



Kein Spiel mit Arbeitnehmerrechten

Ein Bericht über die Produktion von Merchandising-Artikeln für die
Olympischen Spiele 2012 in London

Geschrieben von: Labour Behind the Label
Untersuchung durchgeführt von SACOM

Für die Play Fair-Kampagne.
Veröffentlicht im Januar 2012



A SPORTING CHANCE
FOR WORKERS



Dieser Bericht wird von der Play Fair-Kampagne veröffentlicht. Play Fair ist eine weltweite Kampagne, die von internationalen Gewerkschaftsverbänden und Nichtregierungsorganisationen koordiniert wird, nämlich dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB), der internationalen Textilarbeitergewerkschaft (ITBLAV), der Kampagne für «Saubere» Kleidung und der Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI). Die Kampagne fordert diejenigen, die Sportveranstaltungen organisieren und von diesen profitieren auf, konkrete Schritte zu unternehmen, um sicherzustellen, dass Beschäftigte, die Sportartikel herstellen und Veranstaltungsorte bauen, nicht ausgebeutet werden, und dass die internationalen Arbeitsnormen eingehalten werden.

Die Playfair Kampagne 2012, ein Gemeinschaftsprojekt, das vom britischen Gewerkschaftsdachverband Trades Union Congress (TUC) und von Labour Behind the Label (LBL) koordiniert wird, hat ebenfalls an der Veröffentlichung dieses Berichts mitgewirkt. Playfair 2012 möchte auf die Organisatoren der Spiele von London und die internationalen Sportartikelmarken und Lizenznehmer einwirken, damit sie die Messlatte für die Einhaltung der Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei den Vorbereitungen auf die Olympischen Spiele 2012 höher legen.

Exemplare dieses Berichts und weitere Informationen können von den folgenden Websites heruntergeladen werden:

Fotos: SACOM

www.play-fair.org
www.playfair2012.org.uk

Kein Spiel mit Arbeitnehmerrechten

Ein Bericht über die Produktion von Merchandising-Artikeln für die
Olympischen Spiele 2012 in London

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	5
Die Olympischen Spiele: Eine globale Marke.....	7
China: Arbeitnehmerrechte in der „Werkstatt für die Welt“	8
Hinter den Kulissen: Betriebe, die für London 2012 produzieren	10
Die Lücke schließen	18
Empfehlungen	23

Zusammenfassung: Kein Spiel mit Arbeitnehmerrechten

Die Vermarktung der Olympischen und Paralympischen Spiele ist ein großes Geschäft. Die Veranstalter der Spiele 2012 gehen davon aus, dass die beiden kultigen Maskottchen Wenlock und Mandeville den Gesamtumsatz von Olympia-Schlüsselanhängern, -Kuscheltieren, -Aufklebern, -Rucksäcken und -Sonderausgaben von Spielkarten auf 1 Milliarde Britische Pfund treiben werden.¹ Das ist eine gute Nachricht für London und die Olympischen Spiele, aber es gibt auch versteckte Kosten, und diese werden von den chinesischen Arbeiterinnen und Arbeitern bezahlt, die diese Artikel herstellen.

Während Athleten lange Trainingsstunden investieren und einander die Weltrekorde in ihren jeweiligen Disziplinen abzujagen versuchen, werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in aller Welt in ein Wettrennen um Minusrekorde bei Löhnen und Arbeitsbedingungen gezwungen. Sie bekommen allerdings keine Medaillen für ihre langen Stunden und Rekordversuche bei ihren Bemühungen, die Produktionsvorgaben pünktlich einzuhalten. Frühere Untersuchungen von Play Fair haben gezeigt, dass, wenn die Nachfrage nach Merchandising-Produkten im Vorfeld Olympischer Spiele steigt, Beschäftigte übermäßig lange Überstunden gegen kargen Lohn in einer oft gefährlichen und anstrengenden Arbeitsumgebung leisten müssen. Und die Arbeitgeber scheren sich wenig um international anerkannte Arbeitsnormen oder nationale Gesetze. Unsere Studie hat bestätigt, dass sich genau diese Situation auch bei der Herstellung für London 2012 wiederholt.

Seit Jahren verkünden das Internationale Olympische Komitee (IOK) und seine nationalen Ableger die hohen Ideale der Ethik und Fairness. Seb Coe, der Vorsitzende des Organisationskomitees London Organising Committee of the Olympic Games and Paralympic Games (LOCOG) hat die Spiele als einen „wichtigen Motor des Wandels, mit dem das Leben von Menschen in aller Welt verbessert werden kann“ bezeichnet und die Absicht bekräftigt, dass die Spiele in London „eine Blaupause für einen Wandel zum Besseren für Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt“ sein sollen.² Das LOCOG hat einige Schritte eingeleitet, um diese Ideale auch auf den Einkauf von Werbeartikeln, Sportartikeln und anderen Produkten anzuwenden, die unter der olympischen Marke lizenziert sind. Es hat einen Muster-Verhaltenskodex festgelegt, der die international anerkannten Menschenrechte einschließt. Es hat diesen Kodex in die vertraglichen Vereinbarungen mit Lizenznehmern aufgenommen, bestimmt, dass Anbieter Überprüfungsberichte für Fertigungsstandorte vorlegen müssen, und einen Beschwerdemechanismus für ihre Lieferkette eingerichtet. Wie unsere Untersuchungen zeigen, haben sich diese Schritte jedoch als nicht ausreichend erwiesen, um die systematische Ausbeutung von Beschäftigten in der Werbeartikelindustrie zu bekämpfen.

Für diesen Bericht wurden zwei Werke in China untersucht, die offizielle Werbeartikel mit dem Logo der Olympischen Spiele in London 2012 herstellen. Das eine stellt Pin Badges her, das andere die olympischen Maskottchen Wenlock und Mandeville als Stoffspielzeug. Wir haben unsere Rechercheure gebeten, die realen Bedingungen in diesen Werken mit den Standards des vom LOCOG gewählten Verhaltenskodex zu vergleichen, dem Basiskodex der Initiative für ethischen Handel (ETI-Basiskodex). Dieser garantiert einen existenzsichernden Lohn, einen sicheren

Arbeitsplatz, gesunde und sichere Arbeitsbedingungen und Vereinigungsfreiheit und verbietet Kinder- und Zwangsarbeit. Die Ergebnisse waren in hohem Maße besorgniserweckend. Bei unseren Prüfungen in beiden Werken wurden Verstöße gegen jeden einzelnen der neun Standards festgestellt, zu deren Umsetzung in der Lieferkette sich das LOCOG verpflichtet hatte.

Keiner der Beschäftigten erhielt einen ausreichenden Lohn, um die grundlegenden Kosten zu decken und ein frei verfügbares Einkommen zu erzielen, wie die Definition für einen existenzsichernden Lohn im LOCOG-Kodex lautet. In einem der Werke erhielten die Beschäftigten nicht einmal den Mindestlohn. Nur einigen wenigen Beschäftigten wurden die Sozialleistungen bezahlt, die ihnen nach chinesischem Recht zustehen, während den Übrigen der Zugang zu Gesundheits- oder Rentenleistungen verwehrt bleibt. Um genug für ihre Grundbedürfnisse zu verdienen, mussten Beschäftigte in beiden Werken bis zu 100 Stunden Überstunden pro Monat leisten. Einige arbeiteten 24-Stunden-Schichten, andere erhielten keinen Ruhetag. Selbst wenn es wirtschaftlich nicht notwendig wäre, werden diese Überstunden nicht freiwillig gearbeitet - die Beschäftigten brauchen eine Sondergenehmigung, wenn sie diese Überstunden nicht leisten wollen. Diese zusätzlichen Stunden könnten eine größere Auswirkung auf das Leben der Beschäftigten haben, wenn sie nach dem Gesetz bezahlt werden würden, aber keines der beiden Werke bezahlt den gesetzlichen Überstundentarif.

In China ist es verboten, Beschäftigte Vollzeit arbeiten zu lassen, wenn sie noch keine 16 Jahre alt sind. Trotzdem waren in einem der überprüften Werke im Widerspruch zum LOCOG-Kodex bezüglich Kinderarbeit mehrere Fünfzehnjährige beschäftigt. Im zweiten Werk werden Beschäftigte mit einem Bußgeld belegt, wenn sie vor dem Ende ihres Fünfjahresvertrages aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden möchten - auch dies steht im Gegensatz zu den Bestimmungen des LOCOG-Kodex über die freie Wahl des Arbeitsplatzes.

Die Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen in beiden Werken sowohl am Arbeitsplatz als auch in den Unterkünften sind dringend verbesserungsbedürftig. Persönliche Schutzmittel für die Beschäftigten waren entweder unzureichend vorhanden oder ihre Verwendung war nicht vorgeschrieben. Weil keiner der Beschäftigten eine Schulung über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz erhalten hatte, vernachlässigten viele die persönliche Sicherheit, um schneller arbeiten zu können. Keiner der befragten Beschäftigten wusste über Verfahren im Brandfall oder über die Verwendung von Sicherheitsausrüstung Bescheid. Rückenprobleme waren wegen des langen Sitzens auf Hockern weit verbreitet. Die Unterkünfte waren stickig, und in einer der Fabriken gab es nur äußerst begrenzten Zugang zu warmem Wasser.

Damit Beschäftigte ihre Rechte in Anspruch nehmen können, müssen sie zunächst wissen, worin diese bestehen. Den Beschäftigten in einem Werk war keine Ausfertigung des Vertrages ausgehändigt worden, in dem ihre Beschäftigungsbedingungen festgelegt sind, und im anderen Werk wich der Vertrag gegenüber den tatsächlichen Bedingungen ab, insbesondere bezüglich der Löhne. Das Werk legt keine Lohnzettel vor, sodass die Beschäftigten nicht einmal wissen, wie viel ihnen bezahlt wird und wofür, wodurch sie sich auch nicht gegen Abweichungen zur Wehr

setzen können. Selbst wenn die Beschäftigten über die benötigten Informationen verfügen würden, um sich zu beschweren, wird ihnen die Möglichkeit verweigert, sich zusammenzuschließen, um die nötigen Änderungen einzufordern. In keinem der beiden Werke waren Systeme vorhanden, die eine Arbeitnehmervertretung ermöglicht hätten. Das bedeutet, dass jeder Beschäftigte einzeln Beschwerde einlegen muss, ohne den Schutz einer kollektiven Maßnahme. Ein Beschäftigter, der sich wegen seines Lohns beschwerte, wurde mit einer Geldstrafe belegt, weil er seinen Vorgesetzten „beleidigt“ habe. Es war klar, dass sich keiner der Beschäftigten in der Lage fühlte, sich gewerkschaftlich zu organisieren - ein weiteres Recht, das ihnen angeblich nach dem LOCOG-Code garantiert ist.

Warum also bewirken die Versprechungen des LOCOG bei den Beschäftigten nicht wirklich etwas? Die Wahrheit ist, dass das LOCOG wenig dafür getan hat, um wirklich die Messlatte für die Einhaltung der Rechte der Beschäftigten höher zu legen und dass sich seine Bemühungen darauf beschränkt haben, sich auf Prüfungen zu verlassen, die, wie hinlänglich bekannt, wenig zur Aufdeckung der Arbeitswirklichkeit in den Fabriken auf der anderen Seite der Welt beitragen. Play Fair hat immer wieder darauf hingewiesen, dass Betrug an der Tagesordnung ist und dass man nicht davon ausgehen kann, dass angekündigte eintägige Inspektionen die Wahrheit über die Arbeitsbedingungen zutage fördern könnten. Unsere Untersuchung hat gezeigt, dass Beschäftigte angestiftet, bedroht und sogar mit Bestechung dazu gebracht wurden, Prüfer zu täuschen. Eine Beschäftigte berichtete uns, dass viele fürchten, entlassen zu werden, wenn sie die Wahrheit ans Licht bringen würden. „Die Verbraucher finden die Maskottchen für die Olympischen Spiele lustig und süß, aber sie denken nie an unsere harte Arbeit und den niedrigen Lohn hier im Werk“, sagte sie.

Deshalb haben wir dem LOCOG, seit es seine Tätigkeit aufgenommen hat, immer wieder gesagt, dass bei jedem Bemühen um eine Änderung auch die Beschäftigten selbst eingebunden sein müssen. Sie müssen über die Rechte Bescheid wissen, die ihnen zustehen, und Zugriff auf einen Mechanismus haben, mit dem sie eine Änderung einfordern können. Aber keiner der Beschäftigten, mit denen wir sprachen, wusste überhaupt, dass das LOCOG einen Kodex hat, geschweige denn, was dieser für sie bedeuten sollte. Und sie wussten auch nicht, dass es einen

Beschwerdemechanismus gab, den sie nutzen konnten, um beim LOCOG direkt vorstellig zu werden. Aber selbst wenn sie es täten, gäbe es keinen Arbeitnehmervertreter, der ihnen dabei behilflich sein könnte, und die Informationen, die sie brauchen, um eine Einzelbeschwerde vorzubringen, sind nur in englischer Sprache verfügbar.

Tatsache ist, dass bloße Versprechungen auf dem Papier ein System der Ausbeutung nicht ändern werden, das seit Jahrzehnten besteht. In einer Branche mit intensivem Preiswettbewerb treten Lizenznehmer, die Artikel mit dem Olympia-Logo einkaufen, für die Ethik mit leiser Stimme ein, während sie hohe Qualität und niedrige Kosten mit deutlich lauterer Stimme fordern. Entsprechend legen Zulieferbetriebe ein Lippenbekenntnis zur Ethik ab, während sie die wahren Kosten der Herstellung der Belegschaft in Form von Hungerlöhnen, unsicherer Beschäftigung und übermäßigen obligatorischen Überstunden aufbürden.

Es muss sich also etwas ändern. Seit 2004 fordert die Play Fair-Kampagne, eine weltweite Allianz von Gewerkschaften, Frauenrechtsgruppen, Menschenrechtsaktivisten, Verbraucherverbänden und Beschäftigten die olympische Bewegung auf sicherzustellen, dass die hohen olympischen Grundsätze der Fairness und des Respekts auch auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angewandt werden, die Artikel für die olympische Familie herstellen. Zumindest sollte die olympische Bewegung sicherstellen, dass allen Beschäftigten, die an der Durchführung der Olympischen Spiele beteiligt sind, die Rechte garantiert werden, die in den Konventionen der Vereinten Nationen und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgelegt sind.



Die Olympischen Spiele – eine internationale Marke

Die Olympia-Marke ist eine der renommiertesten der Welt. Sie steht für die olympische Idee, „eine Lebensart zu schaffen, die auf der Freude an Leistung, auf dem erzieherischen Wert des guten Beispiels sowie auf der Achtung universell gültiger fundamentaler ethischer Prinzipien aufbaut.“³ Diese Grundsätze sollten den Geist der Spiele definieren, der für das Beste an sportlicher Anstrengung und Fair Play steht.

Die Olympischen und Paralympischen Spiele sind nicht nur die größten Sportereignisse weltweit. Sie repräsentieren eine viele Milliarden schwere internationale Industrie, die direkt und indirekt Hunderttausende von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den verschiedensten Branchen beschäftigt. Diese Beschäftigten sind es, die die Stadien, die Ausrüstung und die Infrastruktur schaffen, und sie sind es auch, die ein ganzes Sortiment von Artikeln herstellen, die das olympische Logo tragen.

Dieser Bericht befasst sich mit denjenigen Beschäftigten, die Werartikel für London 2012 herstellen, eine Tätigkeit, ohne die jede olympische Veranstaltung undenkbar wäre. Lizenzierung und Vermarktung für die Olympischen Spiele ist eine Industrie im Wert von Hunderten Millionen von Euro und ein wesentlicher Bestandteil eines jeden Geschäftsmodells der Spiele. Das Organisationskomitee für die Olympischen und Paralympischen Spiele von London (London Organising Committee of the Olympic Games and Paralympic Games, LOCOG), das für die Durchführung und Gestaltung der Olympischen Sommerspiele in London verantwortlich ist, schätzt, dass durch eine Kombination von Sponsoring, Übertragungsrechten und Merchandising ein Umsatz von 2 Milliarden Euro generiert werden wird.⁴ Ein großer Teil davon wird aus dem Verkauf von Werartikeln mit dem Olympia-Logo stammen wie z. B. Kleidung, Abzeichen, Maskottchen und anderen Erinnerungsstücken.

Das Internationale Olympische Komitee – Förderung von Fair Play?

„Ziel des Olympismus ist es, den Sport in den Dienst der harmonischen Entwicklung des Menschen zu stellen“ - Olympische Charta 2011

Das Internationale Olympische Komitee (IOK) dient als Dachorganisation für die gesamte Olympische Familie. Seine Hauptaufgabe ist die Überwachung der Organisation der alle vier Jahre stattfindenden Winter- und Sommerspiele. Es besitzt auch alle Rechte am olympischen Namen und olympischen Symbolen.

Angesichts seiner durchgehenden Kontrolle über die olympische Bewegung sollte das IOK eine wichtige Rolle bei der Förderung der Nachhaltigkeit und eines ethischen Handels in einer ganzen Reihe von Bereichen spielen. So könnte es z. B. darauf bestehen, dass die Achtung der Arbeitnehmerrechte ein wesentliches Element der Grundsätze und des Ethik-Kodex der Organisation sein muss und dass entsprechende Arbeitsnormen Bestandteil von Lizenzierungs-, Sponsoring- und Marketingverträgen sein müssen. Sie könnte die Ratifizierung und Umsetzung internationaler Arbeitsnormen zu einem wesentlichen Kriterium für die Auswahl von Gastgeberländern machen. Sie könnte über die Umsetzung von Arbeitsnormen bei den Beschaffungsverträgen der ganzen olympischen Familie wachen – IOK, Organisationskomitees für die Spiele und die nationalen olympischen Komitees, und sie könnte die Konzeption eines nachhaltigen und ethischen Handels ausdrücklich in der Charta verankern.⁵

Bis heute ist die Bereitschaft des IOK, irgendeine Verantwortlichkeit für dieses Anliegen zu übernehmen, äußerst beschränkt. Es hat eine Reihe von Gesprächen mit Vertretern von Play Fair gegeben, letztmals in London im April 2011, aber das IOK hat praktisch keine konkreten Maßnahmen ergriffen, um die Forderungen von Play Fair Forderungen in die Realität umzusetzen. In den acht Jahren seit Beginn der Kampagne hat das IOK begonnen, die Arbeitnehmerrechte bei den Auswahlkriterien für Olympia-Bewerbungen zu erwähnen und hat angedeutet, dass es vielleicht bereit wäre, Beschwerden nachzugehen, die in Bezug auf Verletzungen der Arbeitnehmerrechte in den olympischen Lieferketten laut werden. Der in den Auswahlkriterien enthaltene Text ist jedoch in höchstem Maße unverbindlich, und das IOK hat keine konkreten Schritte in Richtung einer Untersuchung oder Annahme eines solchen Mechanismus gegeben. Der Fahrplan für IOK-Maßnahmen bezüglich der Arbeitnehmerrechte⁶, den die Play Fair-Kampagne erarbeitet und dem IOK im Jahre 2008 vorgelegt hat, wurde vollständig ignoriert.

Das IOK behauptet, dass es die Zusammenarbeit mit der Internationalen Arbeitsorganisation für den effektivsten Mechanismus bei der Überwachung der Arbeitnehmerrechte in den olympischen Lieferketten hält. Aber die Unterzeichnung eines Kooperationsabkommens mit der IAO bereits im Jahre 1998⁷ hat zu keinen erkennbaren Fortschritten in diesem Bereich geführt.

London 2012 - wird die Latte höher gelegt?

„Unser Kodex einer nachhaltigen Beschaffung bewirkt Veränderungen bei unseren Lieferanten, Sponsoren und Lizenznehmern, die die geschäftlichen Vorteile einer nachhaltigen Beschaffung sehen“ - Paul Deighton, Chief Executive, LOCOG⁸

Die Londoner Bewerbung um die Olympischen Spiele 2012 war die erste, die eine Verpflichtung zur Nachhaltigkeit enthielt, und es wurde darin ein klares Bekenntnis zur durchgängigen Achtung ethischer Werte während der Spiele abgelegt. Die Vision der Olympischen Spiele in London war es, „die Macht der Spiele zu Veränderungen zu nutzen“⁹. In der Angebotsunterlage „Towards a One Planet Olympics“ versprachen die Londoner Spiele, dass „alle Artikel, Materialien und Dienstleistungen nach ökologischen, sozialen und ethischen Kriterien sowie konventionellen Werteparametern geprüft“ und dass „dieselben Prinzipien auch bei der Auswahl der Sponsoren angewandt“ werden würden.¹⁰

Die Nachhaltigkeitsaufgaben der Ausrichterorganisationen¹¹ sind unglaublich weit gesteckt und umfassen Umwelt, Abfall, Klimawandel und Fragen der sozialen Gerechtigkeit. Zur Unterstützung bei dieser Aufgabe haben die Organisatoren der Londoner Spiele ein Aufsichtsgremium eingerichtet, das die Organisationskomitees bei der Integration von Nachhaltigkeit in ihre Arbeit beraten soll. Die im Januar 2007 eingerichtete Commission for a Sustainable London 2012 (CSL), ein unabhängiges Gremium von elf freiwilligen Kommissaren, das von den verschiedenen Stellen der Olympic Delivery Authority, von der Greater London Authority und der britischen Regierung finanziert wird, überwacht die Nachhaltigkeitspläne, Ziele und Fortschritte der Organisationen, die für die Vorbereitung und die Durchführung der Londoner Spiele 2012 verantwortlich sind.¹² Dies geschieht im Wesentlichen durch Besprechungen der Beteiligten, Beratungen und öffentliche Berichterstattung über die eigene Website der CSL, jedoch ist die Möglichkeit nicht vorgesehen, die Auswirkungen der Nachhaltigkeitspolitik auf die Arbeitnehmer selbst zu untersuchen.

Das LOCOG und ethische Beschaffung

Das LOCOG hat bislang bis zu 60 Lizenznehmern das Recht für die Herstellung von bis zu 10.000 Produktreihen mit dem Logo für 2012 vergeben. Der Verkauf dieser Lizenzen wird dem LOCOG voraussichtlich Einnahmen von mehr als 96 Mio. Euro einbringen.¹³ Obwohl viele der Unternehmen, die Lizenzen für die Herstellung von Artikeln für die Spiele besitzen, ihren Sitz in Großbritannien haben, erfolgt die tatsächliche Produktion in Fabriken im Ausland. Die ethische Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen einschließlich Merchandising ist zwar nur ein Element des vom LOCOG umgesetzten und von der CSL überwachten Nachhaltigkeitsprogramms, aber es ist ein Element, das auch das LOCOG selbst als „einen der wichtigsten Bereiche“ bezeichnet, „in denen das LOCOG einen Unterschied in Bezug auf unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen ausmachen kann.“¹⁴

Zur Förderung der Nachhaltigkeit bei der Beschaffung hat das LOCOG einen „Sustainability Sourcing Code“ veröffentlicht, den Lizenznehmer als vertragliche Verpflichtung innerhalb ihrer Lieferketten einhalten müssen. Nach Gesprächen mit Play Fair hat das Komitee einen „Ethical Trading Initiative Base Code“ erarbeitet,¹⁵ der von vielen Marken und Händlern, die in den britischen Haupteinkaufsstraßen arbeiten,

angewandt wird. Dieser Code enthält Bestimmungen über die Kernarbeitsnormen der Vereinigungsfreiheit und der Abschaffung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit und verpflichtet Unternehmen, einen existenzsichernden Lohn zu bezahlen und für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu sorgen¹⁶

Allerdings stellt sich das LOCOG nicht nachdrücklich hinter diese Codes und war und ist bereit, die Anwendung anderer Verhaltenskodizes zu akzeptieren, die bereits von Lizenznehmern angewandt werden und die teilweise weniger strenge Regelungen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen enthalten.

Die Verantwortung für die Umsetzung wird auf die Lizenznehmer übertragen, die verpflichtet sind, alle für Olympia-Erzeugnisse unter Vertrag genommenen Anbieter in einer als „Sedex“ bezeichneten Datenbank für „ethische Lieferanten“ zu erfassen und dem LOCOG deren Standorte bekannt zu geben. Dies wird durch Prüfungen ergänzt werden, die von vom LOCOG zugelassenen Prüfungsgesellschaften durchgeführt werden. Und schließlich hat das LOCOG nach ausführlichen Gesprächen mit Play Fair Berater für die Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens eingestellt, mittels dessen Arbeitnehmer- und Arbeitsrechts-Organisationen auf Verstöße gegen den Beschaffungscode des LOCOG aufmerksam machen und Streitigkeiten klären lassen können.

China: Arbeitsrechte in der „Werkstatt für die Welt“

China ist der weltweit größte Hersteller und liefert fast 20 % der weltweit hergestellten Produkte.¹⁷ Das verarbeitende Gewerbe steht für mehr als ein Drittel der Wirtschaftsleistung und beschäftigt rund 40% der 240 Millionen Wanderarbeiter Chinas.¹⁸ Die Herstellung von Textilien, Bekleidung, Elektronik- und Werbeartikeln macht einen bedeutenden Teil dieser Erzeugung aus. Hinter diesem gewaltigen Erfolg des verarbeitenden Gewerbes Chinas steht jedoch eine Industrie, deren Grundlage oft die Ausbeutung ihrer riesigen Arbeitnehmerschaft und systematische Verstöße gegen die international anerkannten Arbeitsrechte sind.

China werden regelmäßig die Unterdrückung des Rechts seiner Bürger auf freie Meinungsäußerung und auf Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit vorgeworfen, und dies betrifft nicht nur die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch alle anderen Teile der Bevölkerung. Bis heute weigert sich China nicht nur, die IAO-Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und 98 über das Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen zu ratifizieren, sondern unterdrückt dieses Recht ausdrücklich in seinen Gesetzen. Obwohl es in Artikel 3 des chinesischen Gewerkschaftsgesetzes heißt, dass „alle handwerklich tätigen oder Metallarbeiter das Recht [haben], sich zu organisieren und Gewerkschaften beizutreten“, ist der chinesische Dachverband der Gewerkschaften, die All China Federation of Trade Unions (ACFTU), die einzige gesetzlich anerkannte nationale Gewerkschaft,¹⁹ und alle Gewerkschaften, die von Beschäftigten gebildet werden, müssen sich der Aufsicht und Leitung des ACGB unterwerfen und sich dieser auf lokaler, nationaler oder sektoraler Ebene anschließen.²⁰ Dies bedeutet, dass der ACGB ein Monopol auf die Vertretung der Arbeitnehmer hat.

In China gibt es kein wirksames nationales Gesetz zum Schutz des Rechts der Beschäftigten auf Tarifverhandlungen entweder innerhalb oder außerhalb einer gewerkschaftlichen Struktur, und es ist lediglich vorgeschrieben, dass Unternehmen in Beratungen mit den Arbeitnehmern eintreten „können“.²¹ Insbesondere in Privatunternehmen gibt es kaum Tarifverträge. Das Streikrecht

wurde 1982 aus der chinesischen Verfassung gestrichen und kommt seither in keinem Arbeitsgesetz mehr vor. Dies bedeutet, dass Streiks weder legal noch illegal sind, aber in der Praxis werden sie jedenfalls meist unterdrückt.

Auch wenn Unternehmen behaupten, dass die Lohnkosten in China in den letzten Jahren gestiegen seien, verdienen die meisten Beschäftigten deutlich weniger als das, was man als einen existenzsichernden Lohn bezeichnen könnte.²² Für Guangdong, wo die in diesem Bericht behandelten Fabriken stehen, schätzt die Fair Wear Foundation (FWF), dass die durchschnittlichen monatlichen Ausgaben im Jahr 2009 für einen Beschäftigten ohne Unterhaltsberechtigte rund 1436 CYN (€ 145) betragen, und die meisten Beschäftigten erklärten, dass zwischen 2000 CYN (€ 201) und 2500 CYN (€ 251) pro Monat einen angemessenen Lebensstandard darstellen würden.²³ Die Asia Floor Wage-Kampagne hat für das Jahr 2011 das durchschnittliche Existenzminimum für chinesische Beschäftigte auf 1843 CYN (€ 185) beziffert. Laut den Untersuchungen der FWF liegen die gesetzlichen Mindestlöhne für eine normale Arbeitswoche immer noch rund 60 % unter dem existenzsichernden Lohnniveau²⁴. Das niedrige Lohnniveau wird weiter durch die Tendenz der Arbeitgeber verschärft, Löhne einzubehalten oder die Auszahlung um einen Monat oder länger hinauszuzögern - trotz anderslautender Bestimmungen im Arbeitsrecht, denen zufolge die Löhne und Gehälter als monatliche Zahlung und ohne Verzögerung bezahlt werden müssen.²⁵

Das Grundgehalt ist aber nur ein Teil der Vergütungen, auf die Arbeitnehmer Anspruch haben. Nach dem chinesischen Arbeitsrecht sind sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber verpflichtet, in die Sozialversicherung einzuzahlen, d. h. die Versicherungen für Rente, arbeitsbedingte Verletzungen und Krankenversicherung. Dass diese Zahlungen ignoriert werden, ist in China an der Tagesordnung, und weil die Arbeitgeber keine klar erläuterten Lohnzettel ausstellen, wissen viele Beschäftigte nicht einmal, ob sie versichert sind oder nicht. Weiterhin haben

Beschäftigte Anspruch auf bezahlte Krankheitstage in Höhe von 80 % des Mindestlohns. Auch hier weigern sich viele Arbeitgeber einfach, kranken Beschäftigten irgendeinen Lohn zu bezahlen.

Das Vorherrschen niedriger Löhne und das Fehlen von Sozialleistungen bedeutet, dass viele Arbeitnehmer schlicht aus wirtschaftlicher Not gezwungen sind, übermäßige Überstunden zu leisten, selbst dann, wenn solche Überstunden als freiwillig anzusehen sind. In der Realität haben nur wenige Beschäftigte überhaupt die Wahl, Überstunden zu leisten oder nicht, und eine Weigerung kann oft Strafen, Geldbußen oder sogar die Entlassung nach sich ziehen. Das chinesische Gesetz definiert eine normale Arbeitswoche zu 40 Stunden pro Woche oder 174 Stunden pro Monat mit mindestens einem Ruhetag pro Woche²⁶ und beschränkt die gesetzlichen Überstunden auf maximal 36 Stunden pro Monat.²⁷ Unsere Untersuchungen haben aber ergeben, dass Beschäftigte zwei bis drei Mal so viel arbeiten müssen.

Viele Beschäftigte sind auf Überstunden angewiesen, um über die Runden zu kommen. Überstunden müssen zu einem höheren Satz vergütet werden, und zwar an Wochentagen mit dem 1,5-fachen des durchschnittlichen Stundenlohns und am Wochenende mit dem doppelten durchschnittlichen Stundenlohn. Überstunden, die während der 11 Tage geleistet werden, die als Urlaub gewährt werden, müssen mit dem Dreifachen des normalen Lohns vergütet werden.²⁸ Auch diese Regeln werden weitgehend missachtet: Viele Arbeitgeber rechnen Samstage als normale Arbeitstage und bezahlen entweder überhaupt keinen Zuschlag oder einen Zuschlag, der erheblich unter der gesetzlichen Vorgabe für Überstunden an Wochentage bzw. Wochenenden liegt. Angesichts des Ausmaßes an Überstunden, das chinesischen Beschäftigte leisten, stellt dies eine erhebliche Vorenthaltung gesetzlich vorgeschriebener Löhne dar.

Ein weiteres großes Problem, mit dem sich Beschäftigte in China konfrontiert sehen, ist die Anwendung von befristeten Verträgen und der zunehmende Einsatz von Leiharbeitnehmern. Die weit überwiegende Mehrzahl der Beschäftigten in China hat nur einen befristeten Vertrag, der ihnen eine Beschäftigung für 1-3 Jahre sichert. Damit fehlt ihnen jegliche langfristige Arbeitsplatzsicherheit und sind sie wehrlos gegenüber ungerechtfertigter Entlassung oder Nichtverlängerung ihrer Verträge. Viele Beschäftigte erhalten nie eine Ausfertigung ihres Vertrages, weshalb sie keinen Nachweis über die Bedingungen, die Dauer oder überhaupt die Existenz einer Beziehung mit ihrem Arbeitgeber in Händen haben. Hierauf sind Beschäftigte aber angewiesen, wenn sie im Falle eines Rechtsstreits oder bei Fragen der Arbeitshygiene ein Beweismittel vorlegen müssen. Es bedeutet auch, dass die Beschäftigten nicht einmal die Bedingungen kennen, zu denen sie eingestellt wurden. Und schließlich können Zeitarbeitskräfte und Gelegenheitsarbeiter eingesetzt werden, um keine Sozialversicherung und kein Kranken- und Mutterschaftsgeld bezahlen zu müssen, wie es fest Angestellten zusteht.

2008 hat die Regierung das Arbeitsvertragsgesetz eingebracht, in dem vorgeschrieben ist, dass alle Beschäftigten, die ihren dritten Vertrag abgeschlossen haben, und diejenigen, die bei einem Unternehmen mehr als 10 Jahre gearbeitet haben, statt befristeter unbefristete Verträge erhalten müssen.²⁹ Weiterhin ist darin festgelegt, dass allen Beschäftigten eine Ausfertigung ihres Vertrages auszuhändigen ist.³⁰ Während die große Mehrheit der Beschäftigten entweder ihre Rechte nicht kennt oder ihr jegliche Handhaben fehlen, sie durchzusetzen, versuchen viele Arbeitgeber, das Gesetz durch den Einsatz von Zeit- oder

Leiharbeitnehmern zu umgehen, sofern sie es nicht schlicht ignorieren.

Zwei der IAO-Übereinkommen, die von China ratifiziert wurden, sind die Übereinkommen 100 und 111 über die Gleichheit des Entgelts und über Diskriminierung. Dennoch ist hier wie in vielen Ländern die Geschlechterdiskriminierung nach wie vor weit verbreitet. Frauen werden oft schlechter bezahlt, weniger qualifizierte Arbeiten zugewiesen, erhalten eine Vergütung, die niedriger ist als diejenige ihrer männlichen Kollegen, gelangen selten auf eine Führungsposition und sind verbaler und sexueller Belästigung ausgesetzt.³¹ Vielen Frauen wird ihr Arbeitsplatz weggenommen, wenn sie schwanger werden, und nur wenige kommen in den Genuss der ihnen zustehenden Mutterschaftsrechte.³²

Die chinesische Arbeiterschaft in der Provinz Guangdong besteht zum größten Teil aus inländischen Wanderarbeitern, die aus den ländlichen Gebieten hierher kommen, um Arbeit zu finden. Nach dem chinesischen Haushaltsregistrierungssystem („Hukou“) sind die Beschäftigten gezwungen, sich als Bürgerinnen und Bürger nach dem Wohnsitz der Familie zu registrieren. Viele Wanderarbeiter werden von Agenturen vermittelt, die sich nicht um die Registrierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kümmern. Das bedeutet, dass sie illegal arbeiten, ohne ordnungsgemäße Papiere, so dass sie noch mehr ungerechtfertigter Entlassung, Nichtzahlung von Löhnen und einer Vorenthaltung von Arbeitsverträgen ausgesetzt sind. Oft gibt es für Wanderarbeitnehmer keine Möglichkeit, Bürger einer Stadt zu werden, was bedeutet, dass ihnen in vielen Fällen Grundrechte wie eine Sozialwohnung, Gesundheitsversorgung und Bildung vorenthalten werden. Das macht sie vollständig abhängig von medizinischer Versorgung und einer Unterbringung durch ihren Arbeitgeber.³³

Angesichts der weit verbreiteten Arbeitsrechtsverletzungen, denen Beschäftigte in China ausgesetzt sind, und der mangelnden Durchsetzung des Arbeitsrechts im ganzen Land ist es klar, dass Unternehmen und Organisationen, die ethisch bei chinesischen Herstellern einkaufen möchten, proaktive Schritte unternehmen müssen, um sicherzustellen, dass die Rechte der Beschäftigten in ihrer Lieferkette geachtet werden.



Hinter den Kulissen: Betriebe, die für London 2012 produzieren

Um beurteilen zu können, ob der Beschaffungskodex des LOCOG ordnungsgemäß umgesetzt wurde, hat Play Fair beschlossen, die Arbeitsbedingungen in zwei Fabriken, in denen speziell Artikel für die Spiele in London 2012 hergestellt werden, zu untersuchen und die Ergebnisse den Standards gegenüberzustellen, zu deren Umsetzung in ihren Lieferketten sich das LOCOG und Lizenznehmer verpflichtet hatten.

DIE WERKE

Werk A nahm die Produktion für London 2012-Abzeichen im Jahre 2011 auf, darunter Abzeichen mit den Maskottchen Wenlock und Mandeville. Das Werk beschäftigt rund 500 Mitarbeiter in der Nebensaison und bis zu 1000 in Spitzenzeiten. Zum Zeitpunkt der Untersuchung beschäftigte es rund 500 Personen. Das Werk befindet sich in einer ländlichen Region außerhalb Huizhou in der Provinz Guangdong. Größere Städte gibt es in der Nähe nicht, und die Beschäftigten sind relativ isoliert. Die Mehrzahl der Beschäftigten sind Wanderarbeiter zwischen 16 und 24 Jahren und haben nur begrenzten Zugang zu Wohnraum, Bildung und medizinischer Versorgung.

Werk B produziert Darstellungen von Stofftieren und Sammlerartikel der beiden Olympia-Maskottchen Wenlock und Mandeville. Die Produktion der Maskottchen begann im April 2011 und lief auch noch im Oktober, als die Untersuchung durchgeführt wurde. Das in einer ländlichen Region der Provinz Guangdong liegende Unternehmen stellt Plüschtiere für den Exportmarkt her und beschäftigt 250 Mitarbeiter in Zeiten mit geringem und 600 in Zeiten mit hohem Arbeitsanfall. Die zusätzlichen 350 Beschäftigten sind vor allem Studenten, und alle werden nur für einen befristeten Zeitraum beschäftigt. Viele der Beschäftigten sind Wanderarbeitskräfte aus verschiedenen Provinzen Chinas, aber Werk B beschäftigt - was ungewöhnlich ist - auch eine Reihe von einheimischen Mitarbeitern.

DIE LIZENZNEHMER

Werk A ist Hauptzulieferer des chinesischen Merchandising-Unternehmens Honav. Ihre Tochtergesellschaft in Großbritannien, **Honav UK Ltd**, wurde im April 2008 gegründet, kurz bevor ihr die Lizenz zur Herstellung von Souvenir-Abzeichen für die Londoner Spiele 2012 erteilt wurde. Ende 2007 beschäftigte sie einen britisch-stämmigen ehemaligen Marketing-Direktor des Internationalen Olympischen Komitees (IOK), der sie beim Ausbau ihrer Präsenz auf dem internationalen Sportmarkt unterstützen

sollte. Honav hat Abzeichen mit der Olympia-Marke für eine Vielzahl früherer Olympischer Spiele hergestellt, unter anderem Atlanta, Sydney, Athen und Peking, und mit dem Verkauf von Werbetiteln für Peking 2008 über € 18.000.000 erzielt.³⁴ Das LOCOG erklärte, es habe sich für Honav zum Teil wegen dessen „umfassender Strategie, um unsere Umwelt-, Nachhaltigkeits- und ethischen Kriterien zu erfüllen,“ entschieden.³⁵ Auf der Website von HONAV finden sich keine Informationen über ihre ethischen Verpflichtungen oder ihre ethische Strategie.

Werk B gehört einem in Hongkong ansässigen Spielzeughersteller. Das Unternehmen stellt Plüschtiere für den britischen Spielzeughersteller **Golden Bear Toys** her, der sich 2009 die Lizenz für die Herstellung Maskottchen sichern konnte. Vorausgegangen war die erfolgreiche Bewerbung um die Herstellung einer limitierten Auflage von Maskottchen für das britische Team bei den Olympischen Spielen in Peking. Golden Bear hat ethische Verpflichtungen auf ihrer Website, die aber recht vage sind. Golden Bear räumt ein, dass sie noch am „Anfang [ihrer] Nachhaltigkeitsreise“ sind und dass eine Produktion in China dies zur einer Herausforderung macht,³⁶ erklärt aber auch, dass ihre „Mitgliedschaft in der britischen Toy and Hobby Association, die sich für Nachhaltigkeit und die Umwelt einsetzt uns bei unserem Angebot nützte.“³⁷

Die British Toy and Hobby Association ist Mitglied des International Council of Toy Industries, deren Mitglieder Zugang zur ICTI CARE-Initiative haben, die sich für „eine ethische Produktion in Form eines fairen Umgangs mit den Beschäftigten sowie die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter“ einsetzen möchte.³⁸ Dies geschieht durch die Bereitstellung eines Verhaltenskodex und eines Systems der Auditierung und Zertifizierung. Werk B ist durch die ICTI zertifiziert. Allerdings gibt es bestimmte Bereiche, in denen der ICTI-Kodex lascher ist der vom LOCOG angenommene ETI-Kodex. Es gibt keinen Hinweis auf einen existenzsichernden Lohn und keine Ansätze, die Löhne im Verhältnis zu den Grundbedürfnissen der Beschäftigten zu definieren. Der Kodex verlangt lediglich, dass die Löhne dem Minimum entsprechen sollten. Hinsichtlich der Vereinigungsfreiheit erkennt der ICTI-Kodex das Recht auf Kollektivverhandlungen nicht an (ILO 98), und auch wenn das IAO-Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit (C87) in der Liste der Grundsätze aufgeführt ist, erwähnt der Kodex der Geschäftspraktiken nur das Recht, sich vertreten zu lassen und nicht, sich zu organisieren. Darüber, was unter akzeptablen Standards der Arbeitnehmervertretung zu verstehen sein soll, schweigt sich der Kodex aus, womit die Verpflichtung relativ nutzlos ist. Es gibt keine Bestimmungen über die Anwendung von Zeitarbeit oder befristeten Verträgen oder über prekäre Arbeit im Allgemeinen. Das Audit-System, das die ICTI für die Einhaltung des Kodexes verwendet, ist schwach. Das Werk selbst beauftragt die Prüfung aus einer Liste der zugelassenen Prüfer und verwendet die Audit-Informationen, um die Zertifizierung zu beantragen. Stichprobenartige Kontrollen werden durchgeführt, aber dies kommt nur selten vor. Die Inspektionen werden mindestens einmal jährlich durchgeführt.

Die Untersuchung in Werk B wurde möglich, nachdem sich Golden Bear bereit erklärt hatte, dem britischen Gewerkschaftsdachverband Trades Union Congress (TUC) seine Liste der Lieferanten vorzulegen, damit eine externe Untersuchung der Arbeitsbedingungen durchgeführt werden konnte. Die Liste durfte nur an unsere Untersuchungspartner weitergegeben werden, weshalb der Name des Werks in diesem Bericht



anonym bleibt. Die Gespräche mit Golden Bear Toys bezüglich dieser Ergebnisse und möglicher Schritte zur Verbesserung der Bedingungen laufen derzeit noch. Die Offenheit von Golden Bear verdient ausdrückliche Anerkennung, und wir hoffen, dass sie die Verhandlungen mit Play Fair und seinem Partner zur Verbesserung der Bedingungen in diesem Werk fortsetzen werden.

BEFUNDE: Kodex einer nachhaltigen Beschaffung auf jeder Ebene verletzt

Der LOCOG Sourcing Code verwendet die im Ethical Trading Initiative Base Code dargestellten Standards, unter Verweis auf die von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) festgelegten Kernarbeitsnormen. Der Kodex selbst besteht aus neun Kern-Standards, zu deren Umsetzung in ihren Zulieferbetrieben die Lizenznehmer LOCOG zufolge vertraglich verpflichtet sind. Diese neun Standards beinhalten eine Reihe von Klauseln, in denen wichtige zu beachtende Punkte genannt werden.

Play Fair hat beschlossen, diese Untersuchung zu nutzen, um die tatsächlichen Arbeitsbedingungen in den beiden Werken mit den Standards zu vergleichen, die LOCOG zufolge in ihren Zulieferbetrieben eingehalten werden. In jedem der neun Kodex-Bereiche stellten wir klare Verstöße fest.

ARBEITSPLATZ NICHT FREI WÄHLBAR

Auch wenn keine Zwangsarbeit⁹⁹ gab, wurden in beiden schwere Verstöße gegen die Freiheit festgestellt, aus dem Arbeitsverhältnis auszuschneiden. Hierauf bezieht sich Bestimmung 1 des ETI-Basiskodex (siehe Kasten). In Werk A konnten Beschäftigte kündigen, aber die Verfahren erwiesen sich als so kompliziert, dass viele aufgaben. Beschäftigte müssen zuerst ihren unmittelbaren Vorgesetzten darüber informieren, dass sie kündigen möchten, und dies begründen. Dann müssen sie ein Formular ausfüllen, das vom Abteilungsleiter, dem Hauptabteilungsleiter und schließlich dem Werksleiter unterschrieben werden muss. Die Beschäftigten berichteten, dass sich der Vorgesetzte oft weigerte, Kündigungen anzunehmen, so dass Mitarbeiter oft gezwungen sind, ohne Einhaltung des formalen Prozesses auszuschneiden und als Folge davon ein Monatsgehalt verlieren. In Werk B ist es Beschäftigten während der Laufzeit des Vertrages verboten, aus welchem Grund auch immer auszuschneiden. Die meisten regulären Mitarbeiter haben einen Fünfjahresvertrag. Jeder, der dennoch innerhalb dieser Frist kündigte, musste an das Unternehmen eine Entschädigung wegen Vertragsbruchs bezahlen.

ETI-Basiskodex Bestimmung 1: Der Arbeitsplatz ist frei wählbar

1.2 Von Beschäftigten wird nicht verlangt, dass sie „Kauttionen“ oder ihre Ausweispapiere bei ihrem Arbeitgeber hinterlegen, und es steht ihnen frei, ihren Arbeitgeber nach einer angemessenen Kündigungsfrist zu verlassen.

Auch nach chinesischem Recht sollten Arbeitnehmer ohne Strafe aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden können, sofern sie eine Kündigungsfrist von 30 Tagen gegenüber ihrem Arbeitgeber einhalten.

GEWERKSCHAFTSRECHTE WERDEN IGNORIERT

China erlaubt keine echte Vereinigungsfreiheit. Während gesetzliche Beschränkungen der Versammlungsfreiheit bestehen, erlaubt der ETI-Basiskodex die Verwendung paralleler Strukturen. Dies kann z. B. die Form eines Arbeitnehmersausschusses oder, im Falle Chinas, eines Zweigs der ACFTU auf Werksebene haben. Um die Kriterien für eine Vertretung zu erfüllen, müssen diese Ausschüsse von den Beschäftigten in freien und geheimen Wahlen gewählt werden, darf der Ausschuss keiner Einflussnahme seitens der Firmenleitung ausgesetzt sein und muss er ein klares Mandat für die Vertretung der Beschäftigten haben.

In beiden Werken wurde festgestellt, dass dieses Recht verletzt wird.

In Werk A gab es keinen AFCTU-Zweig und keinen Arbeitnehmersausschuss. Die meisten Beschäftigten hatten noch nie von Gewerkschaften gehört und wussten kaum etwas über ihre grundlegenden Rechte am Arbeitsplatz oder die Möglichkeit kollektiver Maßnahmen, um Probleme am Arbeitsplatz zu lösen. Wenn sie eine Beschwerde hatten, wandten sie sich in der Regel an ihren unmittelbaren Vorgesetzten. Es gab keine Garantie, dass ihre Probleme angegangen werden würden. Den Werksvorschriften zufolge, die am schwarzen Brett aushingen, drohte jedem Beschäftigten, der zu einer Arbeitsniederlegung oder einem Streik anstiftete oder der im Verdacht dazu stand, die Entlassung.

In Werk B gab es einen Arbeitnehmersausschuss, aber die fünf Mitglieder waren von der Geschäftsleitung ernannt worden, und keiner der befragten Beschäftigten kannte sie. Im Allgemeinen glaubten die Beschäftigten, dass der Ausschuss nur wegen der Prüfer eingesetzt worden sei, und deshalb hatten sie sich auch noch nie wegen Problemen an ihn gewandt. Die meisten erklärten, dass sie bei Fragen direkt zu ihrem Vorgesetzten oder zur Personalabteilung gingen. In Artikel 84 (4) und (10) des Mitarbeiterhandbuchs für dieses Werk heißt es, dass jeder Beschäftigte, der andere zu einem Streik oder Bummelstreik anstachelt oder sich an einem Streik oder Bummelstreik beteiligt, ohne Abfindung entlassen wird.

ETI-Basiskodex Bestimmung 2: Die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen werden respektiert

2.4 Während das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen vom Gesetz eingeschränkt wird, erleichtert der Arbeitgeber die Entwicklung von parallelen Formen unabhängiger und freier Zusammenschlüsse und Tarifverhandlungen und behindert diese nicht.

ARBEITSBEDINGUNGEN UNSICHER UND UNHYGIENISCH

Gesundheits- und Sicherheitsvorkehrungen unzureichend

In Werk A müssen die Arbeiter mit einem breiten Spektrum potentiell toxischer Chemikalien umgehen, und es wurde festgestellt, dass die Vorrichtungen für deren Verwendung völlig unzureichend sind und die Beschäftigten gefährden.

Die Chemikalien waren nicht mit Anweisungen für den sicheren Umgang oder Informationen über mögliche Schäden

gekennzeichnet. In vielen Fällen war der Name der chemischen Verbindung nicht angegeben, sondern nur der Verwendungszweck (z. B. Wasser zum Entfernen von Lack). Einige der Chemikalien wie Ammoniumpersulfat und Salpetersäure waren nicht gegenüber der Luft abgeschlossen, und insbesondere in der Druckabteilung roch es durchdringend nach Lack und anderen Chemikalien. Die Beschäftigten erklärten, dass der Geruch störend sei, aber dass sie sich schließlich daran gewöhnt hätten.

Die zur Verfügung gestellte Schutzausrüstung war ebenfalls unzureichend. Die einzige persönliche Schutzausrüstung (PSA), die Beschäftigten in Werk A zur Verfügung gestellt wurde, waren OP-Masken, aber die Beschäftigten waren skeptisch, ob diese einen Schutz gewährten, vor allem gegen den Metallstaub, dem sie ständig ausgesetzt sind. Die Beschäftigten sagten, dass sie das Gefühl hätten, ständig viel Staub einzuatmen und dass ihre Hände immer staubbedeckt seien. Ein Beschäftigter berichtete, dass seine Finger in einer Maschine eingeklemmt wurden, die mit keinerlei Sicherheitseinrichtungen versehen war. Andere erklärten, dass eine Reihe von Mitarbeitern wegen der hohen Geschwindigkeit, mit der sie arbeiten mussten, Zinkverbrennungen erlitten. Handschuhe wurden zwar zur Verfügung gestellt, aber weil das Tragen die Arbeit verlangsamte und die meisten Beschäftigten einen Stücklohn erhielten, führte dies zu weniger Lohn.

In Werk B wurde den Beschäftigten eine größere Palette von PPE zur Verfügung gestellt wie z. B. Baumwollmasken, Ohrenstöpsel, Handschuhe und Kopfbedeckungen. Weil sie jedoch unangenehm und unbequem zu tragen waren, verwendeten die meisten Beschäftigten die Ausrüstung nicht - mit Ausnahme des Helms - wenn nicht gerade die Prüfer zu Besuch waren. Dann war das Tragen von PSA obligatorisch. Die Beschäftigten bekamen Hocker statt Stühlen zum Sitzen während ihrer Schicht, und die meisten klagten daher über ständige Rückenschmerzen.

ETI-Basiskodex Bestimmung 3: Die Arbeitsbedingungen sind sicher und hygienisch

3.1 Es muss eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung zur Verfügung gestellt werden. Es sind angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um Unfälle und gesundheitliche Beeinträchtigungen zu verhindern ... indem, soweit dies vernünftigerweise machbar ist, die Ursachen von Gefahren in der Arbeitsumgebung auf ein Mindestmaß begrenzt werden.

3.2 Arbeiter erhalten regelmäßige und protokollierte Gesundheits- und Sicherheitsschulungen, und eine solche Schulung muss für neue oder wiedereingestellte Arbeiter wiederholt werden.

3.3 Es muss ein Zugang zu sauberen Toiletten und Trinkwasser und gegebenenfalls hygienischen Einrichtungen zur Aufbewahrung von Lebensmitteln zur Verfügung gestellt werden.

3.4 Unterkünfte, soweit zur Verfügung gestellt, müssen sauber und sicher sein und die Grundbedürfnisse der Arbeiter erfüllen.

Ohne Schulung an die Arbeit

Keiner der Arbeiter in Werk A oder B erklärte, eine Gesundheits- und Sicherheitsschulung erhalten zu haben. In keinem Werk wurden Brandschutzübungen durchgeführt, und keiner der

befragten Arbeitnehmer wusste, wie man einen Feuerlöscher bedient. Beschäftigte in Werk B berichteten, dass im Werk ein kleiner Brand ausgebrochen war, und keiner der anwesenden Beschäftigten wusste, wie man ihn löschen könnte. Zum Glück kam keiner der Arbeiter bei diesem Vorfall zu Schaden.

In Werk B wurden Erste-Hilfe-Kits zur Verfügung gestellt, auf denen der Name des Ersthelfers angegeben war. Die als Ersthelfer benannte Person erklärte, keine Ausbildung erhalten zu haben und keine Ahnung zu haben, wie man Erste Hilfe leistet. Es wurden einfach ältere Mitarbeiter aufgefordert, ihren Namen auf eine Liste zu setzen. Zum Zeitpunkt der Untersuchung war mindestens einer der Erste-Hilfe-Kästen völlig leer. Die Beschäftigten berichteten, dass sie nur vor Prüfungen gefüllt würden.

Unhygienische Lebensmittel

„Das Werk behandelt uns nicht wie Menschen. Das Essen, das wir bekommen, ist schlimmer als Schweinefutter.“

Die Beschäftigten in Werk B erklärten, dass in der Küche der Kantine von Werk B unhygienische Zustände herrschten. Die Beschäftigten waren nicht verpflichtet, im Werk zu essen, aber de facto blieb ihnen nichts anderes übrig, als die Werkskantine zu nutzen, weil es nur ein kleine Imbissbude vor dem Werk gab und das nächste Restaurant 15 Gehminuten entfernt war. Die Beschäftigten mussten 2,4 CNY für die Mahlzeiten bezahlen, die nur selten Fleisch enthielten, und die Beschäftigten klagten darüber, dass sie schlecht zubereitet waren und schlecht schmeckten.

Stickige und unzulängliche Bedingungen in den UnterküftenWerk

A stellte den Beschäftigten Unterkünfte zur Verfügung, aber diese waren nach Geschlechtern getrennt, und die Zimmer für Paare waren in der Regel von der Unternehmensleitung belegt. Die Kosten für die Unterkunft betragen CNY 60 pro Monat für einen Raum, den sich bis zu 12 Personen teilen mussten. Eine Klimaanlage war installiert, die aber nur während der Nachtzeit lief. Nachtschicht arbeitende klagten, dass es am Tage zu heiß sei zum Schlafen.

Unterkünfte für Beschäftigte gab es auch in Werk B für 60 CNY, in Räumen, in denen zwölf Leute schliefen. Es gab kein warmes Wasser zum Duschen, und die Beschäftigten mussten warmes Wasser von einem anderen Ort holen. Das gab es aber erst nach 9 Uhr abends. Gemeinschaftstoilette und -bad befanden sich in einem öffentlichen Bereich, der nicht besonders viel Privatsphäre bot. Eines der größten Anliegen der Beschäftigten war, dass es in den Unterkünften keine Steckdosen gab, so dass sie ihre Handys nicht aufladen konnten. Sie mussten also ihre Handys von Vorgesetzten aufladen lassen, was sie als eine Verletzung ihrer Privatsphäre empfanden.



KINDERARBEIT

Während des Untersuchungszeitraums waren drei Minderjährige in Werk A beschäftigt, zwei Jungen und ein Mädchen, alle fünfzehn Jahre alt. Andere Beschäftigte bestätigten, dass im Sommer oft Minderjährige beschäftigt wurden, und dass man ihnen ihr jugendliches Alter ansah. Zwei der minderjährigen Beschäftigten, die die Prüfer feststellten, waren Leiharbeiter, der dritte hatte einen langfristigen Vertrag. Beschäftigte berichteten den Prüfern, dass alle jung aussehenden Beschäftigten aufgefordert wurden, das Werk während Prüfbesuchen zu verlassen, was darauf hindeutet, dass der Firmenleitung bewusst war, dass sie Minderjährige beschäftigen. In Werk B wurde keine Kinderarbeit festgestellt.

ETI-Basiskodex Bestimmung 4: Kinderarbeit ist nicht erlaubt

Auch nach chinesischem Recht dürfen Kinder unter sechzehn Jahren nicht in Vollzeit arbeiten.

LÖHNE WIDERRECHTLICH NIEDRIG ODER NICHT AUSREICHEND FÜR EIN EXISTENZSICHERNDES EINKOMMEN

Es wurde festgestellt, dass die Löhne in Werk A und B zu niedrig waren. Beschäftigte klagten darüber, dass die Beschäftigungsbedingungen unklar seien und nicht erläutert würden, dass Sozialversicherungsbeiträge nicht bezahlt und Abzüge und Strafen vom Lohn einbehalten wurden.

Der Mindestlohn in der Gegend, in der Werk A liegt, liegt bei 950 CYN pro Monat und bei 1100 CNY pro Monat für Werk B. In beiden Fällen sollte dieser Betrag ohne Überstunden oder Boni verdient werden. Nach dem ETI-Kodex sollten Löhne immer existenzsichernd sein. Der Mindestlohn, wie er den meisten Beschäftigten bezahlt wurde, liegt deutlich unter dem existenzsichernden Lohn für die Region, der auf rund 2000 bis 2500 CNY beziffert wird.

In Werk A erhielten Arbeitnehmer in der Probezeit, die auf Stundenlohnbasis beschäftigt waren, alle rund 950 CNY pro Monat. Nach der Probezeit von einem Monat erhielten die Beschäftigten einen Stücklohn mit einem monatlichen Grundgehalt zwischen 1000 und 1250 CNY. Der tatsächliche Lohn, den die für die Untersuchung interviewten Beschäftigten mit nach Hause nahmen, reichten von 1300 CNY bis 2900 CNY pro Monat, je nach den geleisteten Überstunden und der Produktivität der Beschäftigten.

In Werk B stand in den Arbeitsverträgen, dass das Grundgehalt 1100 CNY beträgt, was dem lokalen gesetzlichen Mindestlohn entspricht. Der Grundlohn (vor Überstunden) für fest Angestellte in der Fertigung lag jedoch zwischen 900 CNY und 1500 CNY, d. h. einige von ihnen bekamen weniger als den gesetzlichen Mindestlohn.

Alle Leiharbeiter wurden auf Basis eines Stundenlohns bezahlt, der gesetzwidrig niedrig war. Zur Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns müssten Beschäftigte, die täglich bezahlt werden, 6,32 CNY pro Stunde erhalten. In Werk B erhielten Beschäftigte nur 5 CNY (bzw. 40 CYN/Tag).

Der durchschnittliche Monatslohn einschließlich Überstunden und Prämien schwankte erheblich, je nach dem, in welcher Abteilung die Mitarbeiter beschäftigt waren. In der Zuschneiderei,

Näherei, Stickerei und Stopferei erhielten die Beschäftigten einen Stücklohn, und geschickte Kräfte konnten während der Hauptsaison zwischen 2800 und 3300 CNY verdienen. Monteure und Lagerarbeiter, die beide nach Stunden bezahlt wurden, kamen auf 1700 bis 1900 CNY bzw. 1400 bis 2000 CNY.

Sozialleistungen unklar oder nicht bezahlt

Das chinesische Arbeitsgesetz sieht vor, dass alle Beschäftigten Anspruch auf Sozialversicherungsleistungen wie die Versicherungen für Rente, arbeitsbedingte Verletzungen und Krankenversicherung haben. Hiergegen wurde jedoch in bestimmtem Umfang in beiden Werken verstoßen.

Bei Interviews erklärten viele Beschäftigte in Werk A, dass sie zwar durch eine Sozialversicherung geschützt seien, aber keine Ahnung hätten, wie viel sie oder ihr Arbeitgeber bezahlten. Weitere Untersuchungen bestätigten, dass in Wirklichkeit nur ein kleiner Teil der Beschäftigten in den Versicherungsplan aufgenommen war, und den meisten war nicht wirklich klar, was es mit dem Plan auf sich hatte. In Werk B wurde nur für Arbeitnehmer über dreißig in die Sozialversicherung einbezahlt, d. h. die die Mehrheit der Belegschaft war ausgeschlossen.

In Artikel 24 der Verordnung der Provinz Guangdong über die Lohnzahlung heißt es, dass die Fortzahlung für Krankheitstage mindestens 80 % des lokalen Mindestlohns betragen muss. In Werk A berichteten uns die Beschäftigten, dass es kein Problem sei, Urlaub wegen Krankheit zu erhalten, dass aber Krankheitstage nicht bezahlt würden.

Gehaltsabrechnungen verspätet oder nicht vorhanden

„Ich weiß nicht, wie mein Lohn berechnet wird. Mein Grundgehalt sollte CNY 1100 betragen; so steht es im Vertrag. Aber später stellte ich fest, dass mein Grundlohn tatsächlich CNY 1000 betrug.“ - Beschäftigte in Werk B.

Lohnabrechnungen dokumentieren die Zusammensetzung des Lohns von Arbeitnehmern mit einer klaren Aufgliederung in Grundgehalt, Überstundenzuschlag, Prämien, Zulagen und Abzüge. In Artikel 17 der Verordnung der Provinz Guangdong über die Lohnzahlung heißt es, dass die Arbeitgeber den Mitarbeitern eine Lohnabrechnung vorlegen müssen. Artikel 50 des Arbeitsgesetzes besagt, dass die Löhne auf monatlicher Basis zu bezahlen sind und dass die Zahlung nicht ohne Grund verzögert werden darf.

Beschäftigten in Werk A wurde zwar eine Lohnabrechnung vorgelegt, aber weil die meisten für einen Stücklohn arbeiteten und die Zahl der Überstunden stark schwankt, konnten sich nur wenige erklären, wie ihre Löhne berechnet wurden. Beschäftigte beklagten sich auch darüber, dass ihre Löhne immer einen Monat zu spät und selten pünktlich bezahlt wurden. Beschäftigte in Werk B erhielten keine Lohnabrechnung, und die meisten erklärten, dass sie keine Ahnung hätten, wie die Löhne berechnet wurden. Auch hier wurden die Löhne am 25. des Monats bezahlt, aber immer einen Monat zu spät.

Arbeitsverträge nicht vorgelegt

Der Arbeitsvertrag ist ein grundlegender Schutz für die Arbeitnehmer und legt die Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer fest. Falls es zu einem Rechtsstreit kommt, ist der Vertrag ein wesentliches Beweismittel für das Arbeitsverhältnis. Beschäftigte in Werk A wurden bei Arbeitsantritt gebeten, zwei Ausfertigungen des Vertrages zu unterzeichnen, aber die meisten von ihnen erhielten keine Ausfertigung. Eine

Reihe von Beschäftigten erklärte gegenüber den Untersuchern, dass sie nicht einmal Gelegenheit hatten, den Vertrag vor der Unterschrift durchzulesen. Beschäftigte in Werk B unterzeichneten einen Fünfjahresvertrag und erhielten eine Ausfertigung, in der die Bestimmungen und Bedingungen festgelegt waren. Die Beschäftigten klagten jedoch darüber, dass sie tatsächlich weniger Lohn erhielten, als in ihrem Vertrag festgelegt war.

ETI-Basiskodex Bestimmung 5: Es werden auskömmliche Löhne bezahlt

5.1. Löhne und Leistungen, die für eine normale Arbeitswoche bezahlt werden, genügen mindestens den nationalen gesetzlichen Standards oder aber dem Industriestandard, je nachdem, welcher Betrag höher ist. In jedem Fall sollen die Löhne immer ausreichen, um die Grundbedürfnisse zu decken, und einen gewissen Betrag zur freien Verfügung enthalten.

5.2 Alle Beschäftigten müssen schriftliche und verständliche Informationen über ihre Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Löhne erhalten, bevor sie eine Stelle antreten, und über die Einzelheiten ihrer Löhne für den jeweiligen Zahlungszeitraum, für den sie Entgelt erhalten.

5.3 Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht erlaubt, noch dürfen ohne die ausdrückliche Einwilligung des Arbeitnehmers Abzüge von den Löhnen vorgenommen werden, die nicht durch nationales Recht gedeckt sind.

Nach chinesischem Arbeitsrecht müssen Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber auch Beiträge in eine Sozialversicherung einzahlen, und alle Arbeitnehmer müssen Anspruch auf Urlaubs- und Krankengeld haben.

Unrechtmäßiges Bußgeld gegen Beschäftigte verhängt

In Werk A beklagten sich die Beschäftigte über die lange Liste von Vorschriften, die sie im Werk einzuhalten hätten. Während des Sommers hängte das Werk eine Liste der „Stärken und Schwächen“ oder Belohnungen und Strafen aus, nach denen Beschäftigte einen Bonus auf oder - häufiger - einen Abzug von ihrem Lohn für bestimmte Verhaltensweisen erhielten. Die Geldbußen reichten von 20 bis 200 CYN, je nach der Schwere des „Vergehens“. So führte verspätetes Erscheinen um weniger als 10 Minuten zu einer Strafe 20 CYN und Nichterledigung eines Auftrags zu einer Strafe von 50 CYN. Schlafen außerhalb der Unterkunft ohne Erlaubnis kostete den Beschäftigten 100 CYN, und „Bummeln“ am Arbeitsplatz ohne Anstrengungen zur Verbesserung und Aufnahme eines Tags Urlaub ohne Erlaubnis können zu einem Abzug von 200 CYN führen. Eine Reihe von Beschäftigten erklärte aber auch, dass sie tatsächlich einen Bonus für gute Arbeit erhalten hatten. In Werk B gab es keine Hinweise auf die Existenz eines Geldbußensystems.

ZU LANGE ARBEITSZEIT

Es wurde festgestellt, dass die Arbeitszeit in beiden Fabriken überschritten wurde und gegen die nationalen Rechtsvorschriften und Bestimmungen des Basiskodex verstieß.

In Werk A begann der normale Arbeitstag um 8 Uhr und endete um 21 oder 22 Uhr. Beschäftigte hatten zwei Stunden Mittagspause und eine Stunde Pause für das Abendessen. In einigen Abteilungen arbeiteten die Beschäftigten regelmäßig bis 23 Uhr, und in der Polierabteilung musste mindestens ein

Beschäftigter jeden Mittwoch im 24-Stunden-Schichtdienst arbeiten. Beschäftigte in der Polierabteilung erhielten selten mehr als einen bis zwei freie Tage pro Monat. Beschäftigte berichteten, dass in Zeiten mit hohem Arbeitsanfall vor allem in der Druckerei immer häufiger im 24-Stunden-Schichtbetrieb gearbeitet wurde. Andere Beschäftigte übernahmen zwei Schichten und arbeiteten von 8 bis 18 Uhr und dann von 22 bis 8 Uhr am nächsten Tag.

In Werk B mussten Beschäftigte, deren Schichtdienst um 8 Uhr begann, 15 Minuten früher in der Fabrik sein, um sich zu melden. Die reguläre Arbeitsschicht endete um 18.30 Uhr, aber die Beschäftigten arbeiteten nach dem Abendessen gewöhnlich weitere drei Stunden. Darüber hinaus waren sie verpflichtet, sechs Tage in der Woche zu arbeiten.

Zahl der Überstunden bis das Vierfache der gesetzlichen Höchstarbeitszeit

Angesichts der regulären Schichtdauer leisteten die meisten Beschäftigten in Werk A zwischen 80 und 100 Überstunden pro Monat, zwei- bis dreimal mehr als gesetzlich erlaubt ist. Dies galt vor allem für Beschäftigte, die Nachtschicht hatten. Überstunden werden nicht freiwillig geleistet, und wenn Beschäftigte keine Überstunden leisten wollten, brauchten sie dazu die Erlaubnis ihrer Vorgesetzten. In Werk B mussten Beschäftigte in der Regel rund 24 Überstunden pro Woche leisten. Anfangs, als mit der Herstellung der Maskottchen begonnen wurde, hatte das Werk noch nicht genug Leiharbeiter eingestellt und mussten im Mai und Juni bis zu 140 Überstunden gemacht werden - viermal mehr als gesetzlich erlaubt ist. Während dieser Zeit wurden die Beschäftigten aufgefordert, eine freiwillige Erklärung mit der Bitte um mehr Überstunden zu unterschreiben. Unterschreiben der Erklärung war obligatorisch.

ETI-Basiskodex Bestimmung 6: Die Arbeitszeit ist nicht zu lang

6.1 Die Arbeitszeit erfüllt die nationalen Rechtsvorschriften und Benchmark-Standards der Industrie, je nachdem, was einen größeren Schutz bietet.

6.2 Auf jeden Fall darf nicht verlangt werden, dass Beschäftigte regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten und muss für jeden Zeitraum von durchschnittlich sieben Tagen mindestens ein freier Tag gegeben werden. Überstunden müssen freiwillig geleistet werden, dürfen nicht mehr als 12 Stunden pro Woche betragen, dürfen nicht regelmäßig verlangt werden und müssen immer mit einem Überstundenzuschlag vergütet werden.

Das Arbeitsgesetz in China schreibt vor, dass eine normale Arbeitswoche 40 Stunden umfassen muss und dass Beschäftigte mindestens einen Ruhetag pro Woche erhalten müssen. Überstunden müssen freiwillig sein und dürfen nicht mehr als 36 Stunden pro Monat betragen.

Geringe Bezahlung der Überstunden rechtswidrig

Artikel 44 des chinesischen Arbeitsgesetzes gewährleistet, dass Beschäftigte 150 % des Stundenlohns für Überstunden unter der Woche verdienen, 200 % des Stundenlohns für Überstunden an Wochenenden, und 300 % des Stundenlohns an gesetzlichen Feiertagen.

In Werk A konnten die meisten Beschäftigten nicht sagen, wie viel sie für ihre Überstunden erhielten. Eine Reihe von



Probezeitarbeitern glaubte, dass sie 5 CYN pro Stunde unter der Woche und 6 CYN an den Wochenenden erhielten. Wider die nationalen Rechtsvorschriften rechnete das Werk die ersten acht Stunden am Samstag nicht als Überstunden an, und der Überstundenzuschlag wurde erst ab der neunten Stunde bezahlt. Es wurde festgestellt, dass dieser Zuschlag deutlich unter der gesetzlich vorgeschriebenen Norm lag, die mindestens 8,19 CYN für Überstunden unter der Woche und 10,92 CYN am Wochenende vorsah. Beschäftigte in Werk B wussten auch nicht, wie hoch der Zuschlag für Überstunden war. Nur ein Beschäftigter glaubte, die Höhe des Zuschlags zu kennen und nannte einen Betrag von ca. 6 CYN pro Stunde. Auf der Grundlage des vertraglich vereinbarten Stundenlohns für Beschäftigte sollte der Überstundenzuschlag an Werktagen, Wochenenden und Feiertagen 9,48, 12,64 und 18,96 CYN betragen.

PRAKTIZIERTE DISKRIMINIERUNG

Das Geschlechterverhältnis in Werk A liegt bei etwa 50 % Männern und 50 % Frauen. Die Forscher sagten uns, dass es besonders schwierig war, mit weiblichen Beschäftigten ins Gespräch zu kommen und dass es deshalb unmöglich war, Informationen über geschlechtsspezifische Diskriminierung zu bekommen. Werk A bot Kinderbetreuung an, was in privaten Unternehmen eher eine Seltenheit ist. Beschäftigte erklärten, dass keine Schwangeren in der Fabrik arbeiteten, so dass es unmöglich war zu erfahren, ob die Mutterschaftsrechte ordnungsgemäß umgesetzt wurden.

ETI-Basiskodex Bestimmung 7: Es gibt keine Diskriminierung

7.1 Es gibt keine Diskriminierung bei Einstellung, Vergütung, Zugang zu Schulung, Beförderung, Kündigung oder Pensionierung auf der Grundlage von Rasse, Kaste, nationaler Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, Geschlecht, Familienstand, sexueller Ausrichtung, Gewerkschaftsmitgliedschaft oder politischer Zugehörigkeit.

In Werk A waren rund 30 % der Beschäftigten älter als dreißig Jahre, die meisten junge Wanderarbeitskräfte zwischen 16 und 25 Jahren. Den meisten der Wanderarbeitskräfte fehlten die Papiere, um die lokalen Dienste zu nutzen. In Werk B wurde für jüngere Beschäftigte keine Sozialversicherung abgeschlossen, denn diese war Beschäftigten über dreißig Jahre vorbehalten. Die Leiharbeiter wurden ähnlich wie Wanderarbeitnehmer behandelt. Viele fest angestellte Beschäftigte kamen aus der näheren Umgebung.

In beiden Werken wurde den Mitarbeitern klar gemacht, dass jeder, der sich für eine gewerkschaftliche Organisation einsetzte oder gewerkschaftsähnliche Aktivitäten durchführte, weggeschickt würde.

BEFRISTETE BESCHÄFTIGUNG IST WEIT VERBREITET

In Werk A haben Beschäftigte eine Probezeit von einem Monat und werden dann fest angestellt. Da die meisten keine Ausfertigung ihres Vertrages erhalten und die Beschäftigungsbedingungen nicht gelesen haben, wissen die Beschäftigten nicht, wie lange der Vertrag gilt. Einige Beschäftigte erklärten, dass sie einen Jahresvertrag hätten, und andere sprachen von Dreijahresverträgen. Zum Zeitpunkt der Untersuchung waren rund 30 der befragten Beschäftigten als Leiharbeiter angestellt. Keiner der für die Untersuchung befragten Beschäftigten hatte eine feste (unbefristete) Anstellung.

In Zeiten mit hohem Auftragseingang stellt Werk B rund 300 Leiharbeiter ein, mehr als das Doppelte der Stammebelegschaft. Viele dieser Beschäftigte sind Studenten. Fest angestellte Beschäftigte sind alle mit einem befristeten Fünfjahresvertrag eingestellt. Keiner der befragten Beschäftigten hatte eine feste (unbefristete) Anstellung.

In Werk A wurden Leiharbeiter unter ähnlichen Bedingungen und Bestimmungen wie fest angestellte Beschäftigte eingesetzt, erhielten vom Werk aber keinen Arbeitsvertrag. Leiharbeiter in Werk B erhalten statt Monats- oder Akkordlohn einen Tageslohn und verdienen 40 CNY pro Tag statt des gesetzlichen Mindestlohns von 50 CYN pro Tag. Leiharbeiter erhalten auch keine Sozialversicherungsleistungen. Die Personalfuktuation ist in Werk B extrem hoch.

ETI Base Code provision 8: Regular employment is provided

8.1 To every extent possible work performed must be on the basis of recognised employment relationship established through national law and practice.

8.2 Obligations to employees under labour or social security laws and regulations arising from the regular employment relationship shall not be avoided through the use of labour-only contracting...

HARTE UND UNMENSCHLICHE BEHANDLUNG

Laut Beschäftigten in Werk A ist die Stimmung im Werk und die Behandlung der Beschäftigten abhängig von der Haltung ihrer unmittelbaren Vorgesetzten. Während einige nur selten schelten, berichteten die Beschäftigten, dass andere sie ständig beleidigten. Wenn Beschäftigte eine Auseinandersetzung mit ihren Vorgesetzten hatten, führte dies zu Beleidigungen oder Geldstrafen. Wenn Beschäftigte eine Pause brauchten, mussten sie bei ihren Vorgesetzten eine Pausebescheinigung einholen, die jeweils auf zehn Beschäftigte begrenzt war.

ETI-Basiskodex Bestimmung 9: Eine harte oder unmenschliche Behandlung ist nicht erlaubt

9.1 Körperliche Misshandlung oder Züchtigung, Androhung von körperlicher Misshandlung, sexuelle oder andere Belästigungen und Beschimpfungen oder andere Formen der Einschüchterung sind verboten..

Werk A: Liang - Arbeit in Armut

Liang ist 18 Jahre alt und kommt aus der Provinz Guizhou. Liang war ein guter Schüler und hatte gehofft, eine gute Universität besuchen zu können, aber vor dem Abitur ging seinen Eltern das Geld aus, und sie konnten sich das Schulgeld nicht mehr leisten. Mit sechzehn Jahren traf Liang die schwere Entscheidung, die Schule zu verlassen und in der Provinz Guangdong Arbeit zu suchen. Er hoffte, genug Geld zu verdienen, um Haus und Hof seiner Eltern erneuern und ihnen verschiedene Orte in China zeigen zu können.

Werk A ist der dritte Arbeitsplatz, den Liang in den letzten zwei Jahren hatte. Er muss jetzt einsehen, dass Fabrikarbeit nie eine Lösung sein wird, um seine Familie aus der Armut zu befreien. In den vergangenen zwei Monaten verdiente Liang im Monat nie mehr als 1700 CYN. Liang weiß, dass das Werk gegen viele Arbeitsrechte, insbesondere gegen die Löhne, verstößt, aber er möchte zumindest in den kommenden Monaten noch bleiben. „Es ist in allen Werken dasselbe. Zwar ist in Shenzhen das Grundgehalt höher, aber dafür sind auch die Lebenshaltungskosten höher. Als Arbeiter sind wir dazu verurteilt, in Armut zu leben“. Er ist besorgt wegen der Chemikalien, mit denen sie arbeiten müssen, aber er glaubt, dass sie seine Gesundheit nicht gefährden werden, wenn er nicht länger als ein Jahr bleibt.

Liang hat kein Interesse daran, sich mit dem Arbeitsrecht zu beschäftigen. Er glaubt nicht daran, dass die Regierung die Rechte der Beschäftigten verteidigen wird, nachdem er gehört hatte, dass Beschäftigte, die sich gegenüber der Regierung beklagten, verhaftet wurden. „Meiner Meinung nach sind die Gesetze der Wirtschaft stärker als das Arbeitsgesetz“, sagt er.

Der einzige Ausweg wäre für Liang, ein eigenes Unternehmen zu starten. Er beschäftigte sich mit Computern und eröffnete sogar einen eigenen Online-Shop, aber er brachte das Startkapital nicht zusammen. Er überlegt nun, Friseur zu lernen und ein eigenes Geschäft zu eröffnen, aber muss erst sparen, um das realisieren zu können. „Wenn ich ein eigenes Geschäft gründe, muss ich die Gesetze erfüllen. Und ich möchte Geld für die Schulbildung armer Kinder spenden“, sagt er.

Werk A: Wang - zu einer Geldstrafe verurteilt, weil er seine Meinung zu den Überstunden sagte

Wang ist 29 Jahre alt und hat zusammen mit seiner Frau, die in einer benachbarten Fabrik arbeitet, ein kleines Zimmer außerhalb der Fabrik gemietet. Ihr gemeinsamer Sohn lebt bei Wangs Mutter in seinem Heimatdorf, da sie es sich nicht leisten können, ihn bei sich in der Stadt großzuziehen. Sie vermissen ihn sehr und versuchen, regelmäßig mit ihm telefonisch oder mit SMS Kontakt zu halten. Sie können ihn nur einmal im Jahr, zum chinesischen Neujahrsfest, besuchen.

Wang glaubt, dass die Löhne, die sie erhalten, zu niedrig sind und sich noch verschlechtern werden. „Die Inflation ist vorprogrammiert, warum werden unsere Löhne nicht entsprechend angepasst?“, sagt er. Er klagt sich auch, dass alle Werke die Beschäftigten betrügen. Zum Beispiel steht in der öffentlichen Stellenanzeige, dass ein Überstundenzuschlag gemäß Gesetz gezahlt wird. Wang weiß, dass dies nicht stimmt.

Er erinnert sich daran, dass es im Sommer im Werk sehr viel Arbeit gab. Eines Tages hatte er den ganzen Tag ohne Pause gearbeitet. Er war erschöpft und wollte sich nach seiner Schicht ein wenig ausruhen. Etwa um 17.30 Uhr verkündete der Vorgesetzte plötzlich, dass anschließend noch Überstunden gemacht werden sollten. „Ich bin ein netter Mensch, aber ich konnte wegen Ermüdung meine Wut nicht unterdrücken.“ Er beschwerte sich beim Vorgesetzten, und dann gab es Streit. Er wurde wegen Beleidigung seines Vorgesetzten zu einer Geldstrafe verurteilt. Auch wenn man sich Anweisungen von Vorgesetzten nicht ungestraft widersetzt, fand er doch, dass er seine Einwände äußern sollte

Es bedrückt ihn, dass die Vorgesetzten kein Mitgefühl mit ihren Wanderarbeitnehmern haben, und er sagt uns, dass einige der Vorgesetzten die Beschäftigten immer schelten. „Warum können Vorgesetzte nicht in einem normalen Ton mit uns reden?“

Obwohl Wang findet, dass die Arbeitsbedingungen im Werk unbefriedigend sind, zögert er zu kündigen. Nach zehn Jahren im Beruf weiß er, dass es „kein gutes Werk“ gibt und hat er keine Ahnung, wie sich dies ändern ließe. „Manchmal kaufe ich ein Lotterielos und hoffe, dass ich ein bisschen Glück habe“, sagt er.

Werk B: Chen - eine durch Armut getrennte Familie

Chen ist 30 Jahre alt und arbeitet seit zwei Jahren in Werk B. In der Näherei verdient sie im Monat etwa 2000 CNY. Wenn es viele Aufträge gibt, kann sie bis zu 2800 CNY im Monat verdienen. Wie alle Näherinnen wird Chen pro Stück bezahlt und arbeitet viel, um mehr zu verdienen. Sie sagt, dass sie sich wie eine Maschine fühlt. Sie darf eine Pause machen, verdient aber weniger, wenn sie länger weg ist. Sie leidet an Rückenschmerzen, weil sie 10 Stunden am Tag auf einem Hocker sitzt. Sie hat keine Sozialversicherung. Wenn sie sich krank fühlt oder an einer Berufskrankheit leidet, muss sie das Arzthonorar aus eigener Tasche bezahlen.

Chen begann 1998 in der Stadt zu arbeiten. Am Anfang war sie stolz darauf, den Lebensstandard ihrer Familie verbessern zu können. Nach einem Jahr war sie in der Lage, ein Fernsehgerät für zu Hause zu kaufen, und nach weiteren drei Jahren, ihr Haus zu renovieren. Aber nachdem ihr Vater nicht mehr in der Grube arbeiten konnte, musste Chen mehr arbeiten, um ihre Familie zu unterstützen. Sie musste einsehen, dass das Leben eines Wanderarbeitnehmers hart ist. Chen hat ihren Traum aufgegeben, ihr eigenes kleines Unternehmen zu gründen - sie weiß, dass sie dafür nie genug verdienen wird.

Chen ist verheiratet und hat eine Tochter. Weil sie Wanderarbeiter sind, erhält Chens Tochter keine kostenlose Schulausbildung, und ihre Mutter hat nicht genügend Geld, um eine Schule zu bezahlen. Deshalb lebt die Tochter von Chen bei ihren Schwiegereltern im Dorf. Wenn Chen sieht, wie andere Familien in Foshan mit ihren Kindern in ein Fast-Food-Restaurant gehen oder ihnen neue Kleider kaufen, ist sie traurig, weil sie das ihrer Tochter nicht bieten kann.

Chen sagt, dass sie sich nicht besonders für die Olympischen Spiele interessiert. Der einzige Grund, warum sie und ihre Kolleginnen so viel arbeiten ist, dass sie mehr Geld verdienen müssen. Sie hofft, dass der Akkordlohn angehoben wird, damit sie sich nicht so erschöpft fühlt. Und was noch wichtiger ist: Wenn sie mehr verdient, könnte ihre Tochter bei ihr und ihrem Mann in Foshan leben.

Werk B: Zhang: Scheinkontrollen in den Werken

Zhang ist 28 Jahre alt. Sie arbeitet seit acht Monaten in der Spritzgussabteilung in Werk B, und davor war sie in verschiedenen Fabriken in Shenzhen.

Sie erhält einen Akkordlohn, und in der Nebensaison verdient sie pro Monat zwischen 1500 und 1800 CNY. Wenn es viele Aufträge gibt, kann sie bis zu 2500 CNY im Monat verdienen. Sie hat zwei Kinder, die in ihrem Heimatdorf leben, und den Großteil ihres Lohns schickt sie ihrer Familie. Es gibt kaum Möglichkeiten zu sparen, und an ihren freien Tagen bleibt sie in ihrem Zimmer, damit sie kein Geld ausgeben kann. In der Hochsaison macht Zhang täglich zwischen 2 und 4 Überstunden. Wenn sie das Werk verlässt, ist es bereits spät am Abend. Es ist sehr dunkel auf der Straße, und sie fürchtet um ihre Sicherheit.

In der Spritzgussabteilung muss sie Maschinen bedienen und ist Chemikalien ausgesetzt. Manchmal muss sie Verdünnungsmittel verwenden, um das Öl an den Produkten zu entfernen. Zhang klagt darüber, dass diese Hautausschlag und Hautallergien verursachen. Sie hat keine Sozialversicherung und muss in die Personalabteilung gehen, um Medizin zu bekommen. Die Maschinen sind laut. Obwohl Ohrstöpsel zur Verfügung gestellt werden, hat sie nicht das Gefühl, dass diese ausreichend schützen. Sie glaubt, dass sich ihr Gehör verschlechtern wird, wenn sie weiterhin in diesem Werk arbeitet. Andere Schutzmittel wie Handschuhe und Masken werden zur Verfügung gestellt, aber nur alle drei bis vier Tage. Sie werden nur verwendet, wenn die Inspektoren kommen. Sie bekommt für Olympiaprodukte den gleichen Preis wie für andere Produkte, aber die Normen sind wesentlich strenger. Zhang fühlt sich durch die eintönige Arbeit, jede Sekunde und jede Minute dasselbe, wie gelähmt, aber wagt es nicht, langsamer zu arbeiten, weil sie pro Stück bezahlt wird. „Ich hoffe, dass das Olympische Komitee uns sagt, um wie viel ein Plüschtier verkauft wird, und uns einen fairen Stückpreis gibt“, ruft sie aus.

Zhang sagt, dass die Betriebskontrollen die wirklichen Zustände im Werk nicht aufdecken. Das Werk lässt es nicht zu, dass Beschäftigte den Prüfern die Wahrheit erzählen. Viele Beschäftigte im Werk sind mittleren Alters. Sie haben Angst, dass sie entlassen werden, wenn sie die Wahrheit sagen. „Die Verbraucher finden die Olympischen Maskottchen vielleicht lustig und niedlich, aber sie werden nie an die harte Arbeit, die niedrigen Löhne und die schlechte Ernährung im Werk denken“, sagt sie.

Zhang überlegt, vor dem chinesischen Neujahr zu kündigen.

Die Lücke schließen

Das Londoner Organisationskomitee für die Olympischen und Paralympischen Spiele erklärt, dass die Spiele in London die nachhaltigsten Spiele aller Zeiten sein werden. Warum also ist es immer noch so, dass Beschäftigte in diesen Lieferketten nach wie vor einem weit verbreiteten Missbrauch ihrer Rechte ausgesetzt sind?

Tatsache ist, dass die olympische Familie erst allmählich die Verantwortung für die Auswirkungen auf die breitere globale Gemeinschaft zu übernehmen beginnt, und dass das LOCOG auf einem von Anfang an unglaublich niedrigen Standard aufbaut. Obwohl es einige kleine Schritte in die richtige Richtung unternommen hat, ist keiner von ihnen bedeutsam genug, um wirklich sicherzustellen, dass die grundlegenden sozialen Rechte der Beschäftigten, die die lizenzierten Produkte für London 2012 herstellen, geachtet werden. Im Folgenden beschäftigen wir uns damit, wie das LOCOG und andere die Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit hätten schließen können.

1. Kodex einer nachhaltigen Beschaffung

Die Veröffentlichung von Arbeitsnormen, die Lizenznehmer und Lieferanten einhalten sollen, ist ein wichtiger erster Schritt, und die Aufnahme dieser Standards in die vertraglichen Verpflichtungen hilft, diese Normen ein entsprechendes Gewicht zu verleihen. Allerdings genügt es nicht, nur eine Richtlinie zu übernehmen. Damit der Kodex in die Tat umgesetzt wird, muss das LOCOG die Durchsetzung des Kodex viel offensiver betreiben. Wichtig ist auch, dass sich das LOCOG konsequent verhält. Das LOCOG ist bereit, die Verwendung anderer Kodizes zu akzeptieren, die von ihren Lizenznehmern vorgeschlagen wurden, was bedeutet, dass unterschiedliche Anbieter und Branchen unterschiedliche Normen anwenden. Im Falle von Spielzeug hat es das LOCOG akzeptiert, dass Werke den ICTI-Kodex statt des ETI-Basiskodex anwenden, obwohl der ICTI-Kodex niedrigere Standards hat als der ETI-Kodex, insbesondere bezüglich existenzsichernder Löhne, Zeitarbeit und Vereinigungsfreiheit.

Welcher Verhaltenskodex auch immer angewandt wird - er kann nur sinnvoll sein, wenn er tatsächlich von den Beschäftigten und ihren Organisationen als Instrument genutzt werden kann, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Ein nur auf Englisch vorliegendes Dokument, das die Beschäftigten nie zu sehen bekommen, ist mehr oder weniger nutzlos. Wenn der Verhaltenskodex irgendeinen konkreten Sinn haben soll, muss er

im Werk ausgehängt oder den Beschäftigten direkt ausgehändigt werden, und zwar in der Sprache, die sie selbst sprechen. Beschäftigten müssen aber auch Informationen und Schulungen darüber zur Verfügung gestellt werden, was die Normen für sie bedeuten und wie man sie durchsetzen kann, im Idealfall durch Gewerkschaften oder, im Falle Chinas, unabhängige Arbeitnehmerratsausschüsse.

Keiner der Beschäftigten, die für diese Untersuchung befragt wurden, hatte je ein Exemplar des Sustainable Sourcing Code des LOCOG oder des ETI-Basiskodex gesehen, und keiner hatte überhaupt von dessen Existenz gehört. Kaum einer der befragten Beschäftigten wusste, welche Rechte ihm nach dem LOCOG-Kodex, dem chinesischen Arbeitsrecht oder den IAO-Übereinkommen zustanden. In Werk A gab es überhaupt kein Verfahren für eine von Beschäftigten angeführte Durchsetzung, und in Werk B liegt das vorgesehene Verfahren deutlich unter den Standards für eine echte Arbeitnehmervertretung und verleiht den Beschäftigten keine Stimme.

2. Transparenz und Offenlegung von Produktionsstandorten

Eine Kernforderung der Play Fair-Kampagne lautet, dass Organisationskomitees den Standort von Werken, die im Rahmen einer Lizenz produzieren, öffentlich bekannt machen. Play Fair ist sich dessen bewusst, dass Transparenz keine Wunderwaffe gegen das Problem der Verletzung von Arbeitnehmerrechten ist, aber wenn die Zulieferbetriebe des LOCOG öffentlich bekannt wären, wäre es viel einfacher für die Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen und andere Arbeitnehmerorganisationen, Beschäftigte anhand des LOCOG-Kodex zu schulen und zu unterstützen, wo Kapazitäten hierfür vorhanden sind. Es würde es auch den Beschäftigten erleichtern herauszufinden, für wen sie eigentlich produzieren, und sie würden ein besseres Bild davon bekommen, in welcher Lieferkette sie sich befinden. Und schließlich würde es die Lieferkette für eine öffentliche Kontrolle zugänglich machen, wodurch mehr Druck ausgeübt werden könnte, Verbesserungen durchzusetzen und aufrecht zu erhalten.

Das LOCOG hat sich geweigert, diesen Schritt zu tun, mit dem Argument, dass „die Führung genauer und öffentlich zugänglicher Produktionsdetails wegen der Größe und Komplexität unserer Lieferkette eine große Herausforderung“ darstellen würde.⁴⁰ Aber die Veröffentlichung einer öffentlich zugänglichen Datenbank von Lieferanten von Werbeartikeln ist durchaus nichts Außergewöhnliches. In den Vereinigten Staaten stellt das Workers Rights Consortium ein Verfahren für die Veröffentlichung von Lieferketten für Hochschulen zur Verfügung, die seinen Kodex unterzeichnet haben. Dazu gehören Anbieter von Maskottchen, Tassen, Ansteckern und Mützen. Das WRC wäre bereit gewesen, beim Aufbau eines Systems behilflich zu sein und mit dem LOCOG zusammenzukommen, um sich darüber zu unterhalten, wie das System funktioniert. Das LOCOG ist nie auf dieses Angebot eingegangen.

Das LOCOG erklärte uns gegenüber auch, dass die Werbeartikelindustrie nicht bereit sei, diesen Schritt zu tun. Es ist richtig, dass die Werbeartikelindustrie Forderungen nach mehr Transparenz grundsätzlich skeptisch gegenübersteht, aber auch dies ist wiederum nichts Außergewöhnliches. So hat Hasbro,



einer der weltweit führenden Spielzeughersteller, Anfang 2011 eine Liste ihrer Kernlieferanten veröffentlicht,⁴¹ und der ICTI ermuntert seine übrigen Mitglieder, dies ebenfalls zu tun. Golden Bear hat sich bereit erklärt, den Namen ihres Zulieferbetriebs bekannt zu geben, wiewohl sie eine Genehmigung einholen musste, um sicherzustellen, dass sie nicht gegen die eigenen Vertraulichkeitsklauseln des LOCOG verstieß.

Die stärkste Verpflichtung, die das LOCOG einzugehen bereit war, bestand in der Erklärung, dass sie ihre Lieferanten ermuntern, Produktionsstätten bekannt zu geben, aber bis heute beschränkt sich diese Ermutigung auf eine Erklärung auf ihrer Website. Das LOCOG erklärt, die Frage bei ihrer Lieferantenkonferenz Anfang 2012 zur Diskussion stellen zu wollen, aber das bleibt abzuwarten. Zum Ausgleich seiner Hemmungen, volle Transparenz zu verlangen, hat das LOCOG stattdessen beschlossen, seine Lieferanten zu verpflichten, sich in ein Datenbanksystem einzutragen, SEDEX, um so sicherzustellen, dass alle Produktionsstandorte dem LOCOG selbst bekannt gemacht werden. Außerdem kann das LOCOG so frühere Prüfungsberichte über die Einrichtungen einsehen.

Tatsache ist aber, dass die Verwendung von SEDEX wenig zur Lösung des Problems der Transparenz beiträgt, und selbst das LOCOG räumt ein, dass SEDEX mehr zu einer effizienten Datenverwaltung als zur Durchsetzung von ethischen Standards beiträgt. Es gibt keine Möglichkeit, dass Beschäftigte oder ihre Organisationen Informationen über das Werk bereitstellen können, und nur Unternehmen, die Mitglieder von SEDEX sind, haben überhaupt Zugang zu den Informationen. Aus diesem Grund moniert Play Fair weiterhin, dass die Mitgliedschaft bei SEDEX wenig zur Verbesserung der Arbeitnehmerrechte beiträgt und gar nichts zur Verwirklichung unserer Kernforderung nach Transparenz.

Play Fair hat den Eindruck, dass das LOCOG in seinem Bemühen um Transparenz nach wie vor sehr wenig Ehrgeiz an den Tag legt. Die Olympischen Spiele sind ein großes und regelmäßig wiederkehrendes weltweites Ereignis, das mit einem erheblichen Verbrauch von Werbeartikeln einhergeht. John Hales, der Geschäftsführer von Golden Bear, erklärte, dass der Auftrag für die Lieferung von Olympia-Maskottchen „... für uns außerordentlich viel bedeutet. Es ist zweifellos der prestigeträchtigste Auftrag, die wir je erhalten haben.“⁴² Das Organisationskomitee hätte diesen Hebel nutzen können und sollen, um die Industrie als Ganzes zu drängen, Schritte in Richtung einer größeren Transparenz zu ergreifen. Hätte es dies getan, hätte es mit Recht für sich in Anspruch nehmen können, sich für einen umfassenderen Wandel einzusetzen.

3. Jenseits der Überprüfung von Zulieferbetrieben

Das einzige, was das LOCOG im Hinblick auf ethischen Handel in den Ländern zu tun plant, in denen seine Waren tatsächlich hergestellt werden, ist ein Sozial-Audit-Programm. Auch dies ist kaum bahnbrechend. Große Marken und Einzelhändler wenden Jahr für Jahr Millionen von Euro für Überprüfungen auf, und doch ändert sich dadurch für die Beschäftigten so gut wie nichts.⁴³ Play Fair hat das LOCOG aufgefordert, nicht einfach dem ausgetretenen Pfad eines Sozial-Audits als Allheilmittel für eine ethische Beschaffung für die Spiele zu folgen und stattdessen etwas dafür zu tun, dass Beschäftigte effektiver in die Überwachung und Beseitigung von Problemen in der Lieferkette eingebunden werden. Dieser Aufruf blieb weitgehend ungehört, und das LOCOG stellte Audits in den Mittelpunkt seiner Pläne.

Das LOCOG hat diese Strategie nur zögerlich umgesetzt, obwohl es einfach nur ein System übernahm, das dem Industriestandard nichts hinzufügte. Im April 2011 war das LOCOG noch dabei, Auditoren für den Prozess auszuwählen. Angesichts dessen, dass die Liste der zugelassenen Auditoren erst so spät erstellt wird, ist es unwahrscheinlich, dass ein vom LOCOG genehmigtes Audit bei den Produktionsstätten für die Olympia-Maskottchen durchgeführt wurde. Die Herstellung dieser Artikel geht jetzt ihrem Ende zu, so dass selbst dann, wenn solche Prüfungen durchgeführt werden und auch mit der Absicht, die Bedingungen zu verbessern, diese nur noch wenig bezwecken könnten. Das LOCOG hat nicht mehr denselben Einfluss, den es gehabt hätte, wenn diese Tätigkeiten vor einigen Jahren durchgeführt worden wären, als die Lizenzen erteilt wurden.

Selbst wenn das LOCOG sein Audit-Programm rechtzeitig und konsequent durchgeführt hätte, ist es unwahrscheinlich, dass diese Vorgehensweise die hier dargestellten Verletzungen von Arbeitnehmerrechten aufgedeckt hätte. Die meisten Prüfungen dauern nicht länger als einen Tag und werden fast immer weit im Voraus mit dem Werk abgesprochen. Angesichts der Häufigkeit der Audits kostet es die Geschäftsleitung wenig Mühe, dafür zu sorgen, dass das Werk jeden Test besteht. Den Beschäftigten werden die passenden Antworten in den Mund gelegt, Toiletten und Böden werden geputzt, und Beschäftigte, die besser nicht da sein sollten, werden an diesem Tag in Urlaub geschickt.

Arbeitnehmer in Werk A berichteten unseren Prüfern, dass Betriebskontrollen fast zweimal im Monat von verschiedenen Firmen durchgeführt werden. Bevor die Prüfung stattfindet, fordert die Geschäftsleitung die Beschäftigten auf, die persönliche Schutzausrüstung anzulegen und das Werk zu putzen. Jung aussehende Beschäftigte werden aus der Fabrik oder in eine andere Abteilung geschickt. Einem der Beschäftigten wurde gesagt: „Falls Sie jemand fragt, sagen Sie, dass es keine Überstunden gibt und dass Sie zwei Tage in der Woche frei haben. Wenn der Prüfer sonst noch etwas wissen will, sagen Sie einfach, dass Sie neu hier sind und die Verhältnisse noch nicht so gut kennen.“ In Werk B berichten Beschäftigte, dass sie vor jeder Inspektion vorgewarnt werden und dass alle Beschäftigten aufgefordert werden, sich vorzubereiten. Die Erste-Hilfe-Kästen werden aufgefüllt, und das Tragen einer Schutzausrüstung wird obligatorisch. Beschäftigte erhalten zu Beginn ihrer Tätigkeit eine Schulung, bei der sie auch erfahren, welche Antworten sie während einer Inspektion geben müssen. Beschäftigte, die die „richtige“ Antwort geben, erhalten einen Bonus von 300 CYN.



Unsere Untersucher haben festgestellt, dass es bei den Interviews, die sie außerhalb des Werks durchführten, viele Standard-Antworten gab. Dies nährte den Verdacht, dass Beschäftigte gezielt auf die Prüfung vorbereitet wurden, und sie mussten detailliertere Fragen stellen, um Einblick in die tatsächlichen Verhältnisse zu erhalten. Allerdings hat ein normaler Prüfer nicht die Zeit hierfür und oft auch nicht die Erfahrung, um zu erkennen, ob Beschäftigte gezielt vorbereitet wurden oder ob Unterlagen gefälscht wurden.

Schließlich ist eine Prüfung nicht mehr als eine Kontrolle, die unter bestimmten Bedingungen zu einem bestimmten Zeitpunkt durchgeführt wird. Selbst wenn die Beschäftigten offen reden, die Prüfer ihre Arbeit ordnungsgemäß tun und Verstöße gemeldet werden würden, würde dies nicht automatisch zu Änderungen führen. Dies erfordert eine angemessene und systematische Nachverfolgung, und ohne eine solche ist die Wahrscheinlichkeit etwa gleich groß, dass bei späteren Prüfungen wirksamer getäuscht wird oder dass tatsächlich nachhaltige Veränderungen vorgenommen wurden. Beschäftigte, die für den Bericht befragt wurden, gaben an, kein Vertrauen in das Audit-System zu haben, und ohne das Vertrauen, dass offene Äußerungen zu wirklichen Änderungen führen würden, wollten sie lieber kein Risiko eingehen.

Wenn das LOCOG und andere olympische Organisationen wirklich wissen wollen, welche Bedingungen in den Fabriken herrschen, müssen sie eng mit den Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen vor Ort zusammenarbeiten, die die Arbeiter kennen und denen sie vertrauen können. Sie müssen klar machen, dass sie es ernst meinen mit ihrem Einsatz für langfristige Veränderungen, dass es ihnen um mehr geht als bloßes „Risikomanagement“ und dass sie bereit sind, mehr zu tun als nur Lieferanten fallen zu lassen, wenn Verstöße aufgedeckt werden müssen.

4. Beschwerdeverfahren

Eine weitere Forderung von Play Fair bestand darin, dass das LOCOG ein Beschwerdeverfahren einrichtet, das es den Beschäftigten und ihren Organisationen erlaubt, bei Verstößen gegen Arbeitnehmerrechte in den Lieferketten des LOCOG eine Beseitigung und eine Entschädigung hierfür zu verlangen. Dies ist ein Bereich, in dem das LOCOG über die übliche Praxis hinausgegangen ist. Das Verfahren, das es entwickelt hat, basiert auf UN-Grundsätzen und beinhaltet den Einsatz eines unabhängigen Stakeholder-Ausschusses, der den Prozess überwacht. Allerdings genügt es den von der UN festgelegten bewährten Verfahren insoweit nicht, als es den Arbeitnehmern keinen sinnvollen Zugang zu ihm gewährt.

Wiewohl das Verfahren jetzt im Internet steht, besteht die einzige Förderung des Kodex in seiner Veröffentlichung - in englischer Sprache - auf der Website des LOCOG. Solange Beschäftigte noch nicht wissen, dass es dieses Verfahren gibt, ist es unwahrscheinlich, dass sie es, versteckt auf den Seiten über „Nachhaltigkeit“ unter einer Liste von Dokumenten, auch finden. Die Kommunikation mit den Lizenznehmern über das Verfahren ist bislang unklar und unzureichend, und vielen ist erst vor kurzem klar geworden, dass das Beschwerdeverfahren an die Werke geschickt werden sollte. Auch wenn dies jetzt geklärt ist, ist die Fertigung, bis das Verfahren an die Lieferbetriebe übersandt, übersetzt und an die Beschäftigten verteilt ist, möglicherweise schon zu Ende, und die Beschäftigten fallen nicht mehr unter das Verfahren.

Keiner der Beschäftigten, mit denen wir sprachen, hatte jemals von dem Beschwerdeverfahren gehört, und niemand hatte eine Ahnung, wozu es dienen sollte. Das verwundert nicht. Wenn ein Beschwerdeprozess Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen haben soll, müssen das Verfahren und sein Zweck allen, die es anwenden möchten oder die gebeten werden, an seiner Förderung und Umsetzung mitzuwirken, sorgfältig erklärt werden. Es muss weiterhin in Sprachen übersetzt werden, die die Beschäftigten verstehen, für die sie gedacht sind. Das LOCOG müsste lokale Organisationen ansprechen, die in Kontakt mit den Beschäftigten sind, und sie in die Schulung und Unterstützung bei der Anwendung des Verfahrens einbinden. Bis heute wurde unseres Wissens gegenüber dem LOCOG keine einzige Beschwerde hinsichtlich der Arbeitsbedingungen vorgebracht. Angesichts der Ergebnisse unserer Untersuchung erscheint dies auch unwahrscheinlich, denn wohin hätte man sich mit seiner Beschwerde auch wenden sollen.

5. Aufsicht

Die Aufnahme der Kommission für ein nachhaltiges London 2012 in die 2012-Familie ist zu begrüßen. Während der gesamten Dauer der Vorbereitung der Spiele hat sie dafür gesorgt, dass Nachhaltigkeitsverpflichtungen auch mit wachsendem Zeit- und finanziellem Druck nicht ignoriert wurden. Dennoch bleibt unklar, inwieweit die CSL wirklich in der Lage ist, Einfluss auf das Handeln des LOCOG zu nehmen, und ob es auch zu ihrem Aufgabenfeld gehört, bei den Stellen des Olympic Delivery Druck auszuüben, bezüglich der Nachhaltigkeit mehr zu tun, als in bequemer Weise zu erreichen ist.

2011 hat die CSL eine „Momentaufnahme“ über die Beschaffung von Werbeartikeln veröffentlicht. Der Bericht kam zu dem Ergebnis, dass das LOCOG mehr Anstrengungen zur Herstellung von Transparenz unternehmen und das Beschwerdeverfahren bei denjenigen bekannter machen müsse, die von ihm Gebrauch machen möchten. In diesen Schlussfolgerungen kommt auch ein Teil unserer Kritik an den Anstrengungen des LOCOG zum Ausdruck. Allerdings ist dem Bericht kaum etwas darüber zu entnehmen, was wirklich erreicht wurde und inwieweit dies wirklich für die Frauen und Männer, die davon profitieren sollen, etwas bewirkt hat.

Der CSL zufolge stammen die Informationen für den Bericht aus einer Reihe von Präsentationen der Handels- und Nachhaltigkeitsteams des London Organising Committee of the Olympic Games and Paralympic Games (LOCOG) während eines einzigen Tages, an die sich Gespräche zwischen der Kommission und Schlüsselpersonen sowie Gespräche mit Beteiligten aus dem weiteren Umfeld anschlossen. Sie haben auch eine Auswahl von Lieferanten-Auditberichten gelesen. Die CSL hat jedoch keine Anstrengungen unternommen, mit lokalen Gruppen dort zu sprechen, wo die Produktion tatsächlich erfolgt, und sie scheint auch kaum Konsultationen mit Lizenznehmern oder den Lieferanten selbst geführt zu haben.

Ein Aufsichtsgremium ist natürlich notwendig, aber es muss auch die Kapazitäten und die Zuständigkeit haben, um die Behauptungen der olympischen Stellen zu überprüfen, und die Hebel, um Veränderungen durchzusetzen, gegen die sich die Organisatoren von Olympia sträuben.

6. Altsystem

Das LOCOG hat immer vorgebracht, dass ihr temporärer Charakter (es wird innerhalb eines Jahres nach dem Ende der Spiele

aufgelöst werden) ihre Fähigkeit begrenzt, in diesem Bereich wirklich etwas zu bewirken. Play Fair erkennt durchaus an, dass eine kurzfristige Organisation nur begrenzte Möglichkeiten hat, etwas gegen die weit verbreiteten Verletzungen der Arbeitnehmerrechte zu unternehmen, denen Beschäftigte in der Werbe- und Sportartikelindustrie ausgesetzt sind. Dennoch sind wir der Meinung, dass LOCOG mehr tun könnte und hätte tun können, um auf bestmögliche Praktiken zu dringen.

Diese Beschränkungen werfen wieder ein Schlaglicht darauf, wie wichtig es ist, dass das IOK stärker eine führende Rolle bei der Förderung der Achtung der Rechte der Arbeitnehmer übernimmt. Wenn nach Auflösung des LOCOG die gesammelten Informationen und Lehren aus den Olympischen Spielen von

London nicht systematisch an das Organisationskomitee für Rio de Janeiro (ROCOG) weitergegeben werden, müssen die Organisatoren der nächsten Spiele letztlich wieder von vorne anfangen und mit ihren eigenen Prioritäten und Zielen arbeiten. Dies wird nicht unbedingt auch ein starkes Engagement für Nachhaltigkeit beinhalten. Selbst wenn dies der Fall wäre, wird es denselben Einschränkungen unterliegen wie das LOCOG und möglicherweise nicht die geeigneten Strategien vor dem Zeitpunkt entwickelt haben, zu dem die größte Hebelwirkung erzielt werden könnte. Wenn das IOK eine Standardpraxis entwickeln würde, die alle Organisationskomitees einhalten müssten, wäre dies ein echter Anreiz für die Lieferanten, in einen Wettbewerb darüber einzutreten, wie hoch die Messlatte bezüglich der Einhaltung der Rechte der Arbeitnehmer gelegt werden kann.

Empfehlungen

Die Ergebnisse dieses Berichts sind besorgniserregend - Hungerlöhne, schwere Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, gewerkschaftliche Rechte missachtet, das Fehlen von Verträgen, Kinderarbeit, illegale Bußgelder und niedrige Löhne. Es zeigte sich, dass der Kodex für nachhaltige Beschaffung des LOCOG und der ETI-Basiskodex, auf dem er beruhte, in jedem einzelnen Punkt verletzt wurden. Dies kann nicht einfach wegdiskutiert werden.

Aber solche Bedingungen sind in der Sportbekleidungs-, Spielzeug- und Elektronikbranche üblich. Die Arbeitsbedingungen, die wir in diesen Werken für die Herstellung von Artikeln mit der Olympiamarke beleuchtet haben, unterscheiden sich in keiner Weise von denjenigen, die in den vielen Tausenden von Arbeitsplätzen in ganz China herrschen. Dieser Stand der Dinge ist ein Aufruf zum Handeln an die olympischen Beschaffungsteams und an die Lizenznehmer, sicherzustellen, dass die Standards, für die sie eintreten, auch umgesetzt werden. Dies wird nicht ohne aktiven Einsatz dafür geschehen, dass diese Standards gefördert und durchgesetzt werden.

Die Olympischen Spiele sind sowohl eine symbolische als auch eine praktische Gelegenheit sicherzustellen, dass dieses globale Sportereignis den Idealen gerecht wird, die in der Olympischen Charta festgelegt sind, und dass die Menschen, die die Spiele genießen, sicher sein können, dass die Souvenirs und Kleidungsstücke, die sie tragen, in Fabriken hergestellt werden, in denen die grundlegende Menschenwürde und die grundlegenden Arbeitnehmerrechte geachtet werden. Sportorganisationen wie das Internationale Olympische Komitee müssen durch ihre Sponsoring- und Lizenzverträge und die Branchen, die Werbepartikel, Souvenirs, Sportbekleidung, Sportschuhe und andere Sportartikel liefern, eine weit größere Verantwortung für die Arbeitsbedingungen übernehmen, als sie es derzeit tun.

Die Olympischen Komitees und die Lizenznehmer, die Verträge von ihnen erhalten, müssen die Verantwortung dafür übernehmen, dass die Arbeitsbedingungen fair sind. Es müssen Aktionen „von oben“ kommen, indem das IOK deutlich macht, dass Beschäftigte im Rennen um die Herstellung von Artikeln für die Spiele nicht missbraucht werden. Die nationalen Organisationskomitees können ebenfalls eine wichtige Rolle spielen, indem sie sich hinter die international anerkannten Arbeitsnormen und Menschenrechte stellen und diese in vertragliche Vereinbarungen einbauen. Auch die Lizenznehmer müssen mit ihren Zulieferbetrieben zusammenarbeiten, um Programme zu überwachen und umzusetzen, mit denen die Rechte und Bedingungen bei allen ihren Zulieferern verbessert werden. Hier kann man nicht einfach den Schalter umlegen, sondern hierfür sind Beharrlichkeit und Ausdauer erforderlich - Eigenschaften, die, wie jeder Athlet weiß, Voraussetzungen für den Erfolg sind.

Internationales Olympisches Komitee:

- Öffentliche Anerkennung der Notwendigkeit, die Ausbeutung und den Missbrauch von Beschäftigten in der Sportbekleidungs-, Sportschuh- und Werbepartikelindustrie zu beenden.
- Aufnahme des Grundsatzes der Achtung der Rechte der Arbeitnehmer in die Olympische Charta und den Ethikkodex des IOK.

- Heranziehung der Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen als wichtiges Kriterium für die Auswahl des Gastgeberlandes.

- Verpflichtung der Nationalen Organisationskomitees dazu zu verlangen, dass alle Unternehmen, die Waren und Dienstleistungen für die Spiele liefern, die international anerkannten Arbeitsnormen einhalten.

- Förderung des Austausches von Erfahrungen bezüglich Nachhaltigkeit und Ethik zwischen Nationalen Organisationskomitees, sodass von den einen Olympischen Spielen zu den nächsten immer bessere Verfahrensweisen weitergegeben werden.

- Aufsicht über ein Beschwerdeverfahren, das von allen Beschäftigten und ihren Gewerkschaften in Anspruch genommen werden kann, die an der Bereitstellung von Artikeln und Dienstleistungen für Olympische Spiele beteiligt sind.

Nationale Organisationskomitees für die Olympischen Spiele (einschließlich LOCOG):

- Sicherstellen, dass Verträge mit Lizenznehmern und Sponsoren der Spiele die rechtlich verbindliche Verpflichtung zur Einhaltung der international anerkannten Arbeitsnormen und zur Ergreifung proaktiver Schritte zur Überwachung und Beseitigung von Verstößen gegen diese beinhalten.

- Öffentliche Bekanntgabe der Lage der Standorte für die Herstellung von Artikeln für die Olympischen Spiele und Sicherstellung, dass die Forderung, alle Produktionsstandorte zu veröffentlichen, in die Verträge mit Lizenznehmern aufgenommen wird.

- Zusammenarbeit mit den Lizenznehmern, um Verstöße zu untersuchen und abzustellen, die in der Produktionsumgebung aufgedeckt werden. Öffentliche Rechenschaft über die Fortschritte.

- Sicherstellung, dass die Informationen in Bezug auf Sourcing-Kodizes und Beschwerdeverfahren in lokale Sprachen übersetzt werden und Informationen über ihre Bedeutung und Verwendung zugänglich sind.

- Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und lokalen Arbeitnehmerrechtsgruppen bei Schulung und Informationen über Verhaltenskodizes und Beschwerdeverfahren in allen Werken, in denen Olympia-Artikel hergestellt werden.

Olympia-Lizenznehmer:

- Öffentliche Verpflichtung, international anerkannte Arbeitsnormen für alle Beschäftigten in ihrer Lieferkette zu respektieren.

- Aufnahme einer Bestimmung, dass die international anerkannten Arbeitsnormen erfüllt werden müssen, in ihre Verträge mit den Lieferanten. Zusammenarbeit mit ihren Lieferanten und Gewerkschaften, um die Umsetzung international anerkannter Arbeitsnormen zu gewährleisten und Verstöße zu beseitigen.

- Verpflichtung zu gewährleisten, dass alle Beschäftigten,

die ihre Produkte herstellen, einen existenzsichernden Lohn erhalten.

- Unterstützung der Schaffung eines positiven Klimas, in dem Beschäftigte die Freiheit haben, sich zu organisieren und Gewerkschaften beizutreten.
- Beseitigung der Verwendung kurzfristiger Verträge, und Schaffung sicherer Arbeitsplätze.
- Aufbau langfristiger Beziehungen mit Zulieferbetrieben.

Was muss als nächstes geschehen?

Als Ergebnis dieses Berichts sollte LOCOG sicherstellen, dass die festgestellten Verstöße untersucht und die Befunde sofort und angemessen beseitigt werden. Die Maßnahmen zur Verbesserung der Bedingungen in diesen Einrichtungen sollten auch gemeinsame Anstrengungen zur Einbindung lokaler Arbeitnehmerrechtsgruppen und von Vertretern der Play Fair-Kampagne beinhalten. Das IOK und zukünftige Organisationskomitees sollten auch sicherstellen, dass alle

künftigen Prüfungen von Einrichtungen, in denen Produkte mit dem Olympia-Logo hergestellt werden, so durchgeführt werden, dass die tatsächliche Situation im Werk festgestellt wird - unangekündigt, und einschließlich Interviews mit Beschäftigten außerhalb des Werks, wo sie sich frei fühlen, Informationen zu geben. Es müssen auch Strategien entwickelt werden, die über ein Auditing hinausgehen und die Grundursachen einer Verletzung von Arbeitnehmerrechten angehen. Über alle diese Maßnahmen muss öffentlich berichtet werden.

Schließlich muss das IOK sicherstellen, dass überall dort, wo Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die Olympischen Spiele Artikel herstellen oder Dienstleistungen erbringen, die Arbeitsnormen eingehalten werden. Das IOK hat inzwischen die Arbeitnehmerrechte in die Auswahlkriterien für zukünftige Olympia-Gastgeberstädte aufgenommen. Dies ist ein positiver Schritt, aber es muss auch Verstößen gegen die Arbeitnehmerrechte in bereits ausgewählten Austragungsorten nachgegangen werden, und es muss ein umfassenderer Ansatz entwickelt werden, um sicherzustellen, dass die Menschenrechte und die Arbeitsnormen in der ganzen olympischen Familie eingehalten werden.

-
- 1 <http://www.independent.co.uk/news/business/analysis-and-features/going-for-gold-the-2012-olympic-merchandisers-2233453.html>
 - 2 Nachhaltigkeitsbericht für London 2012: Eine Blaupause für den Wandel, April 2011
 - 3 Grundlegende Prinzipien des Olympismus: Olympische Charta in der Fassung vom 2011. Juli 2007 (Übersetzung: Prof. Dr. Christoph Vedder und Prof. Dr. Manfred Lämmer). www.oecoc.at/download/text/.../Olympische_Charta_070707_DE.pdf
 - 4 <http://www.london2012.com/about-us/the-people-delivering-the-games/the-london-organising-committee/>
 - 5 Eine vollständige Liste der Forderungen siehe unter <http://www.PlayFair2012.org.uk/what-we-want/from-the-ioc/>
 - 6 Siehe http://www.playfair2008.org/index3233.html?option=com_content&task=view&id=123&Itemid=43
 - 7 http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_007993/lang-en/index.htm
 - 8 <http://www.london2012.com/documents/sustainability/london-2012-sustainability-report-a-blueprint-for-change.pdf>
 - 9 <http://www.cslondon.org>
 - 10 London Olympic Bid and WWF, "Towards a One Planet Olympics" (2005), S.5
 - 11 Das London Organising Committee ist verantwortlich für die Durchführung Spiele. Die Olympic Delivery Authority ist verantwortlich für die Inszenierung und Infrastruktur. Die Nachhaltigkeitsverpflichtung gilt für beide.
 - 12 <http://www.cslondon.org/about/>
 - 13 LOCOG "Blueprint for Change," Sustainability Report, (2011) S. 61
 - 14 LOCOG "Blueprint for Change," Sustainability Report, (2011) p59
 - 15 Siehe <http://www.ethicaltrade.org/eti-base-code>
 - 16 LOCOG, Sustainability Report, (Sommer 2011), S. 6
 - 17 <http://www.google.com/hostednews/afp/article/ALeqM5hs6lMonB70QER8hngleFPHLXwnyA?docId=CNG.9cac656ee218c88029a4490458898142.391>
 - 18 <http://www.google.com/hostednews/afp/article/ALeqM5hs6lMonB70QER8hngleFPHLXwnyA?docId=CNG.9cac656ee218c88029a4490458898142.391>
 - 19 Labour Behind the Label, Briefing on the Chinese garment industry, Februar 2007
 - 20 Artikel 11 des chinesischen Gewerkschaftsgesetzes, zitiert im IGB-Bericht an den WTO-Generalrat, Mai 2010
 - 21 ITUC, Internationally Recognised Core Labour Standards in the People's Republic of China, Report to WTO General Council Review, Mai 2010, S. 3
 - 22 Ein existenzsichernder Lohn ist definiert als ein Lohn, der ausreicht, um die Grundbedürfnisse von Beschäftigten zu sichern und ein frei verfügbares Einkommen zu ermöglichen.
 - 23 Fair Wear Foundation Study on Wages in China, (2010) S. 7
 - 24 Fair Wear Foundation Study on Wages in China, (2010) S. 1
 - 25 Arbeitsgesetz (1994), Artikel 50 PRC
 - 26 Arbeitsgesetz (1994), Artikel 38 PRC
 - 27 Arbeitsgesetz (1994), Artikel 41 PRC
 - 28 Arbeitsgesetz (1994), Artikel 44 PRC
 - 29 ITUC, Internationally Recognised Core Labour Standards in the People's Republic of China, Report to WTO General Council Review, Mai 2010, S. 4
 - 30 Artikel 16 Arbeitsgesetz der VRC (2008)
 - 31 ITUC, Internationally Recognised Core Labour Standards in the People's Republic of China, Report to WTO General Council Review, Mai 2010 (S. 8)
 - 32 ITUC, Internationally Recognised Core Labour Standards in the People's Republic of China, Report to WTO General Council Review, Mai 2010 (S. 8)
 - 33 ITUC, Internationally Recognised Core Labour Standards in the People's Republic of China, Report to WTO General Council Review, Mai 2010 (S. 10)
 - 34 http://www.insidethegames.biz/index.php?option=com_content&view=article&id=6276:exclusive-london-2012-defends-award-of-multi-million-pound-contract-to-china&catid=81:archive-news&Itemid=1
 - 35 <http://www.the2012londonolympics.com/forum/business-london-2012-olympics/11008-london-2012-defends-award-multi-million-pound-contract-china-print.html>
 - 36 <http://www.greenwisebusiness.co.uk/news/london-2012-smes-help-deliver-sustainability-goals-1879.aspx>
 - 37 <http://www.greenwisebusiness.co.uk/news/london-2012-smes-help-deliver-sustainability-goals-1879.aspx>
 - 38 <http://www.icti-care.org/foundation.html>
 - 39 Als Zwangs- oder Pflichtarbeit definiert das IAO-Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit „jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat“.
 - 40 Blueprint for Change Report: S. 66
 - 41 http://csr.hasbro.com/downloads/Hasbro_factories.pdf
 - 42 <http://www.shropshirestar.com/business/shropshire-business/2010/08/17/shropshires-2012-olympic-games-toymaker-signs-deal/>
 - 43 <http://www.ethicaltrade.org/news-and-events/blog/stuart-bell/what-next-for-audit>

Untersuchungsmethodik

Die Untersuchungen in den beiden Werken wurden von unseren Partnern Students and Scholars Against Corporate Misbehaviour (SACOM) zwischen Juli und Oktober 2011 durchgeführt. Die Untersuchungsergebnisse wurden mit einer Kombination von verdeckten Untersuchungen durch Untersucher, die während des Untersuchungszeitraums in den beiden Werken arbeiteten, und durch Interviews mit Beschäftigten außerhalb der Arbeitszeit gewonnen.

Werk A wurde durch öffentlich verfügbare Informationen, wonach HONAV die Lizenz für die Abzeichenproduktion für 2012 erhalten hatte, als olympische Produktionsstätte identifiziert. Das Werk ist einer der Hauptlieferanten von HONAV und ist auf die Herstellung von Abzeichen dieser Art spezialisiert. Dies wurde durch Untersuchungen auf dem Werksgelände früher im Jahre 2011 bestätigt. Werk B wurde durch die Liste identifiziert, die von Golden Bear (siehe „Lizenznehmer“) bereitgestellt wurde.

Play Fair-Untersucher arbeiteten in beiden Werken bis zu zwei Monate während der Zeit der LOCOG-Produktion und beobachteten und dokumentierten die Arbeitsbedingungen in

beiden. Weitere Untersuchungen erfolgten durch Interviews außerhalb des Werks mit Beschäftigten. Diese Vorgehensweise war mit einigen Herausforderungen verbunden. Beide Werke liegen außerhalb der großen Industriegebiete, und es gibt kaum Gemeinden außerhalb. Dies bedeutete, dass Fremde leicht erkannt wurden. Auch im Werk selbst werden die Beschäftigten davor gewarnt, mit neuen Mitarbeitern oder Mitarbeitern zu sprechen, die ihnen oder den Vorgesetzten nicht bekannt sind.

Die Beschäftigten selbst haben nur sehr wenig Freizeit und bleiben meist auf dem Werksgelände. In beiden Werken waren die Beschäftigten davor gewarnt worden, mit Außenstehenden zu sprechen, und die Untersucher hatten den Eindruck, dass viele auf die Fragen vorbereitet worden waren, die ihnen gestellt werden könnten. Diese Faktoren machten es schwierig, genaue Informationen zu bekommen, insbesondere von weiblichen Arbeitskräften, weshalb die hier vorgelegten Ergebnisse möglicherweise in Bezug auf die Verletzung von Arbeitnehmerrechten nicht umfassend sind. Jedoch konnten die Forscher insgesamt 70 Beschäftigte an den beiden Standorten im Rahmen der Interviews außerhalb des Werks befragen.



www.play-fair.org



www.playfair2012.org.uk