

TOYS REPORT 2015



SOLIDAR
SUISSE

Schweizerisches Arbeiterhilfswerk SAH

Ein Bericht zu den Arbeitsbedingungen

in fünf chinesischen Spielzeugfabriken



中国劳工观察
CHINA LABOR WATCH

Solidar Suisse, November 2015



Foshan Mattel Factory

DIE ANDERE SEITE DES MÄRCHENS

Die fröhlichen Märchen, die wir mit vielen Spielsachen in Verbindung bringen, werden von tragischen Ereignissen im Zusammenhang mit der Spielzeugherstellung überschattet. Millionen von ArbeiterInnen stellen zum Minimallohn ihre Gesundheit in Werkstätten und Fabriken aufs Spiel, wo sie an sechs Tagen pro Woche täglich 11 Stunden unter unfairen Vorgesetzten ihr Überleben sichern. Und die meisten dieser ArbeiterInnen sehen ihre Eltern und Kinder gerade ein Mal im Jahr.

In einer Spielzeugfabrik schieben etliche ArbeiterInnen Schichten ohne Trink- oder WC-Pause. Nach dem Grund gefragt, sagen sie, dass eine Pause fürs Wassertrinken bei der vielen Arbeit nicht drin liege. In einer anderen Fabrik steht die Arbeiterin Li A fünf Jahre vor ihrer Pensionierung als sie erfährt, dass die Direktion zwecks Umgehung von Pensionszahlungen kurz vor der Pensionierung stehende ArbeiterInnen entlässt. Frau Li befürchtet nun, dass sie die ihr zustehenden Pensionsgelder nicht erhalten wird. Dies bereitet ihr schlaflose Nächte.

China produziert seit über 20 Jahren Spielzeuge – gemäss eines Berichts von HKTDC Research (2015) sind es 75 Prozent aller weltweit hergestellten Spielzeuge.¹ Einem Bericht des US-Handelsministeriums zufolge haben die USA im Jahre 2010 85 Prozent der Gesamtmenge an Spielsachen im Wert von 22,2 Milliarden US-Dollar aus China importiert.² Aus der jüngsten Reihe von China Labor Watch (CLW)-Untersuchungen geht hervor, dass es um die Arbeitsbedingungen in chinesischen Spielzeugfabriken nach wie vor sehr schlecht steht. Gegenstand der Be-

urteilungen waren Hasbro, Mattel und Fisher Price (im Besitz von Mattel), McDonald's, Jakks Pacific, Disney, NSI Toys, Battat und MGA Entertainment – mit Spielzeugmarken wie Frozen, Monster High, Nerf, Marvel, Star Wars, Wubble Ball, Fur Real Friends, Hot Wheels, Battat und Lalaloopsy.

China hat über 1'000 Spielzeugfabriken. Von Mai bis Juli 2015 führte CLW in den folgenden fünf grossen Fabriken eine gründliche Prüfung durch: Foshan Nanhai Mattel Diecast Company, Jetta (Guangzhou) Industries, Combine Will (Dongguan) Industrial Company, Winson (Taiqiang) Precision Manufacturing (Shenzhen) Company und Dongguan Zhenyang Toy Company. Insgesamt beschäftigen diese über 20'000 Personen.

In den einzelnen Fabriken ermittelten CLW-Angehörige als vorgebliche ProduktionsarbeiterInnen. Einige der Fabriken waren bereits vor früheren Jahren Gegenstand von CLW-Untersuchungen, was den zeitlichen Vergleich der dortigen Arbeitsbedingungen erlaubt (siehe Seiten 10, 11).



China Labor Watch (CLW) ist eine Nonprofit-Organisation. CLW engagiert sich für die erhöhte Transparenz von Zulieferketten und Arbeitsbedingungen in Fabriken. Sie setzt sich für die Rechte der ArbeiterInnen ein und unterstützt die chinesische ArbeiterInnenbewegung.

Chinalaborwatch.org

147 W 35 St, Ste 406
New York, NY 10001, USA
+1 212-244-4049
clw@chinalaborwatch.org

¹ HKTDC Research, „中国玩具市场概况“, 24.07.2015, <http://china-trade-research.hktdc.com/business-news/article/>

² Bericht des US-Handelsministeriums zur Puppen-, Spielwaren-, Spiel- und Kinderfahrzeugindustrie (2012): U.S. Department of Commerce Industry Report: Dolls, Toys, Games und Children's Vehicles NAICS Code 33993, http://www.toyassociation.org/app_themes/tia/pdfs/facts/2012toyoutlook.pdf

In Bezug auf Spielsachen klafft zwischen Märchen und Wirklichkeit eine gähnende Lücke. Die Inhaberfirmen von Spielzeugmarken drücken auf die Produktionskosten und steigern ihre Profitmargen, indem sie eine Spielzeugfabrik gegen die andere ausspielen. Unter diesem Wettbewerbsdruck verschlechtern sich dort die Arbeitsbedingungen. Diese Dynamik enthüllt die Wertlosigkeit der von Spielzeugmarkenbesitzern gerne zitierten ethischen Zulieferketten und fairen Arbeitsbedingungen.

Seit 2002 setzt ICTI, der Weltspielwarenverband, seinen Verhaltenskodex weltweit durch. Bereits 1997 hat sich Mattel einen entsprechenden Kodex zugelegt. Doch im Jahre 2015 muss festgestellt werden, dass Angestellte in chinesischen Spielzeugfabriken immer noch regelmässig unter gesetzeswidrigen und unwürdigen Bedingungen arbeiten. Sie protestieren denn auch regelmässig gegen die harsche Behandlung.

In der hier zur Diskussion stehenden Berichtsperiode streikten bei der kurz vor einem Standortwechsel stehenden Jet Fair Industrial Limited (Jingyu Toys) – einem Zulieferer von Hasbro, Mattel und Walmart – rund einhundert ArbeiterInnen. Sie forderten die Zahlung von Abfindungen und die Nachzahlung von Versicherungsgeldern. Der Streik war jedoch erfolglos, und die Polizei nahm einige ArbeiterInnen fest.

Im August ist der bankrotte Inhaber von Mattel-Zulieferer Ever Force untergetaucht. Er hat Hunderte von ArbeiterInnen um je drei Monatslöhne und je vier monatliche Auszahlungen von Versicherungsgeldern, insgesamt rund 700'000 US-Dollar, betrogen. Die Angestellten entschlossen sich zu einem risikoreichen Protestmarsch vor die Lokalregierung, von der sie Unterstützung verlangten. Die Regierung unterdrückte die Protestaktion mittels Grosseinsatz von Bereitschaftspolizei und Hundeführer-Einheiten. So sollten die ArbeiterInnen dazu genötigt werden, sich mit Teilentschädigungen zu begnügen. Die meisten der Ever Force-Angestellten waren in einer Notlage und haben wohl oder übel Lohnabstriche hingenommen. Später berichtete das Wall Street Journal, Mattel habe bereits Monate vor dem Streik von der Krise bei Ever Force gewusst.

In Shenzhen wurde im September eine Disney-Zulieferfirma von Spielzeugen geschlossen. Diese Fabrik war bereits Hunderten von Angestellten Abfindungen und Versicherungs-Entschädigungen im Wert von rund 1,5 Millionen US-Dollar schuldig, die nun auch noch arbeitslos wurden.

Anstatt in China zu protestieren, wo derartige Aktionen verboten sind, reisten einige der neu Arbeitslosen ins Disneyland Hong Kong, wo sie gegen Disneys Missachtung ihrer Arbeitsrechte Einspruch erhoben.



Streikende der Fabrik eines wichtigen Mattel-Zulieferers, der Ever Force Toys and Electronics Company in Dongguan, Anfang August 2015. Die Demonstration wurde von Bereitschaftspolizei und Hundeführer-Einheiten zerschlagen. Quellen: Social Media

Eine CLW-Kurzanalyse von öffentlich zugänglichen Nachrichtenquellen über chinesische Spielzeugfabriken förderte 56 Fälle von «Unregelmässigkeiten» zutage: 14 Todesfälle, 30 Brände und Betriebsunfälle, 16 Protestaktionen sowie 5 Fälle von Kinderarbeit. So wurde im Jahre 2007 in einer Fabrik für Plastikspielzeuge ein krasser Fall aufgedeckt: Über 300 Mittelstufen-SchülerInnen – die meisten weniger als 16 Jahre alt – schufteten dort täglich 11 Stunden lang. Eine der SchülerInnen verstarb, viele hatten infolge der langen Arbeitszeiten und wegen Vergiftungen durch Chemikalien gesundheitliche Probleme.

2011-2012 erlitten über einhundert Angestellte eines Zulieferers von Disney, Mattel und Hasbro Benzol-Vergiftungen.

Kommen in Spielzeugfabriken derlei Verletzungen von Arbeitsrechten oder Streiks vor, schieben die meisten Inhaberkfirmen von

Spielzeugmarken die Verantwortung auf ihre Zulieferfabriken ab und verleugnen jeglichen Bezug zum Unrecht.

Und so sieht die Beschaffungskette von Spielzeugprodukten aus: Die Markeninhaber fordern höchste Qualität, kürzeste Produktionszeiten und tiefste Kosten. Sie verschwenden nicht den geringsten Gedanken daran, welche Auswirkungen ihre Forderungen auf das Leben der ArbeiterInnen haben. Die Markeninhaber brüsten sich mit ethischen Einkaufsmassstäben, die letztlich jedoch bloss als Marketinginstrument dienen.

Im Verlauf der letzten 20 Jahre, in denen China Spielwaren herstellt, haben sich die schlechten Arbeitsbedingungen nicht wesentlich verbessert. Die Ergebnisse der CLW-Untersuchungen aus dem Jahre 2015 sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst. Die Schwere der Missbräuche steht ausser Frage.

Die Malereiwerkstatt von Winson, dem Hersteller des Mattel-Roboterspiels «Rock 'Em Sock 'Em», nach einem Grossbrand im Mai 2015.



Arbeitsbedingungen in fünf chinesischen Spielzeugfabriken (2015)

Missstände	Fabriken				
	FNMD	Jetta	CW	Winson	Zhenyang
Diskriminierung bei Anstellung *		X	X	X	X
Fehlende Gesundheitsprüfung *	X	X	X	X	
Gebühren für Anstellung und Gesundheitsprüfung *		X			X
Einbehaltung der Identitätskarte *			X	X	X
Kein Sicherheitstraining (24h) vor Arbeitsantritt *	X	X	X	X	X
Arbeitsvertragsverletzungen *		X		X	
Vorliegen unvollständiger Arbeitsverträge bei Unterzeichnung *					X
Mehr als 10 Prozent der Belegschaft temporär angestellt *					X
Kein bezahlter Urlaub; unbezahlte krankheitsbedingte Abwesenheit *			X		
Unverhältnismässige Überstunden *	X	X	X	X	X
Mittagspause kürzer als 1h; Arbeitspausen allgemein zu kurz	X	X	X	X	
Obligatorische Überstunden; Abbau von Überstunden als Strafmassnahme *	X	X	X	X	X
Lohnniveau bewegt sich um +/- 5 Prozent des ortsüblichen Mindestlohnes	X	X	X	X	X
Reduzierte Überstundenentschädigung, indem regulär bezahlte Arbeit willkürlich aufs Wochenende verschoben wird		X		X	
Fehlende Lohnabrechnungen *					X
Fehlende gesetzlich vorgeschriebene Versicherungen *	X	X		X	X
Unwürdige (unhygienische, überfüllte) Unterkünfte	X	X	X	X	X
Unzureichende sanitäre Anlagen inkl. Duschen	X			X	X
Unzureichender Arbeitsschutz *	X	X	X	X	X
Unsicherer, unsachgemässer Betrieb von Anlagen und Maschinen	X	X	X		
Mangelhafte Brandschutzmassnahmen *	X	X	X	X	X
(Betrügerische) Vertuschung von Missständen bei Inspektionen: ArbeiterInnen schreiben Sicherheitstest ab; gefälschte Gesundheitsprüfungen *	X	X	X	X	X
Geldbussen für ArbeiterInnen *					X
Fehlen einer funktionierenden oder wirksamen Gewerkschaft *	X	X	X	X	X
Fehlen eines unabhängigen Beschwerdemechanismus	X	X	X	X	X
Kündigung seitens der ArbeiterInnen nur auf «Antrag» *	X	X		X	X
Keine Lohnauszahlung nach Kündigung *		X		X	X
Unbezahlte obligatorische Sitzungen, Ausbildungs- und Anstellungsverfahren *		X		X	
Unsachgemässer Umgang mit Industrieabfällen; Umweltverschmutzung					X

ANMERKUNG: Mit Stern (*) markierte Befunde verstossen gegen chinesisches Recht.



FurReal Friends von Mattel

Die voranstehende lange Liste von Verstössen gegen das Arbeitsrecht ist die Folge des extremen Drucks der Spielzeugmarkeninhaber auf Produktionskosten wie auch des Bestrebens der Spielzeugfabriken, ihre Lohnkosten so tief wie möglich zu halten. Die Konzerne drücken auf die Kosten; gleichzeitig maximieren sie die Profite ihrer Aktionäre und Vorstandsmitglieder – auf dem Buckel der FabrikarbeiterInnen.

Ein klares Beispiel dieser Dynamik sind die von einigen Spielzeugfabriken praktizierten Manipulationen, die einem Lohnraub gleich kommen. Die CLW-Untersuchungen haben solche Missbräuche in den Fabriken von Winson und Jetta zutage gefördert, wo regulär bezahlte Arbeit willkürlich auf den

Samstag «verschoben» wurde. Dies bewirkte eine Lohnherabsetzung infolge Wegfalls der doppelt bezahlten Wochenendarbeit.³ Die beiden Firmen beschäftigen bis zu 11'000 ArbeiterInnen; somit bringt sie ihre Angestellten widerrechtlich um 1-2 Millionen US-Dollar im Jahr.

Im direkten Besitz von Mattel stehende chinesische Fabriken haben früher derartige Arbeitszeit-Manipulationen zur Reduktion von Überzeitschädigungen praktiziert, so z.B. Mattel Electronics Dongguan (Radica) im Jahre 2008. Es ist sehr zu begrüßen, dass die jüngsten CLW-Untersuchungen in den Mattel-eigenen Fabriken keine solchen Fälle von Lohnraub festgestellt haben. Bedauerlicherweise bringen allerdings Mattel-Zulieferer – so z.B. Winson – ihre ArbeiterInnen nach wie vor um ihre wohlverdienten Überzeitschädigungen.

Auf derartige Entschädigungen sind Menschen, die zu geringen Löhnen in Spielzeugfabriken arbeiten, dringend angewiesen. Dabei überfordern sich die ArbeiterInnen körperlich und zeitlich mit wöchentlichen Arbeitseinsätzen von 60 bis 80 Stunden Dauer. Doch selbst bei diesen massiven Überzeitleistungen schafft es eine Arbeiterin in einer chinesischen Spielzeugfabrik nur auf einen Lohn, der einem Zweitausendstel des Wertes eines von ihr hergestellten Spielzeugs entspricht. Aufgrund einer CLW-Erhebung zum Gesamtlohn aller in Spielzeugfabriken Angestellten verdient eine Arbeiterin pro hergestelltes Spielzeug weniger als 2 Cents US-Dollar.⁴

³ Gemäss chinesischem Recht steht ArbeiterInnen für geleistete Arbeitsstunden über 40 Wochenstunden hinaus eine Entschädigung zum Überzeittarif zu; an Wochenenden beträgt diese das Zweifache des Stundenlohns. Die meisten Fabriken arbeiten mit 5-Tage-Wochen zu 8 Stunden/Tag; Samstagsüberzeit wird doppelt vergütet. Obschon auch die ArbeiterInnen von Winson und Jetta gleich hohe Überstunden leisten wie ihre KollegInnen in anderen Fabriken, verwenden die Direktionen absichtlich ein anderes Zeiterfassungssystem, womit sich die Normalarbeitszeit auf den Samstag «verschiebt». Dadurch reduzieren sich die Überstunden zum Doppeltarif.

⁴ Ein Beispiel: Bei Winson, der in Shenzhen domizilierten Mattel-Zulieferfabrik, schafft eine Fertigungsstrasse eine Tagesquote von 1'600 Spielzeugen; jede/r ArbeiterIn an der Strasse ist an der Produktion eines jeden der 1'600 Spielzeuge beteiligt. Bei einer 6-Tage-Woche mit monatlich 4,2 Wochen (Monat zu 30 Tagen) wird von einer Winson-Arbeiterin eine monatliche Stückleistung von 40'320 Spielzeugen erwartet. Der Grundlohn (vor Überzeit) entspricht dem ortsüblichen monatlichen Mindestlohn von 2'030 RMB (USD 319). Nach Einrechnung aller weiteren Hochsaisonzuschläge einschliesslich 110 Stunden Überzeit kommt eine Arbeiterin – vor allen Abzügen – auf monatlich 4'060 RMB (USD 638). Dividiert man dieses Monatseinkommen durch die Anzahl produzierter Spielzeuge (40'320), ergibt sich bei Winson-Angestellten ein Einkommen pro Spielzeug von 0,100069 RMB (USD 0,016).

Leistet eine Arbeiterin bei Winson, dem Mattel-Zulieferer in Shenzhen, monatlich 110 Stunden Überzeit und stellt sie in dieser Zeit 40'320 Spielzeuge her, verdient sie pro Spielzeug gerade 0,016 US-Dollar. Im Oktober 2015 hat Amazon das während der CLW-Untersuchungen von Winson hergestellte, klassische Mattel-Spiel «Rock ,Em Sock ,Em» für 30 US-Dollar zum Verkauf angeboten. Mit anderen Worten verdient jede Winson-Angestellte lediglich 0,05 Prozent des Marktwertes von «Rock ,Em Sock ,Em».

Die ArbeiterInnen sind ununterbrochen in den Produktionsablauf eingespannt. Sie opfern ihre Jugend und ihre Gesundheit; viele Eltern sehen ihre Kinder und Familien nur einmal im Jahr. Trotz dieser Opfer schaffen sie es bloss auf einen Zweitausendstel des Wertes des von ihnen hergestellten Spielzeugs.

Während also die ArbeiterInnen jahrein, jahraus ums Überleben kämpfen, wird ihre Arbeitskraft von den Konzernen ausgenutzt, um den Reichtum der Aktionäre, und Geschäftsführer (CEOs) zu steigern. 2014 belief sich das Einkommen von Disney auf

48,81 Milliarden US-Dollar, bei einem Gewinn von 7,5 Milliarden US-Dollar. Ebenfalls 2014 bezog Disney-CEO Robert Iger ein Jahresgehalt von 43,7 Millionen US-Dollar, womit er gemäss New York Times unter den reichsten CEOs in den USA auf den 12. Rang kam.⁵

In der Disney-Spielzeugproduktion müsste eine chinesische Arbeiterin während 7'011 Jahren an sechs Wochentagen täglich 11 Stunden lang schuften, um auf ein einziges Jahresgehalt des Disney-CEO zu kommen. Bei Mattel wären es entsprechend 1'534 Jahre und bei Hasbro 2'466 Jahre.

In der folgenden Tabelle stellen wir die Finanzinformationen und CEO-Gehälter einiger grosser im Rahmen dieses Berichtes untersuchten Spielzeugfabriken dar, im Vergleich mit den Löhnen der ArbeiterInnen, welche die Spielzeuge dieser Firmen herstellen. Aus der Übersicht tritt die extreme Ungleichheit in Bezug auf die Wert- und Machtverteilung in den globalen Zulieferketten der grossen Spielsachenhersteller und ihrer Vertriebsfirmen deutlich hervor.

Firmenname	Disney	Mattel	Hasbro	Walmart	McDonald's	Combine Will [2]
Einkommen	\$ 48,8 Mia.	\$ 6,02 Mia.	\$ 4,28 Mia.	\$ 476 Mia.	\$ 27,4 Mia.	\$ 266,9 Mio.
Netto Einkommen (Gewinn)	\$ 7,5 Mia.	\$ 495 Mio.	\$ 415 Mio.	\$ 15 Mia.	\$ 4,76 Mia.	\$ 2,4 Mio.
Name des CEO	Robert Iger	Bryan G. Stockton	Brian Goldner	Doug McMillon	Donald Thompson	Tam Jo Tak
Jahresgehalt des CEOs	\$ 43,7 Mio.	\$ 9,85 Mio.	\$ 14,44 Mio.	\$ 25,6 Mio.	\$ 7,29 Mio.	\$ 179'732
Geschätztes Jahreseinkommen einer Arbeiterin [1]	\$ 6'233	\$ 6'422	\$ 5'855	\$ 5'855	\$ 8'122	\$ 7'555
Einem CEO-Jahresgehalt entsprechende Anzahl Arbeitsjahre einer Arbeiterin	7'011	1'534	2'466	4'372	898	24

ANMERKUNG: Zahlen für 2014.

[1] Annahme: Jahreslohn für Hochsaisonproduktion, d.h. die geschätzte Zahl ist wahrscheinlich zu hoch.

[2] Combine Will ist eine der fünf im Rahmen dieses Berichtes untersuchten Fabriken.

⁵ «Die höchstbezahlten Bosse»: Highest-Paid Chiefs in 2014, The New York Times, <http://www.nytimes.com/interactive/2015/05/14/business/executive-compensation.html>

**Veränderungen in der Foshan Nanhai Mattel Diecast Company
Arbeitsbedingungen von 2012 bis 2015**

Diskriminierung bei der Anstellung	Grundlegende Verbesserungen
Arbeitszeiten	
Lohn	Teilweise Verbesserungen
Verpflegung	
Gesundheitsprüfung	
Kündigung	
Arbeitstraining	
Versicherungen und Wohnsubventionen	Keine Verbesserungen
Sicherheit am Arbeitsplatz	
Wohnverhältnisse	
Gewerkschaft	
Zwangsarbeit	Verschlechterung

Arbeitsbedingungen beschränkt verbessert

Wie vorgängig erläutert, haben sich die Arbeitsbedingungen in der Spielzeugindustrie im Lauf der letzten Jahre nicht grundlegend geändert. Vergleichen wir frühere CLW-Untersuchungen mit den Befunden von 2015, lassen sich allerdings gewisse Verbesserungen feststellen. So stellen wir z.B. im Vergleich über 12 Kategorien von Arbeitsbedingungen bei der Foshan Nanhai Mattel Diecast Company (FNMD) zwischen der CLW-Untersuchung von 2012 und den Befunden von 2015 in einer Kategorie eine grundlegende Verbesserung fest: FNMD hat nicht nur die illegale Diskriminierung bei Anstellung abgeschafft, sondern wirbt aktiv Menschen mit Behinderungen an. In drei weiteren Kategorien gab es teilweise Verbesserungen: zwar übersteigt die Arbeitszeit bei FNMD nach wie vor das gesetzliche Höchstmass, doch ist die Tagesarbeitszeit offenbar von 11 Stunden (2012) auf 10 Stunden (2015) reduziert worden.

Trotz einigen Verbesserungen hat sich bei FNMD jedoch in 7 Kategorien in den drei Jahren seit der letzten Untersuchung nichts geändert. Nach wie vor bestehen z.B. grosse Probleme bei der Ausgabe und beim sachgemässen Einsatz von Schutzgeräten; auch hat FNMD noch immer keine wirksame Gewerkschaft. Noch mehr Anlass zur Sorge bietet die Tatsache, dass sich bei FNMD ein Verstoß gegen Arbeitsrechte seit 2012 verschlimmert hat: Die Mattel-ArbeiterInnen werden nicht nur zur Leistung von Überzeit gezwungen; 2015 wird ausserdem nicht angestellt, wer die Unterzeichnung eines Formulars verweigert, die das «freiwillige» Einverständnis mit sämtlichen Überzeiteinbarungen bezeugt.

Ausserdem beabsichtigt die Geschäftsführung, Überzeitreduktionen als Strafmassnahme einzusetzen, also geringere Überzeitschädigungen zu leisten.

Produktionswerkstätte von Jetta Industries, wo während der Untersuchungsperiode viele Hasbro-Spielzeuge hergestellt wurden.



In Shenzhen, bei Mattel-Zulieferer Winson Precision Manufacturing (im Folgenden Winson), zeigt ein Vergleich zwischen den CLW-Untersuchungsbefunden von 2013 und 2015 praktisch keine Verbesserung der Arbeitsbedingungen; einige haben sich gar verschlechtert. In keiner der 15 Kategorien wurde eine wesentliche Verbesserung festgestellt; nur in einer einzigen Kategorie gab es eine teilweise Verbesserung: Gegenüber 2013 ist das Lohnniveau bei Winson etwas höher, jedoch bloss als Folge des inzwischen angehobenen gesetzlichen Mindestlohnes, der immer noch für die meisten Winson-ArbeiterInnen gilt.

In acht Kategorien liessen sich bei Winson keine Änderungen feststellen: Wer sich um Arbeit bewirbt, wird keiner Gesundheitsprüfung unterzogen; neu Eingestellte müssen nach Arbeitsantritt eine Woche oder länger auf die Unterzeichnung eines Anstellungsvertrages mit Winson warten, und ein Versicherungsabschluss ist hier freiwillig. Diese drei Befunde stellen Verstöße gegen chinesisches Arbeitsrecht dar.

Zudem wurden bei Winson gemäss der Untersuchung von 2015 in sechs Kategorien Verschlimmerungen festgestellt: 2013 stellte Winson niemanden ein, der über 40 Jahre alt war. Diese Altersdiskriminierung wurde auf das Höchstalter von 30 Jahren verschärft. Winson praktiziert zudem Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Auch Brandschutz ist bei Winson ein wesentliches Problem. Die CLW-Untersuchung förderte zutage, dass sich dort im Mai 2015 ein Grossbrand ereignet hat, dem eine ganze Produktionswerkstätte zum Opfer gefallen ist.

**Veränderungen in der Winson Precision Manufacturing
Arbeitsbedingungen von 2013 bis 2015**

Lohn	Teilweise Verbesserungen
Verpflegung	
Gesundheitsprüfung	
Arbeitsverträge	
Wohnverhältnisse	
Gewerkschaft	Keine Verbesserungen
Zwangsarbeit	
Arbeitstraining	
Versicherungen und Wohnsubventionen	
Kündigung	
Sicherheit am Arbeitsplatz	
Diskriminierung bei der Anstellung	Verschlechterung
Zurückhalten der ID	
Arbeitszeiten	
Feuerschutz	

Gefordert ist eine grundlegende Reform in den Spielzeugfabriken

Wie der Bericht aufzeigt, kommt es in den chinesischen Spielzeugfabriken, welche die grössten Spielzeugmarken der Welt beliefern, seit beinahe 20 Jahren zu Verstössen gegen die Menschenrechte. Der Vergleich von Befunden aus dem laufenden Jahr mit Untersuchungen aus früheren Jahren zeigt nur geringe Verbesserungen; einige Arbeitsbedingungen haben sich gar verschlechtert.

Die grössten Nutzniesser dieser andauernden Verstösse sind die profitablen Spielzeugkonzerne sowie die Markeninhaber und Vertreiber von Spielzeugen an der Spitze der globalen Wertschöpfungsketten. Diese Firmen haben es in der Hand, die Arbeitsbedingungen in den Spielzeugfabriken zu beeinflussen und zu kontrollieren. Sie haben die Arbeitsbedingungen der ArbeiterInnen, die ihre Spielzeuge herstellen, grundlegend zu reformieren.

Einige Reformvorschläge – ohne Anspruch auf Vollständigkeit:

- Der Anteil temporär Angestellter ist auf weniger als 10 Prozent der gesamten Belegschaft zu reduzieren.
- Der Grundlohn ist auf ein wesentlich über dem ortsüblichen Mindestlohn liegendes Niveau anzuheben, so dass die ArbeiterInnen nicht auf lange Überstunden angewiesen sind, um ihre Existenz zu sichern.
- Die Produktionsplanung ist so anzulegen, dass sämtliche Überzeitarbeit strikte freiwillig geleistet wird.
- Für die Kündigung seitens der ArbeiterIn bedarf es keiner «Bewilligung»; austretenden ArbeiterInnen muss bei Austritt die ihnen zustehende Entlohnung ausbezahlt werden.
- Für sämtliche obligatorischen Arbeitsleistungen und Aktivitäten (inkl. Gruppensitzungen, angeordnete Aus- und Weiterbildung, und erforderliche Eintrittsverfahren) sind Entschädigungen zu leisten.
- Den ArbeiterInnen werden geräumigere und hygienische Unterkünfte zur Verfügung gestellt.
- Vor Arbeitsantritt durchlaufen alle Angestellten ein Sicherheitstraining, das 1. den gesetzlichen Vorschriften entspricht und sie 2. in Bezug auf sämtliche kurz- und langfristig die Gesundheit gefährdenden Chemikalien und Prozedere adäquat ausbildet.
- Die ArbeiterInnen sollen Betriebsgewerkschafts-VertreterInnen wählen können, die imstande sind, ihre Interessen wirksam zu vertreten.
- Weiteren in diesem Bericht erwähnten Rechtsverstössen ist Abhilfe zu schaffen.



SOLIDAR
SUISSE

Schweizerisches Arbeiterhilfswerk SAH

Herausgegeben von Solidar Suisse
Quellenstrasse 31, Postfach 2228
8031 Zürich
Tel: 044 444 19 19
Fax: 044 444 19 00
E-Mail: kontakt@solidar.ch

www.solidar.ch