSIB Gewerkschaft (Mitarbeiter von Oxfam Australien), 4. Oktober 2003

5 Multi-Stakeholder Initiativen sind Initiativen zur Ausarbeitung und Einführung von Sozialstandards durch Verhaltenskodizes, bei denen alle Beteiligten wie Unternehmer, Gewerkschaftsvertreter, Wirtschaftsverbände, Regierungsstellen und Nichtregierungsorganisationen gleichberechtigt beteiligt sind.

6 Das Ende des Multifaser-Abkommens wurde durch das Übereinkommen über Textilien und Bekleidung (ÜTB) möglich.

7 Oxfam, Clean Clothes Campaign und Global Unions, Play Fair At the Olympics, Respect Workers Rights in the Sportswear Industry, 2004; Oxfam International, Trading Away Our Rights: Women Working in Global Supply Chains, 2004

8 Würden die Sportmarkenfirmen angemessene Preise zahlen und vernünftige Erwartungen hinsichtlich der Lieferzeiten haben, hätte das nicht zwangsläufig zur Folge, dass ihre Lieferanten diese Vorteile automatisch an ihre Beschäftigten weitergeben würden. Daher ist es wichtig, dass Arbeitnehmer/innen das Recht auf Vereinigungsfreiheit ausüben können, damit sie bessere Löhne und Bedingungen für sich aushandeln können.

9 Oxfam, Clean Clothes Campaign und Global Unions, Play Fair At the Olympics, Respect Workers Rights in the Sportswear Industry, 2004;

10 Oxfam Amerika, Oxfam-in-Belgien, Oxfam Kanada, Oxfam Australien, Oxfam Großbritannien, Oxfam Internón (Spanien), Oxfam Irland, Oxfam Novib (Niederlande), Oxfam Neuseeland, Oxfam Quebec und Oxfam Deutschland.

11 Vgl. Einleitung im englischsprachigen Originalbericht

12 Nike wies darauf hin, dass wegen der gegenwärtig geltenden vertraglichen Regelungen die vollständige Liste der Lieferanten von Erzeugnissen, die unter der Marke Nike gehandelt werden, noch nicht veröffentlicht werden kann.

13 Zitiert in Oxfam International, Trading Away Our Rights: Women Working in Global Supply Chains, 2004, auf S. 24

14 Umbro ist der FLA noch nicht beigetreten, beantragt aber gegenwärtig die Mitgliedschaft.

15 Diese Angaben finden sich in Nikes jährlicher „10-K“-Meldung an den US-Börsenausschuss. Vgl. z.B. <[www.nike.com/nikebiz/investors/annual\\_report/ar\\_05/docs/2005\\_10k.pdf](http://www.nike.com/nikebiz/investors/annual_report/ar_05/docs/2005_10k.pdf)>. Wir hatten keinen Zugang zu den Angaben für das Jahr 2000, deswegen wurde ein Mittelwert aus den Angaben für 2001 und 1999 gebildet.

16 Oxfam, Clean Clothes Campaign und Global Unions, The Tae Hwa Indonesia factory, 2004, [www.oxfam.org.au/campaigns/nike/fairolympics.pdf](http://www.oxfam.org.au/campaigns/nike/fairolympics.pdf)

17 Das „Workers Rights Consortium“ ist eine Nichtregierungsorganisation, das u. a. von Universitäten und Studenten gegründet wurde, um durchzusetzen, dass Arbeitnehmerrechte bei der Herstellung von Kleidung mit Universitätslogos beachtet werden.

18 Gruppendiskussion mit drei Beschäftigten (zwei Frauen) und Mitgliedern der Panurub-Betriebsgruppe der Gewerkschaft Perbupas und einem Mitarbeiter von Oxfam Australien, 19. August 2005.

19 Gruppendiskussion mit drei Beschäftigten (zwei Frauen) und Mitgliedern der Panurub-Betriebsgruppe der Gewerkschaft Perbupas und einem Mitarbeiter von Oxfam Australien, 19. August 2005.

20 Ein aktualisierter Bericht über diese Entwicklungen wird erstellt und unter der Adresse: [www.oxfam.org.au/campaigns/labour/06report](http://www.oxfam.org.au/campaigns/labour/06report) ins Internet gestellt.

21 Die Ethical Trading Initiative ist eine Multi-Stakeholder Initiative von Unternehmen, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen, die die bessere Umsetzung von Verhaltenskodizes der Unternehmen zu Arbeitsrechten innerhalb der gesamten Lieferkette zum Ziel hat.

22 Berliner Morgenpost online vom 24. März 2006

23 Oxfam Deutschland, Play Fair bei Olympia, Deutsche Zusammenfassung, 2004, S. 8

24 Oxfam International, Trading Away Our Rights: Women Working in Global Supply Chains, 2004;

25 Oxfam, Clean Clothes Campaign und Global Unions, Play Fair At the Olympics, Respect Workers Rights in the Sportswear Industry, 2004



# Abseits!

Die Herstellung von Sportbekleidung ist ein lukratives Geschäft, und Marken wie Nike, Reebok, adidas, Puma, ASICS und FILA verzeichnen riesige Gewinne. Sie geben hunderte Millionen Euro für Marketing und das Sponsoring bekannter Sportler aus. Dagegen leben viele asiatische Arbeiter/innen, die die Laufschuhe und Sportkleidung herstellen, am Rande des Existenzminimums. Sie mühen sich ab, die Grundbedürfnisse ihrer Familien zu decken, und viele von ihnen können keine Gewerkschaft gründen oder ihr beitreten, ohne diskriminiert oder entlassen zu werden und Gewalt ausgesetzt zu sein.

Dieser von Oxfam International vorgelegte Bericht stellt grundlegende Fragen über die globale Sportbekleidungsindustrie. Wie groß ist der Einfluss hunderttausender Arbeiter/innen, vor allem Frauen, die in Asien und anderen Teilen der Welt Sportartikel herstellen? Werden ihre Rechte respektiert? Welche Sportartikelfirmen nehmen diese Frage ernst und welche ignorieren sie?

Im Mittelpunkt der Untersuchung steht das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren – ein Grundrecht, das im internationalen Arbeitsrecht und in Menschenrechtskonventionen geschützt ist. Ohne dieses Grundrecht haben die meisten Arbeiter/innen in Ländern mit hoher Arbeitslosigkeit nur eine sehr schwache Verhandlungsposition. Sie sind gezwungen, entweder niedrige Löhne und harte Arbeitsbedingungen zu ertragen oder sie verlieren ihren Arbeitsplatz und haben dann nur unzureichende oder überhaupt keine soziale Sicherheit.

Dieser Bericht beleuchtet die gegenwärtige Situation anhand von Fallbeispielen asiatischer Zulieferfabriken, untersucht die von den Sportmarken unternommenen Schritte und macht Lösungsvorschläge. Er soll einen Beitrag leisten zur Debatte über die Stärkung der Rechte der Beschäftigten der Sportbekleidungsindustrie und anderer Sektoren in der zunehmend globalisierten Weltwirtschaft.

Der englischsprachige Originalbericht ist verfügbar unter: [www.maketradefair.com](http://www.maketradefair.com) und [www.oxfam.org.au/campaigns/labour/06report](http://www.oxfam.org.au/campaigns/labour/06report), die deutsche Zusammenfassung auf der Oxfam-Website unter [www.oxfam.de](http://www.oxfam.de).

Gedruckte Exemplare des Originalberichts sowie der deutschen Zusammenfassung sind erhältlich über Oxfam Deutschland e.V., Greifswalder Str. 33 a, 10405 Berlin, [info@oxfam.de](mailto:info@oxfam.de).

Oxfam International ist ein Bund von zwölf unabhängigen Hilfs- und Entwicklungsorganisationen, die in über 100 Entwicklungsländern tätig sind und ihre Aktivitäten im Bereich der Nothilfe, der langfristigen Hilfe zur Selbsthilfe und der entwicklungspolitischen Lobby- und Kampagnenarbeit koordinieren. Zu Oxfam International gehören: Oxfam Amerika, Oxfam Australien, Oxfam-in-Belgien, Oxfam Deutschland, Oxfam Großbritannien, Oxfam Hongkong, Intermón Oxfam (Spanien), Oxfam Irland, Oxfam Kanada, Oxfam Neuseeland, Oxfam Novib (Niederlande) und Oxfam Quebec

© Oxfam International 2006  
[www.maketradefair.com](http://www.maketradefair.com)  
© Oxfam Deutschland 2006  
[www.oxfam.de](http://www.oxfam.de)  
ISBN: 1-875870-61-X

