



Rede

Berndt Hinzmann, Kampagne für ‚Saubere‘ Kleidung, INKOTA-netzwerk e.V.

Adidas Aktionärshauptversammlung – 7. Mai 2009 in Fürth

Sehr geehrte Damen und Herren,
Sehr geehrter Herr Hainer,
Sehr geehrte Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates,

mein Name ist Berndt Hinzmann und ich vertrete hier das INKOTA-netzwerk eine der ca. 300 Organisationen der internationalen Kampagne für ‚Saubere‘ Kleidung (Clean Clothes Campaign). Ich spreche mit Autorisierung der Stiftung Nord-Süd-Brücken zu den Tagesordnungspunkten 3 und 4, Entlastung des Vorstandes und Aufsichtsrates.

In diesem Zusammenhang möchte ich Sie auf einen fortbestehenden Widerspruch in ihrer Unternehmensphilosophie und Praxis aufmerksam machen. Die Menschen, die zu den Gewinnen und dem Glanz der Marke beitragen - die Adidas-Produkte fertigen, berichten seit langen über gleich bleibende Probleme.

Vergangenes Jahr wurde der PLAY FAIR 2008 Bericht veröffentlicht. Adidas wird darin mehrfach negativ genannt. Der Bericht wurde ihnen übergeben.

Der Report „Die Hürden überwinden“ bestätigte einmal mehr vier Schlüsselbereiche, in denen die Sportbekleidungsindustrie proaktiv handeln muss: Niedriglöhne; Missbrauch von Kurzzeitverträgen und anderen prekären Beschäftigungsformen; Verstöße gegen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen sowie Betriebsschließungen aufgrund von Umstrukturierungen.

Ich glaube, Sie kennen die Probleme und Ursachen. Trotz Kenntnis der Problemlage hat sich in der Einkaufspolitik von Adidas nichts geändert und somit auch nichts für die meisten Arbeiterinnen. Das ist ein beständiger Bruch der eigenen Selbstverpflichtung. Eine traurige Bilanz.

Der Missbrauch und die Missachtung von Arbeiter_innenrechten sind immer noch ein Thema!

Die Kampagne für Saubere Kleidung und PLAY FAIR hatten Adidas bereits 2004 aufgefordert gemeinsam mit anderen Sportartiklern ein *Arbeitsprogramm* zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzuführen. Grundlegende Veränderungen müssen vorangetrieben werden. Die Einkaufspraktiken von Adidas müssen den Menschen, die für Sie arbeiten, ermöglichen, dass diese ihre Rechte ohne Gefahr durchsetzen können und letztlich einen Lohn erhalten, der zum Leben reicht.

Vereinigungsfreiheit und somit Tarifverhandlungen führen zur Einhaltung der Kernarbeitsnormen – sozialer Menschenrechte. Zahlreiche Studien bestätigen, werden diese grundlegenden Rechte respektiert, verbessert sich eindeutig etwas für die Arbeiterinnen.

Adidas erkennt in den ‚Workplace Standards‘ die Vereinigungsfreiheit als ein wesentliches Arbeitsrecht an. Anerkannt wird auch, dass niemand Diskriminiert werden darf. Doch die Verlagerung der Produktion an „idealere Standorte“, wo diese Rechte behindert werden oder nicht gelten, hat zu Massenentlassungen geführt. Dafür stehen Fälle wie die indonesischen Adidas-Zulieferer PT Spotec und PT Dong Joe. Wie kann es sein, dass die 2006 entlassenen

Gewerkschafter bis heute, trotz offener Stellen und zahlreicher Bewerbungen, die für sie Kosten verursachen, keine Anstellung bekommen haben? Neben nötigen strukturellen Veränderungen, einer ‚Sector-Wide Solution‘, besteht hier eine dringende Einzelfalllösung. Setzen Sie sich bspw. beim Adidas-Zulieferer Ching Luh (CLI) ein, dass die Arbeiter eingestellt werden. Senden sie der Gewerkschaften (SBGTS) der Vertreterin der Arbeiter konkrete Angebote von Stellen.

Ein anderer Fall, anderes Land doch gleiche Problemlage. Adidas Group, Reebok Hockey (Hockey Company/ Sport Maska, Quebec, Kanada): Verlagerung der Produktion nach Asien, Entlassungen. Unter den Arbeitern besteht die Furcht, dass weiterhin gewerkschaftliche Aktivität sanktioniert wird. Seit Januar 2009 warten die ArbeiterInnen und die Gewerkschaft auf eine Antwort auf ihr Schreiben. Einzelbeispiele, doch kennzeichnen diese ein strukturelles Problem.

Sehr geehrte Herren des Vorstands, sehr geehrter Herr Hainer:

Adidas setzt für alle anderen Unternehmensbereiche konkrete überprüfbare Leistungsziele fest. Warum können dann nicht auch Ziele für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Einhaltung internationaler Sozialstandards festgelegt werden?

Seit mehreren Jahren hat Clean Clothes und die PLAY-FAIR-Kampagne Adidas und die anderen Sportartikler aufgefordert, sich der Herausforderung zu stellen und echte Verbesserungen bei der Einhaltung von Arbeitsnormen umzusetzen. Es wäre endlich eine erfreuliche Bilanz, wenn Adidas systematisch die langjährig bekannten Probleme angehen und nicht die Schwäche von Zulieferbetrieben und der Arbeiterinnen bewusst ausnutzen würde.

Ein anspornendes Beispielprojekt, an dem Adidas beteiligt war: **JO-IN**, „Joint Initiative for Corporate Accountability and Workers Rights“. Der Abschlußbericht kam letztes Jahr und bestätigte die strukturell bedingten Grundprobleme. Erneut wurden Lösungsvorschläge gemacht: Die Löhne über eine Lohnleiter zu steigern, unabhängige Interessensvertretung der Arbeiter_innen zu fördern.

Es ist Zeit dieses Wissen in der gesamten Beschaffung und sektorweit umzusetzen. Zahlen Sie einen fairen Preis. Fördern Sie, dass die Näherinnen unabhängig ihre Rechte durchsetzen können. Verändern Sie die Praxis der Beschaffung und übernehmen sie Verantwortung für Verbesserungsmaßnahmen.

Darum frage ich den Vorstand und Aufsichtsrat:

- 1. Was werden sie in den genannten Einzelfällen unternehmen bzw. zur Lösung des strukturellen Problems der Behinderung der Vereinigungsfreiheit und Diskriminierung?**
- 2. Welche Maßnahmen werden zur unternehmensweiten Umsetzung der Erkenntnisse von Jo-IN ergriffen?**
- 3. Wie wird ein System der Verbesserungsmaßnahmen, eine ‚Sektorweite Lösung‘ umgesetzt und wie viel Finanzmittel sind dafür vorgesehen?**

Bitte stimmen Sie gegen eine Entlastung des Vorstandes und des Aufsichtsrates, so lange diese Fragen nicht befriedigend geklärt sind.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Kontakt

INKOTA-netzwerk e. V., Berndt Hinzmann, 10405 Berlin, Greifswalder Str. 33a,
Tel.: (030) 42 89 111 Mobil: 0160 94 69 87 70, Email: hinzmann@inkota.de;
Download des Reports: www.inkota.de/olympiaplayfair2008