



FACTSHEET ZUM THEMA ARBEITSRECHTE IM SPORTSEKTOR

Globale Perspektiven und Lokale Verantwortungen

EINLEITUNG

Sport hat in den letzten Jahrzehnten eine zunehmend bedeutende Rolle in der Gesellschaft eingenommen. Er fördert körperliche Aktivität bei Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen und trägt zur physischen und psychischen Gesundheit bei. Weltweit betreiben Millionen Amateur- und Profisportler*innen Sport. Er stärkt das Miteinander, fördert die Gleichstellung verschiedener Gruppen, schafft Arbeitsplätze, Investitionen in Infrastruktur und kurbelt Wirtschaftszweige an.

Gleichzeitig hat die Kritik an Menschenrechtsverletzungen in der Sportbranche zugenommen. Diesbezügliche Vorwürfe betreffen Diskriminierung, Ausschlüsse, (sexualisierte) Gewalt, Doping, begrenzten Zugang zu Sport, eingeschränkte Meinungsfreiheit für Athlet*innen und inhumane Arbeitsbedingungen in Austragungsländern oder in der Sportartikelindustrie.

Zu der 1948 verabschiedeten **UN-Menschenrechtserklärung** gehören auch Arbeitsrechte, so sind z.B. das „Recht auf Arbeit“ aber auch das Recht auf Urlaub und das Recht auf ausreichend Entlohnung in den Menschenrechten verankert.

Arbeitsrechte im Sport sind besonders bei internationalen Sportereignissen von großer Bedeutung, sei es bei der Planung, Durchführung oder Nachbereitung. Auch Partner*innen und Sponsor*innen des Events sollten sich an arbeitsrechtliche Standards halten, sowohl in Österreich als auch international.

1

ARBEITSRECHTE AUF GLOBALER EBENE

VERMEIDUNG VON MENSCHENRECHTSVERLETZUNGEN DURCH NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

Trainingsequipment, Trikots und Co.: Sowohl im Profi- als auch im Breitensport ist der Einsatz von Textilien groß. Sportartikelhersteller*innen geraten aufgrund von *Greenwashing*¹, schlechten Arbeitsbedingungen und *Fast Fashion*² häufig in die Kritik. Sportvereine sollten sich dieser Probleme bewusst sein und sie nicht ignorieren. Es ist durchaus möglich, eine nachhaltige Beschaffung im Sport umzusetzen. Dabei geht es nicht nur um sämtliches Sportequipment, sondern auch um jegliche Art von Gütern, die im Zuge des Sports (Büro, Veranstaltung, Reisen, Turniere etc.) konsumiert werden.

WAS BEDEUTET NACHHALTIGE BESCHAFFUNG UND WIE HÄNGT DAS MIT ARBEITSRECHTEN ZUSAMMEN?

Nachhaltige Beschaffung umfasst den Kauf umweltfreundlicher und langlebiger Produkte. Laut *nachhaltiger-sport.at* (gefördert vom Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport) sind diesbezüglich Faktoren wie Materialwahl, Energieverbrauch, Emissionen während der Herstellung, Verpackung und der Einsatz von Giftstoffen entscheidend.

Die Beschaffung regionaler Produkte kann die nachhaltige Entwicklung in der Region fördern, indem die Wertschöpfung vor Ort bleibt und die Produkte eine bessere Umweltbilanz aufweisen. **Allerdings ist es wichtig zu beachten, dass regionale Produkte nicht automatisch als nachhaltig oder ökologisch angesehen werden können.** So wird z.B. regionales Fleisch noch lange nicht unter Einhaltung von Tierwohl und Bio-Standards produziert. Oder es kann vorkommen, dass das regionale Gemüse aus beheizten Gewächshäusern stammt oder viele Pflanzenschutzmittel eingesetzt werden. **Daher dürfen auch Aspekte wie Produktionsmethoden, Energieaufwand, Verpackung und Auswirkungen auf die biologische Vielfalt nicht vernachlässigt werden.**

Bei der nachhaltigen Beschaffung spielen aber neben Klima- und Umweltaspekten auch Arbeitsrechte eine zentrale Rolle. Besonders in den Herstellungsländern sollten die **Arbeitsbedingungen** beachtet werden. In zahlreichen Produktionsländern des Globalen Südens aber auch im Osten oder der EU arbeiten Menschen oft unter prekären Bedingungen; Niedriglöhne, gesundheitsschädliche Arbeitsumfelder und (sexualisierte) Gewalt sind weit verbreitet.

Sportvereine können durch eine nachhaltige Beschaffung und die Auswahl zertifizierter Lieferant*innen aktiv zu besseren Arbeitsbedingungen beitragen.

1 Wortwörtlich kann der Begriff als „Reinwaschen im Hinblick auf die Ökologie sowie Nachhaltigkeit“ übersetzt werden. Greenwashing bezeichnet das Vorgehen von wirtschaftlich orientierten Organisationen oder Institutionen, die bestrebt sind, sich durch PR-Maßnahmen o.Ä. ein Image als „nachhaltig“ und „umweltfreundlich“ zu verleihen.

2 *Fast Fashion*, also „schnelle Mode“, ist eine Design-, Herstellungs- und Marketingmethode, die sich auf die schnelle Produktion großer Mengen von Kleidung konzentriert. Vom *Cambridge Dictionary* wird *Fast Fashion* auch definiert als “clothes that are made and sold cheaply, so that people can buy new clothes often”, also als „Kleidung, die billig hergestellt und verkauft wird, damit Kund*innen häufiger neue Kleidung kaufen können“. *Fast Fashion* hat extrem negative Auswirkungen in Bezug auf soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit.

ZU LIEFERKETTEN: TRANSPARENZ UND VERANTWORTUNG

Das Thema der (nachhaltigen) Beschaffung ist eng mit der Thematik der Lieferketten verbunden. Die „Lieferkette“ eines Produkts oder Unternehmens umfasst alle Organisationen, die am Entstehungs- und Vermarktungsprozess beteiligt sind.

In der heutigen globalisierten Welt sind Lieferketten häufig lang und undurchsichtig. Es ist nur selten möglich, die Herstellungsbedingungen oder die Herkunft der Rohstoffe für Güter nachzuvollziehen. Dies gilt für elektronische Geräte, Kraftfahrzeuge, Kleidung, Lebensmittel, Schuhe, und vieles mehr.

Es ist die Aufgabe von Unternehmen und Staaten, Menschenrechtsverletzungen und Umweltzerstörung zu verhindern, nicht die der einzelnen Konsument*innen. Dennoch können diese durch bewusste Kaufentscheidungen zu mehr Nachhaltigkeit und zur Einhaltung der Menschenrechte beitragen.

Da die Lieferkette für Privatpersonen oft schwer nachvollziehbar ist, gibt es Siegel und **Rechercheergebnisse**, die Informationen über die Herstellungsbedingungen bereitstellen. Auch im Sportbereich existieren **Listen** mit ökologisch nachhaltigen und sozialverträglichen Sportartikeln.

Wichtiger als diverse Zertifikate oder Siegel ist jedoch, dass Beschaffer*innen – sei es in Unternehmen oder Staaten – direkt und aktiv mit den Produzierenden zusammenarbeiten, um gemeinsam Arbeitsbedingungen zu verbessern und so eine nachhaltigere Beschaffung zu fördern.

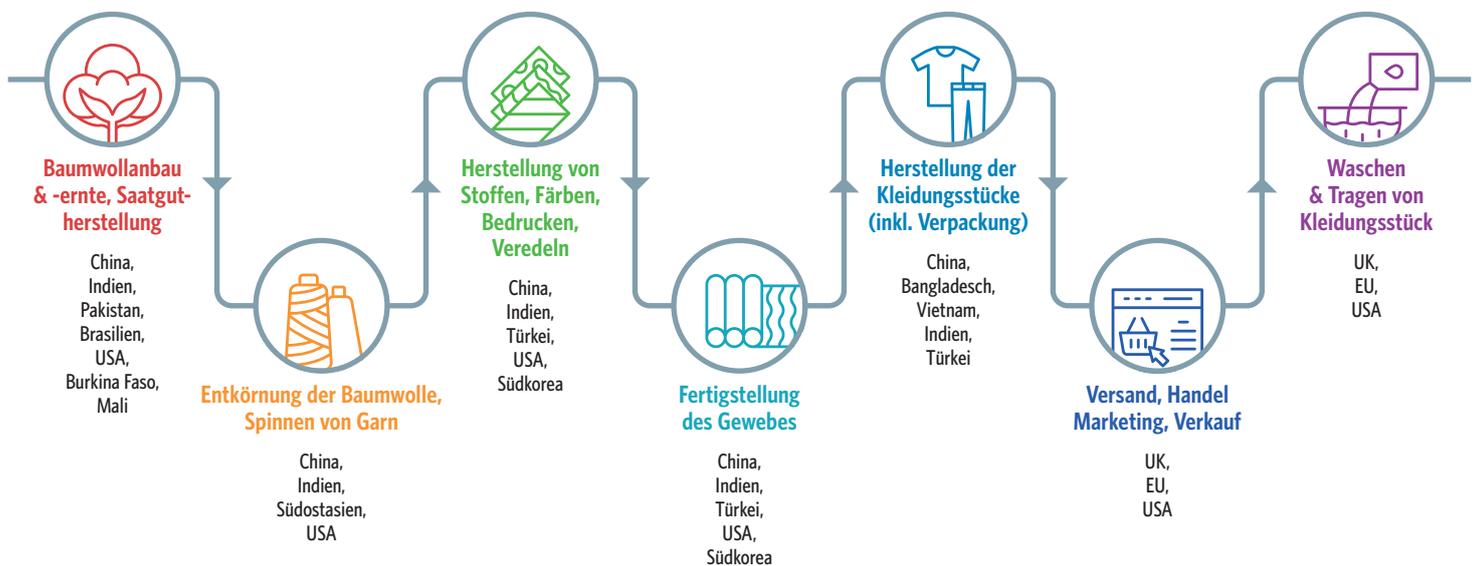


Abbildung 1: Lieferketten am Beispiel von Baumwollkleidung

PRAKTISCHE MASSNAHMEN FÜR SPORTVEREINE

- **Transparenz schaffen:** Informationen über Lieferketten recherchieren und veröffentlichen.
- **Verantwortungsvolle Partner*innen wählen:** Mit zertifizierten und fairen Lieferant*innen zusammenarbeiten.
- **Bewusstsein im Verein fördern:** Mitglieder über die Bedeutung nachhaltiger Lieferketten informieren.

DAS EU-LIEFERKETTENGESETZ: AUSWIRKUNGEN AUF DEN SPORTSEKTOR

Nach langen Verhandlungen stimmte das EU-Parlament am **24. April 2024** mit breiter Mehrheit für das EU-Lieferkettengesetz (Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD). Österreich zählte dabei leider zu den Ländern, die das Gesetz im EU-Ministerrat durch eine Enthaltung nicht unterstützten.

Das EU-Lieferkettengesetz zielt darauf ab, große Unternehmen zur Verantwortung zu ziehen, wenn sie beispielsweise von Kinder- oder Zwangsarbeit profitieren. Nach Inkrafttreten der Richtlinie haben die EU-Mitgliedstaaten zwei Jahre Zeit, um die Regelungen in nationales Recht umzusetzen.

BAUSTEINE DES EU-LIEFERKETTENGESETZES

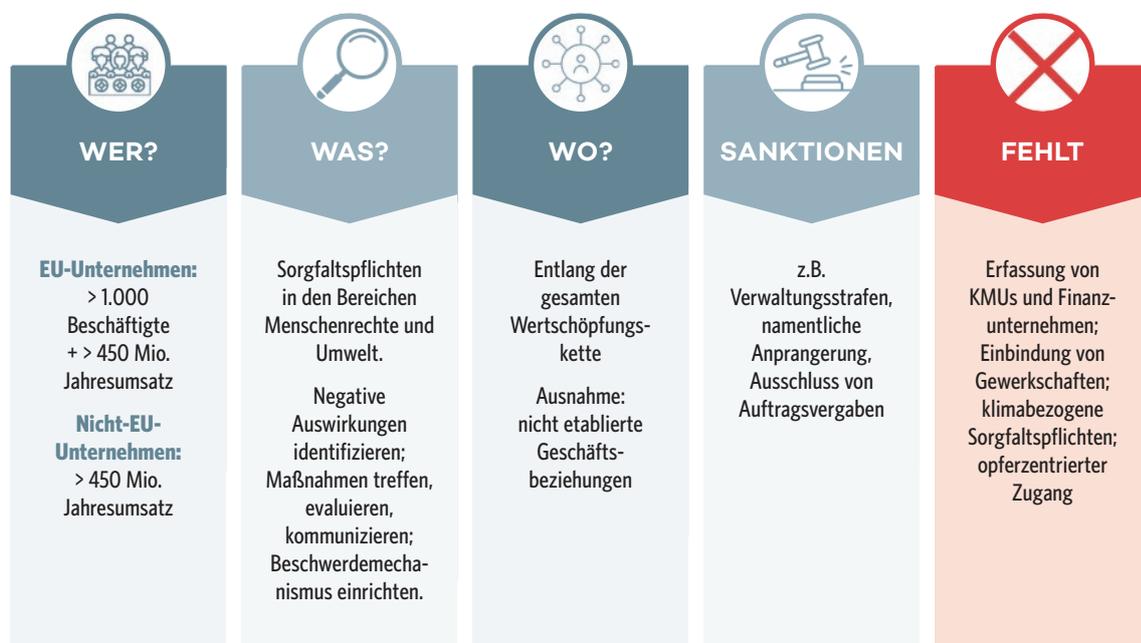


Abbildung 2: Zusammenfassung des EU-Lieferkettengesetzes.

WICHTIGSTE ECKPUNKTE DES GESETZES

- Verpflichtung großer Unternehmen (>1.000 Mitarbeitende, >450 Millionen Euro Jahresumsatz) zur Überprüfung der Lieferketten.³
- Sanktionen bei Nichteinhaltung (Geldbußen bis zu 5% des weltweiten Umsatzes).
- Verpflichtung zur Anpassung an das Pariser Klimaabkommen.
- Einschränkungen durch Ausnahmen für kleinere Unternehmen und Finanzdienstleister.

Im Verhandlungsprozess wurde der *Kompromisstext* an mehreren Stellen abgeschwächt und insbesondere der Anwendungsbereich der Richtlinie erheblich reduziert. Ein kritischer Punkt ist die Ausnahme von Finanzunternehmen bei der Ausübung von Sorgfaltspflichten für ihre nachgelagerte Lieferkette.

Trotz dieser Einschränkungen kann die Annahme des EU-Lieferkettengesetzes als grundlegender Meilenstein betrachtet werden. Anfang März 2024 erzielten der Rat und das EU-Parlament zudem eine *Einigung* über das EU-Verbot von Produkten aus Zwangsarbeit. Im Gegensatz zum EU-Lieferkettengesetz, das auf das Verhalten von Unternehmen abzielt, konzentriert sich das Produktverbot darauf, Produkte aus Zwangsarbeit vom Markt zu nehmen.

VERANTWORTUNG DER SPONSOR*INNEN UND PARTNER*INNEN

Sponsor*innen spielen eine entscheidende Rolle im Sportsektor, da sie oft finanzielle Unterstützung für große Sportevents und -verbände bieten. Die Auswahl von Sponsor*innen, die sich ethisch und sozial verantwortlich verhalten, kann ein starkes Signal setzen und ist entscheidend, um glaubwürdig nachhaltige und menschenrechtskonforme Standards zu vertreten.

Es wäre sinnvoll, dass Sportorganisationen ihre Sponsoring-Richtlinien dahingehend überprüfen, dass sie Partner*innen bevorzugen, die sich zu fairen Arbeitsbedingungen und umweltfreundlichen Praktiken verpflichten. Eine transparente Kommunikation darüber, wie und warum bestimmte Unternehmen als Sponsor*innen ausgewählt wurden, kann das Vertrauen in die Organisation stärken.

WICHTIGE ASPEKTE ZUR VERANTWORTUNG DER SPONSOR*INNEN

- Partner*innen sollten sich zu fairen Arbeitsbedingungen und Nachhaltigkeit verpflichten.
- Sponsoring-Richtlinien sollten regelmäßig überprüft werden, um ethische Standards sicherzustellen.
- Transparente Kommunikation über die Auswahl der Sponsor*innen.

³ Die Richtlinie sieht ein gestaffeltes Inkrafttreten in drei Phasen vor. Für EU-Unternehmen mit mehr als 5.000 Mitarbeiter*innen und einem Netto-Jahresumsatz von über 1,5 Milliarden Euro sowie für ausländische Unternehmen mit einem entsprechenden Umsatz gilt die Richtlinie bereits drei Jahre nach ihrem Inkrafttreten. Vier Jahre nach Inkrafttreten gilt sie für EU-Unternehmen mit mehr als 3.000 Mitarbeitenden und einem Netto-Jahresumsatz von über 900 Millionen Euro oder für ausländische Unternehmen mit vergleichbarem Umsatz. Nach fünf Jahren wird die Richtlinie für alle betroffenen Unternehmen mit den zuvor genannten Schwellenwerten wirksam.

2

ARBEITSRECHTE IN ÖSTERREICH

Beim Thema Arbeitsrechte geht es neben den globalen Themen der Lieferketten oder der Beschaffung aber auch um die **Arbeitsbedingungen von Athlet*innen, Mitarbeiter*innen oder Volunteers in Österreich**, unter anderem weil österreichische Sportorganisationen nicht nur Konsument*innen von Gütern und Dienstleistungen, sondern auch direkte Arbeitgeber*innen sind.

MENSCHENRECHTLICH RELEVANTE THEMEN IM ÖSTERREICHISCHEN KONTEXT:

- Schutz von Athlet*innen, Mitarbeitenden oder Mitgliedern vor **Diskriminierung und Belästigung**.
- **Gesundheitsschutz**: Schutzbestimmungen und arbeitsrechtliche Anforderungen.
- **Unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse**: Wahl des passenden Dienstverhältnisses und -vertrages („echter“, freier Dienstvertrag oder Werkvertrag).
- **Volunteering**: Ehrenamtliche Helfer*innen sind zwar nicht arbeitsrechtlich abgesichert, doch auch hier greifen menschenrechtliche Standards.
- **Prekäre Arbeitsbedingungen**: Migrantische Arbeiter*innen, insbesondere in Bereichen wie Reinigung und Sicherheitsdienste, sind oft besonders gefährdet.

Der Gedanke der Selbstermächtigung ist dabei von großer Bedeutung – es geht darum, wie Mitarbeitende mit schwierigen Situationen umgehen und wo sie Unterstützung finden können, falls etwas nicht wie geplant verläuft. Hier bieten die **Arbeiterkammern** Beratungen bzw. **online Materialien** an. Zudem können sich Arbeitnehmer*innen mit ihren Anliegen an Gewerkschaften wie den **ÖGB**, die **GPA**, **younion**, **vida** oder – spezifisch bei Fußball – auch an die **VdF** richten.

Die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen stellen sowohl für Arbeitgeber*innen als auch für Arbeitnehmer*innen verschiedene Herausforderungen und Komplexitäten dar. Gleichzeitig bieten sie jedoch auch Chancen für eine praxisnahe und risikominimierende Gestaltung sowie Organisation von Arbeitsverhältnissen. Es ist für alle Beteiligten oft schwierig, im „Rechtsdschungel“ den Überblick zu behalten.

Besonders in den letzten Jahren war zu bemerken, dass Sportverbände in Österreich zunehmend mit wirtschafts- und arbeitsrechtlichen Fragen konfrontiert sind, die von Gerichten, (Finanz-)Behörden und Sozialversicherungsträgern aufgeworfen werden. Dabei steht insbesondere die oft schwer zu treffende Unterscheidung zwischen den verfügbaren Vertragstypen – vor allem zwischen dem „echten“ und dem freien Dienstvertrag – im Fokus:

Auf der einen Seite der Arbeitnehmer*innen stehen Volunteers, die zwar dienstrechtlich nicht relevant sind, aber dennoch von menschenrechtlichen Aspekten am Arbeitsplatz betroffen sind.

Auf der anderen Seite stehen „klassische“ Angestellte und dazwischen existiert ein riesiger Graubereich. Auch in Bezug auf die Vertragstypen gibt es viele Herausforderungen und Grauzonen. Bei den

Vertragstypen kann zwischen Werkvertrag, freiem Dienstvertrag, und „echtem“ Dienstvertrag unterschieden werden. Im Sport werden aber auch Aspekte wie die Wochenend- oder Feiertagsruhe bzw. Ruhezeiten allgemein zu arbeitsrechtlich relevanten Themen, da hier notgedrungen Ausnahmen bestehen.

Zu vielen dieser Themen bietet **Sport Austria** eine Reihe an **Fortbildungen** an. Zu den arbeitsrechtlichen Herausforderungen bei den unterschiedlichen **Vertragstypen** bzw. bei **Dienstverträgen** gibt es gut strukturierte Informationsbeiträge, ebenso zu den **sportspezifischen Ausnahmen bei Wochenend- und Feiertagsruhe**.

Neben den „klassischen“ **Jobs IM Sportsektor** – wie Athlet*innen, Trainer*innen, oder Manager*innen – gibt es auch eine Vielzahl an **Jobs**, die **DURCH den Sportsektor** bzw. im Zuge von Sportveranstaltungen entstehen. Hierbei kann es sich beispielsweise um Eventmanager*innen, Sportjournalist*innen, Sportwissenschaftler*innen, oder Physiotherapeut*innen handeln.

WAS KÖNNEN SPORTVEREINE UND -VERBÄNDE KONKRET TUN?

Es ist wichtig, zwischen kleinen (ehrenamtlichen) Vereinen und größeren Verbänden zu unterscheiden. Letztere verfügen oft über mehr personelle und finanzielle Ressourcen sowie einen größeren Verhandlungsspielraum. Dennoch gibt es zahlreiche niederschwellige Maßnahmen, die sowohl kleine als auch große Organisationen ergreifen können, um menschenrechtliche Aspekte zu berücksichtigen.

- **Beratungsstellen und Expert*innen kontaktieren:** Sucht Unterstützung bei Institutionen wie dem **Umweltbundesamt**, **Südwind**, den **Arbeiterkammern** oder **Sport Austria**
Tipp: Jeder Verband, der unter dem Dach von Sport Austria agiert, kann ein Kontingent an Beratungsleistungen in Anspruch nehmen. **Jetzt nachfragen!**
- **Unterstützung im Bereich Arbeit und Inklusion:** Nutzt vorhandene **Unterstützung**, um inklusivere Strukturen zu schaffen.
- **Teilnahme und Austausch:** Engagiert euch in der **AG Sport und Menschenrechte**, um Erfahrungen und Best Practices auszutauschen.
- **Inspirieren lassen:** Schaut euch von **anderen Vereinen oder Initiativen** etwas ab, die als Vorbilder für Nachhaltigkeit fungieren.
- **Expertise aufbauen:** Entwickelt einen Kriterienkatalog, um gezielte Schritte zur Verbesserung der menschenrechtlichen Standards umzusetzen.
- **Konzepte adaptieren:** Lasst euch von Initiativen zum **gender- und diversitygerechten Arbeitnehmer*innenschutz** leiten.
- **Training und Weiterbildung:** Nutzt Antirassismus- und Diversity-Trainings, wie sie beispielsweise von der **fairplay Initiative** (sportspezifisch) oder **ZARA** angeboten werden, um eure Mitglieder zu sensibilisieren und fortzubilden. Workshops zu Konfliktmanagement oder Gewaltprävention werden u.a. vom **IFGK** angeboten, Fortbildungen zum Thema Kinderrechte und Kinderschutz beispielsweise von **UNICEF**.

WEITERFÜHRENDE LITERATUR UND RESSOURCEN

- *Siegelcheck* von Südwind
- *Fashion Checker*
- *Saubere Kleidung: Factsheets*
- *Nachhaltige Sportkleidung: Löffler*
- *Fair Wear Foundation*
- *Mitgliedsliste der Fair Wear Foundation*

KONTAKT

Dr.in Hanna Stepanik

fairplay Initiative

Vienna Institute for International Dialogue and Cooperation (VIDC)

+43 1 713 35 94-66

stepanik@vidc.org

fairplay.or.at | vidc.org

Impressum

Herausgeber und Medieninhaber: Vienna Institute for International Dialogue and Cooperation (VIDC), Möllwaldplatz 5/9, 1040 Wien | Tel +43 1 7133594-0, office@vidc.org | Redaktion: Hanna Stepanik, Michaela Wengler, Kurt Wachter (fairplay-VIDC), Gertrude Klaffenböck, Stefan Grasgruber-Kerl (Südwind), Christian Gormász (Sport Austria) | Grafikdesign: Patricia Enigl.

Wien, 2024