FAIR PLAY FAIR LIFE

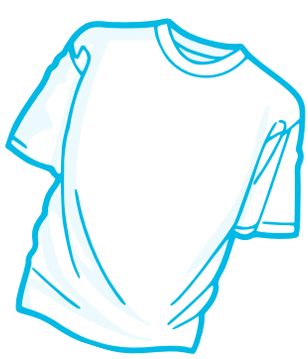
ADIDAS:

Fairer Lohn für Näher*innen?

Die adidas AG gehört als deutscher Sportartikelhersteller mit seinem Sitz in Herzogenaurach zu den erfolgreichsten Sportartikelherstellern der Welt. Im Jahr 2022 beschäftigte der Konzern weltweit rund 59.300 Mitarbeiter*innen und erzielte einen Umsatz von mehr als 22,5 Milliarden Euro, darunter 612 Millionen Euro Gewinn [1].

Auf der eigenen Webseite informiert der Sportartikelhersteller umfassend über die unternehmerische Strategie. Dabei werden auch soziale und ökologische Aspekte der Lieferkette thematisiert. Die wichtigsten Zuliefererländer sind Vietnam, China, Indonesien, Kambodscha und Pakistan. Das Unternehmen berichtet auch über festgestellte Mängel, die bei Audits gefunden wurden, z. B. Löhne, Arbeitszeit [2].

01



02

Zur Zahlung existenzsichernder Löhne hat sich adidas bislang nicht verpflichtet. Bis zum Jahr 2025 möchte adidas das Thema des existenzsichernden Lohns stärker vorantreiben. Das Konzept von adidas für „faire Löhne" besteht darin sicherzustellen, dass die Preise, die an Lieferbetriebe gezahlt werden, die gesetzlichen Mindestlöhne und Sozialleistungen bzw. die durch Tarifverhandlungen erzielten Löhne abdecken. Dabei soll die Festlegung von Mindestlöhnen die Lebenshaltungskosten der Arbeiter*innen berücksichtigen. Wie genau ein existenzsichernder Lohn in den weltweiten Zuliefererbetrieben erreicht werden soll, ist jedoch unklar [3-5].

oikos-Institut
für Mission und Ökumene
Evangelische Kirche von Westfalen

Gefördert durch:
Brot für die Welt
mit Mitteln des Kirchlichen Entwicklungsdienstes

[1] https://report.adidas-group.com/2022/de/ letzter Zugriff, 14.06.2022
[2] Cum Ratione: Die Vereine im Ranking - So fair sind ihre Shops!, 2021
[3] CIR: Sportindustrie - Moral im Abseits, 2022
[4] Public Eye / CCC: Existenzlöhne in der globalen Modebranche – Firmencheck 2019, 2019
[5] Cum Ratione: Die Vereine im Ranking - So fair sind ihre Shops!, 2021

Skandal: Löhne

Die zentralen Zulieferer für adidas sind zu Großunternehmen gewachsen, z. B. Li & Fung (Hongkong) oder Pou Chen (Taiwan). Die Herstellerbetriebe übernehmen das Management der Zulieferbetriebe, die einzelne Komponenten herstellen.
Eine Lieferkette ist normalerweise in drei Stufen von Zulieferbetrieben unterteilt. Die direkten Zulieferbetriebe (sogenannte Tier-One-Unternehmen) werden in der Regel direkt von den Marken beauftragt. Von den Tier-One-Unternehmen wird die Arbeit an weitere Zulieferbetriebe vergeben. Diese müssen, um mit den Marken über die Verträge zu verhandeln, pro Artikel den niedrigsten Preis schätzen, der alle Betriebskosten der Fabrik abdeckt, einschließlich Miete, Strom, Wasser und Wartung, Materialkosten, Versand, einer Gewinnspanne für die Fabrik sowie alle Arbeitskosten. Um mit den anderen Tier-One-Unternehmen konkurrieren zu können, kalkulieren die Zulieferbetriebe die Arbeitskosten auf Basis von Mindestlöhnen anstelle von existenzsichernden Löhnen. Dies führt dazu, dass Löhne gezahlt werden, die unter dem Existenzminimum liegen. Armutslöhne sind eines der drängendsten Probleme für Arbeiter*innen weltweit und sie sind in der globalen Sportbekleidungsindustrie systemisch verankert [6].

03

Schätzung der durchschnittlichen Preisaufteilung für ein adidas-Nationalmannschaftstrikot

64,5% Handel und Vertrieb (inkl. MwSt.)

6% Marke (Steuern)

14,5% Marke (Gewinn)

4,5% Marke (an das Team gezahlte Gelder)

2% Marke (Marketing und andere Kosten)

2% Transport (inkl. Zoll)

Produktionskosten:

2,5% Zulieferer (andere Kosten und Gewinne)

3% Materialkosten

1% Löhne und Gehälter der Arbeiter*innen

oikos-Institut
für Mission und Ökumene
Evangelische Kirche von Westfalen

Gefördert durch:
Brot für die Welt
mit Mitteln des Kirchlichen Entwicklungsdienstes

[6] CIR: Sportindustrie – Moral im Abseits, 2022

Einsatz für existenz-sichernde Löhne?

Ein Beispiel aus Myanmar zeigt, dass adidas nicht genug tut, damit Arbeiter*innen faire Löhne erhalten. Im Oktober 2022 wurden nach einem dreitägigen Streik 26 Arbeiter*innen und Gewerkschafter*innen der Fabrik in Pou Chen in Myanmar entlassen, die auch für adidas produziert. Sie kämpften für bessere Arbeitsbedingungen, ihr Recht auf gewerkschaftliche Organisierung und eine Lohnerhöhung von 2,27 $ auf 3,78 $ pro Tag. Als 13 der 26 entlassenen Arbeiter*innen wieder eingestellt wurden, betrachtete adidas den Fall Pou Chen als „gelöst". Die 13 anderen Arbeiter*innen erhielten nach langwierigen Verhandlungen eine Abfindung.

04

Angesichts der langjährigen Beziehungen zwischen der Marke adidas und der Pou Chen-Gruppe ist die eklatante Unterdrückung der Gewerkschaften in der Fabrik von Pou Chen besonders auffällig. Das Vorgehen von adidas entspricht nicht seinem eigenen Verhaltenskodex, sonst wäre sichergestellt, dass seine Zulieferer die Vereinigungsfreiheit respektieren. Die streikenden Arbeiter*innen hätten keine Vergeltungsmaßnahmen zu befürchten gehabt. Hätte sich adidas an seine eigenen Arbeitsplatzstandards gehalten, wären die Löhne in der Pou Chen Fabrik im Einklang mit der Hyperinflation in Myanmar gestiegen. Das Unternehmen hätte dann auch nicht zugelassen, dass einer seiner Zulieferer Arbeiter*innen in Kambodscha dazu verleitet, ihr Recht auf Abfindungen aufzugeben [7].

Wenn es um gerechte Löhne geht, kommen oft zwei Arten von Lohn zur Sprache. Unter einem existenzsichernden Lohn versteht man einen Lohn, der für die Arbeiter*innen und ihre Familien zum Überleben reicht. Dazu zählt es, die Kosten für Nahrung, Miete, Transport, Bildung, Kleidung Gesundheitsversorgung und kleine Ersparnisse decken zu können. Dieser Lohn sollte in einer Standard-Arbeitswoche von nicht mehr als 48 Stunden erarbeitet werden können.
Der Mindestlohn ist gesetzlich festgelegt und liegt meist weit unter dem existenzsichernden Lohn. In Bangladesh verdienten die Arbeiter*innen 2019 nur 21% des existenzsichernden Lohns. In Ungarn waren es sogar nur 10%. In manchen Ländern gibt es nicht einmal den staatlich festgelegten Mindestlohn.

oikos-Institut
für Mission und Ökumene
Evangelische Kirche von Westfalen

Gefördert durch:
Brot für die Welt
mit Mitteln des Kirchlichen Entwicklungsdienstes

Impressum: oikos-Institut für Mission und Ökumene der EKvW, Olpe 35, 44135 Dortmund, www.oikos-insitut.de

[7] https://saubere-kleidung.de/2023/03/adidas-ignoriert-arbeitsrechtsverletzungen/, letzter Zugriff 14.06.2023