

Zusammenfassung:

KEIN SPIEL MIT ARBEITNEHMERRECHTEN

Merchandising-Artikel für Olympische und Paralympische Spiele sind ein großes Geschäft. Die Organisatoren der Spiele im Jahr 2012 gehen davon aus, dass die Kult-Maskottchen Wenlock und Mandeville die Gesamtverkäufe der Londoner Olympiade an Schlüsselanhängern, Plüschtieren, Aufklebern, Ansteckern, Rucksäcken und Spielkarten in limitierter Auflage auf eine Milliarde Pfund ankurbeln werden. Das ist zwar eine gute Nachricht für London und die Olympischen Spiele, es gibt jedoch verdeckte Kosten, die von den chinesischen Beschäftigten getragen werden, die diese Artikel herstellen. Während die Sportlerinnen und Sportler lange Trainingszeiten absolvieren und in ihren jeweiligen Sportarten um neue Weltrekorde kämpfen, werden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in aller Welt zu einem Unterbietungswettbewerb bei Löhnen und Arbeitsbedingungen gezwungen. Für ihre langen Arbeitszeiten und ihre rekordverdächtigen Bemühungen um fristgerechte Erfüllung der Produktionsziele werden jedoch keine Medaillen vergeben. Der Bericht „Kein Spiel mit Arbeitnehmerrechten“ bestätigt einmal mehr, dass den Beschäftigten aufgrund der wachsenden Nachfrage nach Merchandising-Artikeln im Vorfeld der Olympischen Spiele übermäßig viele Überstunden bei äußerst geringer Bezahlung abverlangt werden. Dabei sind die Arbeitsbedingungen oftmals gefährlich und führen zu Erschöpfung und die Arbeitgeber nehmen kaum Rücksicht auf international anerkannte Arbeitsnormen und staatliche Gesetze.



Die Fabriken

In diesem Bericht werden die Arbeitsbedingungen in zwei chinesischen Fabriken untersucht, die offizielle Merchandising-Artikel mit dem Olympia-Logo London 2012 produzieren.

Fabrik A hat 2011 mit der Produktion von Ansteckern begonnen, darunter auch solche mit den Maskottchen Wenlock und Mandeville. In Zeiten geringen Arbeitsanfalls sind etwa 500 Arbeiterinnen und Arbeiter beschäftigt, zu Produktionsspitzen bis zu 1000. Zum Zeitpunkt der Untersuchung waren dort etwa 500 Menschen beschäftigt. Die Fabrik befindet sich in einer ländlichen Gegend außerhalb von Huizhou in der Provinz Guangdong. Es gibt keine größere Stadt in der Nähe, und die Beschäftigten sind relativ isoliert. Die meisten Beschäftigten sind Migranten aus chinesischen Dörfern im Alter von 16 bis 24 Jahren und sie haben nur begrenzt Zugang zu Unterkünften, Bildungsmaßnahmen und medizinischer Versorgung.



Fabrik B produziert Plüschtiere und Sammelprodukte der beiden olympischen Maskottchen Wenlock und Mandeville. Die Produktion der Maskottchen begann im April 2011 und dauerte im Oktober, als die Untersuchung durchgeführt wurde, noch an. Der in einer ländlichen Gegend in der Provinz Guangdong angesiedelte Betrieb produziert Plüschtiere für den Export und beschäftigt bei geringem Arbeitsanfall 250 und zu Produktionsspitzen 600 Arbeiterinnen und Arbeiter.



play-fair.org

Herausgeberin des Berichtes ist die Play-Fair-Kampagne. Play Fair ist eine globale Kampagne, die von internationalen Gewerkschaftsverbänden und NGOs koordiniert wird, d.h. vom Internationalen Gewerkschaftsbund, der Internationalen Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung, der Kampagne für Saubere Kleidung (Clean Clothes Campaign) und der Bau- und Holzarbeiterinternationale.



playfair2012.org

Die Kampagne PlayFair 2012, ein vom britischen Gewerkschaftsdachverband Trades Union Congress und der Initiative Labour Behind the Label koordiniertes Projekt, ist Mitherausgeberin dieses Berichtes. Play Fair 2012 zielt darauf ab, die Organisatoren der Londoner Spiele sowie internationale Sportartikelhersteller und Lizenznehmer dazu zu veranlassen, die Messlatte hinsichtlich der Arbeitnehmerrechte im Vorfeld der Olympischen Spiele 2012 höher zu legen.

UNSERE FESTSTELLUNGEN

Kodex durchgängig verletzt

Die Play-Fair-Kampagne hat ihre Untersucher beauftragt, die tatsächlichen Arbeitsbedingungen in diesen Fabriken mit den für Zulieferer geltenden Normen des Londoner Organisationskomitees der Olympischen und Paralympischen Spiele (LOCOG), die auch den Kodex der Ethical Trading Initiative (Initiative für einen moralisch einwandfreien Handel) umfassen, zu vergleichen. Ein existenzsichernder Lohn, Arbeitsplatzsicherheit, gesunde und sichere Arbeitsbedingungen, Vereinigungsfreiheit sowie ein Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit müssen garantiert sein, um den Kodex zu erfüllen. Die Untersuchungsergebnisse waren höchst beunruhigend. In beiden Fabriken wurden Verstöße gegen jede der neun Normen festgestellt, zu deren Umsetzung das LOCOG, der Organisator der Spiele, sich in seiner Lieferkette verpflichtet hat.

Hungerlöhne und übermäßig lange Arbeitszeiten

Keiner der Beschäftigten erhielt einen ausreichenden Regellohn, der zumindest die grundlegendsten Kosten deckte und ein frei verfügbares Einkommen – so definiert der LOCOG-Kodex einen existenzsichernden Lohn - lieferte. In Fabrik B erhielten die Beschäftigten noch nicht einmal den gesetzlichen Mindestlohn. Nur für einen kleinen Teil der Beschäftigten beider Fabriken wurden die ihnen nach chinesischem Gesetz zustehenden Sozialversicherungsbeiträge geleistet, weshalb der Großteil kein Anrecht auf Leistungen des Gesundheits- oder Rentensystems hat. Um die in erschreckendem Maße unzureichenden Grundlöhne aufzubessern, machten die Beschäftigten in beiden Fabriken bis zu 100 Überstunden pro Monat, obwohl deren Zahl gesetzlich auf 36 Stunden begrenzt ist. Einige arbeiteten 24-Stunden-Schichten, andere hatten keinen Ruhetag. Auch wenn sie aus ökonomischen Gründen nicht erforderlich waren, waren sie nicht freiwillig; die Beschäftigten benötigten eine Sondergenehmigung, um keine Überstunden ableisten zu müssen. Würden diese Überstunden im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben vergütet, trügen sie zur Verbesserung der Lage der Arbeiter bei. Keine der Fabriken zahlte jedoch Überstundenzulagen.

Minderjährige Arbeiter

In China ist es illegal für die Arbeitnehmer in Vollzeit Arbeiten beschäftigt werden, wenn sie unter dem Alter von sechzehn Jahren sind noch mehrere 15 Jahre alte Arbeiter in der Fabrik beschäftigt A, im Widerspruch zu LOCOG-Code auf Kinderarbeit.



Fehlende Verträge

Die Beschäftigten müssen zunächst einmal ihre Rechte kennen, um sie einfordern zu können. In Fabrik A erhielten sie kein Exemplar ihres Vertrages, und in Fabrik B wichen die tatsächlichen Bedingungen vom Vertrag ab, vor allem hinsichtlich der Löhne. Die Fabrik gab keine Lohnabrechnungen an die Beschäftigten aus, sodass sie nicht einmal wussten, wie viel sie wofür gezahlt bekamen, wodurch festgestellte Minderzahlungen nicht einmal hinterfragt werden konnten. In Fabrik B mussten die Beschäftigten eine Geldstrafe zahlen, wenn sie vor Ablauf ihres Fünf-Jahres-Vertrages kündigten, was gegen den LOCOG-Kodex verstößt, der die freie Wahl des Arbeitsplatzes vorsieht.

Fehlende Rechte

Selbst wenn die Beschäftigten über die für eine Beschwerde erforderlichen Informationen verfügten, wurden ihre gewerkschaftlichen Rechte missachtet. Keine der Fabriken ermöglichte eine unabhängige Arbeitnehmervertretung nach fest vereinbarten Regeln, sodass Beschwerden individuell, ohne den Schutz durch kollektives Handeln, vorgebracht werden mussten. Ein Arbeiter, der sich dennoch über seinen Lohn beschwerte, musste wegen „Beleidigung“ seines Vorgesetzten Strafe zahlen. Die Beschäftigten sahen sich eindeutig nicht in der Lage, das im LOCOG-Kodex ebenfalls garantierte Vereinigungsrecht wahrzunehmen.



Gefährliche Arbeitsplätze

In beiden Fabriken gab es an den Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen, sowohl am Arbeitsplatz als auch in den Unterkünften der Beschäftigten, erhebliche Beanstandungen. Die persönlichen Schutzausrüstungen der Beschäftigten waren entweder unzureichend oder deren Verwendung war nicht ausdrücklich vorgeschrieben. Da keinerlei Arbeitsschutzschulungen stattfanden, ließen viele Beschäftigte ihre persönliche Sicherheit außer Acht, um ihr Arbeitstempo zu erhöhen, Produktionsziele zu erfüllen oder mehr zu verdienen. In Fabrik A waren die Beschäftigten durch den gefährlichen Umgang mit und die unsichere Lagerung von gefährlichen Chemikalien einer ernsthaften Gefahr ausgesetzt. Keiner der Befragten konnte sich mit der Vorgehensweise im Falle eines Brandes oder der Verwendung der Sicherheitsausrüstung aus. Rückenschmerzen infolge langen Sitzens auf Hockern waren an der Tagesordnung, die Unterkünfte waren stickig, und in Fabrik B gab es nur extrem begrenzten Zugang zu warmem Wasser.

Verantwortung der Olympischen Spiele

Das Internationale Olympische Komitee (IOC) und dessen nationale Vertretungen predigen seit Jahren die Ideale der Ethik und Fairness. Das IOC hat jedoch bisher kaum die Verantwortung dafür übernommen, dies für die Millionen Beschäftigten, die weltweit Olympia-Produkte herstellen, in die Praxis umzusetzen. Als Reaktion auf den Druck der Play-Fair-Kampagne ist das LOCOG bei seinen Auftragsvergaben weiter gegangen als frühere Organisatoren der Spiele. Es hat einen Musterkodex angenommen, der international anerkannte Menschenrechte umfasst, diesen Kodex in seine Verträge mit Lizenznehmern integriert, von seinen Lieferanten die Vorlage von Prüfberichten für ihre Produktionsstätten verlangt und ein Beschwerdeverfahren für seine Lieferkette eingeführt. Diese Schritte haben sich jedoch als unzureichend erwiesen, um die systematische Ausbeutung der Beschäftigten zu verhindern.

Warum die LOCOG-Verpflichtungen wirkungslos sind

Tatsächlich haben die Maßnahmen des LOCOG kaum zur Verbesserung der Arbeitnehmerrechte vor Ort beigetragen, und seine Bemühungen haben sich darauf beschränkt, Prüfberichten zu vertrauen, die bekanntermaßen ungeeignet sind, um die tatsächlichen Bedingungen der Beschäftigten in Fabriken auf der anderen Seite der Welt aufzudecken. Play Fair hat wiederholt festgestellt, dass Betrug bei den Betriebsprüfungen weit verbreitet ist und dass angekündigte, eintägige Inspektionen zuverlässigen Überblick über die wahren Arbeitsbedingungen liefern. Bei unseren Untersuchungen haben wir festgestellt, dass den Beschäftigten vorher eingeschärft wurde, was sie den Prüfern sagen sollten, wobei auch auf Drohungen und Bestechung zurückgegriffen wurde. Eine Beschäftigte hat uns gegenüber erklärt, dass viele Arbeiter Angst vor einer Entlassung hätten, wenn sie die Wahrheit sagen. „Die Verbraucher finden die olympischen Maskottchen lustig und niedlich und machen sich keinerlei Gedanken über die harte Arbeit und die niedrigen Löhne in unseren Fabriken“, sagte sie.

Deshalb haben wir dem LOCOG von Anfang an immer wieder gesagt, dass die Beschäftigten selbst einbezogen werden müssen, wenn sich wirklich etwas ändern soll. Sie müssen ihre Rechte kennen und geregelte Prozedere nutzen können, um Veränderungen zu fordern. Ausnahmslos alle der Beschäftigten, mit denen wir gesprochen haben, kannten aber weder den LOCOG-Kodex, noch seine Bedeutung für ihre Arbeitsbedingungen. Auch von dem Beschwerdeverfahren, mit dem sie Probleme direkt dem LOCOG gegenüber ansprechen können, wussten sie nichts. Es gab zudem keinen Arbeitnehmervertreter, der dabei behilflich sein könnte, eine Beschwerde vorzubringen, und die dafür erforderlichen Informationen lagen lediglich auf Englisch vor.

Ein seit Jahrzehnten existierendes Ausbeutungssystem lässt sich nur durch entschiedene Maßnahmen ändern. Diese Branche unterliegt einem intensiven Preiswettbewerb und die Unternehmen, die Lizenzprodukte für Olympia produzieren, treten nur mit leiser Stimme für die Förderung ethischer Verhaltensweisen ein, während sie hohe Qualität und niedrige Kosten lautstark einfordern. In Bezug auf eine ethisch korrekte Herstellung legen die Zulieferbetriebe Lippenbekenntnisse ab, während sie die tatsächlichen Produktionskosten in Form von Hungerlöhnen, unsicheren Arbeitsplätzen und obligatorischen, übermäßig vielen Überstunden auf die Beschäftigten abwälzen.

VERÄNDERUNGEN SIND NOTWENDIG

Die Ergebnisse dieses Berichtes sind besorgniserregend: Hungerlöhne, erhebliche Gesundheits- und Sicherheitsgefahren, Missachtung der Gewerkschaftsrechte, fehlende Arbeitsverträge, Kinderarbeit, illegale Geldstrafen für Beschäftigte und niedrige Löhne. Der LOCOG-Kodex für eine nachhaltige Lieferkette und der ihm zugrundeliegende ETI-Kodex, wurden den Untersuchungsergebnissen zufolge in jedem Punkt verletzt. Hieraus können sich die Organisationen nicht so einfach herausreden.

Die Olympischen Komitees und ihre Lizenznehmer müssen die Verantwortung für die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen übernehmen. Die Maßnahmen müssen von der Führungsebene kommen, und das IOC muss deutlich machen, dass die Ausbeutung der Beschäftigten beim Produktionswettbewerb für die Spiele nicht geduldet wird. Den Nationalen Organisationskomitees kommt ebenfalls eine wichtige Rolle zu, denn sie müssen die international anerkannten Arbeitsnormen und Menschenrechte befürworten und sie in ihren Verträgen festlegen. Ferner müssen die Lizenznehmer mit ihren Zulieferern zusammenarbeiten, um Programme zur Verbesserung der Lage der Arbeitsrechte und -bedingungen bei all ihren Auftragnehmern durchzuführen und zu überwachen. Es geht hier nicht darum, die richtigen Antworten abzuhaken, sondern um ein langfristiges Engagement und Beharrlichkeit – Eigenschaften, von denen jeder Sportler weiß, dass sie unerlässlich für den Erfolg sind.

Internationales Olympisches Komitee

- Soll öffentlich erklären, dass die Ausbeutung und die Misshandlung der Beschäftigten in der Sportbekleidungs-, der Sportschuh- und der Werbeartikelbranche beendet werden müssen
- Soll das Prinzip der Achtung der Arbeitnehmerrechte in die Olympische Charta und den Ethik-Kodex des IOC aufnehmen
- Soll den Stand der Ratifizierung und Umsetzung internationaler Arbeitsnormen als wichtiges Kriterium bei der Auswahl der gastgebenden Länder festlegen
- Soll die Nationalen Organisationskomitees dazu verpflichten, von allen Unternehmen, die für die Spiele Waren produzieren und Dienstleistungen erbringen, die Einhaltung international anerkannter Arbeitsnormen zu verlangen
- Soll den Erfahrungsaustausch über Nachhaltigkeit und Ethik unter den Nationalen Organisationskomitees ermöglichen, um auf den besten Vorgehensweisen aufzubauen
- Soll ein Beschwerdeverfahrens beaufsichtigen, auf das alle Beschäftigten und ihre Gewerkschaften zugreifen können, die für die Olympischen Spiele Waren produzieren und Dienstleistungen erbringen

Nationale Organisationskomitees für die Olympischen Spiele (inkl. LOCOG)

- Sollen sicherstellen, dass die Verträge mit Lizenznehmern und Sponsoren der Spiele gesetzliche Verpflichtungen zur Einhaltung international anerkannter Arbeitsnormen beinhalten, und aktive Maßnahmen zur Überwachung und Abstellung etwaiger Verstöße ergreifen
- Sollen Standorte, an denen Waren für die Olympischen Spiele produziert werden, öffentlich bekanntgeben und sicherstellen, dass die Verpflichtung zur öffentlichen Bekanntmachung aller Produktionsstandorte in die Lizenzverträge aufgenommen wird
- Sollen mit Lizenznehmern zusammenarbeiten, um an den Produktionsstätten aufgedeckte Verletzungen zu untersuchen und abzustellen und über die dabei erzielten Fortschritte öffentlich Bericht erstatten
- Sollen sicherstellen, dass Informationen über für Zulieferer geltende Kodizes und Beschwerdeverfahren in lokale Sprachen übersetzt werden und dass Informationen bezüglich ihrer Bedeutung und Nutzung zugänglich sind
- Sollen mit Gewerkschaften und örtlichen Arbeitsrechtsorganisationen zusammenarbeiten, um in allen für die Olympischen Spiele produzierenden Betrieben, Schulungen anzubieten und den Beschäftigten Verhaltenskodizes sowie Beschwerdeverfahren bewusst zu machen

Olympische Lizenznehmer

- Sollen eine öffentliche Verpflichtung zur Achtung international anerkannter Arbeitsnormen für alle Beschäftigten in ihrer Lieferkette abgeben
- Sollen eine Verpflichtung zur Einhaltung international anerkannter Arbeitsnormen in ihre Zulieferverträge aufnehmen
- Sollen mit ihren Zulieferern und Gewerkschaften zusammenarbeiten, um für die Umsetzung international anerkannter Arbeitsnormen zu sorgen und etwaige Verstöße abzustellen
- Sollen gewährleisten, dass alle Beschäftigten, die ihre Produkte herstellen, einen existenzsichernden Lohn erhalten
- Sollen für eine Betriebsatmosphäre sorgen, in der die Beschäftigten nicht daran gehindert werden, sich zu organisieren und Gewerkschaften beizutreten
- Sollen für Arbeitsplatzsicherheit sorgen und den Einsatz von Kurzzeitverträgen einstellen
- Sollen langfristige Beziehungen zu Zulieferbetrieben aufbauen