



TOYS REPORT 2021

zu den Arbeitsbedingungen
in der chinesischen
Spielzeugindustrie

Licht am Ende des Fließbands?

Protestmarsch der
Spielzeugfiguren im Spiel-
zeugmuseum Nürnberg
Foto: Lemia Yiyit



Die Christliche Initiative Romero (CIR) ist eine entwicklungspolitische Nichtregierungsorganisation mit Sitz in Münster, Berlin und Nürnberg. Sie engagiert sich seit 1981 für die Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten in den globalen Lieferketten unserer Konsumgüter.

Als Mitglied des Nürnberger Bündnisses Fair Toys (NBFT) macht sich die CIR für die Rechte der Arbeiter*innen in den Spielzeugfabriken weltweit stark, fordert von Spielzeugunternehmen und Regierungen die Beachtung grundlegender Arbeitsnormen und informiert die Öffentlichkeit über Missstände bei der Spielzeugherstellung.

Weitere Informationen unter:
www.ci-romero.de/spielzeug

Mitangestoßen von der CIR hat sich im Juli 2020 die Fair Toys Organisation gegründet – eine für die deutsche Spielwarenbranche einzigartige Kontrollinstanz für die Einhaltung sozialer und ökologischer Standards in der Spielzeugproduktion. Die Fair Toys Organisation vereint gleichberechtigte Mitglieder aus Zivilgesellschaft, Industrie und Handel.

Weitere Informationen unter:
www.fair-toys.org

INHALT

I. Die Analyse	3
Überblick und Methode	3
Fallbeispiel MATTEL	4
Ergebnisse und Fazit	6
II. Der Weg zu einer fairen und umweltgerechten Spielzeugproduktion	10
Potenzial arbeitsrechtlicher Schulungen	11
Ausblick	11
Vietnam im Fokus	11
Anhang	13
1. Missstände in den untersuchten Fabriken	13
2. Ergebnisse der CLW-Umfrage zu Schulungen	14



China Labor Watch (CLW) ist eine Non-profit-Organisation. Sie engagiert sich für die erhöhte Transparenz von Zulieferketten und Arbeitsbedingungen in Fabriken. Sie unterstützt die chinesische Arbeiter*innenbewegung und setzt sich für die Rechte der Arbeiter*innen ein.

Weitere Informationen unter:
www.chinalaborwatch.org

IMPRESSUM

Herausgeberin:

Christliche Initiative Romero e.V. (CIR)
Schillerstraße 44a
48155 Münster
Telefon: 0251/67 44 13-0
E-Mail: cir@ci-romero.de
www.ci-romero.de

V.i.S.d.P.: Anna Backmann (CIR)
Übersetzung: CIR
Gestaltung: Marco Fischer
Lektorat: Annette Spitzmesser
Fotos: China Labor Watch
Titelbild: Lemia Yiyit
Dezember 2021

I. DIE ANALYSE

Überblick und Methode

Die Christliche Initiative Romero (CIR) veröffentlicht seit 2017 jährlich einen Toys Report, der Arbeitsrechtsverletzungen in chinesischen Spielzeugfabriken investigativ untersucht und aufdeckt. In diesem Jahr hat die Nichtregierungsorganisation China Labor Watch (CLW) die Lage auf Basis ihrer Untersuchungen analysiert und die Entwicklung in der Spielzeugproduktion in China skizziert.

Die CLW führt seit 2001 Untersuchungen in Chinas Spielzeugfabriken durch und seit 2017 auch im Auftrag der CIR. In dieser Zeit wurde in verschiedenen Spielzeugfabriken verdeckt ermittelt und eine Reihe an Arbeitsrechtsverletzungen wurden festgestellt, darunter:

- Exzessive/obligatorische Überstunden
- Unzureichender Arbeitsschutz
- Mangelhafte Arbeiter*innen-Vertretung
- Schlechte Lebensbedingungen
- Keine Gesundheitsprüfung
- Mangelhafte Sozialversicherungen
- Keine wirksamen Beschwerdekanäle
- Kein existenzsichernder Lohn
- Misshandlungen und psychische Gewalt
- Diskriminierung und sexuelle Belästigung

(Ausführlich siehe Tabelle im Anhang, Seite 13)

Für eine aussagekräftige und belastbare Analyse konzentriert sich CLW auf zwei Fabriken des Konzerns MATTEL und untersucht ihre Ergebnisse auf Basis folgender Methodik:

1. „Kritischer-Fall-Ansatz“¹ – Diese soziologische Forschungsmethodik basiert auf folgender Logik: Wenn unter günstigen Umgebungsbedingungen der Verhaltenskodex der Unternehmen von ihren Zulieferbetrieben (Spielzeugproduzenten) nicht eingehalten wird, ist davon auszugehen, dass die Zulieferbetriebe diesen Kodex unter weniger günstigen Umgebungsbedingungen mit noch geringerer Wahrscheinlichkeit einhalten werden.²
2. Das bedeutet: Wenn man die Einhaltung von Verhaltenskodizes durch chinesische Spielzeugfabriken untersuchen will, kann die Einhaltung der Kodizes zur Selbstkontrolle von chinesischen Spielzeugfabriken insgesamt abgeleitet werden, indem man die Einhaltung der Verhaltenskodizes durch die Zulieferbetriebe unter derzeit günstigen Bedingungen prüft.

1 Flyvbjerg, B. (2001). Making social science matter: why social inquiry fails and how it can succeed again. Cambridge University Press.

2 Yin, R. K. (1994). Case study research: Design and methods. Thousand Oaks: Sage.

Fallbeispiel MATTEL

Der MATTEL-Konzern, nach Umsatzzahlen das viertgrößte Spielzeugunternehmen der Welt, hat zwei Spielzeug-Zulieferbetriebe in China, die unter chinesischen Spielzeugfabriken als „kritische Fälle“ bezeichnet werden können.

1997 legte MATTEL einen eigenen globalen Herstellerkodex fest und wurde vom Magazin Corporate Responsibility wiederholt in ihre Liste der Top 100 Unternehmensbürger³ aufgenommen⁴. Laut der Abteilung für Unternehmensverantwortung auf MATTELS Webseite führt der Konzern in Übereinstimmung mit der Verpflichtung zu einer verantwortungsvollen Lieferkette jährlich Unternehmensprüfungen in den weltweiten Fabriken und in den Originalteile-Produktionsbetrieben durch.

MATTEL führt auch jährliche Unternehmensprüfungen in Übereinstimmung mit dem ICTI CARE-Prozess (ICP)⁵ des Weltverbands der Spielwarenindustrie durch. Das bedeutet nicht unbedingt, dass MATTEL den brancheninternen Kodex zur Selbstkontrolle eingehalten hat, sondern lediglich, dass MATTEL als multinationales Spielzeugunternehmen zugestimmt hat, diesen Kodex zu beachten.

Diese beiden Faktoren (ein multinationales Spielzeugunternehmen mit signifikantem Umsatz und einer Vereinbarung zur Einhaltung des Verhaltenskodex) können als günstige Bedingungen für die Untersuchung von Spielzeugfabriken im direkten Besitz von MATTEL – im Hinblick auf die Einhaltung eines Kodex zur Selbstkontrolle angesehen werden.

Der MATTEL-Konzern hat weltweit sieben Fabriken in direktem Besitz, vier davon in Festlandchina. CLW hat zwei der MATTEL-Fabriken als „kritische Fälle“ für diese Arbeit genutzt: Foshan Nanhai MATTEL Precision Diecast Co., Ltd (Foshan MATTEL) und Changan MATTEL Toy Factory No. 2 (Changan MATTEL).

Fabrik	Anzahl der Arbeiter*innen
Foshan MATTEL	3.000
Changan MATTEL	2.300

Diese Arbeit ist eine Querschnittsstudie zu den o.g. Fabriken. CLW hat beide in der Zeit von 2016 bis 2020 sechsmal untersucht.⁶ Dabei wurde jedesmal der gleiche Untersuchungsrahmen angelegt.

3 Aus Wikipedia: Corporate Citizenship (CC) bzw. Unternehmensbürgerschaft bezeichnet das bürgerschaftliche Engagement („citizenship“) in und von Unternehmen, die eine mittel- und langfristige unternehmerische Strategie auf der Basis verantwortungsvollen Handelns verfolgen und sich über die eigentliche Geschäftstätigkeit hinaus als „guter Bürger“ aktiv für die lokale Zivilgesellschaft oder z. B. für ökologische oder kulturelle Belange engagieren. https://de.wikipedia.org/wiki/Corporate_Citizenship

4 https://www.csrwire.com/press_releases/34783-mattel-publishes-fourth-global-citizenship-report-demonstrating-commitment-to-playing-responsibly

5 <https://corporate.mattel.com/content/mattel/mattel-corporate/us/en-us/home/citizenship/responsible-sourcing-and-production/ethical-sourcing.html>

6 Das gesamte Forschungsmaterial stammt aus Informationen aus erster Hand von Fabrik-Arbeiter*innen. Sie wurden von verdeckten Ermittler*innen, die sich im Auftrag von China Labor Watch in den Fabriken als Arbeiter*innen anstellen ließen, befragten. CLW bat die Ermittler*innen darum, Fotos als Nachweis ihrer Erkenntnisse vorzulegen, es wurden jedoch nicht alle auf der Webseite veröffentlicht, um die Identität der Ermittler*innen zu schützen. Von der Echtheit der in der Fabrik ermittelten Informationen ist auszugehen, da fast alle durch Fotos belegt sind und die von verschiedenen Ermittler*innen erlangten Informationen miteinander abgeglichen werden können. Für den Einsatz verdeckter Ermittler*innen spricht außerdem, dass sie als einheimische Arbeiter*innen mit der chinesischen Kultur vertraut sind und diese verstehen. Sie sind sehr gut darin, sich in der Fabrik „unsichtbar“ zu machen und die Arbeiter*innen zu ermutigen, ihre Fragen angstfrei und wahrheitsgemäß zu beantworten. Diese Art der inoffiziellen, unangekündigten und anonymen Befragung gilt als aussagekräftige Methode zur Erhebung von Informationen. Dabei stellen die Ermittler*innen den Arbeiter*innen auch spontane Fragen, die frei von jeglicher Anweisung sowie relativ kurz und spezifisch gehalten sind.

Zweck der Studie ist die Überprüfung der Einhaltung von Arbeiterrechten in den Spielzeugfabriken im Hinblick auf:

- a) grundlegende Rechte⁶ der Arbeiter*innen und
- b) MATTELS Verpflichtung zu einer verantwortungsvollen Lieferkette und Chinas Arbeitsrecht im Rahmen des ICTI-Programms für unter ethischen Gesichtspunkten hergestelltes Spielzeug.

Die Analyse zeigt zwar, dass sich die Arbeitsbedingungen insgesamt über die Jahre verbessert haben. Dennoch wurden in jedem Jahr die gleichen grundlegenden Arbeitsrechtsverletzungen vorgefunden. Aus diesem Grund ist neben der Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen vor Ort und den Verhaltenskodizes freiwilliger Industriezusammenschlüsse ein zusätzlicher, alternativer Lösungsansatz erforderlich.

Einen solchen Ansatz bietet die im Jahr 2020 gegründete Fair Toys Organisation: In dieser Multi-Stakeholder-Initiative verfolgen Industrie und Zivilgesellschaft gemeinsam und auf Augenhöhe das Ziel, eine transparente, glaubhafte Kontrollinstanz für eine Spielzeugproduktion unter Wahrung von Arbeitsrechten und Umwelanforderungen zu schaffen.



Fabrik Changan Mattel:
Verpackungsstation der
Color Reveal Barbie Puppe.

Barbie Color Reveal Doll (MATTEL)*

Die Color Reveal Doll von MATTEL wird in der Fabrik Changan in Dongguan hergestellt. Mattel ist alleiniger Besitzer der dortigen Fabrik. Der Vertrieb der Barbie Puppe in Deutschland wird von der MATTEL GmbH in Frankfurt a. M. organisiert.

Die Arbeiter*innen in Changan produzieren pro Tag 1.370 Barbiepuppen, knapp 140 pro Stunde. Die Station, an der die Accessoires der Puppe gepackt werden, kommt dabei auf etwa 12.500 Arbeitsschritte täglich: Von einer einzigen Arbeiterin werden drei der Accessoires – Brille, Rucksack und Schwamm – je 1.370 mal in Folie gepackt, verschweißt, einsortiert und schließlich endverpackt. Erfüllt die Abteilung ihre hohe Quote nicht, stehen nach einem 10-Stunden-Arbeitstag noch unbezahlte Überstunden an.

Im deutschen Handel landete die Farbwechsel-Barbie zu einem Einstandspreis von über 40 Euro.

Die Arbeiter*innen erhalten einen Stundenlohn von 1,46 Euro, monatlich etwa 450 bis 580 Euro. MATTEL hat seinen Umsatz im 3. Quartal 2020 um 10 Prozent auf 1,36 Milliarden Euro gesteigert und einen Gewinn von 270 Millionen Euro eingefahren – eine Steigerung um knapp 450 Prozent (jeweils gegenüber dem Vorjahr).

* Die in diesem Kasten angegebenen Zahlen entstammen dem Toys Report 2020.

Ergebnisse und Fazit

CLW kommt in ihrer Analyse zu dem Ergebnis, dass beide Fabriken die Anforderungen des Ethical Toys Program von ICTI (International Council of Toy Industries), der Selbstverpflichtung von MATTEL und der chinesischen Gesetzgebung in den nachfolgend genannten Bereichen erfüllten.

LÖHNE

Beide Fabriken halten sich an die Vorgaben der gesetzlichen Mindestlöhne, teilweise zahlen sie etwas mehr. Allerdings liegen die Löhne weit unter existenzsicherndem Niveau. Wie schon im Toys Report 2019 beschrieben, bezahlte Foshan MATTEL mit 1.860 RMB (241,80 €) etwas mehr als den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn (1.410 und 1.720 RMB = 183,30 bis 223,60 €). Der für diese Region von der Global Living Wage Coalition⁸ berechnete existenzsichernde Lohn wird dennoch erheblich unterschritten, selbst wenn man ihn nur mit dem für 2015 berechneten Wert von 2.818 RMB (366,34 €) vergleicht.

URLAUB

Durch die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen für bezahlten Urlaub vermeiden die Fabriken laut CLW, dass sie ansonsten Arbeiter*innen an diesen Tagen den dreifachen Lohn für Überstunden bezahlen müssen, denn so schreibt es das Gesetz vor. Außerdem stehen den Arbeiter*innen nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit weitere fünf bezahlte Urlaubstage zu. Dass diese auch gewährt werden, ist eine große Ausnahme in chinesischen Spielzeugfabriken.

ARBEITSVERTRÄGE

In beiden Fabriken erhielten die Arbeiter*innen Kopien ihrer Arbeitsverträge, jedoch ohne Erläuterung der wichtigsten Vertragsbedingungen. Die meisten Arbeiter*innen sind Absolvent*innen der Sekundarschule und kennen das Arbeitsrecht nicht, da es in der chinesischen Grund- und Sekundarschule keinen Rechtskundeunterricht gibt.

In den nachfolgend genannten Bereichen hielten sich die Spielzeugfabriken weder an chinesisches Arbeitsrecht noch an grundlegende Menschenrechte.

ÜBERSTUNDEN UND ZWANGSARBEIT

ICTI ETP und MATTEL sind übereingekommen, die Regulierung von Überstunden dem örtlichen Arbeitsrecht zu überlassen. Chinesisches Arbeitsrecht sieht vor, dass Überstunden 36 Stunden pro Monat nicht überschreiten sollten. In beiden Fabriken werden rund 80 Überstunden in der Nebensaison und 110 Überstunden in der Hauptsaison geleistet.

In beiden Fabriken sind Arbeiter*innen dazu verpflichtet, sich einige Tage im Voraus zu melden, wenn sie keine Überstunden leisten möchten. Führungskräfte zögern dann oft ihre Zustimmung hinaus oder verweigern sie sogar gänzlich. Wird die Zustimmung doch erteilt, sehen sich Arbeiter*innen mit der Missgunst ihrer Kolleg*innen konfrontiert.

8 <https://www.globallivingwage.org/>

Denn wenn sich an der Produktionslinie eine Person freinimmt bzw. keine Überstunden leistet, müssen die anderen noch härter arbeiten, um die Produktionsziele zu erreichen. Zudem leben die Arbeiter*innen auf einem mehr oder weniger geschlossenen Fabrikgelände zusammen und pflegen Beziehungen, die wichtig für sie sind. Das erhöht den psychischen Druck auf die Arbeiter*innen, die keine Mehrarbeit leisten möchten, zweifellos enorm.

Betrachtet man die Begriffe Mehrarbeit und Zwangsarbeit, lässt sich recht einfach ein Zusammenhang herstellen. Viele Arbeiter*innen lehnen Mehrarbeit nicht ab. Sie wollen sogar Überstunden leisten. Warum? Weil sie durch einen de facto zu niedrigen Mindestlohn dazu gezwungen sind. Die meisten von ihnen kommen aus ländlichen Gebieten und müssen ihre Eltern versorgen. Manche haben Kinder großzuziehen, und der Mindestlohn deckt die Grundbedürfnisse einer Familie nicht. Mehr Überstunden bedeuten mehr Lohn, deshalb wollen die Arbeiter*innen Mehrarbeit. Die Kürzung von Überstunden wird so für Vorgesetzte zur wirksamen Waffe, wenn sie Arbeiter*innen wegen Ungehorsam bestrafen wollen.

DISKRIMINIERUNG

In beiden Fabriken gab es Diskriminierung bei der Einstellung, geografische Diskriminierung, Altersdiskriminierung und – was nicht ungewöhnlich ist – Diskriminierung gegen Menschen mit Tattoos. Es gab verbale Gewalt von Führungskräften gegenüber Arbeiter*innen und sexuelle Belästigung gegenüber Arbeiter*innen. Das größte Problem hierbei ist, dass die Fabriken diese Praktiken nicht als unangemessen betrachten.

Es gibt keine klare, durchsetzbare gesetzliche Garantie gegen Diskriminierung in China. Das Arbeitsrecht⁹ führt Nicht-Diskriminierung aber lediglich aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, religiöser Überzeugung und Geschlecht auf. Die weitreichendste geografische Diskriminierung und die Altersdiskriminierung sind nicht aufgeführt, dabei gibt es Altersdiskriminierung (ab 35 Jahren) sogar bei Einstellungen im öffentlichen Dienst. All dies führt zu erhöhter Diskriminierung bei der Personaleinstellung in Fabriken, die häufig als autonom betrachtet werden.

In beiden Fabriken wurde nach dem Akkordarbeitsmodell an jeweils einer Produktionslinie zusammengearbeitet, um die Produktionsziele des Tages zu erfüllen. Der*die Teamleiter*in der Produktionslinie musste sicherstellen, dass die Arbeiter*innen schnell arbeiten. Arbeitete jemand langsam, mussten die anderen umso mehr arbeiten. Bei Changan MATTEL stellten die Ermittler*innen 2020 sogar fest: Wenn das Tagesziel der Produktionslinie auch nach Ablauf der Überstunden noch nicht erreicht war, musste der*die Teamleiter*in bleiben, um das Soll zu erfüllen, ohne für die Überstunden entlohnt zu werden.

Teamleiter*innen geraten unter Druck, weil sie nach einem zehnstündigen Arbeitstag keine Überstunden leisten wollen, um das Ziel zu erfüllen. Sie müssen daher alles in ihrer Macht stehende tun, um die Arbeiter*innen zur Erfüllung des Ziels zu bringen.

⁹ Paragraph 12: Arbeitnehmer*innen, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, Rasse, Geschlecht, oder religiöser Überzeugung, sind in puncto Beschäftigung nicht zu diskriminieren.

Paragraph 13: Frauen haben die gleichen Rechte auf Beschäftigung wie Männer. Mit Ausnahme besonderer Arbeitsformen oder von Arbeitsstellen, die für Frauen ungeeignet sind, wie staatlich vorgeschrieben, darf keine Abteilung bei der Beschäftigung ihrer Belegschaft und Arbeitnehmer Frauen die Beschäftigung aufgrund ihres Geschlechts verweigern oder die Beschäftigungsstandards für Frauen erhöhen.

SEXUELLE BELÄSTIGUNG

China erlebt derzeit eine bedeutsame #MeToo-Bewegung, der sich immer mehr Betroffene anschließen. Noch ist die Speerspitze dieser Bewegung in den Großstädten und im Internet zu finden. Die Fabriken liegen in der Regel in Industriegebieten am Stadtrand und sind weitgehend von der Außenwelt abgeschirmt. Die Arbeiter*innen dort sind wegen ihres niedrigen Bildungsniveaus kaum in der Lage zu schreiben und über die sexuelle Belästigung in den Fabriken zu berichten.

Laut CLW wird außerdem mit den Tätern viel zu tolerant umgegangen. Verbale Belästigungen und Berührungen gelten als harmlose Scherze, solange keine geschlechtstypischen Körperteile berührt werden. Und anstatt die Täter zur Verantwortung zu ziehen, werden eher die Geschädigten sexueller Belästigung angegangen. Sie werden z.B. gefragt: „Warum wurdest ausgerechnet du belästigt? War dein Outfit zu gewagt? Hast du dich aufreizend verhalten?“

Sexuelle Belästigung in den Fabriken wird von den Führungskräften generell nicht ernst genommen. 2020 gab es bei Changan MATTEL Fälle von Belästigung. Obwohl die Geschädigten in der Fabrik weinten, zeigte die zuständige Führungskraft weder Anzeichen von Besorgnis oder Mitgefühl noch unternahm sie etwas gegen die Belästigungen.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Bei Foshan MATTEL bekamen die Arbeiter*innen 2015 eine zwölfstündige Einführungsschulung zu gesundheits- und sicherheitsbezogenen Punkten. Dafür wurde ein Schulungsraum mit simulierter Produktion bereitgestellt, um die Bedienung der Maschinen zu üben. Nach 2015 wurde die Anzahl der Schulungsstunden in beiden Fabriken gekürzt. Der Schulungsraum für Simulationen bei Foshan MATTEL wird anscheinend gar nicht mehr genutzt.

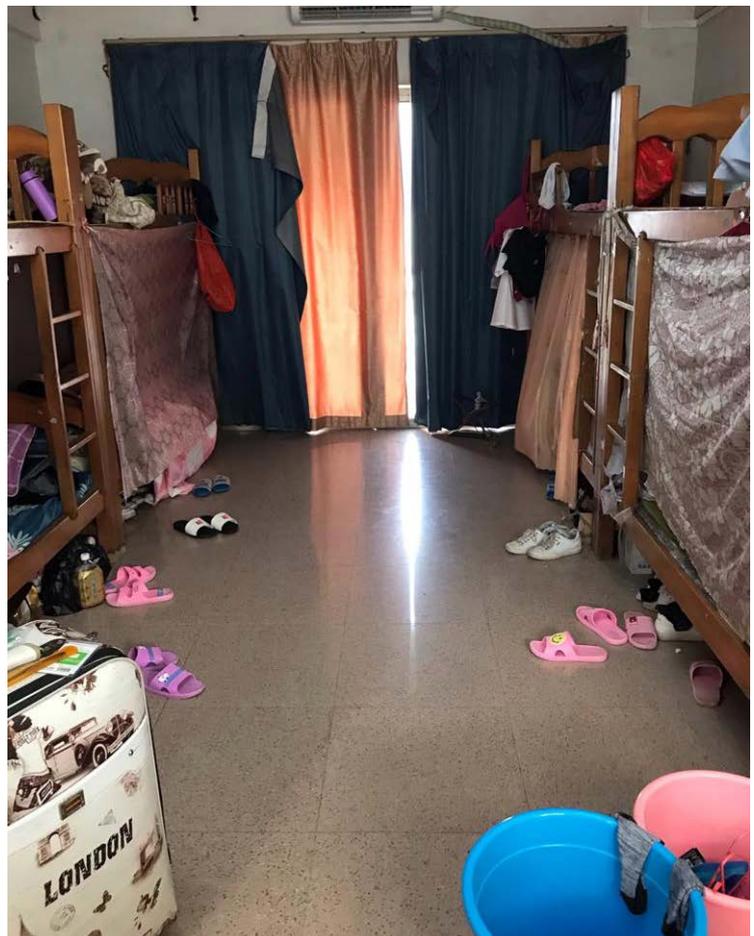
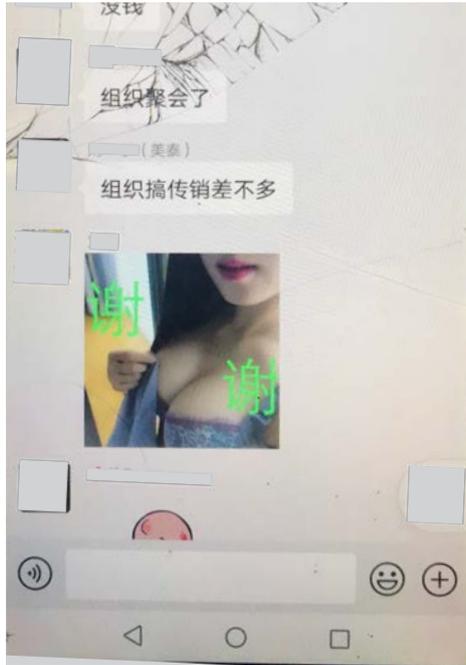
Die Arbeiter*innen sind äzenden Chemikalien ausgesetzt, die einen unangenehm beißenden Geruch verbreiten. Sie wissen nicht einmal, mit welchen Chemikalien sie arbeiten und welche Gefahren damit einhergehen. Dies muss als Versagen beider Fabriken bezeichnet werden und die Nachlässigkeit von ICTI sowie des MATTEL-Konzerns ist inakzeptabel.

ARBEITER*INNEN-VERTRETUNG

In Chinas aktuellem politischen Umfeld ist es sehr schwierig, Gewerkschaften zu organisieren und eine Arbeiter*innen-Vertretung frei zu wählen. Den Arbeiter*innen in den beiden Fabriken war die Existenz von Gewerkschaften gar nicht bewusst, daher haben sie sich nicht an der Wahl einer Arbeiter*innen-Vertretung beteiligt.

BESCHWERDEMECHANISMEN

Tatsächlich fällt das Scheitern der Beschwerdemechanismen für Arbeiter*innen in die Verantwortung der Fabriken sowie von ICTI und MATTEL. Alle drei haben sogenannte telefonische Notrufstellen für Arbeiter*innen eingerichtet¹⁰, die jedoch kaum bekannt sind oder kein Vertrauen genießen. In dieser Hinsicht wurde nicht genug unternommen.



Oben links:
Sexuelle Kommentare und Fotos im
Arbeitsplanungs-Chat in der Fabrik
Changan Mattel.

Mitte links:
Blasen an den Händen in der Spritzguss-
Abteilung in der Fabrik Changan Mattel.

Oben rechts:
Zweifelhaftes Chemikalienhandling in der
Fabrik Foshan.

Unten rechts:
Unterkünfte ohne jede Privatsphäre für
Arbeiter*innen der Fabrik Foshan.

II. DER WEG ZU EINER FAIREN UND UMWELTGERECHTEN SPIELZEUGPRODUKTION

Aufgrund der CLW-Analyse nach dem „Kritischer-Fall“-Ansatz kann davon ausgegangen werden, dass es in den meisten Spielzeugfabriken im Verlauf der Jahre eher schlechter um die Einhaltung der chinesischen Arbeitsgesetze und den grundlegenden Schutz der Menschenrechte bestellt ist. Zwar üben kritische Organisationen der Zivilgesellschaft seit Jahren Druck aus und erzielen kleine Erfolge. Die freiwilligen Industrie-Initiativen scheinen hingegen wenig zur Verbesserung beizutragen, obwohl viele der Unternehmen entweder die Programme von ICTI, Amfori BSCI oder Sedex anwenden.

Auch die politischen Rahmenbedingungen lassen kaum auf Besserung hoffen. Ende 2015 nahm die chinesische Polizei vier Arbeitsrechtler*innen in Guangdong fest.¹¹ Sie wurden von der Polizei verhaftet und vor Gericht wegen einer „Versammlung zur Störung der sozialen Ordnung“ verurteilt, weil sie Arbeiter*innen der Lide-Schuhfabrik dazu aufgerufen hatten, insgesamt 120 Mio. RMB (16 Mio. Euro) Entschädigung für Umzug, Sozialversicherung und Wohnfonds etc. einzufordern.

Im gleichen Zeitraum wurden mindestens 15 Arbeitsrecht-Aktivist*innen zur Befragung von der Polizei mitgenommen.¹² Dieser Schritt versetzte so manche NGO für Arbeitsrecht in China in Unruhe. In einem zentralisierten Land wie China sind die Aktivitäten von Polizei und Justiz grundsätzlich dem Befehl der regierenden Partei und der Regierung unterworfen.

Ein deutliches Signal also, dass die Rechte der Arbeiter*innen von China ungenügend geschützt werden. Oftmals weist die chinesische Justiz Arbeitsrechtsklagen zugunsten der Fabriken ab. Unter solchen Umständen kann man sich unmöglich darauf verlassen, dass die chinesische Regierung das Arbeitsrecht durchsetzt, um die Rechte und Ansprüche der Arbeiter*innen in der Spielzeugindustrie zu schützen.

Im Jahr 2020 wurde die Fair Toys Organisation (FTO) gegründet. Ihre Mitglieder wollen mit dem Ansatz einer Multi-Stakeholder-Initiative den Weg für eine Spielzeugproduktion ebnen, die grundlegende Menschen- und Arbeitsrechte achtet.

Ziel ist es, die Situation der Arbeiter*innen weltweit kontinuierlich zu verbessern und jenen Unternehmen, die daran mitwirken und in ihren Lieferketten menschenrechtliche Sorgfalt walten lassen, ein Siegel zu verleihen. Das Siegel soll Orientierung bieten für alle Verbraucher*innen und Beschaffer*innen, die mit ihrer Kaufkraft eine nachhaltige Spielzeugproduktion unterstützen wollen.

Mehr Informationen zur Fair Toys Organisation unter www.fair-toys.org

11 Chinesischsprachiger Artikel im französischen Nachrichtenportal RFI: <https://www.rfi.fr/cn/%E4%B8%AD%E5%9B%B-D/20160927-%E5%B9%BF%E5%B7%9E%E5%8A%B3%E5%B7%A5ngo%E2%80%9C%E6%89%93%E5%B7%A5%E6%97%8F%E2%80%9D%E6%A1%88%E4%B8%89%E4%BA%BA%E7%BC%93%E5%88%91-%E6%89%BF%E8%AE%A4%E2%80%9C%E5%A2%83%E5%A4%96%E8%B5%84%E5%8A%A9%EF%BC%8C%E7%85%BD%E5%8A%A8%E5%B7%A5%E4%BA%BA%E2%80%9D>

12 <https://theinitium.com/article/20151205-mainland-guangdong-worker-ngo/>

Potenzial arbeitsrechtlicher Schulungen

Die Fair Toys Organisation wird in den Produktionsbetrieben ihrer Mitgliedsunternehmen Vor-Ort-Schulungen durchführen und dabei sowohl die Produzent*innen als auch die Arbeiter*innen für Themen wie menschenrechtliche Sorgfaltspflichten und Arbeitsrecht sensibilisieren.

Laut CLW ist es NGOs in China bislang nur außerhalb von Fabrikgeländen erlaubt, Schulungen für Arbeiter*innen durchzuführen und zwar ausschließlich zu Themen wie Frauenrechte in der Provinz Guangdong. Mittlerweile wurden Mitarbeitende von NGOs bedroht und mitunter auch verhaftet. Daher ist es für NGOs kaum noch möglich, Trainings und Schulungen zum Arbeitsrecht durchzuführen.

Auch innerhalb der Spielzeugfabriken gibt es Trainings und Schulungen zum Thema Arbeitsrecht, die intern vom Management organisiert und durchgeführt werden. Allerdings sind diese nicht für alle Mitarbeitenden vorgesehen.

Drei Viertel der Teilnehmer*innen würden diese lieber außerhalb des Fabrikgeländes besuchen und glauben nicht an die ernstgemeinte Unterstützung ihrer Arbeitgeber*innen bei arbeitsrechtlichen Fragen. Dennoch scheinen die meisten aus dem Training etwas mitzunehmen, um sich in kleineren Problemsituationen selbst helfen zu können (siehe Anhang).

Umso wichtiger sind Schulungen, die die FTO gesamtheitlich zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten für alle Arbeiter*innen sowie das Management durchführen möchte. Sie vermitteln ein anderes Verständnis für die grundlegende Notwendigkeit der Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechten bei der Spielzeugproduktion und werden unterstützt von den FTO-Mitgliedsunternehmen, die einen direkten und vertrauensvollen Kontakt zu den Fabriken haben.

Ausblick

Drei Viertel des in Deutschland verkauften Spielzeugs wird importiert. Fast die Hälfte der Importe stammen nach wie vor aus China. In den letzten Jahren sind aber auch Hersteller*innen aus anderen asiatischen Ländern wie Vietnam, Indonesien, Thailand oder Indien stärker auf den Markt gekommen.

Die Spielzeugfabrikation gilt in vielen Ländern Asiens als „Einstiegsindustrie“ für ungelernete Arbeitskräfte und ist vergleichbar mit der vielfach kritisierten Bekleidungsproduktion. Arbeitsrechtsverletzungen treten hier in ähnlichen, wenn nicht gleichen Kategorien auf.

Aufgrund der veränderten politischen Lage und der Einführung des neuen Sicherheitsgesetzes in Hongkong wird die zivilgesellschaftliche Arbeit zum Thema Menschen- und Arbeitsrechte zunehmend schwerer. So schloss z.B. auch die Hilfsorganisation Amnesty International ihr Büro in Hongkong im Oktober 2021.

Vietnam im Fokus

Die Spielzeugindustrie in Vietnam ist relativ klein, hat aber das Potenzial weiter zu expandieren. Die Spielwarenmesse konstatierte in ihrem Magazin „Spirit of Play“, dass „der

viele Jahre geltende Status Quo bei der Spielwarenproduktion der Vergangenheit angehört. Zwar bleibt China der wichtigste Produzent von Spielwaren, aber ein bestimmter Teil der Produktion wird an andere Standorte abwandern.“¹³

Einer davon ist Vietnam, weitere befinden sich in Osteuropa. Die gegenwärtigen Bedingungen erscheinen für die FTO von Vorteil, um in Vietnam tätig zu werden. Das Land hat gerade seine Arbeitsgesetzgebung verbessert und öffnet sich den Standards, die u.a. in der FTO eingefordert werden.

Es gibt bereits mehrere Organisationen, die zu diesen Arbeits- und Sozialstandards arbeiten, wie z. B. die Fair Wear Foundation (Multi-Stakeholder-Initiative in der Bekleidungsindustrie). Die FTO könnte hier einen neuen Industriesektor erschließen. Südostasien ist eine Region, in der sich große Chancen für die Spielzeugherstellung bieten.

13 <https://www.spielwarenmesse.de/magazin/artikeldetail/trends-der-spielwarenproduktion>

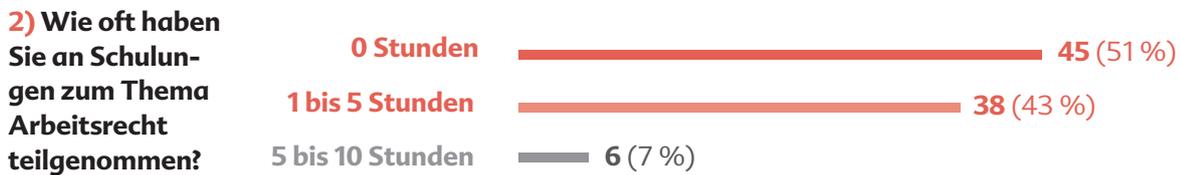
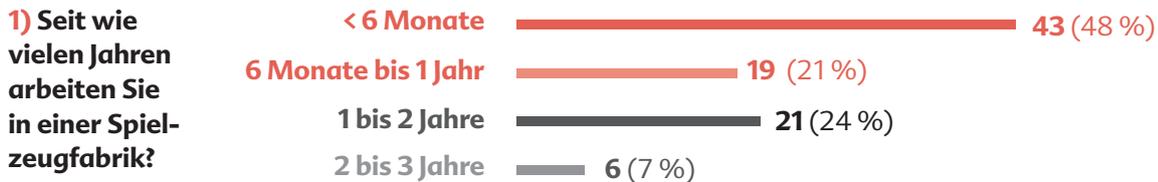
ANHANG 1 MISSTÄNDE IN DEN UNTERSUCHTEN FABRIKEN

FABRIKEN	Shaoguan Early Light, Dongguan Chang-an MATTEL, Dongguan Qualidax (Guangda), Shenzhen Winson Precision (Taiqiang)	Wah Tung Toy Products Ltd. Co. Lovable Products Ltd. Herald Metal and Plastic Works Ltd. Jetta Industries Co., Ltd	Wah Tung (He Yuan) Toy Products Ltd. Co., Dongguan KongXing Industry Co., Ltd., Foshan Nanhai MATTEL Precision Diecast Co., Ltd., Dongguan Wing Fai Foam Products Co., Ltd., Everfront Plastic and Electronics Manufacturing Co., Ltd.	Dongguan Dongyao (Houjie Town), Dongguan Changan MATTEL (Changan Town)
MISSTÄNDE	2017	2018	2019	2020
Überstunden	Exzessiv, 80–140 im Monat	Exzessiv, 80–175 im Monat; obligatorische Überstunden (in 1 von 5 Fabriken)	Exzessiv, 99–126 im Monat	Exzessiv, 80–112 im Monat
Arbeitsschutz/Sicherheit	Mangelnder Schutz vor gefährlichen Chemikalien; Mangelnde Sicherheit	Keine Schutzausrüstung; Es gibt kein Sicherheitstraining	Keine Schutzausrüstung (in 3 von 5 Fabriken); Kein 24-Stunden-Sicherheitstraining vor Arbeitsantritt	Unzureichender Arbeitsschutz; Die Fabrik bietet keine 24-stündige Sicherheitsschulung vor Arbeitsbeginn; Versäumnis, Arbeitsunfälle zu melden (in 1 von 2 Fabriken); Schlechte Entsorgung von chemischem Abfall (in 1 von 2 Fabriken); Brandgefahren in der Fabrikhalle (in 1 von 2 Fabriken)
Gesundheit		Es gibt keine Gesundheitsprüfung	Keine systematische ärztliche Untersuchung vor Arbeitsantritt	Keine regelmäßigen medizinischen Untersuchungen für Positionen mit Berufsrisiken (in 1 von 2 Fabriken)
Unterkunft/Lebensbedingungen	Unwürdige Unterkünfte	Schlechte Lebensbedingungen	Schlechte Lebensbedingungen (Unterkünfte, Hygiene) in 4 von 5 Fabriken	Schlechte Lebensbedingungen (in 1 von 2 Fabriken)
Arbeitsvertrag		Die Arbeiter*innen müssen Blankoverträge unterschreiben	Arbeiter*innen wird der Arbeitsvertrag nicht erklärt (in 4 von 5 Fabriken)	Arbeiter*innen wird der Arbeitsvertrag nicht erklärt; Fabrik kündigt Arbeitsvertrag ohne ausreichende Entschädigung der Arbeiter*innen (in 1 von 2 Fabriken)
Arbeiter*innen-Vertretung	Keine funktionierende Arbeiter*innen-Vertretung	Fehlende unabhängige Gewerkschaften	Mangel an unabhängigen Arbeiter*innen-Vertretungen	Mangel an unabhängigen Arbeiter*innen-Vertretungen (beide) Fehlen einer Gewerkschaft (in 1 von 2 Fabriken)
Sozialversicherung		Mangelhafte Sozialversicherungen	Fehlende gesetzliche Sozialversicherungsleistungen (in 3 von 5 Fabriken)	
Beschwerdemechanismen		Keine effektiven Beschwerdekanaäle	Keine effektiven Beschwerdekanaäle	
Löhne			Kein existenzsichernder Lohn, (das gilt für alle Fabriken)	
Misshandlungen/psychische Gewalt			Fabrik misshandelt Arbeiter*innen (in 3 von 5 Fabriken)	Psychische Gewalt
Diskriminierung			Geschlechtsbedingte Diskriminierung auf der Führungsebene (in 3 von 5 Fabriken)	Unfaire Gründe für die Ablehnung einer Beschäftigung (in 1 von 2 Fabriken)
Sexuelle Belästigung			Vorwürfe wegen sexueller Belästigung (in 1 von 5 Fabriken)	

ANHANG 2 ERGEBNISSE DER CLW-UMFRAGE ZU SCHULUNGEN

Der Fragebogen umfasst neun Fragen und wurde zwischen 2016-2020 von zufällig stichprobenartig ausgewählten Arbeiter*innen aus den beiden untersuchten Fabriken persönlich vor Ort ausgefüllt. Insgesamt gingen Antworten von 89 Arbeiter*innen ein.

Angegeben ist jeweils die Anzahl der Nennungen (fett) und der prozentuale Anteil.

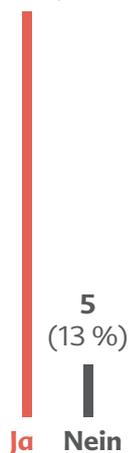


3) (Wenn Sie daran teilgenommen haben) Wer hat die Schulungen zum Thema Arbeitsrecht veranstaltet?

Der Anwalt hat eine Online-Schulung zum Thema Arbeitsrecht gehalten. Auch das Sozialarbeitszentrum nahe der Fabrik veranstaltet manchmal solche Seminare.

4) (Wenn Sie daran teilgenommen haben) Haben Sie gelernt, wie Sie das Recht zur Lösung von Arbeitsstreitigkeiten nutzen können, nachdem Sie an der Schulung zum Thema Arbeitsrecht teilgenommen haben?

39
(87 %)



Von 44 Arbeiter*innen, die an Schulungen zum Thema Arbeitsrecht teilgenommen haben, meinten 39, dass sie dadurch einige Arbeitsstreitigkeiten selbst lösen könnten. Sie forderten z.B. ihren Arbeitgeber unter Vorlage des ausgedruckten Arbeitsrechts dazu auf, Sozialversicherungsbeiträge zurückzuzahlen.

Sie wussten, dass sie einen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall hatten. Sie nutzten andere Dokumente, um ihr Arbeitsverhältnis nachzuweisen, sofern sie keinen schriftlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen hatten. Sie wussten, bei welcher Regierungsstelle sie Beschwerde einreichen und illegale Handlungen der Fabrik anzeigen konnten. Und sie wussten, dass die Beantragung eines Schiedsverfahrens im Falle von Arbeitsstreitigkeiten für sie kostenlos ist.

5) Welche Formen von Schulungen zum Thema Arbeitsrecht bevorzugen Sie?



6) Wo möchten Sie an einer Schulung zum Thema Arbeitsrecht teilnehmen?**7) Kennen Sie die Beratungsstelle für Arbeiter*innen in Ihrer Fabrik?****8) Glauben Sie, dass die Beratungsstelle der Fabrik Hilfe bieten kann, wenn Sie ein arbeitsrechtliches Problem haben?****9) Glauben Sie, dass Fabrik und Regierung die Teilnahme von Arbeiter*innen an Schulungen zum Thema Arbeitsrecht unterstützen?**