

Stellungnahme des adidas Konzerns zum Bericht

„Clearing the hurdles - Steps to improving wages and working conditions in the global sportswear industry“ von ITBLAV, IGB und CCC

21. April 2008

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB), die Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung (ITBLAV) und die Kampagne für Saubere Kleidung (Clean Clothes Campaign, CCC) haben sich als Play Fair Alliance zusammengeschlossen und einen Bericht mit folgendem Titel herausgegeben: *„Clearing the hurdles - Steps to improving wages and working conditions in the global sportswear industry“ (Die Hürden überwinden: Schritte zur Verbesserung von Löhnen und Arbeitsbedingungen in der globalen Sportbekleidungsindustrie)*. Der Bericht wurde am 21. April 2008 veröffentlicht.

In diesem Bericht werden verschiedene Versäumnisse der internationalen Sportbekleidungsindustrie in Hinblick auf die Wahrung von Arbeitnehmerrechten in Zulieferbetrieben beanstandet. Daneben betrachtet der Bericht die von den Sportartikelherstellern angewendeten Einkaufspraktiken und Beschaffungsstrategien äußerst kritisch. Die Verfasser des Berichts verlangen branchenübergreifende Lösungen, um diese Probleme zu bewältigen. adidas und Reebok werden im Bericht mehrmals erwähnt, insbesondere im Zusammenhang mit Zulieferbetrieben, bei denen die Autoren neue Beweise für die Missachtung von Arbeitnehmerrechten gefunden haben wollen. Die Namen werden auch im Zusammenhang mit anderen Fällen aus der Vergangenheit genannt.

Vor der Veröffentlichung des Berichts der Play Fair Alliance hatte der adidas Konzern Gelegenheit, den Entwurf zu lesen und zu kommentieren. Bei unserer Überprüfung fanden wir mehrere Stellen, an denen der Bericht eine mangelhafte Klarheit und Genauigkeit bei Vorwürfen aufweist, sich auf veraltete Quellen beruft oder auf Grundlage von ausgewählten Beispielen fehlerhafte Schlussfolgerungen zieht.

Im Anhang zu dieser Stellungnahme befinden sich unsere umfangreichen Antworten in Bezug auf spezielle Probleme einzelner Produktionsstätten. Daneben möchten wir an dieser Stelle folgende allgemeine Bemerkungen machen.

Wir freuen uns, dass im Bericht unser Engagement und die Fortschritte hinsichtlich der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in unseren Zulieferbetrieben gewürdigt werden. Insbesondere erkennen die Verfasser Folgendes an:

- Die umfassende und inhaltsreiche Antwort und das Feedback des adidas Konzerns auf das Play Fair Arbeitsprogramm ‚Programme of Work‘, die zu spezifischen Forderungen in Bezug auf die Umsetzung von Verhaltenskodizes führten.
- Unsere Maßnahmen in Hinblick auf die Veröffentlichung unserer Zuliefererliste sowie unsere Zusammenarbeit mit anderen Abnehmern bei der Überprüfung von Zulieferbetrieben und der Behebung von Verstößen gegen die Standards. Dies unterstreicht gleichfalls unser kontinuierliches Engagement und unseren fortwährenden Dialog mit lokalen angeschlossenen Organisationen der ITBLAV in Bezug auf die Umsetzung von Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen in unseren Zulieferbetrieben.
- Unser konsequentes und entschiedenes Einschreiten in Fällen, in denen Arbeitnehmerrechte nachweislich verletzt bzw. missachtet wurden (z.B. PT Panarub, Indonesien) oder Fabrikschließungen (PT Daejoo, Indonesien) ohne genügende vorherige Absprache mit Gewerkschaftsmitgliedern stattfanden.
- Unsere Bemühungen, ‚parallele Möglichkeiten‘ der Vereinigungsfreiheit in Form von Arbeitnehmer- oder Wohlfahrtsausschüssen zu schaffen und zu fördern. Dies trifft insbesondere für die Länder zu, in denen Vereinbarungen zu Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gesetzlich untersagt sind (z.B. China und Vietnam).
- Unsere konsequenten Bemühungen, Beschwerdemechanismen für Arbeiter anzusprechen und auszubauen sowie unser Bestreben nach anhaltenden Verbesserungen bei den Disziplinarmaßnahmen unserer Zulieferbetriebe.
- Unsere klaren Richtlinien bezüglich unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse von Mitarbeitern in den Betrieben.

Die Verfasser des Berichtes zählen zahlreiche Gründe oder ‚Hürden‘ auf, die ihrer Meinung nach die Arbeiter an der Ausübung ihrer Rechte hindern.

Beispielsweise werden die Beschaffungspraktiken internationaler Sportartikelhersteller als eine der Hürden genannt. Es wird behauptet, die Produktion von Sportartikeln werde bewusst in Länder verlegt, in denen Arbeiter massiv an der Ausübung ihres Vereinigungsrechts

gehindert werden. Das heißt, sie können sich keiner Gewerkschaft anschließen bzw. keine Gewerkschaft gründen.

In der Vergangenheit haben wir mehrfach öffentlich erklärt, dass wir eine Beschaffungsstrategie eingeführt haben, die auf einen Ausgleich zwischen Sicherheit, Flexibilität und Wachstum zielt. Unsere Beschaffungsstrategie muss dabei zahlreiche Faktoren berücksichtigen. Dazu zählen der Zugang zu Rohstoffen, Technologien, Infrastruktur, qualifizierte Arbeiter sowie aktuelle Entwicklungen der Handels- und Zollsysteme. Unsere Beschaffungsstrategie stützt sich zudem auf regelmäßige Bewertungen der Standardeinhaltung in den Zulieferbetrieben. Dabei wird die Wirksamkeit der von der Betriebsleitung getroffenen Abhilfemaßnahmen bei Verstößen gegen die Standards beurteilt. Die Lieferantenbewertungen werden im Rahmen von Fabrikinspektionen ermittelt und gehen in die Entscheidung über die Produktionsverteilung und die weitere Zusammenarbeit mit einer Fabrik ein.

Bestehende Gesetze, die die Bildung einer Gewerkschaft erlauben oder verbieten, stellen kein Entscheidungskriterium des adidas Konzerns dar, auf welche Länder wir bei der Beschaffung zurückgreifen. Gegenwärtig lassen wir weltweit in über 69 verschiedenen Ländern Produkte herstellen. Festzuhalten bleibt aber, dass Gesetze, die den Beitritt zu bzw. die Bildung von einer Gewerkschaft grundsätzlich ermöglichen und fördern, nicht gleichzeitig eine Garantie dafür darstellen, dass Gewerkschaften auch tatsächlich innerhalb einer Branche weit verbreitet sind. In Thailand beispielsweise ist die Vereinigungsfreiheit gesetzlich verankert. Dennoch sind hier weniger als 4% der Erwerbstätigen gewerkschaftlich organisiert, wobei im Bereich der staatlichen Unternehmen noch der größte Anteil aktiver Gewerkschaften zu verzeichnen ist.

Löhne

Die Löhne innerhalb einer Branche hängen in der Regel von den vorherrschenden Marktbedingungen ab. Dazu zählen der allgemeine Zustand der Wirtschaft, die mit Mitarbeitern und Gewerkschaften ausgehandelten bzw. von der Regierung festgelegten Mindestlöhne oder Lohnobergrenzen sowie die Verfügbarkeit von oder der Wettbewerb um Arbeit. Sofern vorhanden fügen Tarifverhandlungsmechanismen auf Unternehmensebene

dem Lohnfindungsprozess eine weitere Dimension hinzu. Im Play Fair Bericht wird argumentiert, dass das von den Sportartikelherstellern (allerdings auch von allen anderen Branchen) verfolgte marktorientierte System nachteilig für die Arbeiter sei, da deren Existenzminimum dadurch nicht gesichert werden könne. Der Bericht schlägt daher gemeinsame Anstrengungen vor, in deren Zentrum die Sportartikelbranche zusammen mit ihren Zulieferern Lohnstufen erstellt. Diese sollen mit der Zeit Richtwerte für das Existenzminimum erfüllen, die von Multi-Stakeholder-Foren oder örtlichen Gewerkschaften festgelegt werden. Einem derartigen Mechanismus, welcher sich in einer allerersten Entwurfsphase befindet und durch keinerlei theoretische und empirische Untersuchungsergebnisse gestützt wird, stehen starke Gegenargumente wie wettbewerbsrechtliche Fragen entgegen. Daneben verkennt er, dass die Sportartikelindustrie keine in sich geschlossene Branche ist, sondern vielmehr Teil einer viel weiter gefassten Bekleidungs- und Schuhindustrie ist, die wiederum aus zehntausenden internationalen Abnehmern, Händlern und Einzelhandelsmarken besteht, die um Waren konkurrieren.

Der adidas Konzern hat in der Vergangenheit die Frage nach gerechten Löhnen untersucht und ist zu dem Schluss gekommen, dass der beste Weg zur Verbesserung des allgemeinen Wohlergehens der Arbeiter darin liegt, gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern auf Unternehmensebene Lohnfindungsmechanismen zu fördern. Diese müssen transparent sein und im besten Fall direkt mit den Arbeitern ausgehandelt werden. Dazu eignen sich Verhandlungen oder Tarifverhandlungen sowie alternative legale Mittel wie beispielsweise Betriebsräte oder Wohlfahrtsausschüsse. Außerdem sollen diese Mechanismen dazu dienen, Richtwerte für Grundlöhne über dem lokalen Mindestlohn bzw. Branchenlohn zu schaffen, Arbeiter für Produktivitätssteigerungen Anerkennung und Prämien zu zollen sowie Daten über die allgemeinen Lebenskosten und Bedürfnisse der Arbeiter mit zu berücksichtigen. Die Lohnfindungsmechanismen müssen mit Verbesserungen in den Personalmanagementsystemen der Betriebe einhergehen und zudem sämtlich geltende Arbeitsgesetze erfüllen.

Preise und ‚schlanke‘ Fertigung

Die Verfasser des Berichts haben Bedenken über die von Sportartikelherstellern gezahlten Preise und über die Auswirkungen von Initiativen zur Steigerung der Produktivität der Zulieferbetriebe geäußert.

Wir zahlen unseren Lieferanten wettbewerbsfähige und branchenübliche Preise. Langfristig bestehen unsere Ziele darin, die Beschaffungskette zu konsolidieren und engere sowie langfristige Partnerschaften mit weniger dafür aber größeren Zulieferern einzugehen. Es ist nicht im Interesse des adidas Konzerns, als Abnehmer die wirtschaftliche Lebensfähigkeit unserer Geschäftspartner zu untergraben und für von uns eingekaufte Waren Preise unterhalb des gängigen Marktpreises zu zahlen.

Wir sind uns bewusst, dass die Einführung von Methoden für eine effizientere, ‚schlanke‘ Fertigung innerhalb der Beschaffungskette einige Herausforderungen mit sich bringt, gleichwohl aber auch Chancen bietet. Der wirtschaftliche Druck, dem unsere Zulieferer ausgesetzt sind, macht sich in Form von Inflationsraten im zweistelligen Bereich und erhöhten Arbeits- und Materialkosten bemerkbar. Angesichts dessen werden Prozesse zur ‚schlanken‘ Fertigung und Produktivitätsinitiativen weiterhin entscheidende Mittel dafür sein, höhere Gemeinkosten mit gesteigertem Einsatz gegenzurechnen. In der Vergangenheit haben wir mit Wissenschaftlern zusammengearbeitet, um die Veränderungen zu untersuchen, denen sich Arbeiter, Betriebsleiter sowie Abteilungsleiter bei der Umstellung auf ‚schlankere‘ Fertigungssysteme gegenübergestellt sehen. Wir begrüßen einen branchenweiten Dialog über die Vorteile und Grenzen der ‚schlanken‘ Fertigung.

Vertragsrecht

Die Anstrengungen des adidas Konzerns, die Zulieferer dazu zu bewegen, weniger Leiharbeiter in den Produktionsstätten einzusetzen, wird im Bericht positiv herausgestellt. Wir sind bereit, unsere Richtlinien und Erfahrungen bei der Eindämmung von Leih- oder Gelegenheitsarbeitern in unserer Beschaffungskette auch mit anderen Marken zu teilen.

Wir schlussfolgern, dass viele der im Bericht der Play Fair Alliance angesprochenen Probleme in den Ansätzen und Bemühungen des adidas Konzerns bereits berücksichtigt werden. Als Unternehmen sind uns der Schutz von Arbeitnehmerrechten und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in unserer globalen Beschaffungskette ein besonderes Anliegen. Während der letzten vier Jahre standen wir im offenen Dialog mit der Play Fair Alliance und werden auch in Zukunft direkt mit den Organisationen der Kampagne zusammenarbeiten, um deren Anliegen anzugehen.

In der folgenden Tabelle sind die spezifischen Kommentare des adidas Konzerns in Bezug auf die im Play Fair Bericht vorkommenden Beanstandungen oder Anschuldigungen aufgeführt. Diese Kommentare wurden vor Veröffentlichung des Berichts an die Verfasser gesendet.

Bericht Seite	Kommentar
13	<p><u>Zitat aus dem Bericht:</u> „Man schätzt, dass es adidas zwischen 80 und 100 Millionen USD in Form von Geld [...] gekostet hat, um offizieller Sponsor der Olympischen Spiele in Peking zu werden [...].“</p> <p>Zu keinem Zeitpunkt hat der adidas Konzern dies in einer formellen Verlautbarung zum Ausdruck gebracht. Die für Sponsoring ausgegebenen Beträge werden für uns als vertrauliche Wirtschaftsinformationen angesehen. Daher sind wir außerstande, die spekulativen Beträge aus dem Bericht zu kommentieren.</p>
14	<p>„adidas hat 200 Millionen USD für das Sponsoring der Fußballweltmeisterschaft 2006 ausgegeben.“</p> <p>Zu keinem Zeitpunkt hat der adidas Konzern dies in einer formellen Verlautbarung zum Ausdruck gebracht. Die für Sponsoring ausgegebenen Beträge werden für uns als vertrauliche Wirtschaftsinformationen angesehen. Daher sind wir außerstande, die spekulativen Beträge aus dem Bericht zu kommentieren.</p>
17, Tabelle 1	<p>Der adidas Konzern konsolidiert und berichtet seine Ergebniszahlen in Euro. Aufgrund fehlender Informationen über den Umtauschkurs in USD, der den im Bericht genannten Zahlen zugrunde liegt, sind wir außerstande, diese zu kommentieren.</p>
26	<p>„Unternehmen (und viele SVU-Berater) haben ihre Bemühungen weiterhin auf die Entwicklung eines ‚Geschäftsfalls‘ geschäftliche Vorteilhaftigkeit für die Einhaltung von Arbeitsnormen konzentriert und dabei die potenziellen Kosteneinsparungen hervorgehoben, die einer guten Personalpolitik inhärent sind. Bei diesem Ansatz besteht jedoch das Risiko, dass notwendige Verbesserungen bei den Löhnen von Arbeiterinnen und Arbeitern und anderen Geldfragen, die sich auf Gewinne oder Preise stark auswirken könnten, in den Hintergrund geraten.“</p> <p>Die obige Aussage ist unrichtig. Als einer der federführenden Parteien der Human Resources Management System (HRMS) Zusammenarbeit zwischen adidas, Nike, Reebok und schließlich auch Puma können wir bestätigen, dass im Mittelpunkt der HRMS-Implementierung nicht ‚Kosteneinsparungen‘ stehen, sondern der Aufbau wirkungsvoller Systeme zum gerechten und legalen Personalmanagement. Daneben geht es um die Sicherstellung der nachhaltigen Einhaltung der Verhaltenskodizes der Markenunternehmen sowie um die Entwicklung einer Plattform für eine verbesserte Kommunikation zwischen Belegschaft und Management sowie bessere Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen.</p>

26	<p><i>„Schließlich lag der Schwerpunkt bei vielen von den Unternehmen und der FLA vorgeschlagenen ‚nachhaltigen‘ Lösungen eher auf Schulungen zum Thema Betriebsführung und auf Prozessen im Bereich Humanressourcen als auf der Schaffung eines positiven Klimas für Gewerkschaften und der Organisation von Arbeiterinnen und Arbeitern oder der Veränderung von Akquisitionspolitik und Geschäftsmodellen auf der Seite der Kunden.“</i></p> <p>Diese Aussage unterstellt, dass Schulungen über Arbeitsrechte und HR-Prozesse und die Schaffung eines Klimas für Arbeitervvertretungen sich gegenseitig ausschließen. Der adidas Konzern ist gegenteiliger Ansicht, d. h. dass ohne die erforderlichen Managementsysteme Arbeitnehmervvertretungen und Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen am Arbeitsplatz niemals richtig umgesetzt werden können. Derartige Schulungen sorgen schon von ganz allein für ein Klima der Veränderung. Weiterhin haben sich unsere Bemühungen aus zwei Gründen auf die Betriebsleitung konzentriert: i) Als Abnehmer gehen wir mit dem Zulieferer ein Rechtsverhältnis ein (und nicht mit dem Arbeitnehmer) und können an dieser Stelle den größten Einfluss ausüben; ii) Wir wählen stets Dienstleister und NGOs für direkte Schulungen für Arbeitnehmer bzw. für die Erstellung von Programmen aus, von denen Arbeitnehmer direkt profitieren (z. B. unsere Programme mit der Gesundheitsorganisation Marie Stopes International), da es selbst bei Verdoppelung oder Verdreifachung unseres Sozial- und Umwelteams nicht möglich wäre, allen Arbeitnehmern der gesamten Beschaffungskette gleichermaßen umfassende Schulungen anzubieten. Außerdem wird uns ständig vor Augen geführt, dass es besser geeignete Stellen als uns gibt, den Arbeitnehmern Schulungen über die Vereinigungsfreiheit anzubieten.</p>
30	<p>Das Beispiel PT Panarub bestätigt nicht die Aussagen in diesem Abschnitt Ihres Berichts.</p>
30	<p><i>Es wird behauptet: „Obwohl es unwahrscheinlich ist, dass die Verringerung der Auftragszahlen eine Reaktion auf die Bemühungen der Gewerkschaft war, nahm mit ihr auch die Fähigkeit von Adidas ab, in diesem Fall auf die Einhaltung der Vorgaben hinzuwirken.“</i></p> <p>Wir können bestätigen, dass die Verringerung der Aufträge absolut unabhängig von den Bemühungen der Gewerkschaft erfolgte. Dem Worker Rights Consortium (WRC) wurde direkter Zugriff auf das interne Bewertungssystem von adidas gewährt, um unabhängig prüfen zu können, dass die Verringerung der Auftragszahlen ausschließlich auf Leistungsdaten des Betriebes zurückzuführen war.</p>
30	<p><i>„Weigerungen, Gewerkschaften anzuerkennen und mit ihnen zu verhandeln: Selbst wenn Arbeitnehmer erfolgreich Gewerkschaften gründen und sie gemäß den gesetzlichen Bestimmungen anmelden, verzögern die Geschäftsleitungen häufig die Anerkennung der Zulassung oder weigern sich, diese zu akzeptieren bzw. mit den gewählten Arbeitnehmervvertretern zu verhandeln. Im Jahr 2005 gelang der türkischen Gewerkschaft für die Textil-, Strickwaren- und Bekleidungsindustrie TEKSIF die erfolgreiche Organisation der Beschäftigten eines Werks der PAXAR Corporation, wo Etiketten, Drucklogos und Bekleidungsentwürfe für</i></p>

	<p><i>Marken wie Nike, Adidas und Puma hergestellt wurden. Als die Gewerkschaft sich jedoch zur Einleitung von Tarifverhandlungen an das PAXAR-Management wandte, verweigerte PAXAR Verhandlungen und entließ stattdessen elf Gewerkschaftsmitglieder. Erst auf internationalen Druck mehrerer Multi-Stakeholder-Initiativen, der ITBLAV sowie von Aktionsgruppen wie der Kampagne für ‚Saubere‘ Kleidung hin erklärte sich das Unternehmen bereit, sich mit der Gewerkschaft an einen Tisch zu setzen und zu verhandeln. Dies führte dazu, dass im Februar 2007 mit langer Verzögerung eine Vereinbarung erreicht wurde – zwei Jahre nach Gründung der Gewerkschaft. In der Zwischenzeit waren zahlreiche Gewerkschaftsmitglieder entlassen worden, zum Teil aufgrund der gewerkschaftsfeindlichen Diskriminierung seitens der Arbeitgeber.</i></p> <p>Das türkische Arbeitsrecht sieht vor, dass eine Gewerkschaft mindestens 50% der Belegschaft vertreten muss, damit sie das Recht auf Tarifverhandlungen erhält. Dieses wiederum muss offiziell vom türkischen Arbeitsministerium erteilt werden. Das geschah am 16. März 2005, nachdem die Gewerkschaft Teksif am 2. Februar beim Arbeitsministerium einen Antrag auf Erteilung des Rechts auf Tarifverhandlungen bei Paxar gestellt hatte. Grundlage dafür war, dass 267 Arbeitnehmer Gewerkschaftsmitglieder geworden waren. Jedoch zog Paxar unter der Prämisse vor Gericht, dass die Gesamtbelegschaft (von zwei Standorten – Fabrik und Büro – die mit gleichem Firmennamen als eine juristische Einheit gelten) nicht wie von der Gewerkschaft behauptet 426 Arbeitnehmer, sondern 563 Mitarbeiter umfasste, sodass weniger als die erforderlichen 50% der Belegschaft Gewerkschaftsmitglieder waren. Das Gericht kam schließlich am 1. November 2005 darüber überein, dass Teksif das Recht zur Aushandlung eines Tarifabkommens mit Paxar zusteht. Daraufhin trat Paxar am 21. März 2006 erstmalig mit Teksif in Verhandlung. Anschließend fanden zahlreiche Verhandlungen statt, bis sich beide Parteien im Januar 2007 schließlich auf ein Tarifabkommen verständigen konnten. Als das türkische Arbeitsministerium das Recht der Gewerkschaft Teksif zur Führung von Tarifverhandlungen mit Paxar bestätigte, haben wir dem Management von Paxar mitgeteilt, wie wichtig diese Verhandlungen mit Teksif sind. Aufgrund des angespannten Verhältnisses zwischen beiden Seiten nahmen bei einigen Treffen auf unseren Vorschlag hin externe Beobachter und die FLA an den Verhandlungen teil. Zusätzlich dazu konnten wir mit dem Paxar-Management vereinbaren, mit der Belegschaft Schulungen über die Vereinigungsfreiheit durchzuführen. Die Schulungen wurden von Prof. Centel im November 2006 für die Arbeitnehmer und im Januar 2007 für das Management durchgeführt. Prof. Centel vertrat türkische Arbeitgeber bisher bei vielen offiziellen Treffen mit der Internationalen Arbeitsorganisation ILO.</p> <p>Aufgrund der Verringerung von Aufträgen verschiedener Kunden (adidas gehörte nicht dazu) im Jahr 2005, musste Paxar 2005 insgesamt 76 Arbeitnehmer entlassen. Im März des Jahres wurden 22 Arbeiter freigestellt, von denen 8 freiwillig gegangen sind. Von den übrigen 14 entlassenen Mitarbeitern waren 11 Gewerkschaftsmitglieder – davon befanden sich 5 in der Probezeit und 6 waren fest angestellt. Das bedeutet, dass die Hälfte der entlassenen Mitarbeiter nicht der Gewerkschaft angehörte. Daher kann von keinerlei Diskriminierung gegenüber Gewerkschaftsmitgliedern gesprochen werden.</p>
31	„Es kommt außerdem vor, dass Abnehmer sich entscheiden, Waren aus Ländern

	<p><i>einzukaufen, wo ihre eigenen Verhaltenskodizes aufgrund gesetzlicher Beschränkungen der Vereinigungsfreiheit nicht vollständig umgesetzt werden können – wie etwa bei der enormen Zahl von Auftragsvergaben nach China, Vietnam und in die Exporthandelszonen Bangladeschs.“</i></p> <p>Die obige Aussage ist extrem vereinfachend. Im Umkehrschluss ist die Aussage, Abnehmer bevorzugten Länder, in denen die Vereinigungsfreiheit gesetzlich eingeschränkt ist, einfach untragbar. Sie lässt völlig außer Acht, dass verschiedene Faktoren darüber entscheiden, woher bestimmte Produkte beschafft werden. Betrachten wir z.B. China: Die Tatsache, dass es gesetzliche Einschränkungen der Vereinigungsfreiheit gibt ist für unsere Beschaffungsstrategie schlicht und ergreifend irrelevant. Wir möchten weiterhin argumentieren, dass wichtige Zulieferer in China investieren und ihre Fabriken dort aufgrund vielschichtiger Faktoren betreiben. Diese haben zum Großteil mit folgenden Punkten zu tun: kulturelle Erfahrung, Sprachfähigkeit, geografische Nähe, eine zahlreich vorhandene, gut ausgebildete Arbeiterschaft (z.B. ist die Alphabetisierungsrate in China mit die höchste in ganz Asien), ein leistungsfähiges Logistik-/Telekommunikations-/Transportnetz, Betriebsgrößenverhältnisse, Steuervergünstigungen, Subventionen (von denen einige vor Kurzem aufgehoben wurden) sowie einer stabilen Investitions Umgebung.</p>
31	<p>Das Beispiel PT Daejoo bestätigt nicht die Aussagen in diesem Abschnitt Ihres Berichts. Die Fabrik musste Konkurs anmelden. Es liegen keinerlei Anzeichen vor, dass die Bildung der Gewerkschaft oder Verhandlungen mit der Gewerkschaft im Zusammenhang mit der Schließung stehen.</p>
32	<p>Da Reebok von adidas übernommen wurde, muss der Wortlaut im Bericht folgendermaßen lauten: <i>„Im August 2007 stellte Adidas (das Reebok aufgekauft hatte) jedoch fest, dass die Ausschüsse, tendenziell noch immer eine der Kommunikationskanäle der Geschäftsleitung gegenüber den Beschäftigten sind und keine Ausschüsse zur Vertretung der Arbeitnehmer gegenüber der Geschäftsleistung.“</i></p>
32-35	<p>Dieser Abschnitt beschreibt das Problem kurzfristiger Arbeitsverträge und von Vertragsagenturen. Implizit wird gesagt, dass Abnehmer/Marken dies tolerieren bzw. diese unsicheren Beschäftigungsverhältnisse nicht von den Verhaltenskodizes abgedeckt werden. Auf Seite 33 des Berichts wird ausdrücklich auf die öffentliche Unterstützung von Nike für unbefristete Arbeitsverträge hingewiesen. In den spezifischen Leitlinien bezüglich der Vertragsarbeit bei adidas heißt es: (1) Fabriken dürfen keine Leiharbeiter einstellen mit dem Ziel, diese dann um den ihnen zustehenden Lohn und Arbeitgeberleistungen oder andere, fest angestellten Mitarbeitern zustehenden Rechte und Privilegien zu bringen. (2) Fabriken dürfen Leiharbeiter nicht auf kontinuierlicher Basis, über mehrere aufeinander folgende Kurzzeitverträge oder – wie gängige Praxis – zur Unterstützung normaler Geschäftsanforderungen beschäftigen. In den Richtlinien werden zusätzliche Anweisungen für kurzfristige Arbeitsverhältnisse oder Gelegenheitsarbeiter genannt. In der kürzlich aktualisierten Version stellen wir heraus, dass in den adidas ‚Workplace Standards‘ (Arbeitsplatzstandards) das Zurückgreifen auf Dritte (Agenturen) bei der Verwaltung des gesamten Arbeitsverhältnisses untersagt ist.</p>

	<p>Obwohl dies in der Beschaffungskette überwacht und ‚durchgesetzt‘ werden muss, ist unser Standard hierzu eindeutig.</p>
32	<p><i>„Bei einem Adidas-Lieferanten in Thailand sind alle Mitglieder des ‚Ausschusses für die Wohlfahrt der Mitarbeiter‘ Aufseher in den Fertigungslinien. Die Beschäftigten gaben an, dass sie die Rollen und Pflichten des Ausschusses nicht verstehen. Sie fühlten sich zu sehr eingeschüchert, um Vorschläge zu machen oder sich beim Ausschuss zu beschweren, da einem Arbeiter gekündigt wurde, nur weil er gefragt hatte: ‚Wann bekommen wir eine Lohnerhöhung?‘“</i></p> <p>Da wir nicht wissen, welche Fabrik gemeint ist, und wir diese Informationen daher nicht überprüfen können, ist es uns nicht möglich, diese Aussage zu kommentieren.</p>
32 f.	<p><i>„In zwei für Adidas und Nike fertigenden Fabriken in Dongguan (China) - eine Eigentum der Gesellschaft Yue Yuen, die andere ein Yue Yuen-Jointventure - hatten die im Rahmen dieses Berichts befragten Arbeitnehmer überhaupt keine Arbeitsverträge. Bei drei Werken, die zu 100% im Eigentum von Yue Yuen stehen, sowie in zwei Fabriken, die als Subunternehmer für Yue Yuen tätig sind, erhielten die Arbeitnehmer aneinander anschließende Einjahresverträge.“</i></p> <p>Im Bericht liegen zahlreiche solcher Aussagen vor, die wir gerne kommentieren würden. Da wir jedoch nicht wissen, auf welche Fabrik(en) Bezug genommen wird, können wir diese Informationen nicht überprüfen.</p> <p>Wir wären Ihnen dankbar, wenn Sie uns eine Liste der Fabriken mitsamt Adresse und der dazugehörigen Fabriknummer, die während der Studie von Play Fair zugewiesen wurde, zur Verfügung stellen könnten.</p>
33	<p>Diese Informationen über PCCS sind veraltet. Wir können bestätigen, dass seit 2006 alle Beschäftigten über eine unbefristete Anstellung verfügen. Dies wurde von unabhängiger Seite durch das ‚Better Factories‘-Programm der ILO überprüft, auf das Sie im weiteren Verlauf Ihres Berichts verweisen.</p> <p>Darüber hinaus wurde der Einsatz von Kurzzeitverträgen bereits 2003 vom Sozial- und Umweltteam des adidas Konzerns als Problem herausgestellt. Entsprechende Abhilfemaßnahmen wurden bereits durchgesetzt, bevor das WRC überhaupt involviert wurde.</p>
33	<p>Eine geringe Anzahl Leiharbeiter wurde von Molten in den adidas Fertigungsbereichen eingesetzt. Die Mehrheit war jedoch in jenem Fertigungsbereich angestellt, der markenfreie Produkte herstellt. Seit 2005 hat Molten den Einsatz von Leiharbeitern spürbar gesenkt.</p>
34 f.	<p><i>„Leider setzten einige internationale Unternehmenslobbys – insbesondere die Amerikanische Handelskammer in Schanghai, der US China Business Council [und die Europäische Handelskammer in Peking (die ihre Haltung gegen das Gesetz später auf Druck u.a. des Europäischen Gewerkschaftsbundes revidierte)] - die chinesische Regierung unter Druck, die den Arbeitnehmern im neuen chinesischen Vertragsrecht</i></p>

	<p><i>gewährten Rechte möglichst stark zu beschränken, und drohten, dass einige ihrer Mitglieder das Land verlassen könnten, falls die ‚Flexibilität‘ verringert würde.“</i></p> <p>Wir können das Vorgehen der Amerikanischen Handelskammer nicht kommentieren. Jedoch ist die von Play Fair dargestellte Position der Europäischen Handelskammer völlig falsch. Die Europäische Handelskammer hat die chinesische Regierung niemals in oben beschriebener Art und Weise unter Druck gesetzt. Bei sämtlicher Kommunikation mit der Regierung ging es im Kern um die mangelhafte Umsetzung bestehender Arbeitsgesetze und ob die vorgeschlagenen Änderungen: a) zweckmäßig und praktisch anwendbar sind bzw. b) tatsächlich die Arbeitnehmer wie von der Gesetzgebung angedacht schützen.</p>
36	<p>In Bezug auf die Ausführungen über Beschaffungsentscheidungen der Abnehmer verweisen wir auf unsere oben stehenden Kommentare in Hinblick auf Seite 30.</p>
36	<p><i>„Die anhaltenden Bemühungen von Adidas um die Wiedereinstellung der PT Spotec-Arbeiter in dem von einem neuen Eigentümer wieder eröffneten Werk haben bisher nicht zur Wiederbeschäftigung der Betroffenen geführt.“</i></p> <p>Zur Klarstellung: eine geringe Anzahl ehemaliger Spotec Mitarbeiter konnte eine Anstellung finden. Die Inbetriebnahme der neuen Fabrik verzögerte sich jedoch aufgrund ausstehender behördlicher Genehmigungen und dem verspäteten Eintreffen neuer Maschinen. Zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten werden sich von ganz allein eröffnen, sobald die Phase der Inbetriebnahme der Fabrik abgeschlossen ist. Mitarbeiter des adidas Sozial- und Umweltteams überwachen diesen Prozess genau und stehen mit dem ehemaligen Spotec Gewerkschaftsausschuss in Hinblick auf die Einstellung ehemaliger Spotec Mitarbeiter in ständigem Kontakt.</p>
37	<p><i>„In den Folgejahren jedoch fuhr Yupoong seine Investitionen bei BJ&B immer weiter zurück – und zwar so sehr, dass das Werk, das 2001 noch 2000 Beschäftigte hatte, zum Zeitpunkt der Schließungsankündigung nur noch 350 Mitarbeiter beschäftigte. Die Eigentümer gaben als Grund für die Schließung die mangelnde Wettbewerbsfähigkeit gegenüber anderen Yupoong-Werken in Bangladesch und Vietnam an. Darüber hinaus hatten sich Abnehmer wie [adidas] zurückgezogen, so dass Nike zum Zeitpunkt der Schließung der letzte wichtige Abnehmer war.“</i></p> <p>adidas war zu keinem Zeitpunkt Abnehmer bei BJ&B, sondern Reebok. Die Gründe für den Rückzug von Reebok liegen darin, dass die Fabrik BJ&B technisch nicht mehr die Spezialmützen herstellen konnte, wie es noch früher der Fall gewesen ist.</p>
38	<p><i>„Die Beschäftigten einiger Subunternehmer von Yue Yuen in der Gegend erhalten nur RMB 500-600 (USD 71 bis USD 86) pro Monat – weniger als der gesetzliche Mindestlohn –, und das, obwohl sie 12-13 Stunden am Tag arbeiten.“</i></p> <p>Da wir nicht wissen, welche Fabrik gemeint ist, und wir diese Informationen daher nicht überprüfen können, ist es uns nicht möglich, diese Aussage zu kommentieren.</p>

46	<p><i>„In einer Yue Yuen-Fabrik, die [...] für [...] Adidas, New Balance, Nike, Timberland und Reebok (das mittlerweile zu Adidas gehört) produziert, wurden Überstunden offiziell auf zwei Stunden beschränkt. Gleichzeitig wurde jedoch die Mittagspause um die Hälfte gekürzt, um sicherzugehen, dass die Arbeiterinnen und Arbeiter ihre geforderten Stückzahlen einhalten können – wodurch sie insgesamt 30 Minuten pro Tag länger arbeiten müssen, die nicht als Überstunden vergütet werden.“</i></p> <p>Da wir nicht wissen, welche von unseren YY Partnerfabriken in China gemeint ist, können wir diese Informationen nicht überprüfen. Daher ist es uns nicht möglich, diese Aussage zu kommentieren.</p>
47	<p><i>„Es stimmt schon, dass Nike und Adidas versucht haben, [bei extrem vielen Überstunden] streng zu sein‘, sagte uns ein Arbeiter, der seit vielen Jahren Nike-Schuhe produziert. Seiner Ansicht nach werden die Produktionsziele und die erwarteten Überstunden jeden Tag während der morgendlichen Besprechung in einer schriftlichen Überstundenanweisung vorgegeben. ‚Allerdings hat die Sache einen Haken‘, sagt er. ‚Wenn die Überstundenanweisung festlegt, dass pro Tag nur zwei Überstunden gemacht werden müssen, dann werden nur diese zwei Überstunden registriert, auch wenn wir in Wirklichkeit 3 Stunden Mehrarbeit leisten.“</i></p> <p>Da wir nicht wissen, welche Fabrik gemeint ist, und wir diese Informationen daher nicht überprüfen können, ist es uns nicht möglich, diese Aussage zu kommentieren.</p>
47	<p><i>„Beschäftigte in Adidas-Linien berichten ebenfalls von bis zu vier Überstunden pro Tag (bis zu 70 Stunden pro Woche). Darüber hinaus gibt es das, was als ‚Loyalitätszeit‘ bezeichnet wird. Das heißt, es wird von den Arbeiterinnen und Arbeitern erwartet, 15 Minuten vor Schichtbeginn am Arbeitsplatz zu sein, um Übungen zu machen, die Maschinen zu reinigen und vorzubereiten, und zusätzlich 15 Minuten nach Schichtende zu arbeiten. Diese halbe Stunde insgesamt ist unbezahlte Mehrarbeit.“</i></p> <p>Unbezahlte ‚Loyalitätszeit‘ ist unzulässig. Sie stellt lediglich eine andere Form für Zusatzarbeit dar und verstößt gegen die ‚Workplace Standards‘ des adidas Konzerns. Wir haben Yue Yuen aufgefordert, derartige Methoden einzustellen oder aber die Arbeitnehmer für ihre geleistete Mehrarbeit zu entschädigen.</p>
48	<p><i>„In einem Yue Yuen-Zulieferbetrieb, der [...] [für] Reebok, Timberland, New Balance und Columbia Sportswear produziert, werden Arbeiterinnen und Arbeiter vollständig nach Akkord bezahlt, was bedeutet, dass ihr Lohn davon abhängt, wie viele Stücke sie fertig gestellt haben. Im Schnitt bekommen die Beschäftigten in dieser Fabrik RMB 500-600/Monat (USD 71-86) – weniger als den gesetzlichen Mindestlohn. Davon werden monatlich RMB 155 (USD 22) für die Unterbringung in den Schlafsälen der Fabrik abgezogen, wo pro Raum 12 Beschäftigte untergebracht sind, mit Gemeinschafts-Duschen und -toiletten auf jeder zweiten Etage.“</i></p> <p>Da wir nicht wissen, welche Fabrik gemeint ist, und wir diese Informationen daher nicht überprüfen können, ist es uns nicht möglich, diese Aussage zu kommentieren.</p>

54	<p><i>„Auch die Löhne bei Kuan Ho sind [...] besser als bei Joyful Long. [...] In beiden Werken entspricht jedoch die Bezahlung der Überstunden nicht den gesetzlichen Vorschriften.“</i></p> <p>Unser Sozial- und Umweltteam hat regelmäßige Fabrikbesuche bei Kuan Ho durchgeführt. Wir haben die Lohnabrechnungen und Akkordlohnrechnungen überprüft (die als Basis für das Gehalt der Arbeitnehmer dienen) und festgestellt, dass die Entlohnung einschließlich vergleichbarer Überstundenmultiplikatoren mit den gesetzlichen Bestimmungen übereinstimmt.</p>
55	<p><i>„Sowohl bei Joyful Long als auch bei Kuan Ho waren die befragten Arbeiter ernsthaft besorgt wegen der möglichen kurz- und langfristigen Auswirkungen des Umgangs mit verschiedenen Chemikalien in Abteilungen wie Siebdruck, Thermal-Bonding (bei dem die äußere Schicht des Balls mit der inneren verklebt wird) und in Abteilungen, in denen Synthetik-Bälle hergestellt werden. Die meisten Arbeiterinnen und Arbeiter berichteten in der Play-Fair-Umfrage, dass ihnen nicht einmal bekannt ist, mit welchen Substanzen sie tagtäglich in Kontakt kommen. Die Arbeiter berichteten über Hautallergien und Atembeschwerden.“</i></p> <p>Jeder Arbeiter, der allergische Reaktionen auf die beim Produktionsprozess verwendeten Materialien zeigt, ist gehalten den Betriebsarzt aufsuchen. Ihm sollen andere Arbeiten zugeteilt werden.</p> <p>Kuan Ho verfügt über ein wirkungsvolles Entlüftungssystem. Daneben zeigten am Arbeitsplatz durchgeführte Tests, dass die Luftqualität im Gebäude keine international anerkannten maximalen Arbeitsplatzkonzentrationen (MAKs) überschreitet. Kuan Ho hat für ihr Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz die Zertifizierung OHSAS 18.001 und für ihr Umweltmanagementsystem die Zertifizierung ISO 14.001 erhalten.</p>
55	<p><i>„Arbeiter können zwar ihren Vorgesetzten gegenüber Beschwerden äußern, es gibt jedoch kein förmliches Beschwerdeverfahren. In beiden Fabriken gibt es ein Arbeiterkomitee, das aufgetretene Probleme erkennen und sich damit auseinandersetzen soll, aber weder bei Joyful Long noch bei Kuan Ho sind diese Komitees besonders aktiv oder effektiv.“</i></p> <p>Wir sind uns darüber bewusst, dass Arbeiterkomitees allein nicht alle Bedenken und Beschwerden der Arbeiter effektiv bewältigen können. Wir haben unsere Zulieferer aufgefordert, ihre internen Personalmanagementsysteme kontinuierlich zu verbessern und ihre eigenen internen Beschwerdemechanismen und Systeme zur Beschwerdebearbeitung auszubauen.</p>
56	<p><i>„Der TLC-Bericht bestätigte, dass Molten bei Löhnen und Sozialleistungen deutliche Unterschiede zwischen eigenen Arbeitern und denen von Subunternehmern macht. Während schon länger direkt bei Molten angestellte [...] Arbeiter ein Gehalt bezogen, das ihren monatlichen Grundbedarf (der von TLC auf einen monatlichen Betrag von THB 7.310 und 8.680 geschätzt wurde) deckt, bekamen neue Arbeiter einen Basislohn von THB 4.500 (USD 144). Arbeiter von Subunternehmern kamen am schlechtesten weg, sie erhielten lediglich den Mindestlohn und keinerlei monatliche Leistungsprämien oder</i></p>

	<p><i>sonstige Zulagen. Auch wurde verlangt, dass sie ihre Einheitskleidung aus eigener Tasche bezahlen. Adidas berichtet, dass diese Praxis eingestellt wurde, nachdem TLC sie enthüllt hatte.“</i></p> <p>Wie bereits weiter oben erwähnt fand der Einsatz von Leiharbeitern hauptsächlich in den Fertigungsbereichen der Eigenmarke Molten statt. Nachprüfungen des adidas Konzerns haben diese Probleme Anfang 2005 erkannt, woraufhin ein HR-Berater beauftragt wurde, der Fabrik bei der stufenweise stattfindenden Reduzierung von Leiharbeitern (gemäß unseren oben zitierten internen Richtlinien) beratend zur Seite zu stehen. Bis Anfang des Jahres 2008 konnte die Zahl der Leiharbeiter um die Hälfte reduziert werden.</p> <p>Leiharbeiter erhalten den gleichen gesetzlichen Mindestlohn sowie Sozialleistungen.</p>
56	<p><i>„Adidas nahm zu dem Bericht von 2006 Stellung und bestätigte die von TLC angegebenen Löhne, argumentierte jedoch damit, dass das Werk die von der Regierung festgesetzten Mindestlöhne zahle. TLC entgegnete, dass die Arbeiter auf zahlreiche Überstunden bauen müssen, um über die Runden zu kommen, da der Mindestlohn den Mindestbedarf eines Arbeiters nicht deckt.“</i></p> <p>Uns sind keine Anzeichen dafür bekannt, dass Arbeiter von Molten – ganz gleich ob festangestellt oder Leiharbeiter – mehr als die in den ‚Workplace Standards‘ des adidas Konzerns maximal erlaubten 60 Stunden Wochenarbeitszeit gearbeitet haben. Die obige Aussage kann demnach nicht durch Fakten belegt werden.</p>
62	<p><i>„Als Yupoong die Schließung seines BJ&B-Werkes in der Dominikanischen Republik bekannt gab (siehe Seite __), leistete das Eingreifen von Markenfirmeneinkäufern, dem WRC und der Internationalen Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung (ITBLAV) den Verhandlungen mit der lokalen Gewerkschaft über eine Vereinbarung Vorschub, die eine Abfindungszahlung von drei Monatslöhnen über den gesetzlichen Anspruch hinaus sowie eine Zahlung von 200.000 Pesos (6.100 USD) an die Gewerkschaft und ihre Vereinigung für die Organisation und für Ausbildungsprogramme vorsah.“</i></p> <p>Obwohl diese Informationen nicht fehlerhaft sind, war die abschließende Lösung viel komplizierter, als aus diesem Abschnitt hervorgeht.</p>