



PlayFair 2008

**Keine
Arbeitnehmerrechtsmedaille
für Olympia**





„Der Olympismus ist eine Sicht des Lebens, die in ausgewogener Ganzheit körperliche, willensmäßige und geistige Fähigkeiten miteinander vereint und überhöht. Indem er den Sport mit Kultur und Erziehung verbindet, ist der Olympismus darauf gerichtet, eine Lebensweise herbeizuführen, die auf die Freude am körperlichen Einsatz, auf den erzieherischen Wert des guten Beispiels und auf die Achtung fundamentaler und universell gültiger ethischer Prinzipien gegründet ist.“¹.

Übersicht

Einführung	3
.....	
4 untersuchte Betriebe	
- Lekit Stationery Company Ltd.	12
- Yue Wing Cheong Light Products (Shenzhen) Co. Ltd	16
- Eagle Leather Products Company Ltd.	22
- Mainland Headwear Holdings Limited	25
.....	
Schlussfolgerungen	30

¹ Erstes Grundlegendes Prinzip der Olympischen Charta
http://multimedia.olympic.org/pdf/en_report_122.pdf, Abrufdatum 06.06.2007

Einführung

„Als ein Ereignis, das alle zwei Jahre zwei Wochen lang die Aufmerksamkeit der Medien und der gesamten Welt völlig in seinen Bann zieht, sind die Olympischen Spiele die effektivste aller internationalen Marketingplattformen für Unternehmen und erreichen Milliarden von Menschen in über 200 Ländern und Gebieten auf der ganzen Erde.“²

Noch 14 Monate, und die Zeit läuft

Im August 2008 werden sich die besten Athleten der Welt in Peking versammeln, um die Olympischen Sommerspiele zu begeben. Internationale Sportbekleidungsunternehmen werden enorme Summen dafür bezahlen, ihre Marken mit den Olympischen Idealen zu assoziieren. Man erwartet etwa 800.000 internationale und 1 Million heimische Besucher in

Peking. Die Bilder der Veranstaltung – und mit ihnen die Werbung der Sponsoren – werden auf der ganzen Welt im Fernsehen zu sehen sein.

Durch den Handel mit Sportbekleidung lässt sich viel Geld verdienen, ganz besonders während der Olympischen Spiele. Ein Jahr nach den letzten Spielen wird das globale Marktvolumen für Sportschuhe und -Bekleidung auf etwa 74 Milliarden US-Dollar geschätzt. Dieses Wachstum wird von Großunternehmen wie Nike, Adidas, Reebok, Puma, Fila, ASICS, Mizuno, Lotto, Kappa und Umbro vorangetrieben, die Sportbekleidung, -schuhe und andere Sportartikel herstellen und vermarkten. Darüber hinaus erzielen Sportinstitutionen wie das Internationale Olympische Komitee bei solchen globalen Sportereignissen durch Sponsoren- und Lizenzverträge beträchtliche Einnahmen.

Die Nachfrage nach Olympia-Andenken und entsprechender Sportbekleidung wird in Peking enorm sein. Der Markt für Marken-Sportbekleidung ist in China geradezu explodiert: Die Einnahmen sind in den letzten zehn Jahren von beinahe Null auf etwa 3 Milliarden US-Dollar im Jahr 2005 gestiegen. Für das Jahr 2006 rechnet man mit einem Zuwachs von etwa 20%.

² IOC – http://www.Olympic.org/uk/organisation/facts/programme/sponsors_uk.asp, Abrufdatum 06.06.2007 (nur in englischer Sprache verfügbar)

PlayFair 2008

Play Fair 2008 ist ein weltweiter Zusammenschluss von Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und Arbeitsorganisationen, die im Vorfeld der Olympischen Spiele 2008 in Peking die öffentliche Aufmerksamkeit auf die Arbeitsbedingungen in der globalen Sportbekleidungsindustrie lenken möchten.

Unter dem Namen „Play Fair bei Olympia“ hatten sich mehrere Oxfam-Organisationen, Global Unions (u. a. der IGB (damals IBFG) und die ITBLAV), die Kampagne für „Saubere“ Kleidung sowie ihre angegliederten Organisationen auf der ganzen Welt zur bisher größten weltweiten Initiative gegen unmenschliche Arbeitsbedingungen zusammengeschlossen. Ziel der Kampagne war es, Druck auf Unternehmen der Sportbekleidungsindustrie, das Internationale Olympische Komitee (IOC), seine Organisationskomitees für die Olympischen Spiele (OKs) und die Nationalen Organisationskomitees (NOKs) sowie auf nationale Regierungen auszuüben, damit sie konkrete und klare Maßnahmen ergreifen, um der Ausbeutung und Misshandlung der größtenteils weiblichen Arbeiter der weltweiten Sportbekleidungsindustrie ein Ende zu setzen.

Im Vorfeld der Olympischen Spiele in Peking und darüber hinaus wird diese Arbeit fortgesetzt. Einige Mitglieder des ursprünglichen Play Fair-Zusammenschlusses – der IGB, Global Unions und Mitglieder der Kampagne für „Saubere“ Kleidung gaben der Folge-Kampagne den Namen Play Fair 2008. Play Fair 2008 ist der Meinung, dass zur effektiven Abschaffung des derzeitigen Systems der Ausbeutung und des Missbrauchs in der Sportbekleidungs- und -schuhindustrie zwei Dinge notwendig sind: Zum einen müssen die Regierungen anerkennen, dass sie eine nationale wie internationale Verantwortung dafür haben, die Rechte der Arbeiterinnen und Arbeiter zu schützen und Unternehmen für ihre Geschäftspraktiken zur Rechenschaft zu ziehen. Zum anderen müssen die Beschäftigten in der Lage sein, sich zu organisieren und so ihre Interessen zu verteidigen. In China ist dies derzeit nicht möglich, da den Beschäftigten dort das grundlegende Recht verweigert wird, unabhängige Gewerkschaften zu gründen und mit ihren Unternehmen zu verhandeln.

Die Olympischen Spiele sind sowohl eine symbolische als auch eine praktische Gelegenheit sicherzustellen, dass diese Spiele den in der Olympischen Charta niedergelegten Idealen gerecht werden. Die Menschen, die sich an den Wettkämpfen erfreuen, sollen sicher sein können, dass die Andenken und Kleidungsstücke, die sie erwerben, in Fabriken hergestellt wurden, in denen die Menschenwürde und die Rechte der Arbeiterinnen und Arbeiter respektiert werden. Sportinstitutionen wie das Internationale Olympische Komitee, die durch Sponsoren- und Lizenzverträge einen gewissen Einfluss haben, und alle Unternehmen, die Sportbekleidung, -schuhe und andere Sportartikel herstellen und vermarkten, sollten deutlich mehr

3 - An der Kampagne für die Spiele 2004 in Athen nahmen 11 Oxfam-Organisationen teil. An der Play Fair 2008-Kampagne nimmt Oxfam nicht teil. Die Organisation bleibt aber Mitglied des Play Fair-Zusammenschlusses.

4 - Der IBFG – Internationaler Bund Freier Gewerkschaften - wurde durch den IGB – Internationaler Gewerkschaftsbund - ersetzt, der im November 2006 gegründet wurde.

Verantwortung für die Arbeitsbedingungen der Branche zeigen, als sie dies derzeit tun.

Die Olympiade und der Profit

Die Sommerspiele in Peking könnten die gewinnbringendsten seit Beginn der Olympischen Spiele werden und das Plus von 224 Millionen US-Dollar übertreffen, das bei den Spielen 1984 in Los Angeles erzielt wurde, so der IOC-Verantwortliche, der die Vorbereitungen für die Spiele 2008 überwacht. Hein Verbruggen, Leiter der Koordinierungskommission des IOC wurde folgendermaßen zitiert: „Es würde mich nicht wundern, wenn diese Spiele mehr Gewinn einbringen als alle anderen Spiele zuvor.“ Entsprechenden Berichten zufolge soll Adidas den außergewöhnlich hohen Preis von 80 bis 100 Millionen US-Dollar in Geld und Waren, beispielsweise Uniformen, bezahlt haben, um sich seinen Sponsorenvertrag mit den Olympischen Spielen in Peking zu sichern. Das IOC hat weitere 11 Sponsoren, die für die vier Jahre bis 2008 insgesamt 866 Millionen US-Dollar zahlen.

Die Vergabe von Olympia-Lizenzen ist ein wichtiger Teil des Marketings der Olympiade, zu dem auch das Sponsorenprogramm und das Herausbringen von Münzen und Postwertzeichen gehört. „Eine offizielle Lizenz der Olympischen Spiele ist ein Abkommen, das dem Inhaber das Recht zur Verwendung von olympischen Symbolen, Emblemen, Logos und Zeichen auf seinen Einzelhandelsprodukten verleiht. Als Gegenleistung zahlt der Lizenznehmer Gebühren, die die Olympischen Spiele unmittelbar finanziell unterstützen. Ziel des Programms ist es, die Olympischen Ideale und die Olympische Marke zu fördern. Durch die große Begeisterung der Menschen für die Spiele eröffnen sich dabei wertvolle Kundenkontaktpunkte.“ Wie auf der Website der Olympischen Spiele 2008 in Peking dargestellt, „bietet das Lizenzprogramm erfolgreichen Unternehmen im Gastgeberland die Möglichkeit, potenziell große Mengen von olympischen Produkten herzustellen und zu verkaufen. Die Lizenznehmer haben die Chance beträchtliche Gewinne durch die Herstellung und den Verkauf von lizenzierten Produkten zu erzielen, das Image der Marke zu verbessern, die Marktanteile zu vergrößern und den Absatz zu steigern...“ Man schätzt, dass allein der Verkauf des offiziellen Maskottchens der Peking Spiele Gewinne von über 300 Millionen US-Dollar einbringen wird.

Obwohl die Olympischen Spiele für viele Unternehmen das große Geld bedeuten, kommt üblicherweise nichts von den Gewinnen bei den Arbeiterinnen und Arbeitern an, die die Sportbekleidung und die unzähligen Andenken herstellen. Millionen von Menschen, hauptsächlich Frauen, sind in der weltweiten Sportartikelindustrie beschäftigt. In China und Indonesien, in Bulgarien und in der Türkei arbeiten sie viele Stunden am Tag zu niedrigen Löhnen und unter schlechten Arbeitsbedingungen - oft ohne den rudimentärsten Kündigungsschutz. Die Textil- und Bekleidungsindustrie ist berüchtigt für ihre langen Arbeitstage, ihre geringen Löhne und eine

5 - Lizenzprogramm der Olympischen Spiele 2008 gestartet - http://www.ebeijing.gov.cn/BjToday/t20051103_286397.htm, Abrufdatum 06.06.2007 (nur in englischer Sprache verfügbar)

allgemein nachlässige Einstellung Arbeitsgesetzen gegenüber. Auf der ganzen Welt und insbesondere in Asien werden viele Arbeiterinnen und Arbeiter unzählige Überstunden leisten, um die Produkte für den bevorstehenden Konsumrausch bei den Olympischen Spielen herzustellen. Viele von ihnen arbeiten in schlecht belüfteten und schlecht gesicherten Werkstätten und sind nicht in der Lage, den zermürbenden Überstunden zu entkommen, ohne einen gesamten Monatsverdienst oder mehr zu verlieren.

Der vorliegende Bericht stellt die Ergebnisse von Nachforschungen vor, die im Winter 2006/2007 in nur vier der Unternehmen angestellt wurden, die Lizenzen für die Produktion von offiziellen Olympia-Produkten erhalten haben. Die Zustände, die diese Nachforschungen aufgedeckt haben, sind erschreckend.

Zwei der vier Unternehmen, die Play Fair 2008 untersucht hat, sind nach internationalem Maßstab recht klein. Die anderen beiden sind solide mittelständische Unternehmen mit bedeutenden internationalen Kundenstämmen. Dieser Bericht deckt eine schockierende Gleichgültigkeit gegenüber der Gesundheit der Beschäftigten und gegenüber den gültigen Arbeitsgesetzen und -bestimmungen in den folgenden Bereichen auf: Arbeitszeiten, Entlohnung, Beschäftigung von Minderjährigen und Kindern sowie Gesundheits- und Sicherheitsverhältnisse. Mainland Headwear Holdings Limited, das größte und erfolgreichste der von uns untersuchten Unternehmen, zwingt seiner Belegschaft Arbeitszeiten von 13 Stunden am Tag an 7 Tagen in der Woche auf und zahlt dabei weniger als 50% des gesetzlichen Mindestlohns. Die Produktionsstätten von Mainland Headwear liegen nicht etwa im chinesischen Hinterland, sondern in Shenzhen (Stadtbezirk Longgang), das an Hongkong grenzt, einen der höchsten gesetzlichen Mindestlöhne in China hat und einige der modernsten Produktionsstätten des Landes vorzuweisen hat. Es gibt keinerlei Rechtfertigung für die Art und Weise, in der dieser Hut- und Kappenproduzent seine Belegschaft behandelt. Die Geschäftsleitung von Mainland Headwear verlangt von ihren Beschäftigten sogar eine Kautionshöhe von 100 Yuan (etwa 13 US-Dollar oder 9,70 Euro).

In allen Fabriken, die in diesem Bericht erwähnt werden, und von denen viele Produkte für bekannte internationale Marken herstellen, wird von den Beschäftigten verlangt, dass sie Inspektoren anlügen. Sie erhalten sogar detaillierte Anweisungen wie sich dies am Besten bewerkstelligen lässt sowie die dafür notwendigen gefälschten Dokumente. Keine der untersuchten Fabriken bietet einen besonderen Schutz für weibliche Beschäftigte, und keine der Fabriken sieht einen Mutterschaftsurlaub vor, obwohl dieser in China gesetzlich vorgeschrieben ist. Keine der untersuchten Fabriken hat eine Abteilung der offiziellen chinesischen Gewerkschaft und – was keine Überraschung ist – keine der Fabriken hat angemessene Beschwerdeverfahren oder demokratisch gewählte Arbeiterkomitees. Diese Praktiken waren offensichtlich schon vor der Vergabe der olympischen Lizenzen gang und gäbe und

werden sich höchstwahrscheinlich auch nach den Olympischen Spielen nicht ändern.

Trotz wiederholter Anfragen bleibt das IOC abweisend und betrachtet die Rechte der Beschäftigten und ihre Arbeitsbedingungen als nicht relevant für sein Mandat.

DAS IOC MUSS SEINE VERANTWORTUNG AKZEPTIEREN [IOC-Etikcode]

1 *Die Würde des Individuums zu wahren ist eine grundlegende Anforderung der Olympischen Spiele.*

5 *Die Olympischen Parteien sollen bei der Erfüllung ihrer Mission die gebotene Vorsicht und Sorgfalt walten lassen. Sie dürfen nicht in einer Weise handeln, die dem Ansehen der Olympischen Bewegung schaden könnte.*

6 *Die Olympischen Parteien dürfen nicht mit Unternehmen oder Personen im Kontakt stehen, deren Aktivitäten den Prinzipien widersprechen, die in der Olympischen Charta und dem vorliegenden Code niedergelegt sind.*

Genau ein Jahr vor Beginn der Olympischen Spiele in Athen bat der Play Fair-Zusammenschluss das IOC schriftlich um ein Treffen. Man wollte Wege finden, wie das IOC dazu beitragen kann, den Verbrauchern zu garantieren, dass Sportbekleidung mit dem olympischen Logo unter fairen Bedingungen hergestellt wird. Im Dezember 2003 gab das IOC schließlich zur Antwort, dass es die Besorgnis von Play Fair teile. Die Lizenz- und Sponsorenverträge lägen jedoch im Verantwortungsbereich der Nationalen Organisationskomitees – das IOC sei nicht zuständig. Bitten um ein Treffen wurden ignoriert. Das IOC antwortete erneut mit einem Brief, der „wiederholt, dass wir unfaire Geschäftspraktiken verurteilen, die dem Gedanken und den Idealen der olympischen Bewegung widersprechen“. Dennoch distanzierte sich das IOC erneut davon, die äußerst unfairen Praktiken zu unterbinden, die es angeblich verurteilt. Der Brief wiederholte, dass „das normale Lizenzgeschäft von den 202 Nationalen Olympischen Komitees auf der ganzen Welt abgewickelt wird. Das IOC ist in Bezug auf solche Verträge nicht direkt involviert.“

Nach zahlreichen weiteren Anfragen traf sich das IOC im Frühjahr 2004 und ein weiteres Mal im Oktober 2005 mit Play Fair. Das IOC versprach, die Vorschläge zu prüfen und Gespräche zu führen. Trotz wiederholter Nachfragen gibt es seitdem keinerlei Anzeichen dafür, dass das IOC die Ideen diskutiert oder überhaupt wie erbeten an die NOKs herangetragen hat. In den 12 Monaten vor den Spielen in Athen hat Fair Play etwa 8 Mal mit dem IOC kommuniziert, um Treffen zu vereinba-

6 - Überblick über den Marketingplan der Olympischen Spiele 2008 in Peking - <http://en.beijing2008.cn/46/72/column211717246.shtml>
Abrufdatum 06.06.2007 (nur in englischer Sprache verfügbar)

ren und einen Dialog herbeizuführen. Obwohl das IOC ursprünglich eine Weiterverfolgung der im April 2004 besprochenen Inhalte zugesichert hatte, teilte es dem Play Fair-Zusammenschluss später mit, dass es an keinen weiteren bilateralen Treffen mit ihm teilnehmen werde. Als Reaktion auf erheblichen Druck unsererseits stimmten Vertreter des IOC schließlich einem Treffen mit Vertretern internationaler Gewerkschaften (die für die Play Fair-Partner auftraten) im Oktober 2005 zu. Das IOC reagierte jedoch nicht auf Bitten, die bei dem Treffen behandelten Themen weiterzuverfolgen.

1998 unterzeichneten das IOC und die ILO ein Kooperationsabkommen, das die Achtung der sozialen Gerechtigkeit zum Inhalt hat und betonten, dass „das IOC und die ILO die Verpflichtung übernehmen, Aktivitäten zu fördern, die dieses Ziel verfolgen, insbesondere solche, die zur Abschaffung von Armut und Kinderarbeit beitragen...“ In dem Abkommen wurde die Bildung einer gemeinsamen Arbeitsgruppe von IOC und ILO beschlossen, die ein Programm der Zusammenarbeit entwickeln sollte. Es ist jedoch nicht zu erkennen, welche konkreten Maßnahmen ergriffen wurden, um diese hehren Ziele zu verfolgen.

DIE FORDERUNGEN VON PLAY FAIR AN DAS IOC

Bei dem Treffen im Oktober 2005 brachte der Play Fair-Zusammenschluss seine zentralen Forderungen vor, die er nach wie vor an das IOC stellt:

- Eine klare und öffentliche Befürwortung von grundlegenden Arbeitsnormen insbesondere in der Lieferkette der Sportartikelindustrie und eine Aufnahme dieser Befürwortung in die Olympische Charta;*
- Bindende Formulierungen in Lizenz- und Sponsorenverträgen des IOC bezüglich der Arbeitsnormen in der gesamten Wertschöpfungskette des betreffenden Unternehmens;*
- Entwicklung von effektiven Vorgehensweisen bei Verletzungen dieser Arbeitsnormen in den Lieferketten für Fälle, in denen diese Verletzungen nicht durch direkten Kontakt mit dem Unternehmen unterbunden werden konnten;*
- Konkrete Schritte zur Sicherstellung, dass die Nationalen Olympischen Komitees und die Organisationskomitees der Olympischen Spiele ebensolche Vorkehrungen beschließen und umsetzen.*

Das IOC weist zwar vage auf seinen Ethikkodex hin, scheint jedoch extrem unwillig, irgendeine Verantwortung dafür zu übernehmen, unter welchen Bedingungen olympische Produkte und entsprechende Sportbekleidung hergestellt werden – und das, obwohl die Branche und die Olympischen Spiele so offensichtlich zusammenhängen. Wie bereits erwähnt scheinen die Spiele in Peking die lukrativsten bisher zu werden. Doch trotz der positiven Reaktion einiger NOKs während der Play Fair-Kampagne für Athen befürchten wir, dass die Menschen, die die Produkte für diesen Profit herstellen, vergessen und ignoriert werden. Die Ergebnisse dieses Berichts zeigen die empörenden Bedingungen auf, unter denen Produkte mit dem offiziellen Olympia-Logo hergestellt werden. Es drängt sich die grundlegende Frage auf, wie die Olympiade, die, in den Worten der Olympischen Charta, „eine Lebensweise herbeiführen“ möchte, die „auf die Achtung fundamentaler und universell gültiger ethischer Prinzipien begründet ist“ ... sich mit solchen Arbeitsbedingungen für die Angestellten vereinbaren lässt.

Das IOC verweigert die Verantwortung

Trotz der umfassenden Beweise für die ausbeuterischen Arbeitsbedingungen bei der Herstellung von olympischen Produkten und Kleidungsstücken, die der Play Fair-Zusammenschluss dem IOC vor den Spielen in Athen und Turin vorlegte, weigert sich das IOC nach wie vor, irgendein Problem in seiner spezifischen Lieferkette anzuerkennen. Die folgende Studie liefert unwiderlegbare Beweise dafür, dass diese Ausbeutung nach wie vor aktiv betrieben wird und dass eine ernsthafte Reaktion von Seiten des IOC und des Pekingener Organisationskomitees dringend notwendig ist. Der Bericht zeigt, dass die Geschäftspraktiken von Unternehmen, die Produkte mit dem olympischen Logo herstellen, sowohl die Ideale als auch den Wortlaut der Charta verletzen. Dennoch hat sich die Olympische Bewegung und insbesondere das Internationale Olympische Komitee geweigert anzuerkennen, dass in ihrer Lieferkette das Arbeitsrecht verletzt wird, und dass sie im Hinblick auf diese Verstöße die Verantwortung für die Schaffung eines moralisch einwandfreien Marketing- und Lizenzprogramms übernehmen muss.

Die chinesische Regierung trägt die gewaltige Verantwortung, sicherzustellen, dass die Arbeitsbedingungen keine internationalen Normen verletzen. Als Hauptkoordinator der Olympischen Spiele muss jedoch auch das IOC seine Verantwortung ernst nehmen. Das IOC ist sogar dazu verpflichtet, gegen die ausbeuterischen Geschäftspraktiken seiner Sponsoren und Lizenznehmer vorzugehen. Gleichzeitig hat das IOC die große Chance, in einer Reihe von Branchen, die zum Erfolg der Olympiade beitragen, eine nachhaltige Verbesserung in Bezug auf die Rechte der Beschäftigten zu bewirken. Es kann außerdem Initiativen unterstützen, die sich dafür einsetzen, dass die Rechte der Arbeiterinnen und Arbeiter in diesen Bereichen voll und ganz geachtet werden.

Viele Nationale Olympische Komitees reagierten positiv auf die Play Fair-Kampagne für die Sommerspiele 2004 in Athen und zahlreiche Athleten schlossen sich dem Kampf gegen Ausbeutung und Missbrauch der Arbeiterinnen und Arbeiter in der Sportbekleidungsindustrie an. Das IOC hingegen lehnte es

grundsätzlich ab, in seinen Sponsoren- und Lizenzprogrammen auf globaler, nationaler und olympischer Ebene Verantwortung für die Rechte der Beschäftigten zu übernehmen – und das, obwohl das IOC anerkannte, dass die Ziele der Kampagne mit den olympischen Idealen von Ethik und Fair Play übereinstimmen.

Der IOC-Ethikkodex besagt eindeutig: „Die Olympischen Parteien dürfen nicht mit Unternehmen oder Personen im Kontakt stehen, deren Aktivitäten den Prinzipien widersprechen, die in der Olympischen Charta niedergelegt sind.“ Dennoch weigert sich das IOC, die Verantwortung für auch nur die grundlegendste Einhaltung von Arbeitsnormen in der Produktion von Sportbekleidung mit dem olympischen Logo zu übernehmen. Die größte Annäherung an die Akzeptanz einer solchen Verantwortung für ethische und nachhaltige Geschäftspraktiken bei der Olympiade stellt der Artikel 14 des IOC-Ethikkodex dar. Dieser gebietet die „Förderung von positiven Nachwirkungen der Olympischen Spiele in den gastgebenden Städten und Ländern“. Die Olympische Charta enthält zwar die Auflage, „in verantwortungsvoller Weise den Problemen der Umwelt Rechnung tragen;“ die Bedeutung von verantwortungsvollen Geschäftspraktiken wird jedoch nicht erwähnt.

Auf die Forderung, dass das IOC die Notwendigkeit von Kontrolle und verantwortungsvollem Verhalten bei der Herstellung von Produkten mit dem olympischem Logo erkennt und ernst nimmt, hat das IOC wiederholt nur mit Weigerungen und Widerlegungen reagiert.

Das IOC und olympische Lizenzen

„Wir sind nicht in der Lage, Regierungen Anweisungen zu geben, wie sie sich verhalten sollen... Das ist nicht unsere Aufgabe. Wir sind für die Organisation der Spiele zuständig.“⁷

Menschenrechtsfragen geht das IOC beharrlich aus dem Weg und wiederholt, dass es sich zu „politischen“ Themen nicht äußere. Bezüglich der Arbeitsbedingungen die bei der Herstellung von olympischen Produkten herrschen, kann sich das Komitee jedoch nicht hinter solchen pauschalen Aussagen verstecken. Das IOC selbst hat nur eine Handvoll direkter Lizenznehmer und Sponsoren. Als Hauptkoordinator der Olympiade trägt es jedoch Verantwortung dafür, dass die Nationalen Olympischen Komitees und das Gastgeberland ihre Lizenznehmer und Sponsoren dazu verpflichten, die Olympischen Ideale und Ziele zu respektieren. Das olympische Logo „gehört“ dem IOC und wird dem Gastgeberland nur für eine begrenzte Zeit zur Verfügung gestellt. Das IOC muss also Sorge tragen, dass das Ansehen des Logos nicht durch ausbeuterische Arbeitsbedingungen geschädigt wird.

Das IOC trägt die oberste Verantwortung bei der Lizenzvergabe für olympische Produkte.

⁷ - Hein Verbruggen, Leiter der IOC-Koordinierungskommission für die Peking Spiele, Associated Press, 25. April 2007

Obwohl sie sich zu ethischen Geschäftspraktiken ausschweigt, legt die Olympische Charta sehr genau fest, welche Vergütung das IOC für die Vergabe der Nutzungsrechte des olympischen Logos erhält.

Hier ein Beispiel:

Durchführungsbestimmungen zu Regel 12-17, 12.1: Für alle Sponsoren- und Ausrüsterverträge und für alle kommerziellen Unternehmen, außer den unten in Absatz 12.2. genannten, gilt die Bedingung, dass diese Verwertung für die Interessen des betreffenden NOK keinen ernsthaften Nachteil mit sich bringt und dass die Entscheidung durch die Exekutivkommission des IOC in Beratung mit dem NOK erfolgt, das dann einen Teil des Nettoertrages aus der Nutzung erhält.

12.2: Für alle Lizenzverträge gilt die Bedingung, dass das NOK die Hälfte aller Nettoeinkünfte einer solchen Verwertung nach Abzug aller Steuern und Auslagen, die damit zusammenhängen, erhält. [...]

In China wird die Verwendung des olympischen Logos auf Produkten genau kontrolliert und überwacht. Soweit wir ermitteln konnten, haben bisher insgesamt 55 Unternehmen das Privileg erhalten, Produkte mit dem offiziellen olympischen Logo herzustellen.

Laut der Olympischen Charta müssen alle Verträge, die das offizielle olympische Logo verwenden, von dem betreffenden OK unterzeichnet oder genehmigt werden und sind ohne vorherige schriftliche Zustimmung des OK nur im Land des OK gültig. Außerdem muss „die Verwendung eines olympischen Emblems [...] zur Entwicklung der olympischen Bewegung beitragen und darf deren Ansehen nicht schädigen; jeder Zusammenhang zwischen einem olympischen Emblem und Produkten oder Dienstleistungen ist untersagt, wenn dieser mit den grundlegenden Prinzipien der Olympischen Charta oder der Rolle des IOC, wie sie in der Charta niedergelegt ist, unvereinbar ist“ (Quelle: Olympische Charta,

http://multimedia.olympic.org/pdf/en_report_122.pdf).

Das IOC hat die Aufsicht über diese vertraglichen Abkommen und hat das Recht, Lizenzverträge zu prüfen, die von dem Gastgeberland oder einem NOK ausgegeben wurden:

„Auf Anforderung des IOC stellt jedes NOK oder OK diesem eine Kopie jedes Vertrages zur Verfügung, dessen Vertragspartner es ist“ (Quelle: Olympische Charta, http://multimedia.olympic.org/pdf/en_report_122.pdf).

„Eine offizielle Lizenz der Olympischen Spiele ist ein Abkommen, das dem Inhaber das Recht zur Verwendung von olympischen Symbolen, Emblemen, Logos und Zeichen auf seinen Einzelhandelsprodukten verleiht. Als Gegenleistung zahlen die Lizenznehmer Gebühren, die die Olympischen Spiele direkt finanziell unterstützen. Ziel des Programms ist es, die Olympischen Ideale und die Olympische Marke zu fördern. Durch die große Begeisterung der Menschen für die Spiele eröffnen sich dabei wertvolle Kundenkontaktpunkte.“⁸

Wie auf der offiziellen Website der Olympischen Spiele in Peking weiter dargestellt,

„bietet das Lizenzprogramm Unternehmen im Gastgeberland die Möglichkeit, potenziell große Mengen von olympischen Produkten herzustellen und zu verkaufen. Die Lizenznehmer haben die Chance, beträchtliche Gewinne durch die Herstellung und den Verkauf von lizenzierten Produkten zu erzielen, das Image der Marke zu verbessern sowie Marktanteile und Absatz zu vergrößern...“⁹

Die „Mission“ des Lizenzprogramms Peking 2008 ist es, „das Markenimage der Peking Spiele und des [Chinesischen Olympischen Komitees] COC zu fördern“. Das Programm will außerdem „die einzigartige Kultur Chinas und Pekings durch ein Angebot von verschiedenen traditionellen Produkten zum Ausdruck bringen, chinesische Unternehmen in das Lizenzprogramm einbinden, chinesische Produkte präsentieren, die Formel „Made in China = Gute Qualität“ in den Köpfen der Verbraucher verankern und Geldmittel für die Peking Spiele 2008 sammeln“. Traurigerweise finden Themen wie angemessene Arbeit, grundlegenden Arbeitsnormen oder auch nur die Einhaltung von lokalen Gesetzen nirgends Erwähnung.

Chinas Arbeiterinnen und Arbeiter und das wirtschaftliche „Wunder“

Chinas Wandlung von einem unproduktiven Bauernstaat zum Produktionsgiganten wurde als das „chinesische Wunder“ bezeichnet. Das Wachstum ist enorm, die Exporte boomen und die Einkommen haben sich verbessert. Vielen Chinesen hat diese Wandlung der letzten 20 Jahre einen steigenden Lebensstandard und eine nie da gewesene Produktauswahl beschert. Vielen Unternehmen auf der ganzen Welt hat dieses wirtschaftliche Wunder neue Märkte und den Zugang zu billigen und anspruchlosen Arbeitskräften eröffnet. Tatsächlich wurden die großen Exporterfolge Chinas von Branchen gefeiert, die unverhältnismäßig niedrige Löhne zahlen. Zwischen 1983 und 2002 stiegen die ausländischen Direktinvestitionen von 1,8 Milliarden US-Dollar auf 446,3 Milliarden US-Dollar, oder von annähernd 0% des Bruttoinlandsprodukts in den frühen Achtzigerjahren auf beinahe 5% des Bruttoinlandsproduktes gegen Ende der Neunzigerjahre.

Chinas „Wunder“ ist teuer erkauft: durch Ausbeutung und Unterdrückung im ganz großen Stil. Den Preis für das wirtschaftliche Wunder hat die überwiegende Mehrheit der Menschen bezahlt, denen der Fortschritt nutzen sollte: die ganz normalen Arbeiter und Bauern, die die Masse der Bevölkerung darstellen.⁹ Durch die Wandlung Chinas sind die Einkommen einiger Bürger gestiegen und die Zahl derjenigen, die in absoluter Armut leben, ist entscheidend gesunken. Etwa 700 Millionen Menschen oder fast 47% der Bevölkerung Chinas, leben von weniger als 2 US-Dollar am Tag. Weitere 250 Millionen Menschen, also etwa 16,6 % der Bevölkerung, leben sogar von weniger als 1 US-Dollar am Tag. Die sozialen Unterschiede sind gestiegen und China gehört heute zu den ungleichsten Nationen der Welt.

Viele von denen, die in Armut oder an der Armutsgrenze arbeiten, sind das Rückgrat von Chinas wirtschaftlichem Erfolg in den Boomtowns im Süden und in den Küstenregionen. Die Zahl der Zuwanderer, die ihre ländliche Heimat verlassen haben, um Armut und Knochenarbeit zu entgehen, beträgt etwa 200 Millionen. Die Meisten von ihnen arbeiten im privaten Sektor, wo die Löhne niedrig, die Arbeitstage lang und ein Arbeitsleben wenig wert sind. Viele Zuwanderer arbeiten ohne einen formellen Vertrag und sind oft nicht einmal am Ort ihrer Arbeitsstätte gemeldet. Sie sind völlig abhängig von ihren Arbeitgebern. Grundlegende Privilegien wie eine angemessene Sozialversicherung oder Rente werden ihnen verweigert. Viele der Zuwanderer arbeiten gut 13 Stunden am Tag, 7 Tage in der Woche, um den Mindestlohn oder weniger zu verdienen. Die Gesundheits- und Sicherheitsstandards sind völlig unzureichend. Nach offiziellen Schätzungen lag die Zahl der Todesfälle in der Industrie 2005 bei etwa 127.000 – obwohl man Jahr für Jahr gelobt, die Situation zu verbessern. Laut eines kürzlich veröffentlichten Berichts leiden mehr als 200 Millionen der 758 Millionen Beschäftigten in China an Berufskrankheiten aller Art. 2006 ist die Zahl der großen Arbeitsunfälle (Unfälle mit 30 oder mehr Toten) laut der offi-

8 - Lizenzprogramm der Olympischen Spiele 2008 gestartet - http://www.ebeijing.gov.cn/BjToday/t20051103_286397.htm, Abrufdatum 06.06.2007 (nur in englischer Sprache verfügbar)

9 - Weitere Informationen zum Chinesischen Wunder finden Sie hier: Wessen Wunder: Wie die chinesischen Arbeiter den Preis für den Wirtschaftsboom bezahlen. IBFG (jetzt IGB), Dezember 2005.

ziellen Statistiken gesunken. Dennoch blieben Arbeitsunfälle weiterhin ein beinahe tägliches Ereignis. Etwa 700.000 Arbeiterinnen und Arbeiter leiden an Behinderungen von unterschiedlicher Schwere, die auf Arbeitsunfälle zurückzuführen sind. Allein im Flussdelta des Pearl River werden täglich schätzungsweise 40.000 Finger abgetrennt.

Die chinesische Regierung kann in vielen Bereichen der Gesetzesreformen und der sozialen Entwicklung Fortschritte verzeichnen. Für die Mehrheit der chinesischen Beschäftigten werden diese neuen Gesetze jedoch nicht umgesetzt oder sie schützen sie nicht vor einheimischen und ausländischen Arbeitgebern, die es ausnutzen, dass sich China als Fabrik für die Welt anbietet. Langsam ändert sich dies, da die Regierung genug von geringen Investitionen hat und - wenn auch etwas spät - darauf hinarbeitet, die Fähigkeiten und Einkommen ihrer Beschäftigten zu verbessern. In einigen entscheidenden Bereichen lassen die Reformen jedoch noch auf sich warten.

Die soziale Verantwortung der Unternehmen, oder SVU, wurde als die Lösung für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in China gepriesen. Viele internationale Unternehmen und Marken förderten und bewarben dieses Konzept, um ihr Engagement für grundlegende Arbeitsnormen zu zeigen. Und dennoch zeigen dieser und zahlreiche andere Berichte aus erster Hand, dass SVU in China weitgehend wirkungslos bleibt. Niedrige Standards, veraltete und in Verruf geratene Systeme für die Prüfung der Betriebe und die fehlende Beachtung der Lieferkette haben zur Folge, dass viele SVU-Betriebsprüfungen bedeutungslos und leicht zu untergraben sind. Einige Initiativen beschäftigen sich genauer mit bestimmten Themen wie beispielsweise mit einer echten Mitbestimmung der Beschäftigten. Solche Initiativen sind jedoch von kleinem Umfang und teuer. Viele Unternehmen schreiben sich auf die Fahnen, grundlegende Arbeitsnormen wie beispielsweise die Vereinigungsfreiheit zu fördern. Die wenigsten Verhaltenskodizes nennen jedoch konkrete Maßnahmen, durch die dieses Recht gewahrt und umgesetzt wird.

Ohne die Mitbestimmung und eine echte Beteiligung der Arbeiterinnen und Arbeiter ist eine nachhaltige Veränderung in den Arbeitsbedingungen und Geschäftspraktiken unmöglich. Und dennoch gehen die wenigsten SVU-Initiativen in China darauf ein, dass die chinesischen Behörden den Beschäftigten das grundlegende Recht verweigern, unabhängige Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten. Die wertvollste Initiative wird scheitern, wenn sie nicht auf die Unterstützung von unabhängigen Arbeiterorganisationen zählen kann und allein vom Wohlwollen des Arbeitgebers abhängt. Versammlungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen sind mehr als leere Slogans, sondern bedeutungsvolle und mächtige Rechte, die den Arbeiterinnen und Arbeitern zu einer Stimme bei der Verbesserung ihrer Arbeitsstätte verhelfen.

Vereinigungsrecht

Gewerkschaften haben sich als effektives Werkzeug erwiesen, mit dem Beschäftigte ihre Arbeitsbedingungen verbessern können. Gleichzeitig bieten sie ihnen eine hörbare Stimme,

mit der sie wirkungsvoll in der Gesellschaft einbringen können, und schützen sie vor den negativen Folgen des wirtschaftlichen Wandels. Dieses grundlegende Recht – das im Kernübereinkommen der ILO verankert ist – wird den Arbeiterinnen und Arbeitern in China verweigert, da die chinesische Regierung die grundlegenden Arbeitsnormen der ILO zu Vereinigungsrecht und Kollektivverhandlungen nicht unterzeichnet hat. Daher ist die Unterdrückung von Arbeiterinitiativen allgemein üblich.

Die chinesische Regierung hat keines der beiden grundlegenden ILO-Übereinkommen zur Vereinigungsfreiheit und zum Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen (ILO-Übereinkommen 87 und 98) ratifiziert. Im Februar 2001 ratifizierte sie die ICESCR. Gleichzeitig teilte sie jedoch mit, dass die Bestimmungen des Artikels 8,1(a), nämlich das Recht, eine Arbeiterorganisation der eigenen Wahl zu gründen und einer solchen beizutreten, nach chinesischem Recht geregelt würden. Damit hat die Regierung de facto eine Einschränkung vorgenommen, die ein fundamentales Element des Übereinkommens betrifft und sich somit über international anerkannte Regeln des Vertragsrechts hinweggesetzt. 2005 stellte das UN-Komitee für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte fest, dass es das Verbot des Rechts, unabhängigen Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten, „bedauerlich“ und forderte China auf, „das Gewerkschaftsgesetz zu ändern, um den Arbeiterinnen und Arbeitern die Bildung von unabhängigen Gewerkschaften außerhalb der Strukturen des Allchinesischen Gewerkschaftsbundes zu ermöglichen“.

Einfach gesagt sind Arbeiterinnen und Arbeiter in China nicht in der Lage, Gewerkschaften zu gründen oder der Gewerkschaft ihrer Wahl beizutreten, da das chinesische Gesetz nur eine Arbeiterorganisation anerkennt: den Allchinesischen Gewerkschaftsbund (ACGB). Die Aufgabe des ACGB ist es,

„die Interessen der Arbeiter zu vertreten und ihre gesetzlichen Rechte zu schützen“. Als Teil der Regierungsbürokratie Chinas muss der ACGB jedoch auch „die Verfassung (...) achten und schützen, die wirtschaftliche Entwicklung als seine zentrale Aufgabe annehmen, den sozialistischen Weg, die Diktatur durch das Volk [und] die Führung durch die Kommunistische Partei Chinas hochhalten (...)“. Die Hauptaufgabe des ACGB bleibt es, „die Arbeitsbeziehungen durch Beratung zu koordinieren“ und „die Arbeiter zu mobilisieren, nach besten Kräften ihre Pflichten in der Produktion zu erfüllen“¹⁰

10 - Gewerkschaftsgesetz der VR China - <http://www.acftu.org.cn/union-law.htm>, Abrufdatum 06.06.2007 (nur in englischer Sprache verfügbar)

Bei Arbeiterunruhen und -beschwerden am Arbeitsplatz ist der ACGB im besten Fall keine Hilfe oder nicht präsent. Im schlimmsten Fall behindert sie bewusst die Forderungen und das Aktivität der Beschäftigten. Diese Passivität und das Fehlen von auch nur grundlegender Unterstützung für die Arbeiterinnen und Arbeiter gründen sich zum Teil auf die widersprüchliche Rolle des ACGB. Der ACGB ist Teil der Bürokratie der Partei und des Staates, eine Agentur, die die Regierung in ihrer vornehmlichen Aufgabe unterstützt, die soziale Stabilität während wirtschaftlicher Reformen zu unterstützen. Gleichzeitig ist sie vorgeblich die Vertreterin der Beschäftigten, und stellt durch ihre Unterstützung vor allem sicher, dass aufkommende Konflikte und Ungerechtigkeiten in der neuen „sozialistischen Marktwirtschaft“ nicht zu einer unabhängigen Arbeiterbewegung führen.

Die Existenz von unabhängigen Gewerkschaften ist verboten und Versuche, unabhängige Arbeiterorganisation zu gründen, werden unterdrückt, in manchen Fällen gewaltsam. Das Streikrecht gibt es in China nicht und den Beschäftigten bleiben nur wenige rechtmäßige Wege, Beschwerden zum Ausdruck zu bringen. Zurzeit gibt es kein Gesetz, das Kollektivverhandlungen regelt, lediglich Vorschriften und Bestimmungen zu Kollektivverträgen (2004 überarbeitet). Trotz dieser eingeschränkten Möglichkeiten zur kollektiven Beratung und der offensichtlichen Notwendigkeit von Schutz für die Beschäftigten und Zuwanderer gibt es bisher wenig Fortschritt auf dem Weg zu effektiven kollektiven Verhandlungen. Ohne Gewerkschaften, die sie vertreten, gehen die Arbeiterinnen und Arbeiter schließlich zu Tausenden auf die Straßen, oft nach jahrelangen vergeblichen Versuchen, mit den lokalen Behörden zu verhandeln.

Häufig werden Demonstranten und die Organisatoren dieser Gruppen verhaftet. Manche werden in einem Strafprozess, der weit hinter internationalen Normen zurückbleibt, zu Haftstrafen verurteilt. Für andere sieht man eine Zeit der „Umerziehung durch Arbeit“ vor („lao jiao“, auch „Rehabilitation durch Arbeit“ genannt). Dieser Verwaltungsvorgang umgeht selbst die wenigen Schutzmaßnahmen der Strafjustiz. Solche repressiven Maßnahmen haben zur Folge, dass Fälle von unabhängigen Gewerkschaften selten und kurzlebig sind. Organisatoren von gemeinschaftlichen Aktionen setzen sich einem großen Risiko aus. Dennoch steigt die Zahl der Arbeiterinnen und Arbeiter, die bereit sind, große Risiken auf sich zu nehmen, um Proteste, Streiks und gemeinschaftliche Aktionen zu organisieren.¹¹

Auf Chinas schmerzvollem Weg zur freien Marktwirtschaft haben Millionen von Arbeiterinnen und Arbeitern der alten Staatsunternehmen ihre Arbeitsplätze verloren, und neue Arbeitsplätze sind knapp. Die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen wird vermutlich noch viele Jahre hinter der Zahl der Arbeitssuchenden zurückbleiben. Hinter der offiziellen Arbeitslosenquote in den Städten (etwa 4,5%) verbirgt sich eine viel größere Quote. Manche schätzen den Anteil der Arbeitslosen in einigen post-industriellen Gegenden auf 10-20%. Viele – vor allem Frauen, die als erste entlassen und als letzte wieder angestellt werden - finden nach einer Kündigung im Alter von 40 Jahren für den Rest ihres Lebens keine Anstellung mehr. Hinzu kommen die vorherrschende Korruption und massive Veruntreuungen in ehemals staatlichen Unternehmen sowie die Kollision von Geschäftsleuten mit Regierungsbeamten. Der ACGB hat es versäumt, jegliche soziale Zusicherungen zu verhandeln, geschweige denn umzusetzen, die während der

Neustrukturierung dieser staatlichen Unternehmen zu erreichen gewesen wären.

Der ACGB scheint ebenso unwillig oder unfähig, die Beschäftigten im privaten Sektor zu unterstützen. 2003 wurden Wanderarbeiter zum ersten Mal im ACGB aufgenommen und es gab gut publizierte Willkommens-Kampagnen für sie. Dennoch ist der ACGB in der Mehrheit der Streitigkeiten und gemeinschaftlichen Aktionen in den wichtigen Produktionsregionen, in denen das Gros der privaten Unternehmen ansässig sind, so gut wie gar nicht präsent. In keiner der vier Fabriken, die Play Fair für diesen Bericht untersuchte, fanden wir Hinweise auf eine Abteilung des ACGB oder irgendeine andere Form von Arbeiterorganisation oder Arbeiterkomitee.

Solange den chinesischen Arbeiterinnen und Arbeitern freie und unabhängige Gewerkschaften verweigert werden, können auch wohlwollende Unternehmen und die allmähliche Einführung von umfassenderen Gesetzen keine anhaltende Besserung bringen.

Einfach ignorieren?

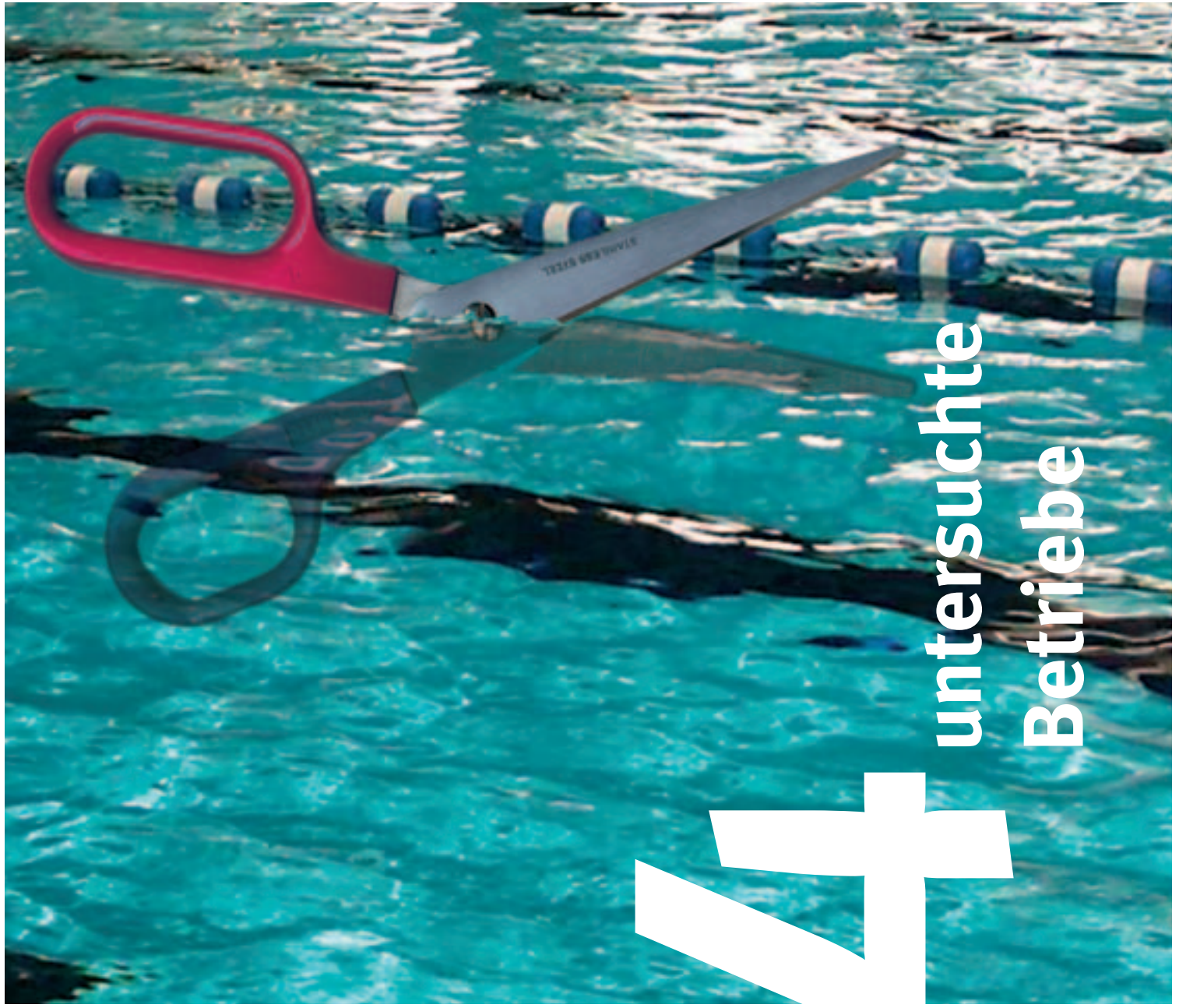
Betrachtet man diese überwältigend schlechten Chancen für den einfachen Arbeiter in China, das Fehlen von Gewerkschaften und die nachlässige Einhaltung von Landesgesetzen, wird schnell klar, dass die Zustände, die wir im Rahmen unsere Studie aufgedeckt haben, in ganz China üblich sind. Mit diesem Bericht möchten wir betonen, dass das IOC letztlich die Verantwortung dafür trägt, dass sich Arbeitsstätten wie diese - in denen die Arbeitsbedingungen das Leben der Beschäftigten gefährden – von Grund auf ändern, bevor sie von den Olympischen Spielen profitieren dürfen.

Stattdessen steht das IOC den Beweisen für ernsthafte Probleme in der olympischen Lieferkette ausgesprochen negativ gegenüber und beharrt darauf, dass in der Olympischen Familie alles in bester Ordnung ist. Nach einem dreitägigen Besuch des IOC im Sommer 2005 sagte Hein Verbruggen, Vorsitzender der IOC-Koordinationskommission für die Spiele in Peking, dass die Vorbereitungen für die Peking Spiele „glatt“ laufen. -

„Das sind wirklich grüne Spiele. Nicht nur, weil sie ihre Bestes tun, was die Umwelt angeht, sondern weil es in allen Bereichen nur grünes Licht gib,“ sagte Verbruggen und fügte hinzu: „Es ist vielleicht schwer zu glauben, aber es gibt nichts Negatives zu sagen.“¹²

Das ist in der Tat schwer zu glauben, doch genau diesen Eindruck möchte das IOC vermitteln. Unsere Nachforschungen zeigen ein anderes Bild.

11 - Eine Liste von Personen, die derzeit in China für ihre Beteiligung an Arbeiterprotesten inhaftiert sind (Inhaftierte Arbeitsrechtler in China) finden Sie unter http://www.ihlo.org/DLA/POCS_011206.html, Abrufdatum 06.06.2007 (nur in englischer Sprache verfügbar)
12 - Bloomberg News, 2. Juni 2005



untersuchte
Betriebe





1 Lekit Stationery Company Ltd.



Anfang dieses Jahres bekam ein Nachforscher von Play Fair eine Anstellung bei **Lekit Stationery Co. Ltd.**, einem Unternehmen in taiwanesischem Besitz mit einer großen Produktionsstätte in Südchina. Auf diese Weise konnten aus erster Hand Informationen über die Einstellungspraktiken und Arbeitsbedingungen in dieser Fabrik gesammelt werden.

Play Fair stellte fest, dass dieses große und erfolgreiche Unternehmen systematisch weniger als 50% des für diese Region geltenden gesetzlichen Mindestlohns zahlt. Die Beschäftigten werden auf Grundlage eines sehr geringen Stücklohns bezahlt und müssen 13 Stunden täglich arbeiten. Sie erhalten nur wenige oder gar keine freien Tage im Monat. Lekit ist eines der zahlreichen Unternehmen, das in seinen Produktionsstätten einen hohen Anteil von Gelegenheitsarbeitern einsetzt. Außerdem erfasst und zahlt Lekit keine Sozialversicherungsleistungen für seine Mitarbeiter und bildet anscheinend auch kein Rücklagen für solche Leistungen, weder in der Gegenwart noch in der Vergangenheit. Die Firma wendet ein unnötig strenges System von Gebühren und Strafen an, um seine Belegschaft zu disziplinieren. Dieser lizenzierte Hersteller von Produkten mit dem offiziellen olympischen Logo und dem Olympia-Maskottchen stellt darüber hinaus auch Kinder ein und zwingt sie, 13 Stunden täglich zu arbeiten. Er bemüht sich, diese Tatsache zu vertuschen und dokumentiert die Beschäftigung dieser Kinder in keiner Weise. Auch über die übrigen Beschäftigten gibt es keinerlei Unterlagen, damit Lekit jeglicher Verantwortung als Arbeitgeber in der Gegenwart und Zukunft aus dem Weg gehen kann.

Eigentümerschaft :

Investitionen aus Taiwan

Betriebsstätte in Festlandchina :

Jiangbian Administration Area, Qishi Town, Dongguan City, Guangdong, China.

Tel.: +86-0769-8666 5177; -8666 8747; -8666 7077; -8666 7867; -8666 9847

Fax: +86-0769-8666 5277; -8672 3358

E-Mail: esd3@lekit.com.hk oder lekit4@lekit.cn

Website: www.lekit.cn

Büro in Hongkong :

Room 610-12, Block A, Tonic Industrial Centre, Kowloon Bay, Hong Kong

Tel.: +852-2750 2351

Fax: +852- 2750 2731



Schüler aus Grund- und weiterführenden Schulen, die in den Schulferien bei Lekit angestellt waren (ein Nachforscher von Play Fair arbeitete im Januar 2007 mit ihnen zusammen).

Lekit Stationery Co., Ltd., gegründet 1977, ist ein nach ISO 9001 zertifizierter Hersteller von Papier- und Lederprodukten. Play Fair stellte seine Nachforschungen in einer der Produktionsstätten des Unternehmens in Dongguan in der Provinz Guangdong an.

In einem offenen Brief auf einer B2B-Website schreibt Chris Oie, Manager der Fabrik in Dongguan: „Lekit hat die Ehre, Briefpapier für die Olympischen Spiele 2008 in Peking herzustellen.“ (http://chrisque.en.ec21.com/company_info.jsp). Die in der Fabrik interviewten Beschäftigten bestätigten, dass Lekit Bilder von Fuwa, dem olympischen Maskottchen, auf seine Papierprodukte druckt.

Lekit produziert Notizbücher, Adressbücher, Ringbücher, Gebrauchsanweisungen, Geschäftsbücher, Notizblöcke, Nachfüllpakete für Tagebücher, gebunden Tagebücher, Tagebücher mit Ringbindung, Terminkalender, Schreibtischutensilien, in Leder gebunden Schreibtischutensilien, Aktenmappen aus Leder, Visitenkartenetuis, CD-Mappen, Brieftaschen und Geschenkartikel. Die durchschnittliche Monatsproduktion ist sehr hoch. Das Unternehmen stellt beispielsweise jeden Monat 5 Millionen Notizbücher, 8 Millionen Broschüren und verwandte Produkte, 1 Million in Leder gebunden Tagebücher und andere Tagebücher sowie 500.0000 Terminkalender, Ordner und verwandte Produkte her (<http://www.lekit.cn/en/profile.asp>).

Lekit scheint außerdem Filofax (<http://www.filofax.co.uk/>) und MomAgenda (<http://www.momagenda.com>) zu beliefern.



1. Beschäftigung von Kindern

Zum Zeitpunkt der Nachforschungen im Januar 2007 stellten Mitarbeiter von Play Fair fest, dass Lekit mehr als 20 Kinder unter 16 Jahren beschäftigte und damit gegen Artikel 15 des chinesischen Arbeitsgesetzes verstieß. Die Kinder waren Schüler aus Grund- und weiterführenden Schulen und stammten aus Zuwandererfamilien aus ländlichen Gegenden. Sie wollten während der kurzen Winterferien Geld verdienen. Einige von ihnen wurden von ihren Müttern zur Fabrik gebracht, damit sie Geld für ihre Schulgebühren verdienen. Diese Kinder machten nur etwa 5% der etwa 400-köpfigen Belegschaft aus. Einige waren noch sehr jung. Dennoch wurden von allen die gleichen anstrengenden Überstunden verlangt wie von den Erwachsenen.

Ein Nachforscher von Play Fair arbeitete im Januar 2007 mit diesen Kindern zusammen. Es stellte sich heraus, dass das jüngste von ihnen nur 12 Jahre alt war. An einem typischen Tag arbeiteten diese Kinder von morgens um 7:30 oder 8:00 Uhr bis zum späten Abend (etwa 22:30 Uhr) an der Verpackungsline. Einmal wurde dies geändert. Da eine angemeldete Prüfung der Fabrik durch externe Inspektoren stattfinden sollte, wurden den Kindern Arbeiten im Lagerhaus zugeteilt, wo man sie nicht sehen konnte.

Normalerweise arbeiteten die Kinder an einem großen Tisch, wo sie die Notizbücher so sortierten und stapelten, dass die Titelseiten nach oben zeigten. Fünf Notizbücher wurden dann zu einer Gruppe zusammenfasst, zusammengebunden und in einen großen Karton gepackt.

Die Geschäftsleitung stellt unter anderem deshalb Kinder an, da sie ihnen geringere Löhne zahlen kann. Für Überstunden bekommen Kinder beispielsweise nur 3 Yuan pro Stunde, während ihre älteren Kollegen 3,12 Yuan pro Stunde erhalten (vergleiche den Abschnitt über Löhne weiter unten).



2. Keine Verträge, keine Beschäftigungunterlagen

Die Geschäftsleitung von Lekit gibt keinem ihrer Mitarbeiter einen Vertrag oder irgendeine Form von Beschäftigungsnachweis. Laut Artikel 19 des Arbeitsgesetzes muss ein Arbeitsvertrag die folgenden Informationen enthalten:

- (a) Dauer des Arbeitsvertrags
- (b) Inhalt der Arbeit
- (c) Arbeitsschutz und Arbeitsbedingungen
- (d) Arbeitsentgelt
- (e) Arbeitsdisziplin
- (f) Voraussetzungen der Beendigung des Arbeitsvertrags
- (g) Haftung bei Verletzungen des Arbeitsvertrags

Im Fall eines Arbeitskonfliktes über Arbeitszeit, Lohn, Entschädigung bei einem Betriebsunfall oder Zahlung von Sozialversicherungs- und sonstigen Leistungen ist es ohne jeglichen Nachweis über ihre Beschäftigungen für die Arbeitnehmer sehr schwierig nachzuweisen, dass sie bei der Fabrik angestellt sind oder waren. Bei einer Anhörung durch eine Arbeitsschiedsstelle oder vor Gericht wäre es so gut wie unmöglich für sie, ihre Position und ihre Rechte zu verteidigen.



12 - Artikel 15 des Arbeitsgesetzes der VR China: Es ist verboten, dass Arbeitgebereinheiten Minderjährige unter 16 Jahren einstellen. Wenn Einheiten im Bereich von Kultur und Sport und für besondere kunsthandwerkliche Arbeiten Minderjährige unter 16 einstellen, ist ein Antrags- und Genehmigungsverfahren nach den einschlägigen staatlichen Bestimmungen zu durchlaufen, und es ist ihr Recht auf Pflichterziehung zu gewährleisten.

3. Extrem lange Arbeitszeiten und obligatorische Überstunden

In der Fabrik gibt es die folgenden Fertigungslinien: Musterentwicklungslinien, insgesamt 8 Fertigungslinien für Papierprodukte, Linien mit Maschinen für 2-, 3-, 4- und 5-Farbendruck, Linien mit Faltmaschinen, Linien mit Flachbett-Schneidemaschinen, Linien für Spiralbindungen, für normale Bindungen, für das Nähen von Leder und für die Verpackung. Play Fair interviewte Arbeiterinnen und Arbeiter von verschiedenen Fertigungslinien. Alle sagten, dass sie die Arbeit aufgrund der extrem langen Arbeitszeiten sehr anstrengend fänden.

Ein normaler Arbeitstag bei Lekit hat 12 Stunden; 4 Stunden davon sind obligatorische Überstunden. Diese Überstunden werden montags bis samstags und manchmal an Sonntagen geleistet. Die meisten Beschäftigten bei Lekit haben nur die Sonntagabende frei und die Beschäftigten in der Produktion haben nur äußerst selten einen freien Tag, selbst wenn sie ihn beantragen.

Zeit	Tagesprogramm
6:45 Uhr	Wecken
7:00 – 7:15 Uhr	Frühstück
7:15 – 7:30 Uhr	Uhr stechen für Vormittagsproduktion
7:30 – 8:00 Uhr	Morgenversammlung (nur donnerstags)
8:00 – 12:00 Uhr	Vormittagsproduktion
12:00 – 13:15 Uhr	Mittagessen und Pause
13:15 – 13:30 Uhr	Uhr stechen für Nachmittagschicht
13:30 – 17:30 Uhr	Nachmittagsproduktion
17:30 – 18:15 Uhr	Abendessen
18:15 – 18:30 Uhr	Uhr stechen für Abendproduktion
18:30 – 22:30 Uhr (oder 02:00 Uhr)	Überstunden

Hinweis: Die oben aufgeführten Informationen wurden von Play Fair im Januar und Februar 2007 in Dongguan gesammelt.

Ein 13-jähriges Mädchen, das bei Lekit arbeitete, erzählte uns:



„Ich habe von früh morgens bis nachts um 2 Uhr gearbeitet! Und das nicht nur einmal, sondern zwei- oder dreimal jeden Monat. Ich war völlig erschöpft, aber ich musste trotzdem am nächsten Morgen wie immer zur Arbeit kommen.“

Im Januar 2007 summierten sich die Überstunden auf 160. Das lag zum Teil an der großen Nachfrage nach Andenken mit dem Olympia-Logo und zum Teil an dem bevorstehenden chinesischen Neujahrsfest. Das ist das 4,5-fache der maximal zulässigen Überstundenzahl (36 pro Monat) (vergleiche Artikel 41 des chinesischen Arbeitsgesetzes). Neben den regulären 168 Stunden (8 Stunden am Tag, 22 Tage im Monat) wurden die Beschäftigten gezwungen, zusätzliche 160 Stunden zu arbeiten. Sie kamen so auf eine Arbeitszeit von etwa 80 Stunden pro Woche.

China hat zahlreiche Gesetze und Bestimmungen, die die Gesundheit der Arbeiter schützen und sie vor unmenschlichen Überstunden bewahren sollen. Da diese Gesetze jedoch nach wie vor kaum umgesetzt werden, sind die Arbeiterinnen und Arbeiter der gängigen Praxis von langen Arbeitstagen und unzureichenden Ruhephasen schutzlos ausgeliefert.

4. Löhne unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns und keine Überstundenzuschläge

Die Beschäftigten bei Lekit haben nicht nur einen sehr langen Arbeitstag, ihr Lohn liegt auch noch unter dem lokalen gesetzlichen Mindestlohn. In Dongguan wurde der Mindestlohn mit Gültigkeit zum 1. September 2006 auf 690 Yuan pro Monat festgesetzt, bzw. auf 4,12 Yuan pro Stunde, basierend auf einem 8-stündigen Arbeitstag und einer 5-tägigen Arbeitswoche. Bei Lekit ist die Belegschaft jedoch gezwungen, bei einem Grundlohn von nur 450 Yuan 26 „reguläre“ Tage im Monat zu arbeiten. Zu diesem Satz (8 Stunden am Tag bei 26 Tagen und 450 Yuan im Monat) verdient eine Arbeiterin oder ein Arbeiter in der Fertigung nur klägliche 2,16 Yuan pro Stunde.

Diese Unterbezahlung birgt offensichtlich zwei schwerwiegende Probleme: Zum einen ist der Grundlohn extrem niedrig und liegt weit unter dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn. Zum anderen erhalten die Beschäftigten für die Samstage keinerlei Überstundenzuschläge, obwohl sie Anspruch auf den doppelten Stundensatz hätten.

Ein Leiter an einer der Papierfertigungslinien erzählte außerdem:



„Selbst wenn wir fleißig 160 Überstunden abgeleistet haben, bezahlt unser Chef nur 70 Stunden zum 1,5-fachen des normalen Satzes. Dort setzt er die Grenze. Wir sind alle sehr wütend, aber was können wir schon tun? Wir sind noch nie vernünftig bezahlt worden. Für die restlichen 90 Überstunden erhalten wir die übliche Rate von 2,16 Yuan pro Stunde.“

Im Januar 2007, als die Überstunden die Rekordzahl von 160 erreichten, verdiente ein Arbeiter etwa 871,2 Yuan für den Monat. Der Lohn wurde wie folgt berechnet: [450 Yuan + (2,16 Yuan x 1,5 x 70 Stunden) + (2,16 Yuan x 90 Stunden) = 450 + 226,8 + 194,4 Yuan]. Der höchste Monatslohn, von dem uns die Beschäftigten erzählten, lag bei etwa 1.000 Yuan.

Ironischerweise sind Überstunden die einzige Möglichkeit für die Beschäftigten, bei Lekit den gesetzlichen Mindestlohn zu verdienen, und Überstunden werden nicht als solche bezahlt.

Diese Art der Lohn- und Überstundenberechnung ist äußerst unfair und ausbeuterisch. Die Geschäftsleitung betrügt ihre Belegschaft systematisch um ihren Grundlohn und ihre Überstundenzuschläge. Dennoch zieht es die Mehrheit der etwa 400 Frauen zwischen 35 und 45 vor, zu bleiben. In einem Gruppeninterview gaben sie an, dass es bei Lekit besser sei als in anderen kleinen Werkstätten im Dorf.

5. Unangemessene Gebühren und Abzüge vom Lohn

Das System der Kontrolle und Disziplinierung in dieser Fabrik mit taiwanesischem Besitzer ist sehr umfassend und teilweise recht hart. Lekit verhängt die hohe Strafgebühr von 20 Yuan, was etwa dem Lohn eines ganzen Tages entspricht, für jeden, der mehr als 15 Minuten auf der Toilette verbringt. Die Geschäftsleitung zieht außerdem 1 Yuan vom Lohn eines Beschäftigten ab für jede Minute, die er zu spät zur Morgenversammlung an Donnerstagen erscheint. Wenn ein Beschäftigter einen Arbeitstag versäumt, muss er mit Abzügen von bis zu drei Tageslöhnen rechnen. Und schließlich gibt es noch ein allgemeines dreistufiges Disziplinierungssystem: 20 Yuan Strafe für „geringe Vergehen“ wie unaufgeräumte Schlafräume oder Vergessen der Mitarbeiterkarte während der Arbeit; 50 Yuan für „schwerwiegende Fehler“ und 80 Yuan für „unverzeihliche Fehler“. Ein junger Arbeiter sagte Play Fair: „Schon der kleinste Verstoß gegen die Fabrikregeln bedeutet Gebühren und Strafen. Ich hasse es, hier zu arbeiten.“

6. Keine Zahlung von Sozialversicherungs- und anderen gesetzlichen Leistungen

Play Fair stellte fest, dass Lekit für seine Belegschaft, mit Ausnahme einiger weniger Techniker, keine Sozialversicherungsleistungen erfasst und zahlt. Dabei besagt Artikel 73 des chinesischen Arbeitsgesetzes eindeutig, dass alle Angestellten in den folgenden Fällen Leistungen erhalten sollen: im Ruhestand, bei Krankheit und Verletzungen, bei berufsbedingter Invalidität oder Berufskrankheit, bei Arbeitslosigkeit und bei Geburten.

Insbesondere wenn sich eine Arbeiterin oder ein Arbeiter eine Berufskrankheit zuzieht oder verletzt wird sollten die medizinischen Kosten durch einen Versicherungsplan abgedeckt werden. Wenn sie oder er ins Krankenhaus muss, sollte der Arbeitgeber darüber hinaus ein Essensgeld (der Betrag ist je nach Stadt unterschiedlich) für die gesamte Dauer es Krankenhausaufenthaltes zahlen.

7. Gefährliche Arbeitsbedingungen

Viele Arbeiter gaben zu verstehen, dass es im Arbeitsumfeld bei Lekit keinerlei Sicherheitsvorkehrungen gebe und dass sie

nicht in den Genuss von gesetzlich vorgeschriebenen Sicherheitsmaßnahmen kämen. Artikel 30 des Gesetzes zur Vermeidung und Kontrolle von Berufskrankheiten (mit Wirkung vom 1. Mai 2002) besagt:



„Bei der Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags soll der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wahrheitsgemäß über alle potenziellen Gefahren von Berufskrankheiten sowie über die daraus resultierenden Konsequenzen für die Tätigkeit, die Maßnahmen zur Vermeidung einer solchen Krankheit und die materiellen Leistungen informieren. Die gleichen Informationen sollen unmissverständlich im Vertrag des Arbeitnehmers festgehalten werden. Eine Verschleierung der Tatsachen und Täuschung des Arbeitnehmers ist nicht zulässig.“

Darüber hinaus soll der Arbeitgeber wirkungsvolle Einrichtungen am Arbeitsplatz bereitstellen und die einzelnen Arbeiterinnen und Arbeiter mit der notwendigen Schutzkleidung oder -ausrüstung für die Vermeidung von Berufskrankheiten ausstatten.

In der Realität hat keiner der Beschäftigten, die wir interviewten, jemals einen Arbeitsvertrag mit Lekit unterzeichnet und wurde somit auch nicht vor Arbeitsantritt über die potenziellen Gefahren des Arbeitsplatzes informiert.

In dieser speziellen Fabrik in Dongguan liegen die Gefahren vor allem beim Löten und im täglichen Umgang mit Klebstoffen und ätzenden Chemikalien, die bei der Herstellung von Lederprodukten verwendet werden. Eine Gruppe von Arbeiterinnen und Arbeitern, die für das Anbringen von Dekorelementen wie bunten Bändern und Schleifen auf den Notizbüchern zuständig ist, erleidet häufig Verbrennungen an Fingern und Händen.

8. Kein gesetzlicher Mutterschaftsurlaub

Mutterschaftsurlaub wie das Gesetz ihn vorschreibt gibt es nicht. Schwangere Arbeiterinnen können nur unbezahlten Urlaub beantragen. Dabei sichert sowohl das Arbeitsgesetz als auch die Bestimmung zum Schutz von weiblichen Beschäftigten Arbeiterinnen einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 90 Tagen zu.

9. Kein System der Unterstützung, keine Gewerkschaftsvertretung

Wie erwartet fand Play Fair heraus, dass es in dem Unternehmen weder eine Arbeiterorganisation, noch ein Arbeiterkomitee oder einen Arbeiterrat oder auch nur eine Vertretung der offiziellen Gewerkschaft ACGB gibt. Die einzige Möglichkeit für die Beschäftigten, ihre Meinung zu ihren Arbeits- und Lebensbedingungen zu äußern, ist ein Gespräch mit ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung.

Yue Wing Cheong Light Products (Shenzhen) Co. Ltd



Das Nachforschungsteam von Play Fair führte Interviews mit Arbeitern bei den zwei offiziell lizenzierten Taschenproduzenten für die Olympischen Spiele 2008 in Peking. Der folgende Bericht stellt die Arbeitsbedingungen bei **Yue Wing¹³ Cheong Light Products (Shenzhen) Co., Ltd.** in Shenzhen dar.

Play Fair stellte fest, dass dieses große und erfolgreiche Unternehmen systematisch nur 35,4% des für diese Region gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohnes zahlt. Die Beschäftigten werden auf Grundlage eines sehr geringen Stücklohns bezahlt und müssen 13 Stunden täglich arbeiten. Sie erhalten nur wenige oder gar keine freien Tage im Monat. Dies scheint schon gängige Praxis gewesen zu sein, bevor das Unternehmen zum offiziellen Lizenznehmer für Produkte der Olympischen Spiele 2008 in Peking wurde. Schlimmer noch: das Unternehmen scheint erhebliche Anstrengungen unternommen zu haben, um dies vor früheren und aktuellen Inspektoren zu verheimlichen.

Darüber hinaus scheinen die Themen Gesundheit und Sicherheit das Unternehmen nicht zu interessieren. Die Luft in den Werkstätten ist mit Staub, Baumwoll- und Leinenfasern sowie Flusen der verschiedenen Materialien verschmutzt, so dass das Atmen schwer fällt. Das vorhandene Belüftungssystem kann die Materialien nicht herausfiltern und den Beschäftigten werden keine Masken zur Verfügung gestellt, die sie davor schützen würden, die kleinen Partikel täglich einzuatmen. In den Webabteilungen sind die Beschäftigten gefährlichen Färbemitteln ausgesetzt, die schmerzhafte Wunden an ihren Händen verursachen.

Eigentümerschaft :

Kapital aus Hongkong (Geschäftsgründung 1978), später Hauptsitz in den USA.

¹³ Qing Gongye – wörtlich „leichte Industriegüter“

Yue Wing Cheong Light Products (Shenzhen) Co. Ltd.



Quelle: <http://www.ywcmfg.com/>

Lizenznehmer der Olympischen Spiele

Yue Wong Cheong Light Products (Shenzhen) Co., Ltd. (YWC) wurde zu einem von zwei offiziellen Taschenherstellern für die Olympischen Spiele 2008 in Peking ernannt. Das Unternehmen produziert 50 verschiedene Artikel mit dem Logo der Olympischen Spiele 2008 in Peking.¹⁴



Yue Wing Cheong Light Products (Shenzhen) Co., Ltd., ein designerter Lieferant der Olympische Spiele 2008 in Peking (Quelle: Play Fair)

¹⁴ „Chinas Durchgreifen bei den Logos“, Wall Street Journal, 3. November 2005. In Englisch zitiert auf der Website der „National Association of Manufacturers“: www.nam.org/s_nam/sec_illum.asp?CID=202260&DID=235608, Abrufdatum 06.06.200

Produktionsstätte in Shenzhen :



Die Taschenfabrik befindet sich im Stadtbezirk Longgang, Shenzhen
(Quelle: Play Fair)

YWCs Produktionsstätte in Shenzhen ist sehr groß und umfasst fünf Fabrikgebäude (Blöcke K, A, B, C und D mit insgesamt etwa 3.000 Fertigungsmaschinen), ein 3-stöckiges Wohnheim, Kantinen, eine Klinik, Freizeitanlagen (eine Bücherei, ein Basketballfeld und einen Billardtisch) und mehrere kleine Läden.

Adresse: Jixia Village, Buji Town, Longgang District, Shenzhen, Guangdong, China

Tel.: 0755-2874 9121 (8066)

Fax: 0755-2874 9877

Hauptsitz und Vertriebsbüro in den USA :

Yue Wing Cheong Manufactory, Ltd.

Adresse: 601 Washington Avenue, Suite 250, Newport, Kentucky 41071, USA

Tel.: 859-291-3100

Fax: 859-291-3113

E-Mail: ywcm@ywcmfg.com

Produkte :



Kühltaschen, Sporttaschen, Laptoptaschen, Wickeltaschen, Kosmetiktaschen, isolierte Taschen, Aktenkoffer, Rucksäcke, Frühstückstaschen, Handtaschen, Geldbeutel und Plüschtiere.¹⁵

Weitere Kunden :

Laut seiner Website produziert das Unternehmen auch Taschen für internationale Firmen wie Disney, Nike, Reebok, Wal-Mart, Home-Depot, Burberry, Marykay und Dell.

Es gibt mindestens fünf gravierende Probleme in Bezug auf die Arbeitsbedingungen bei YWC:

1. Löhne betragen nur 35,4% der gesetzlichen Norm

YWC gibt vor, Wert auf eine „starke Unternehmensethik und Arbeitsnormen“ zu legen. Laut seiner Website werden „die Fabrik und die Arbeitsbedingungen jährlich durch unabhängige Inspektionsunternehmen im Auftrag von bedeutenden US-Firmen wie Disney, Wal-Mart und K-Mart, um nur einige zu nennen, geprüft“. Zu unserer Enttäuschung musste Play Fair feststellen, dass die tatsächlichen Geschäftspraktiken des Unternehmens keinesfalls besser sind als die der meisten kleinen und mittelständischen Ausbeuterbetriebe in Südchina.

15 - Quelle: Website des Unternehmens – www.ywcmfg.com/index.htm, Abrufdatum 06.06.2007 (nur in englischer Sprache verfügbar)

16 - Vergleiche den Ethik-Abschnitt (“business ethics”) auf der Website des Unternehmens: www.ywcmfg.com/ethics.htm, Abrufdatum 06.06.2007 (nur in englischer Sprache verfügbar)

Alle Beschäftigten (mit Ausnahme derjenigen, die in Block K arbeiten) beklagen sich über Ausbeutung. Üblicherweise arbeiten sie 356 Stunden im Monat (174 Stunden zuzüglich Überstunden) und verdienen dabei im Durchschnitt nur 778.4 Yuan pro Monat. Dieser Lohn liegt um 64.6% unter dem gesetzlich vorgeschriebenen Satz. Tabelle 1 zeigt die Diskrepanzen zwischen der monatlichen Lohnberechnung des Unternehmens und der Lohnberechnung auf Grundlage des aktuellen gesetzlichen Mindestlohns für den Großraum Shenzhen.

Play Fair hatte angenommen, dass ein Unternehmen, das zum offiziellen Lizenznehmer der Olympischen Spiele ernannt worden ist und das sich so öffentlich zu einer guten Geschäftsethik bekennt, auf einem höheren Niveau arbeiten würde. Die Löhne, die an die Mehrheit der Belegschaft ausbezahlt werden, liegen jedoch weit unter dem gesetzlichen Mindestlohn von 4,02 Yuan pro Stunde (700 Yuan/21,75 Tage/8 Stunden).

TABELLE 1: VERGLEICH DER LOHNRATEN DES UNTERNEHMENS MIT DEN GESETZLICHEN NORMEN

	Lohnsystem von YWC	Yuan	Gesetzl. Mindestlohn (Großraum Shenzhen)	Yuan
Grundlohn	regulärer Lohn bei YWC: 25 Yuan pro Tag x 30 Tage pro Monat	750	auf Grundlage von 8 Stunden am Tag x 21,75 Tage im Monat (174 Stunden pro Monat)	700
Überstunden- bezahlung an Werktagen	Zusätzliche 0,7 Yuan pro Stunde (5 Stunden pro Tag x 22 Tage = 110 Stunden Monat)	77	6,03 Yuan pro Stunde (4,02 Yuan pro Stunde x 1,5); 5 Stunden pro Tag x 22 Tage = 110 Stunden pro Monat	663
Überstunden- bezahlung an Sams- und Sonntagen	zusätzliche 0,7 Yuan pro Stunde (5 Stunden pro Tag x 4 Samstage = 20 Stunden plus 13 Stunden x 4 Sonntage = 52 Stunden; gesamte ÜB = 72 Stunden pro Monat)	50.4	8,04 Yuan pro Stunde (4,02 Yuan pro Stunde x 2); 13 Stunden pro Tag x 8 Tage = 104 Stunden pro Monat	836
Bonus	Keine Fehlzeiten	50		
Essenskosten	Essen	-120		
Miete	Platz im Schlafsaal	-10		
Nebenkosten	Wasser und Strom	-15		
Versicherung	Krankenversicherung	-4		
Gesamtlohn		778.4		2,199
Differenz	Differenz zwischen dem YWC-Lohn und dem gesetzlichen Mindestlohn	1,42 0.6 [64.6%]		



Arbeiterinnen beim Nähen von Taschen (Quelle: Play Fair)

17 Dix yuans (RMB) = environ 0,97 €.



Eine der Arbeiterinnen erklärte die Situation folgendermaßen:

„Unsere Löhne werden nach der gefertigten Stückzahl berechnet. Daher müssen wir alle sehr hart arbeiten, um etwa 1.000 Yuan im Monat zu verdienen. Viele Arbeiter bleiben noch 10 Minuten länger, um noch ein paar Stück mehr zu machen. Für das Produkt, das ich herstelle, bekomme ich 0,8 Yuan pro Dutzend. Man braucht etwa 20 Minuten, um ein Dutzend herzustellen. An einem Tag schaffe ich zwischen 30 und 40 Dutzend. Ich verdiene etwa 20 Yuan am Tag. Wir müssen unsere Zahlen selbst aufschreiben, damit wir sie mit den Zahlen der Firma vergleichen und überprüfen können, dass sie uns am Ende des Monats auch den richtigen Betrag auszahlen. Überstundenzuschläge gibt es nicht. Der Stücklohn ist der gleiche wie während der normalen Arbeitszeit. Die Firma hat gesagt, dass wir zusätzlich 0,7 Yuan pro Überstunde bekommen würden, aber dieses zusätzliche Geld wird für unser Essen einbehalten.“

[Anm. d. Editors: Das Unternehmen stellt während der Überstunden Essen bereit.]

Die Beschäftigten erhalten keine Aufschlüsselung ihrer monatlichen Lohnauszahlung und können so die Berechnungen des Unternehmens nur schlecht überprüfen.

2. Lange Arbeitszeiten

Die meisten Beschäftigten im Fertigungsbereich bei YWC arbeiten 13 Stunden am Tag (8 reguläre Stunden plus 5 Überstunden). Tabelle 2 zeigt einen typischen Arbeitstag.

Tabelle 2: Typischer Arbeitstag

	Zeit	Stunden
Vormittagsproduktion	7:30 - 11:30 Uhr	4 Stunden
Mittagspause :	11:30 - 13:30	2 Stunden
Nachmittagsproduktion	13:30 - 17:30	4 Stunden
Abendessen	17:30 - 18:45	(1 Stunde 15 Minuten)
Abendproduktion (Überstunden)	18:45 à 23:45	5 Stunden
Total heures travaillées/jour		13 Stunden

Die Arbeiter bemängeln, dass sie oft nicht einen einzigen Tag im Monat frei haben. Es gibt keine Haupt- und Nebensaison; die Arbeiter beklagen, dass sie rund ums Jahr Tag und Nacht arbeiten müssen.



Hier eine typische Beschwerde einer Arbeiterin bei YWC:

„Block K ist das neueste Fabrikgebäude und die Ausstattung ist sehr gut. Die Löhne sind dort höher als in den anderen Blöcken [A, B, C, D]. Viele Arbeiter möchten gerne in den Block K wechseln - ich auch. Die Arbeit in Block D ist sehr anstrengend. Den lieben langen Tag sitze ich [von 7:30 Uhr] bis 23 Uhr an der Maschine, und das jeden Tag. Mein Hinterteil schläft ein und mein rechtes Bein tut weh. Ich kann inzwischen nicht mehr laufen, ohne dass mein Bein weh tut.“

3. Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit

Die Interviewpartner von Play Fair gaben an, dass es in der Fabrik Risiken für die Gesundheit die und Sicherheit gebe, die dringend beseitigt werden müssen.



Stapel von brennbaren Stoffen im Fertigungsbereich (Quelle: Play Fair)

In Block B gibt es beispielsweise auf jedem Stockwerk einen Zuschneideraum. In diesen Räumen werden große Bahnen Stoffe und anderer Textilien zugeschnitten. Die Arbeiterinnen und Arbeiter klagen über den Staub und die Flusen der verschiedenen Materialien, die in diesen Räumen umherfliegen. Die Fabrik stellt keinerlei Schutzausrüstung zur Verfügung. Wenn eine Arbeiterin eine Maske tragen möchte, muss sie sie selber kaufen.

In der Handtaschenabteilung von Block B gibt es drei Werkstätten: B2, B3 und B4. Jede der Werkstätten hat etwa 150 Beschäftigte, die 200 elektrische Nähmaschinen bedienen. Ihre Hauptaufgabe ist es, die einzelnen Teile der Handtaschen zu nähen.



Beim Nähen sitzen die Beschäftigten den ganzen Tag lang auf einem Hocker (ohne Lehne) (Quelle: Play Fair).

Der Lohn für das Nähen von einem Dutzend Teile liegt zwischen 0,5 und 3 Yuan. Ergonomische Probleme wie schmerzende Rücken und Beine kommen in diesen Werkstätten häufig vor. Die Arbeiterinnen und Arbeiter sitzen die gesamten 13 Stunden ihres Arbeitstages auf einem Hocker (ohne Lehne). Mit dem rechten Fuß kontrollieren sie die Maschine und mit den Händen steuern sie den Nähprozess. Nach 13 Stunden intensiver Arbeit beklagen sich viele der Frauen über Schmerzen im rechten Bein und ein völlig taubes Gesäß.

In diesen Nähereien gibt es Stapel von brennbaren Stoffen, die vorhandenen Feuerlöscher sind jedoch nicht ausreichend. Die Beschäftigten haben nie an einer Feuerschutzübung teilgenommen und ein Feuer in einer der Werkstätten könnte verheerende Folgen haben, teilte man Play Fair mit.



Die Zahl der Feuerlöscher in den Fabrikgebäuden ist sehr gering (Quelle: Play Fair).

In der Bandweberei sind die Arbeiterinnen und Arbeiter Färbemitteln ausgesetzt, die sehr schädlich für ihre Hände sind. Bei längerem Kontakt fressen sich die Chemikalien in die Haut und in das darunter liegende Gewebe der Hände und verursachen schmerzhaft Wunden. Mit diesen offenen Wunden können die Arbeiterinnen und Arbeiter nur schlecht duschen oder ihre Wäsche mit der Hand waschen, wie es üblich ist. Eine Frau mit offenen Wunden an allen Fingern ihrer linken Hand sagte Play Fair ärgerlich:



„Natürlich trägt hier niemand Schutzhandschuhe! Handschuhe machen dich langsamer und der Aufseher hält dich für arrogant. Wenn du Handschuhe tragen willst, brauchst du gar nicht erst hier anzufangen.“ (Tun deine Hände nicht weh?) „Natürlich tun sie weh! Selbst wenn sie nicht ins Wasser kommen, tun sie weh. Aber Wasser ist besonders schlimm. Wenn ich meine Kleider mit Waschmittel wasche, tun meine Hände furchtbar weh. Das Waschmittel kommt in die Wunden und es tut so weh, dass ich weinen muss.“

Die Luft in den Zuschneideräumen ist so mit Staub, Baumwoll- und Leinenfasern sowie Flusen der verschiedenen Materialien verschmutzt, dass das Atmen schwer fällt. Das vorhandene Belüftungssystem kann die Materialien nicht herausfiltern und den Beschäftigten werden keine Masken zur Verfügung gestellt, die sie davor schützen würden, die kleinen Partikel täglich einzuatmen.

4. Kündigen wird schwer gemacht

Wenn eine Arbeiterin nicht mindestens ein Jahr in der Fabrik gearbeitet hat, so erzählten die Beschäftigten Play Fair, ist es sehr schwierig für sie zu kündigen, ohne mindestens einen Monatslohn zu verlieren. Viele können die ständigen Überstunden jedoch nicht ertragen und versuchen schon vor Ablauf eines Jahres mit Zustimmung der Geschäftsleitung zu kündigen. Das nennt man hier „Mission Impossible“. Die meisten Kündigungen werden nicht genehmigt. Die Arbeiterinnen und Arbeiter sind dann gezwungen, einfach zu gehen, und verlieren mindestens den Lohn des aktuellen Monats.

Nur in sehr seltenen Fällen kann ein Beschäftigter aufhören, ohne dass mindestens ein Monatslohn einbehalten wird. Das Unternehmen fand heraus, dass eine ihrer Angestellten nur 15 Jahre alt war und bei ihrer Einstellung einen gefälschten Ausweis vorgelegt hatte. Man sagte ihr, sie solle nach Hause gehen und ihren eigenen Ausweis beantragen. Mit dem könne sie dann wiederkommen und sich neu einstellen lassen. Da das Unternehmen sie gebeten hatte zu gehen, behielt es ihren Lohn nicht ein.

5. Betrug der Kundeninspektoren

YWC ist sich der schlechten Arbeitsbedingungen in seiner Fabrik offensichtlich bewusst und bemüht sich, sie zu vertuschen, besonders das niedrige Lohnniveau. Es war eine große Enttäuschung zu sehen, dass ein Lizenznehmer der Olympischen Spiele systematisch solche Methoden anwendet.

Laut den von Play Fair interviewten Beschäftigten besuchen jeden Monat Inspektoren die Fabrik, die von den Großkunden von YWC beauftragt werden. Früher fertigte die Geschäftsleitung für jeden Beschäftigten zwei Lohnabrechnungen an. Die eine Abrechnung war eine Fälschung, auf der der Lohn des Beschäftigten nach den gesetzlichen Vorgaben, also wie in der rechten Spalte von Tabelle 1, berechnet wurde. Die andere war die echte Lohnabrechnung, auf der der Lohn wie in der linken Spalte von Tabelle 1 berechnet wurde. Die Beschäftigten wurden angewiesen, den Inspektoren die gefälschte Lohnabrechnung

zu zeigen, die den Vorgaben des Arbeitsgesetzes entsprach. Damit die Beschäftigten den Inspektoren nicht die richtige Lohnabrechnung zeigen konnten, entschloss sich die Geschäftsleitung schließlich, diese gar nicht mehr an sie auszuhändigen. Seit Oktober 2006 unterschreiben die Beschäftigten auf einer Liste, wenn sie ihren Lohn in Empfang nehmen, und die Lohnunterlagen bleiben beim Manager. Die Arbeiterinnen und Arbeiter wurden angewiesen, die „richtige Formel zur Lohnberechnung“ auswendig zu lernen und den Inspektoren zu nennen, wenn man ihnen Fragen stellt.

Darüber hinaus zwingt die Personalabteilung die Beschäftigten, zu unterschreiben, dass sie an einer umfassenden Übung zu 11 Themen wie Anti-Terror-Schutz, Umwelt- und Feuerschutz teilgenommen haben. Wie Play Fair herausfand, bietet das Unternehmen zu keinem dieser Themen Übungen an und die unterzeichneten Dokumente dienen einzig und allein zur Beschwichtigung der Inspektoren.

6. Essen und Unterkunft



Für 120 Yuan im Monat erhalten die Beschäftigten Essen in der fabriкеigenen Kantine (Quelle: Play Fair).

Die Angestellten sind mit der Qualität des Essens und der Unterkünfte zufrieden. Den Preis von 120 Yuan im Monat für das Essen finden sie jedoch zu hoch. Zu diesem Preis bietet die fabriкеigene Kantine nur zwei Mahlzeiten am Tag. Arbeiterinnen und Arbeiter, die es vorziehen, außerhalb der Fabrik zu essen, müssen das Essensgeld nicht bezahlen. Das Essen außerhalb der Fabrik ist jedoch teurer.



Ein dreistöckiges Wohnheim für die Beschäftigten (Quelle: Play Fair)

Die Fabrik stellt für alle Angestellten Schlafräume zur Verfügung und berechnet dafür pro Monat 12 Yuan für Miete und 15 Yuan für Wasser und Strom. Acht Personen teilen sich einen Raum. Jeder hat seinen eigenen Spind. Die Mehrheit der Beschäftigten lebt innerhalb des Fabrikkomplexes. Einige verheiratete Paare leben jedoch außerhalb und zahlen etwa 200

Yuan Miete im Monat. Sie erhalten keine Mietzuschüsse von der Fabrik.

7. Unangemessene Gebühren und Strafen

Für unentschuldigtes Fehlen werden die Beschäftigten streng bestraft. Wenn eine Arbeiterin beispielsweise in einem Monat 3 Arbeitstage versäumt, kann ihr ein ganzer Monatslohn abgezogen werden oder sie kann entlassen werden. Diese harte Regelung eliminiert jegliche Fehlzeiten, da die Beschäftigten sonst ohne Lohn ihre Arbeit niederlegen müssen.

8. Kein gesetzlicher Mutterschaftsurlaub

Mutterschaftsurlaub wie das Gesetz ihn vorschreibt gibt es nicht. Schwangere Arbeiterinnen können nur unbezahlten Urlaub beantragen. Dabei sichert sowohl das Arbeitsgesetz als auch die Bestimmung zum Schutz von weiblichen Beschäftigten Arbeiterinnen einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 90 Tagen zu.

9. Kein System der Unterstützung, keine Gewerkschaftsvertretung

Wie erwartet fand Play Fair heraus, dass es in dem Unternehmen weder eine Arbeiterorganisation, noch ein Arbeiterkomitee oder einen Arbeiterrat oder auch nur eine Vertretung der offiziellen Gewerkschaft ACGB gibt. Die einzige Möglichkeit für die Beschäftigten, ihre Meinung zu ihren Arbeits- und Lebensbedingungen zu äußern, ist ein Gespräch mit ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung.



Play Fair führte Interviews mit Beschäftigten der beiden offiziell lizenzierten Taschenproduzenten für die Olympischen Spiele 2008 in Peking. Der folgende Bericht fasst die Ergebnisse unserer Nachforschungen zu den Arbeitsbedingungen bei einem dieser beiden Hersteller zusammen: **Eagle Leather Products Co., Ltd.**, einem Tochterunternehmen der Silver-Billion-Gruppe (<http://www.silverbillion.com>)

Eagle Leather Products war weder der beste noch der schlechteste Arbeitgeber, den Play Fair untersuchte. Die Beschäftigten waren mit den Löhnen, die ihnen gezahlt wurden, nicht unzufrieden und man nimmt an, dass sie gemäß des für die Region gültigen gesetzlichen Mindestlohns bezahlt wurden. Die zahllosen obligatorischen Überstunden und die schweren Strafen für Fehlzeiten können jedoch nur als hart und ausbeuterisch bezeichnet werden. Solche Geschäftspraktiken sind inakzeptabel für ein Hongkonger Unternehmen und einen offiziellen Lizenznehmer der Olympischen Spiele.

Eagle Leather Products Co. Ltd.

Eagle Centre, Min Zhu Xi Rd, Shijie Town, Dongguan, Guangdong, China 523024
Tel.: 86-(0)769-8663 3628 oder 8628 7222
Fax: 86-(0)769-8663 3464

Eigentümerschaft :

Hongkong

Mutterkonzern :

Silver Billion International Enterprises Ltd.
Tel.: +86 769 8663 3628 oder +86 769 8628 7222
Fax: +86 769 8663 3464
E-Mail: info@silverbillion.com
Website: www.silverbillion.com
www.hxgift.cn/Web/silverbillion/en/index.html



Eagle Leather Products, gegründet 1995, ist eine Produktionsstätte innerhalb des Eagle-Centre-Komplexes in Dongguan. Das Unternehmen befindet sich im Besitz des Hongkonger Konzerns Silver Billion International Enterprises Ltd.

Eagle Leather Products Co., Ltd., produziert und vertreibt Produkte wie Rucksäcke und Reisetaschen mit offizieller Lizenz der Pekingener Spiele 2008. Nach Schätzungen der Angestellten machen die Olympia-Produkte inzwischen etwa 50% der gesamten Bestellungen des Unternehmens aus.



Beispiele für Produkte von Eagle Leather Products Co., Ltd.
(Quelle: China Commodity Net (Online-Datenbank für Handelswaren des chinesischen Handelsministeriums)
http://ccn.mofcom.gov.cn/rzqy/show.php?ls_fileno=10266910)

Das Unternehmen beschäftigt in seinem Produktionsbereich etwa 200 Arbeiterinnen und Arbeiter. Diese sind zwischen 16 und 30 Jahre alt und sind in 8 kleinere Arbeitseinheiten eingeteilt: Weben, Qualitätskontrolle, Materialvorbereitung (Gurtband, Reisverschlüsse, Stoffe, Futterstoffe, Nylon, Leder, Stickereien, Polyester, Baumwolle, PVC-Materialien etc.) und andere Bereiche der Produktion.

1. Lange Arbeitszeiten

Bei der Taschenherstellung beträgt die übliche Umschlagszeit, also die Zeit vom Erhalt einer Bestellung bis zum Versand des fertigen Produkts, 90 bis 120 Tage. Manchmal ist die Durchlaufzeit sogar noch kürzer. Die meisten Fertigungsarbeiterinnen und -arbeiter werden gezwungen, 7 Tage in der Woche und 30 Tage im Monat zu arbeiten. Ein „normaler“ Arbeitstag hat 8,5 Stunden. Häufig gibt es Überstunden, die zwischen 19:00 und 21:00 Uhr geleistet werden. Um Eilbestellungen zu erfüllen, wird die Belegschaft manchmal aufgefordert, ohne Pause bis 23:00 Uhr zu arbeiten. Es kann vorkommen, dass sie in einem Monat über 300 Stunden arbeiten, 140 Stunden davon Überstunden. Diese Zahl übersteigt bei weitem die im Arbeitsgesetz festgelegte maximale Überstundenzahl von 36 Stunden pro Monat.

Laut der Interviewpartner von Play Fair wurden die Fertigungsarbeiterinnen und -arbeiter zwischen dem 6. und 20. Januar 2007 gezwungen, an 15 aufeinander folgenden Tagen Überstunden bis 23:30 Uhr zu leisten.



„Wir sind so erschöpft, weil wir versuchen, die Olympia-Taschen rechtzeitig fertig zu bekommen! Wir arbeiten alle bis spät abends. Und am nächsten Tag sind wir trotzdem um 7:30 Uhr wieder bei der Arbeit! Was ist das denn für ein Leben?“



„Zur Hölle mit den Olympia-Sachen, ich bin so müde. Als wir uns laut beschwert haben, wurde unser Aufseher nicht böse. Er möchte auch, dass wir in einem entspannteren Tempo arbeiten können und nicht die ganze Zeit so hetzen müssen.“

In anderen Worten musste die Belegschaft über zwei Wochen lang Arbeitstage von 13 Stunden (8,5 reguläre Stunden plus 4,5 Überstunden zwischen 19:00 und 23:30 Uhr) erdulden, und hatte währenddessen keinerlei freie Zeit.

2. Verzögerte Lohnzahlungen

Die Fabrikarbeiterinnen und -arbeiter werden nach Stückzahl bezahlt, und die Geschäftsleitung wendet die lokal übliche Methode der verzögerten Lohnzahlung an: Die Arbeiterinnen und Arbeiter erhalten ihren Lohn für Januar erst zwischen dem 2. und 10. März. Dies ist ein Verstoß gegen das Arbeitsgesetz. Die Beschäftigten geben an, dass die Bezahlung in dieser Fabrik zufrieden stellend ist. Sie verdienen zwischen 800 und 1.000 Yuan pro Monat, ohne Überstundenzulage. Darüber hinaus haben die Beschäftigten Anspruch auf den gesetzlich festgelegten Mindestlohn für Dongguan (zurzeit 690 Yuan pro Monat, mit Wirkung vom 1. September 2006).

3. Unangemessene Gebühren und Strafen

Die Geschäftsleitung beschränkt Toilettenpausen der Beschäftigten auf 15 Minuten. Wer länger auf der Toilette verweilt,

zahlt eine Strafe von 30 Yuan. Darüber hinaus werden die Beschäftigten für unentschuldigtes Fehlen streng bestraft. Wenn ein Arbeiter beispielsweise einen Arbeitstag versäumt, werden ihm drei Tageslöhne abgezogen. Diese harte Regelung eliminiert jegliche Fehlzeiten.

Einige der Regeln sind sehr willkürlich. Ein junger Mann wurde beispielsweise entlassen, weil er seine Haare nicht schneiden lassen wollte. Er musste die Fabrik im Dezember 2006 ohne jegliche Entschädigung verlassen.

4. Keine Kranken- und Sozialversicherungsleistungen

Das Arbeitsgesetz schreibt Arbeitgebern vor, allen Arbeitnehmern einen gewissen Versicherungsschutz zu bieten, beispielsweise Renten- und Krankenversicherungsleistungen. Arbeiterinnen und Arbeiter in der Fertigung erzählten Play Fair jedoch, dass sie keinerlei Versicherungsschutz haben.

5. Minderwertiges Essen und schlechte Unterbringungen

Die Beschäftigten sind sehr unzufrieden mit der Qualität des Essens in der Fabrikkantine, obwohl diese Mahlzeiten kostenlos sind.



„Wir müssen fast jeden Tag Gemüse essen, aber es schmeckt schrecklich. Der Kohl schmeckt nicht einmal nach Kohl. Da ist immer irgendetwas im Essen, das man sich lieber nicht genau ansieht. Wir machen einfach die Augen zu und würgen es schnell herunter.“



Eine andere Arbeiterin fügte hinzu:

„Was da (in der Fabrikkantine) gekocht wird, ist kein Essen für Menschen. Noch nicht einmal ein Schwein würde das fressen.“

Trotzdem zwingen sich die meisten Arbeiterinnen und Arbeiter dazu, in der Fabrikkantine zu essen, da es kein Essensgeld für diejenigen gibt, die außerhalb essen möchten. „Das Essen ist widerlich, aber wir müssen es essen.“ Die Geschäftsleitung kritisiert oft, dass die Beschäftigten Essen verschwenden. Diese erwidern jedoch, dass sie kein Essen verschwenden wollen; sie seien praktisch dazu gezwungen. Letztendlich arbeitet die Belegschaft lang und hart bei schlechter Ernährung. Viele nehmen ab und ihre Gesundheit kann ernsthaften Schaden nehmen.

Im Wohnheim der Fabrik teilen sich 14 Menschen einen Schlafraum mit sieben Etagenbetten. Die Zustände sind

beengt und laut. Viele der Arbeiterinnen und Arbeiter klagen darüber, dass sie Schwierigkeiten haben, vor Mitternacht einzuschlafen. Die Wohnheime sind darüber hinaus unsicher. Die Beschäftigten erzählten, dass häufig persönliche Dinge gestohlen würden, vom Handy bis zur Zahnpasta. Eine Arbeiterin sagte: „Man kann einfach nichts tun. Ich muss die ganze Zeit wachsam sein.“

6. Zweifelhafte Einstellungspraktiken

Das Unternehmen wirbt offen Arbeiterinnen und Arbeiter an. Neue Beschäftigte müssen sich einer Gesundheitsprüfung im örtlichen Krankenhaus unterziehen. Die Untersuchungsgebühr von 45 Yuan wird ihnen vom ersten Monatslohn abgezogen. Die Fabrik bietet für neue Beschäftigte keine offizielle Sicherheits- und Gesundheitseinweisung an, wie das Arbeitsgesetz sie vorschreibt.

Offiziell stellt das Unternehmen nur Arbeiterinnen und Arbeiter ab 18 Jahren ein. Die Interviewpartner erzählten Play Fair jedoch, dass in der Fabrik etwa 20 Teenager unter 18 Jahren arbeiteten, hauptsächlich aufgrund der gegenwärtigen Arbeitnehmerknappheit in der Region.

7. Gefährliche Arbeitsbedingungen

Die von Play Fair interviewten Arbeiterinnen und Arbeiter gaben an, dass die Luft in der Lackiererei sehr gesundheits-schädlich sei. Der Geruch nach Farbe ist so stark, dass sich die Beschäftigten in diesem Bereich oft schwindelig und benommen fühlen. Ihnen werden keine Masken oder anderweitiger Schutz vor den Dämpfen zur Verfügung gestellt. Im Sommer fühlen sich einige der Beschäftigten der Lackierereien so schlecht, dass sie einen freien Tag beantragen müssen. Es wird jedoch nur etwa jeder fünfte Antrag genehmigt, und wer unentschuldig fehlt, verliert drei Tageslöhne.

8. Kein gesetzlicher Mutterschaftsurlaub

Mutterschaftsurlaub wie das Gesetz ihn vorschreibt gibt es nicht. Schwangere Arbeiterinnen können nur unbezahlten Urlaub beantragen. Dabei sichert sowohl das Arbeitsgesetz als auch die Bestimmung zum Schutz von weiblichen Beschäftigten Arbeiterinnen einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 90 Tagen zu.

9. Kein System der Unterstützung, keine Gewerkschaftsvertretung

Wie erwartet fand Play Fair heraus, dass es in dem Unternehmen weder eine Arbeiterorganisation, noch ein Arbeiterkomitee oder einen Arbeiterrat oder auch nur eine Vertretung der offiziellen Gewerkschaft ACGB gibt. Die einzige Möglichkeit für die Beschäftigten, ihre Meinung zu ihren Arbeits- und Lebensbedingungen zu äußern, ist ein Gespräch mit ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung.



www.mainlandheadwear.com

Der 1986 in Hongkong gegründete Konzern beschäftigt sich mit dem Design, der Herstellung und dem Vertrieb von Kopfbedeckungen. Seine Produktionsstätten befinden sich in den Städten Shenzhen, Dongguan und Panyu in Guangdong in Südchina. Laut seiner Website und seines Finanzberichts 2006 hat Mainland Headwear eine Lizenz für Herstellung und Vertrieb von Kopfbedeckungen für die Olympischen Spiele 2008 in Peking. Der Konzern hat außerdem die weltweit exklusiven Rechte für die Herstellung, sowie die Vertriebsrechte für China (ohne Hongkong) und Japan, von Kopfbedeckungen mit dem FIFA-Logo. Darüber hinaus ist Mainland Headwear immer offen für Geschäftsmöglichkeiten, die sich durch Produktion und Vertrieb von lizenzierten Kopfbedeckungen für beliebte Großveranstaltungen bieten. Play Fair untersuchte die Arbeitsbedingungen in der Produktionsstätte in Shenzhen durch Interviews mit gegenwärtigen und ehemaligen Angestellten.

Play Fair fand heraus, dass die Beschäftigten zu bis zu 5,5 Überstunden an Werktagen und Samstagen gezwungen werden. Dies übersteigt deutlich die maximal zulässige Zahl von 1 bis 3 Überstunden pro Tag (bzw. 36 Überstunden pro Monat). Des Weiteren stellte Play Fair fest, dass sowohl die Beschäftigten, die nach Stückzahl bezahlt werden, als auch diejenigen, die einen Stundensatz erhalten, gravierend unterbezahlt sind. Sie erhalten 57% bzw. 35,7% weniger Lohn als gesetzlich vorgeschrieben und verdienen nur zwischen 800 und 1.200 Yuan im Monat. Wir erfuhren außerdem, dass die Beschäftigten angehalten werden, Inspektoren falsche Antworten zu geben.

Eigentümerschaft:

Hongkong

Lizenznehmer der Olympischen Spiele:

Mainland Headwear Holdings Limited „wurde durch das Organisationskomitee der Olympischen Spiele in Peking das alleinige Recht zugesprochen, Kopfbedeckungen mit dem olympischen Logo herzustellen und sie an designierte Warenhäuser zu verkaufen, zunächst in Peking, später jedoch

auch in anderen Städten in Festlandchina.“
<http://www.china.org.cn/english/sports/103555.htm>).

Börsennotiertes Unternehmen:

Mainland Headwear ist seit Dezember 2000 im Main Board der Hongkonger Börse notiert.

Hauptsitz: Room 1001-1005, 10/F, Tower 2, Enterprise Square, 9 Sheung Yuet Road, Kowloon Bay, Kowloon, Hong Kong

Tel.: (852) 2798-0483

Fax: (852) 2796-1517

E-Mail: loei@mainland.com.hk

Website: <http://www.mainlandheadwear.com>

Produktionsstätte in Shenzhen:



Die Produktionsstätte des Konzerns in Festlandchina ist die Shenzhen Buji Zhenhan Arts Factory im Industriegebiet Xiufeng, Buji Tong, Stadtbezirk Longgang, Großraum Shenzhen, Guangdong. Das Werk hat etwa 3.000 Mitarbeiter, die Hälfte hiervon sind Frauen.

Angrenzend an die bestehende Fabrik in Shenzhen wird derzeit ein neues Fabrikgebäude errichtet. Nach seiner Fertigstellung wird dieses Gebäude die Produktionskapazität des Unternehmens um etwa 40% steigern.

Produkte:

Das Unternehmen ist für die Produktion von Freizeitkopfbedeckungen wie Baseballkappen, Schlapphüten, Wintermützen, Gatsby-Mützen, Stirnbänder und Sonnenschildern lizenziert. Insgesamt stellt Mainland Headwear jährlich mehr als 30 Millionen Kopfbedeckungen her.

Weitere Kunden:

Zu den weiteren Kunden, die auf der Website des Unternehmens genannt werden, zählen: Warner Brothers (Batman und Robin, Superman und Star Wars), NBA, MLB, NCAA, NHL, Manchester United Football Club, Reebok, Timberland, Ellesse, Fila und Diadora, Kangol, NASCAR, Titleist, Quiksilver und Budweiser (Vergleiche www.mainlandheadwear.com).



Einzelhandelsgeschäfte

Das Unternehmen hat sein Geschäftsfeld auf Einzelhandelsaktivitäten mit den folgenden Partnern ausgedehnt: LIDS Store (USA): Unter einer Lizenzvereinbarung mit Hat World Corp (USA) wurden zunächst Filialen in Hongkong und Festlandchina eröffnet; am 31. Dezember 2006 gab es 38 Filialen. Hello Kitty (Japan): Eröffnung in China im März 2005;

Kangol: Eröffnung in China im Dezember 2005 in Kooperation von Kangol (Großbritannien) und Mainland Headwear; Sanrio: Am 31. Dezember 2006 gab es in China 44 Filialen in Konzernbesitz und 30 durch Franchise-Nehmer betriebene Filialen.

1. Löhne unter dem gesetzlichen Mindestlohn, extrem lange Arbeitszeiten

Mainland Headwear Holdings Limited ist ein börsennotiertes Unternehmen, das den Großteil seiner Erträge durch die Produktion erwirtschaftet. Dennoch legt das Unternehmen Geschäftspraktiken und eine soziale Verantwortung an den Tag, die eher mit einem der niederen Ausbeuterunternehmen zu vergleichen sind, die es in der Region gibt. Die meisten der von Play Fair interviewten Beschäftigten in der Produktionsstätte in Shenzhen gaben an, dass die Löhne sogar unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegen.

Sowohl die Beschäftigten, die nach Stückzahl bezahlt werden, als auch diejenigen, die einen Stundensatz erhalten, arbeiten üblicherweise 13,5 Stunden am Tag, 26 Tage im Monat (22 Werktagen plus 4 Samstage). Eine Stücklohn-Arbeiterin verdient im Monat durchschnittlich etwa 800 Yuan, eine Stundenlohn-Arbeiterin etwa 1,200 Yuan. Beide Zahlen enthalten die durchschnittliche Überstundenbezahlung und den Bonus für keinerlei Fehlzeiten. Eine Stücklohn-Arbeiterin verdient also nur etwa 2,28 Yuan in der Stunde, eine Stundenlohn-Arbeiterin etwa 3,42 Yuan.

Mit Gültigkeit zum 1. Juli 2006 haben Beschäftigte im Gebiet Buji im Großraum Shenzhen Anspruch auf einen Mindestlohn von 700 Yuan im Monat bzw. 4,02 Yuan in der Stunde bei einer Arbeitszeit von acht Stunden pro Tag und fünf Tagen pro Woche. Das Gesetz schreibt außerdem vor, dass für Überstunden an Werktagen (Montag-Freitag) der 1,5-fache Satz und für jede Arbeitsstunde am Wochenende der doppelte Satz gezahlt werden muss. Nach der jüngsten Anpassung des Mindestlohns durch die Regierung von Shenzhen sollte ein Beschäftigter, der 13,5 Stunden am Tag, 6 Tage in der Woche arbeitet, Folgendes verdienen:

Lohn (Grundlohn plus Überstundenzulagen) gemäß der gesetzlichen Vorschriften	Gesamt (Yuan / Monat)
Monatsgrundlohn für die normale Arbeitszeit: 8 Stunden pro Tag an 5 Tagen pro Woche	700
Überstundenbezahlung an Werktagen: 5,5 Stunden x 22 Werktage x 4,02 Yuan pro Stunde x 1,5	729.63
Überstundenbezahlung am Wochenende: 13,5 Stunden x 4 Samstage x 4,02 Yuan pro Stunde x 2	434.16
	1,863.79

Dies zeigt deutlich, dass sowohl die Stücklohn-Arbeiter als auch die Stundenlohn-Arbeiter massiv ausgebeutet werden.

- Für diejenigen, die nach Stückzahl bezahlt haben, liegt der Lohn 57% oder 1.063,79 unter dem gesetzlichen Mindestlohn.
- Diejenigen, die auf Stundenbasis bezahlt werden, sind ein wenig besser gestellt. Trotzdem liegt auch ihr Lohn 35,6% oder 663,79 Yuan unter dem gesetzlichen Minimum.

Darüber hinaus gibt Artikel 41 des chinesischen Arbeitsgesetzes vor, dass pro Tag maximal 3 und pro Monat maximal 36 Überstunden geleistet werden dürfen. In der Realität werden täglich (auch am Wochenende) jedoch 5,5 Überstunden geleistet, so dass die Zahl der Überstunden in einem Monat 175 übersteigen kann (5,5 Stunden x 22 Tage = 121 plus 13,5 Stunden x 4 Tage = 54). Das ist das Fünffache der gesetzlich zulässigen Höchstzahl.

Selbst wenn eine Arbeiterin oder ein Arbeiter freiwillig Überstunden leisten wollte, um mehr zu verdienen – die gezahlten Überstundenzulagen liegen deutlich unter der gesetzlichen Norm und die Zahl der von der Fabrik geforderten Überstunden (ohne Pausen) ist zu hoch. Ein weiteres Problem ist, dass die Lohnabrechnungen, die die Beschäftigten erhalten, nicht klar aufgeschlüsselt sind. Sie können so nicht prüfen, wie genau die Geschäftsleitung ihre Überstunden abgerechnet hat.

2. Kündigen wird schwer gemacht

Aufgrund der ausbeuterischen Arbeitsbedingungen möchten viele Beschäftigte kündigen. Üblicherweise akzeptiert die Fabrik ihre Kündigungen einfach nicht. Verlässt ein Arbeiter ohne Zustimmung des Unternehmens die Fabrik, verliert er mindestens einen Monatslohn (also zwischen 800 und 1,200 Yuan) sowie eine Kautions in Höhe von 100 Yuan. Die Beschäftigten erzählten, dass dies in Fabriken im Großraum Shenzhen gängige Praxis ist. Ein Arbeiter erzählte:

*„Ich habe jetzt 3 Jahre hier gearbeitet. Vor vier oder fünf Monaten habe ich meine Kündigung eingereicht, aber sie wurde einfach nicht akzeptiert. Ich hatte also keine andere Wahl, als meine Arbeit im Januar 2007 einfach hinzuwerfen (der chinesische Ausdruck ist „freiwillig gehen“, *zi yuan likai*), und somit einen Monatslohn plus die 100 Yuan Kautions zu verlieren.“*

Eine andere Arbeiterin, die „freiwillig gegangen“ ist, sagte Play Fair:

„Endlich bin ich frei! Die Überstunden in dieser Fabrik sind einfach zu viele und zu erschöpfend. Jeden Tag arbeiten wir bis 23:30 [bei einem Arbeitsbeginn um 7:30 Uhr]. In meiner Einheit sind alle Arbeiter gegangen!“

„Selbst wenn du kündigen willst, es wird einfach nicht akzeptiert. Viele Arbeiter schwänzen 3 Tage, damit sie gefeuert werden. Dann kannst du wenigstens den Lohn für den vorigen Monat bekommen [jedoch nicht für den aktuellen]. Den Job einfach hinzuschmeißen ist ein üblicher Weg, um aus dieser Fabrik herauszukommen.“

3. Einstellungspraktiken

Ein Arbeiter erzählte Play Fair im Interview, dass er 16 Jahre alt war (geboren im Januar 1990), als er sich bei der Fabrik bewarb. Zuerst wurde er auf Grund seines Alters nicht eingestellt. Als er sich einen gefälschten Ausweis besorgte, laut dem er älter war, stellte die Fabrik ihn ein. Er erzählte

„Hier arbeiten [Minderjährige], die jünger sind als ich. Für die Fabrik ist es schwierig zu erkennen, wie alt man ist. Wenn du einen gefälschten Ausweis hast, kannst du dich hier einstellen lassen.“

Das Einstellen von Minderjährigen und Kindern, die gefälschte Ausweise vorlegen, ist in China weit verbreitet. Dass jedoch ein börsennotiertes Unternehmen und ein Lizenznehmer der Olympischen Spiele diese Praxis anwendet, ist sehr enttäuschend.

4. Betrug von Inspektoren und Kunden

Besonders überrascht waren die Nachforscher von Play Fair, als sie herausfanden, dass dieses börsennotierte Unternehmen seine Belegschaft systematisch darin unterweist, wie sie die Fragen der Inspektoren beantworten soll, die die Kunden mit der Überprüfung der Fabrik beauftragen. Die Beschäftigten wurden angewiesen, folgende Lügen zu erzählen:

- Dass der monatliche Grundlohn 700 Yuan beträgt (für einen 8-stündigen Arbeitstag und eine 5-tägige Arbeitswoche), auch wenn dies nicht der Wahrheit entspricht.
- Dass der Überstundensatz an Werktagen das 1,5-fache und an Wochenenden das 2-fache des normalen Satzes beträgt – obwohl die Sätze weit unter den gesetzlichen Anforderungen liegen.

- Dass sie ein zweitägiges Wochenende zur Erholung haben – obwohl normalerweise nur der Sonntag, oder in Stoßzeiten sogar gar kein Tag frei ist.
- Dass sie einen Arbeitsvertrag haben – obwohl sie nie eine Kopie davon erhalten haben. Bei ihrer Einstellung unterzeichnen sie zwar ein Dokument. Dies ist jedoch nicht der festgelegte und faire Vertrag, den die Arbeitsbehörde genehmigt hat. Eine Kopie ihres Vertrages haben sie auch nicht erhalten.

Play Fair erfuh, dass die Inspektoren manchmal beliebigen Arbeiterinnen und Arbeitern Fragen stellen. Wenn diese die Wahrheit sagen und nicht die vorgegebenen Antworten liefern, werden sie sofort entlassen und man zieht ihnen Gebühren vom Lohn ab, wie beispielsweise für im Voraus bezahltes Essen. Wenn sie jedoch die vorgegebenen Antworten geben, erhalten sie zur Belohnung 100 Yuan.

5. Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit

Auf Grund des hohen monatlichen Fertigungsvolumens ist die Arbeit sehr temporeich und anstrengend. Häufige Änderungen im Design der Kopfbedeckungen sind für neue Arbeiterinnen und Arbeiter eine Herausforderung. Die Webe-, Näh- und Zuschneideräume sind voller Staub von den verschiedenen Stoffen. Für die Beschäftigten ist es sehr unangenehm, in diesen Räumen zu arbeiten, vor allem 13 oder 14 Stunden lang. Das Belüftungssystem ist nicht in der Lage, den Staub und die Flusen herauszufiltern.

6. Essen und Unterkunft

Die Angestellten sind mit dem Essen und den Unterkünften in dieser Fabrik zufrieden. Die Fabrikkantine bietet drei kostenlose Mahlzeiten am Tag. Wer möchte, kann auch außerhalb der Fabrik essen.

Für eine Miete von nur 10 Yuan im Monat stellt die Fabrik den Beschäftigten Schlafräume zur Verfügung. 8 Personen teilen sich einen Raum mit vier Etagenbetten. Die meisten Beschäftigten leben und essen auf dem Fabrikgebäude, einige verheiratete Paare leben jedoch außerhalb. Für verheiratete Angestellte, die außerhalb des Fabrikgeländes leben, gibt es einen gesonderten Mietzuschuss von 50 Yuan im Monat.

7. Kein gesetzlicher Mutterschaftsurlaub

Mutterschaftsurlaub wie das Gesetz ihn vorschreibt gibt es nicht. Schwangere Arbeiterinnen können nur unbezahlten Urlaub beantragen. Dabei sichert sowohl das Arbeitsgesetz als auch die Bestimmung zum Schutz von weiblichen Beschäftigten Arbeiterinnen einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 90 Tagen zu.

8. Kein System der Unterstützung, keine Gewerkschaftsvertretung

Wie erwartet fand Play Fair heraus, dass es in dem Unternehmen weder eine Arbeiterorganisation, noch ein Arbeiterkomitee oder einen Arbeiterrat oder auch nur eine Vertretung der offiziellen Gewerkschaft ACGB gibt. Die einzige Möglichkeit für die Beschäftigten, ihre Meinung zu ihren Arbeits- und Lebensbedingungen zu äußern, ist ein Gespräch mit ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung.

schlussfolgerungen



Die Ergebnisse dieses Berichts sind äußerst besorgniserregend – Kinderarbeit, extrem lange Arbeitszeiten, systematische Unterbezahlung und krasse Missachtung der chinesischen Arbeitsgesetze sind keine kleinen Schwachstellen, über die man hinwegsehen kann.

Diese Zustände sind in den Lieferketten der Sportbekleidungs-, Spielzeug-, und Elektronikindustrie weit verbreitet. Auf gewisse Weise spiegeln die Arbeitsbedingungen, die wir in den Fabriken dieser Olympia-Lizenznehmer aufgedeckt haben, die Zustände in vielen Tausend Produktionsstätten in ganz China wider. Play Fair fordert Markenunternehmen und Großkunden nachdrücklich dazu auf, Verantwortung zu übernehmen für die Bedingungen, unter denen ihre Produkte hergestellt werden. Die vier von uns untersuchten Fabriken produzieren nicht nur für die Olympischen Spiele sondern auch für eine Reihe von bekannten internationalen Unternehmen, von denen viele Verhaltenskodizes haben, die hier ganz klar nicht eingehalten werden. Sie sind ebenso dafür verantwortlich, dass die Arbeitsbedingungen fair sind.

Was an diesen Fällen besonders verwerflich ist, ist die Tatsache, dass diese Fabriken offizielle Lizenzen für die Herstellung von Produkten erhalten haben, die dem Olympischen Gedanken würdig sein sollen, Produkte die „für die Olympischen Ideale und die Olympische Marke werben“ sollen.

Play Fair fordert das IOC daher nachdrücklich dazu auf, an den Start zu gehen und die Führung bei den Vorbereitungen für die Olympischen Spiele in Peking 2008 zu übernehmen. Das IOC muss sicherstellen, dass die chinesischen Arbeiterinnen und Arbeiter in dem Wettlauf ums Gold nicht mit Füßen getreten werden. Es ist höchste Zeit, dass das IOC einen Mechanismus einführt, der sicherstellt, dass die Unternehmen, mit denen es zusammenarbeitet, sich voll und ganz dem Olympischen Ideal verschreiben.

Play Fair fordert auch die chinesische Regierung – zusammen mit Regierungen auf der ganzen Welt – nachdrücklich dazu auf, dafür Sorge zu tragen, dass Arbeitsbedingungen wie diese ausgemerzt werden und dass Unternehmen, die ihre Beschäftigten ausbeuten, gemäßregelt werden.

Play Fair 2008 fordert das Internationale Olympische Komitee somit auf:

→ ... von den Gastgeberländern, beginnend mit China, zu verlangen, dass bei der Herstellung von Olympia-lizenzierten Produkten grundlegende Arbeitsnormen eingehalten werden, und sich zu verpflichten, in Fällen, in denen diese Normen nicht erfüllt werden, mit dem Gastgeberland zusammenzuarbeiten, um die Situation zu bereinigen.

→ ... es für zukünftige Olympia-Veranstaltungen zur Bedingung zu machen, dass das Gastgeberland Kernübereinkommen der ILO ratifiziert und implementiert hat und würdigt.

→ ... zu verlangen, dass in Lizenz-, Sponsoren- und Werbeverträgen vertraglich festgelegt wird, dass Geschäftspraktiken und Arbeitsbedingungen bei der Herstellung von Produkten mit dem IOC-Logo den international anerkannten Arbeitsnormen zu entsprechen haben.

→ ... Mittel für initiative Prüfungen der Arbeitsbedingungen bereitzustellen und Mechanismen einzuführen, die der Beseitigung von ausbeuterischen und menschenfeindlichen Arbeitspraktiken in den Lieferketten von IOC und NOC, einschließlich berechtigter Beschwerden, dienen.

→ ... öffentlich für ein Ende der Ausbeutung und der Missstände in der Sportschuh- und Sportbekleidungsindustrie einzutreten.

→ ... dafür Sorge zu tragen, dass die Achtung der Rechte der Arbeiterinnen und Arbeiter zum festen Bestandteil der Olympischen Charta und des IOC-Ethik-Codes werden.

→ ... Bemühungen zu unterstützen, die sich für die Achtung der Rechte der Arbeiterinnen und Arbeiter in anderen Bereichen der Olympia-bezogenen Beschäftigung einsetzen. Darüber hinaus fordern wir die Nationalen Olympischen Komitees (NOKs) und die Organisationskomitees für die Olympischen Spiele (OKs), einschließlich Peking, auf, ...

→ ... durch das IOC zu arbeiten, um Mechanismen einzuführen, die ausbeuterische und unmenschliche Praktiken wie die oben geschilderten ausmerzen.

→ ... ihren Einfluss auf Unternehmen in ihrem Land und auf die Sponsoren der Nationalmannschaften zu nutzen, um sich für die Ziele dieser Kampagne einzusetzen.

→ ... zu verlangen, dass das NOC die Namen von Unternehmen veröffentlicht, mit denen es Lizenz-, Sponsoren- und Werbeverträge schließt.

→ ... zu verlangen, dass bei ihren Lizenz-, Sponsoren- und Werbeverträgen mit Unternehmen vertraglich festgelegt wird, dass sie ihre Produktionsstandorte veröffentlichen und sicherstellen, dass die Arbeitsbedingungen bei der Herstellung von Produkten mit dem NOK-Logo den international anerkannten Arbeitsnormen entsprechen.



www.itglwf.org



www.cleanclothes.org/



INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION
www.ituc-csi.org/