

TOYS REPORT 2016



SOLIDAR
SUISS

Schweizerisches Arbeiterhilfswerk SAH

Bericht zu den Arbeitsbedingungen

in der chinesischen Spielwarenindustrie



中国劳工观察
CHINA LABOR WATCH



ALPTRAUMHAFTHE ARBEITSBEDINGUNGEN ZUR ERFÜLLUNG VON KINDERTRÄUMEN

Für Kinder werden durch Spielzeuge Träume wahr, für die ArbeiterInnen in Spielzeugfabriken bedeutet ihre Produktion oft Leid und Elend. Sie müssen von ihren Familien getrennt leben und schuften 11 Stunden an 6 bis 7 Tagen die Woche, verdienen jedoch nur den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn für eine Beschäftigung in einer schädlichen und giftigen Umgebung. Zehn ArbeiterInnen müssen sich einen kleinen Schlafraum im Fabrikwohnheim teilen, im Winter häufig ohne heisse Dusche. Es gibt keine Beschwerdemechanismen für die Belegschaft, und die GewerkschaftsvertreterInnen werden von den Fabrikbesitzern eingesetzt. Diese prekäre Situation dauert schon seit vielen Jahrzehnten ohne grundlegende Veränderung an.

Im April und September 2016 hat China Labor Watch eine umfangreiche investigative Untersuchung in den vier Spielzeugfabriken Foshan Mattel, Changan Mattel, Combine Will und Weilingfeng durchgeführt. Diese produzieren unter anderem für Mattel, Hasbro, Disney, McDonalds und Wal-Mart. Dabei wurden diverse Verstösse aufgedeckt. Die folgenden Missstände kamen am häufigsten vor, die meisten davon verstossen gegen das chinesische Arbeitsrecht:

1. Lange Arbeitszeiten ohne Pausen

Laut chinesischem Arbeitsrecht dürfen ArbeitnehmerInnen höchstens 8 Stunden pro Tag arbeiten. Die Tagesarbeitszeit darf generell verlängert werden, aber nur unter bestimmten Umständen und nur wenn dies die körperliche Gesundheit der Beschäftigten nicht beeinträchtigt. Monatlich dürfen nicht mehr als 36 Stunden Überzeit geleistet werden. Die Recherche stellte jedoch fest, dass in den untersuchten Fabriken die durchschnittliche Arbeitszeit 11 Stunden pro Tag betrug und monatlich mehr als 50 Stunden Überzeit geleistet wurden. In über der Hälfte der Fabriken belief sich die Überzeit auf 100 Stunden. Überdies erlaubten die extrem hohen Produktivitätsanforderungen den ArbeiterInnen kaum je, Pausen zu machen. In den 11 Stunden Arbeitszeit hatten die Angestellten gerade mal eine Mittagspause von 40 bis 60 Minuten – ein eindeutiger Verstoß gegen das Recht der Beschäftigten auf angemessene Ruhezeiten.

2. Fehlendes Sicherheitstraining und mangelnde Arbeitsschutzmassnahmen

Das chinesische Arbeitsrecht schreibt vor, dass ArbeitnehmerInnen, die mit gefährlichen und schädigenden Stoffen zu tun haben, Arbeitsschutzgeräte abgegeben werden müssen. Zudem müssen die Arbeitgebenden Arbeitssicherheits- und Hygienemassnahmen einrichten und auf dem neuesten Stand halten. Dabei sind die staatlichen Vorgaben und Normen im Bereich der Arbeitssicherheit und Hygiene strikt einzuhalten.¹ Nichtsdestotrotz stellte die Untersuchung fest, dass keine der vier Fabriken das Sicherheitstraining vor Arbeitsbeginn durchführte; keine einzige Fabrik erteilte Anleitungen, wie mit den gesundheitsgefährdenden Stoffen umgegangen werden muss; und keine Fabrik gab die gesetzlich vorgeschriebenen



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 *Arbeitsgesetz der Volksrepublik China*, Artikel 52: Die Arbeitgeberin hat Regelungen für Arbeitssicherheit und Gesundheit zu schaffen und zu vervollkommen, die staatlichen Vorschriften und Normen für Arbeitssicherheit und Gesundheit strikt einzuhalten, die Arbeitenden zu Arbeitssicherheit und Gesundheit auszubilden, Unfälle beim Arbeitsprozess zu verhindern und berufliche Gefahren zu vermindern. Artikel 54: Die Arbeitgeberin hat den Arbeitenden den staatlichen Bestimmungen entsprechende Voraussetzungen für Arbeitssicherheit und Gesundheit und die erforderlichen Arbeitsschutzmittel zur Verfügung zu stellen; Die Arbeitgeberin muss Arbeitende, die Berufsgefahren unterliegende Tätigkeiten ausüben, regelmässigen Gesundheitsuntersuchungen unterziehen.

Schutzartikel ab. So wird zum Beispiel in Spielzeugfabriken häufig eine „Bananenöl“ genannte, giftige Flüssigkeit eingesetzt. Die Haut der ArbeiterInnen wird bei direktem Kontakt mit dem Öl wegen dessen entfettender Wirkung rissig. Auch Augen- und Schleimhautreizungen treten auf. Wird der Giftstoff in hoher Konzentration eingeatmet, können die Lungen und das zentrale Nervensystem Schaden nehmen. Trotzdem hat keine der Fabriken die ArbeiterInnen je über die Gefahren des Bananenöls aufgeklärt,² auch haben sie ihren Beschäftigten nie Schutzkleider oder Schutzgeräte wie Handschuhe, Brillen oder Schutzmasken verteilt. Deshalb sind die ArbeiterInnen in direkten Kontakt mit dem Bananenöl gekommen, mit äusserst gesundheitsschädigenden Auswirkungen.³

3. Keine Beiträge an Sozialversicherung und Wohnfonds der Angestellten

Das chinesische Recht verlangt von den ausländischen Unternehmen die Bezahlung von Sozialversicherung⁴ und Beiträgen an den Wohnfonds⁵ ihrer Angestellten; auch für den entsprechende Abgeltungs- und Zinssatz gibt es regionale Vorschriften. Die Recherche zeigte, dass keine der Fabriken die Bestimmungen korrekt befolgte: Eine Fabrik bezahlte keinerlei Beiträge an die Sozialversicherung und den Wohnfonds ihrer ArbeiterInnen; eine Fabrik leistete nur an einen Teil der ArbeiterInnen Beiträge, die zudem unter dem gesetzlich vorgeschriebenen Satz lagen; in einer weiteren Fabrik wurden die Angestellten sogar gezwungen, einen Verzicht auf ihr Recht auf Sozialversicherung und Wohnfonds zu unterschreiben.⁶ Alle diese Praktiken stellen eine schwerwiegende Verletzung der legitimen Rechte der Angestellten dar.

4. Keine Gewerkschaftsvertretung, kein unabhängiger Beschwerdemechanismus

Die Untersuchung ergab, dass die vier Fabriken entweder gar keine Gewerkschaft zulassen oder die existierende Gewerkschaft nichts unternimmt. In einer Fabrik hing am Gewerkschaftsbüro das Schild «Mitarbeitervertretung» auf, um ihre Präsenz in der Fabrik zu markieren. Das Büro bliebe jedoch das ganze Jahr hindurch geschlossen. Die Mehrheit der Beschäftigten kannten weder die MitarbeitervertreterInnen noch wussten sie, wie sie diese kontaktieren können. Auch existiert in den Fabriken kein wirksamer Beschwerdemechanismus. Zwar hatten Fabriken einen Kummerkasten und eine Beschwerde-Hotline eingerichtet, doch der Kummerkasten war mit einer dicken Staubschicht bedeckt, und auf Beschwerden wurde nicht reagiert.

5. Niedrige Löhne, schlechte Verpflegung, schmutzige Unterkünfte

Gemäss behördlichen Angaben betrug der gesetzliche Mindestlohn 2016 in Dongguan und Foshan 223 US-Dollar pro Monat; in Shenzhen belief er sich auf 300 US-Dollar. Die

² Selbst wenn einige Fabriken das vor Arbeitsantritt gesetzlich vorgeschriebene Sicherheitstraining durchgeführt haben, ist die Schulungsdauer allgemein zu kurz und der vermittelte Inhalt zu allgemein.

³ Einige Fabriken nötigten die ArbeiterInnen, Erklärungen zu unterzeichnen, in denen sie bestätigten, sie seien sich der berufsbedingten Gefahren voll bewusst – selbst bevor irgendeine Einarbeitung stattfand; in einigen Fabriken wurden Schutzausrüstungen verteilt, die aber von kaum jemandem benutzt wurden, und die Fabrikleitung forderte die ArbeiterInnen nicht zu deren Gebrauch auf.

⁴ *Übergangsregelung zur Erhebung von Sozialversicherungsprämien*, Artikel 3, schreibt vor, dass ausländische Unternehmen die Grundprämien der Rentenversicherungen, die medizinische Grundversorgung und die Arbeitslosenversicherung bezahlen müssen. *Bestimmungen über die Mutterschaftsversicherung der ArbeiterInnen und Angestellten der Provinz Guangdong*, Artikel 2 und Artikel 10, sowie *Bestimmungen über die Sozial- und Berufsunfallversicherungen für Unternehmensangestellte in der Provinz Guangdong*, Artikel 2, Artikel 4 und Artikel 12, schreiben fest, dass in Guangdong ansässige Unternehmen die Mutterschaftsversicherung und die Arbeitsunfallversicherung ihrer Angestellten vollumfänglich bezahlen müssen. Diese brauchen keine Beiträge zu entrichten.

⁵ *Regelung über die Verwaltung von Vorsorgeeinrichtungen von Wohnfonds*, Artikel 2, Artikel 3 und Artikel 16.

⁶ In Guangdong beträgt der Mindestlohn für eine Rentengrundversicherung 430 US-Dollar.



ArbeiterInnen in drei Fabriken, die in Foshan oder Dongguan liegen, hatten einen Grundlohn von 231 US-Dollar, die Angestellten der vierten Fabrik in Shenzhen verdienen 300 US-Dollar. Die Löhne in der Spielwarenindustrie sind sehr niedrig und liegen nur etwa fünf Prozent über dem örtlichen Mindestlohn. So haben die Angestellten gar keine andere Wahl als Überstunden zu machen, um auf einen existenzsichernden Lohn zu kommen. Überdies sind die Mahlzeiten nährstoffarm, und einige der Fabrikwohnheime der ArbeiterInnen befinden sich in einem üblen Zustand: Sie sind alt und schmutzig, der Fussboden ist mit Stromkabeln bedeckt.

6. Abbau von Überstunden während der Nebensaison

Der Grundlohn der ArbeiterInnen ist tief, und sie erhalten auch keine Zuschläge für Überstundenarbeit. Um einigermaßen über die Runden zu kommen, leisten sie deshalb viele Überstunden. Während der Nebensaison können jedoch kaum Überstunden geleistet werden – so kommen sie nicht auf einen existenzsichernden Lohn. Die Verweigerung von Überstunden wird auch als Strafmassnahme eingesetzt und Angestellte werden damit zur Kündigung gedrängt.

Die Arbeitsbedingungen in chinesischen Spielzeugfabriken haben sich seit Jahren nicht verbessert, obwohl sie in den seit 2004 jährlich durchgeführten Untersuchungen von China Labor Watch immer wieder angeprangert werden. Für jedes in China produzierte Spielzeug werden Arbeitsrechte verletzt.

Kinderträume dürfen nicht auf den Alpträumen von ArbeiterInnen basieren. Die Angestellten der Spielzeugfabriken haben selber auch Kinder. Wer sorgt für die Erfüllung von deren Träumen, wenn ihre Eltern nach jahrelanger Trennung mit arbeitsbedingten Krankheiten oder Verletzungen nach Hause zurückkehren? Der Kontrast zwischen dem Leben der Angestellten und den Millionenprofiten, die mit dem Verkauf von Spielwaren eingefahren werden, ist schockierend. Deshalb setzen wir uns gegen die unwürdigen Bedingungen und tiefen Löhne der ArbeiterInnen in der Spielwarenindustrie ein.



Arbeitsbedingungen in vier chinesischen Spielzeugfabriken (2016)

Misstände	Foshan Mattel	Changan Mattel	Combine Will	Weiling-feng
Zwang zur Unterzeichnung einer Erklärung über die Kenntnisnahme der berufsbedingten Risiken im Arbeitsumfeld				X
Geschlechts- oder herkunftsspezifische Diskriminierung bei der Anstellung		X		
Fehlende Gesundheitsprüfung vor, während und nach der Anstellung	X	X		
Zwang zur Unterzeichnung einer Erklärung über den freiwilligen Verzicht auf Arbeitsrechte in verschiedenen Bereichen				X
Erzwungene Tarifverträge; die ArbeiterInnen erhalten keine Zeit zu deren Überprüfung			X	
Kein Sicherheitstraining (24h) vor Arbeitsantritt	X	X	X	
Unverhältnismässige Überstunden	X	X	X	X
Mittagspause kürzer als 1 Stunde, zu kurze Arbeitspausen	X		X	X
Obligatorische Überstunden; Abbau von Überstunden als Strafmassnahme		X		
Billige Arbeitskräfte, Billiglöhne	X	X	X	X
Keine fristgerechten Lohnauszahlungen				X
Fehlen der gesetzlich vorgeschriebenen Sozialversicherungen und Wohnfonds		X	X	X
Unwürdige (unhygienische, überfüllte) Unterbringung in Fabrikwohnheimen	X	X	X	X
Unzureichende sanitäre Anlagen (inkl. Duschen)	X			
Ungenügender Arbeitsschutz	X	X	X	X
Ungesicherter, unsachgemässer Betrieb von Anlagen und Maschinen	X			
Fehlende Brandschutzmassnahmen	X			
(Betrügerische) Vertuschung von Misständen bei Inspektionen; gefälschte Gesundheitsprüfungen	X		X	X
Fehlen einer funktionierenden Gewerkschaft	X	X	X	X
Fehlen eines unabhängigen und wirksamen Beschwerdemechanismus	X	X	X	X



Auslagerung der Produktion – Auslagerung der Verantwortung

Die globale Arbeitsteilung funktioniert streng hierarchisch: Grosse Markenunternehmen stehen zuoberst in dieser Pyramide, in der Mitte befinden sich die Spielwarenhersteller, zu unterst sind die Beschäftigten der Spielzeugfabriken. Um ihre Gewinne zu maximieren und wettbewerbsfähig zu bleiben, haben grosse Markenunternehmen die arbeitsintensive Spielzeugherstellung in Entwicklungsländer verlagert und die Produktion lokalen Fertigungsstätten übertragen. Angesichts des harten Konkurrenzkampfes um Exportaufträge, haben die Spielzeugfabriken wenig Einfluss am Verhandlungstisch und müssen sehr tiefe Preise akzeptieren. Manchmal senken sie sogar selber die Preise, um an Aufträge zu kommen. Letzten Endes sind es immer die ArbeiterInnen, welche die Auswirkungen einer solchen Preispolitik tragen müssen.

Die internationalen Grosskonzerne stehen natürlich nicht in Opposition zu diesem System. Ein wichtiger Grund liegt darin, dass sie sich nicht für Verstösse gegen das Arbeitsrecht verantwortlich fühlen, wenn diese bei Zulieferfirmen stattfinden. Weil sie die ArbeiterInnen nicht direkt beschäftigen, können sie sich vor der Verantwortung für die schlechten Arbeitsbedingungen drücken und diese den Lieferanten in die Schuhe schieben. Mattel ist eines der wenigen Markenunternehmen, die in China eigene Produktionsstätten betreibt. Zwei der untersuchten Spielzeugfabriken, bei denen Beweise für Verstösse gegen das chinesische Arbeitsrecht gefunden wurden, sind im Besitz von Mattel. Es ist jedoch anzunehmen, dass Mattel die Schuld an solchen Problemen dennoch der chinesischen Regierung und der Spielwarenindustrie in die Schuhe schieben würde.

Markenunternehmen wie Mattel, Disney und Fisher-Price lagern ihre Spielwarenproduktion an Dutzende oder gar Hunderte von Herstellern aus, um jedem Auftragnehmer nur einen kleinen Teil des Endprodukts zu übertragen. Gewöhnlich beträgt der Auftrag eines Markenunternehmens nicht mehr als 20 Prozent der Gesamtaufträge des Herstellers. Wenn dann das Markenunternehmen von Beschäftigten, Menschenrechtsorganisationen oder Gewerkschaften verklagt wird, kann es die Verantwortung anderen Unternehmen in die Schuhe schieben, die beim gleichen Hersteller produzieren lassen. Bei grossem öffentlichen Druck kündigen die Markenunternehmen oft einfach den Produktionsvertrag, dabei schieben sie Verstösse gegen das Arbeitsgesetz und Verhaltenskodex vor und machen so glauben, sie setzen sich für die Einhaltung von Arbeitsrechten ein.

Der eigentliche Grund liegt woanders: Die Markenunternehmen wollen keine Rechenschaft ablegen für die Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten der Herstellerfirmen. Abgesehen von einigen wenigen Unternehmen, denen ihre soziale Verantwortung wichtig ist, schieben die meisten Firmen Veränderungen auf die lange Bank und mogeln sich durch. Fehlt es den Grosskonzernen wirklich an den Mitteln, die Löhne der ArbeiterInnen anzuheben und die Arbeitsbedingungen zu verbessern? Im Geschäftsbericht von Mattel wird für 2015 ein Gesamtumsatz von 5,7 Milliarden US-Dollar ausgewiesen. Die Ausgaben für Werbung und Verkaufsförderung betragen 12,6 Prozent des Gesamtabsatzes, nämlich 720 Millionen. Umgerechnet bedeutet dies, dass Mattel für ein Spielzeug, das 20 US-Dollar kostet, 2,50 US-Dollar für Werbung ausgibt, die chinesische Arbeiterin, die es hergestellt hat, jedoch weniger als einen US-Dollar erhält. Mattel gibt zweieinhalb Mal so viel für Werbung aus wie für die Löhne der ArbeiterInnen und ist offensichtlich nicht bereit, den Verkaufspreis leicht anzuheben, damit die Beschäftigten faire Löhne erhalten und nicht exzessive Überstunden leisten müssen, um für ihren Lebensunterhalt aufkommen zu können.

DER ICTI-KODEX: UNVOLLSTÄNDIGE DURCHSETZUNG EINES UNGENÜGENDEN STANDARDS

Das bei den internationalen Spielwarenherstellern gängige Geschäftsmodell zur Profitmaximierung beruht auf kurzfristigen Auftragserteilungen und niedrigen Preisen. Die Verstösse gegen das Arbeitsrecht seitens der Produktionsfirmen sind zum Grossteil die Folge dieser Geschäftspolitik. Die Verantwortung für die prekäre Lage der Beschäftigten liegt also nicht nur bei den chinesischen Spielwarenherstellern. Die Markenunternehmen weisen jedoch den Vorwurf, dass sie Arbeitsrechte missachten, häufig zurück und verweisen darauf, dass sie den Verhaltenskodex des ICTI-Care-Prozesses (ICP) des Weltverbands der Spielzeugindustrie (ICTI) eingehalten hätten. Der ICTI-Care-Prozess ist ein Kontroll- und Zertifizierungsverfahren, mit dem die Arbeitsbedingungen in der Spielwarenindustrie überprüft werden. Der ICTI-Standard wird jedoch ebenfalls vom eigenen Weltverband kontrolliert. Die Fabrikinspektionen in China werden zwar von akkreditierten Auditfirmen durchgeführt, welche diejenigen Fabriken zertifizieren, die den ICTI-Care-Standard einhalten. Die Anforderungen des Standards liegen jedoch sehr tief und Zertifikate werden häufig auch vergeben, wenn diese nicht umgesetzt werden. So benutzen Markenunternehmen ICTI-Care, um die Verantwortung auf die Produktionsfirmen in China zu schieben.

Der ICTI-Care-Standard verstösst auch in gravierender Weise gegen das chinesische Arbeitsgesetz. Die Arbeitszeit der Beschäftigten darf gemäss Arbeitsgesetz 8 Stunden pro Tag und durchschnittlich 44 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Zwar darf die Tagesarbeitszeit mittels Überstunden generell verlängert werden, jedoch nur unter bestimmten Umständen und wenn die körperliche Gesundheit der ArbeiterInnen nicht beeinträchtigt wird. Monatlich dürfen nicht mehr als 36 Stunden Überzeit geleistet werden.⁷ Gemäss ICTI-Care-Prozess darf die Überzeit während der Hochsaison («saisonale Überzeit») bei A-Klasse-Fabriken 72 Stunden pro Woche und bei B- und C-Klasse-Fabriken sogar 78 Stunden pro Woche betragen.⁸ So können sich Spielzeugfabriken, deren ArbeiterInnen 72 Stunden pro Woche, 13 Tage am Stück schufteten und monatlich 144 Stunden Überzeit leisten, immer noch für den tiefsten Standard (C-Klasse) der Zertifizierung qualifizieren. Der ICP-Standard ist offenkundig viel zu tief angesetzt.

⁷ Siehe *Arbeitsrecht der Volksrepublik China*, Artikel 36 und Artikel 41.

⁸ Hat eine Fabrik die Vorgaben des ICTI CARE-Prozesses erfüllt und wird dies von einem externen Auditor in einer unangekündigten Prüfung bestätigt, stellt ICTI CARE ein «Compliance-Siegel» aus, das einer der drei folgenden Klassen entspricht:

- 1) Die A-Klasse ist unterteilt in eine ambitionierte A60-Klasse, bei der in der Hochsaison («saisonale Überzeit») nicht mehr als 66 Arbeitsstunden in der Woche geleistet werden dürfen. Die Erreichung dieser Zielvorgabe ist für die Fabriken jedoch nicht obligatorisch. Ansonsten wird für die A-Klasse in der Hochsaison die Leistung von über 66 aber nicht mehr als 72 Arbeitsstunden die Woche verlangt.
- 2) Die B-Klasse verlangt in der Hochsaison die Leistung von über 72 aber nicht mehr als 78 Arbeitsstunden die Woche. Die «saisonale Überzeit» darf nicht mehr als 25 Prozent der Gesamtzahl der direkten MitarbeiterInnen betreffen.
- 3) Die C-Klasse berechnet die Gesamtarbeitsstunden der letzten 12 Monate, und pro Arbeitswoche darf nicht mehr als 78 Stunden pro Woche gearbeitet werden.

Hinzu kommt, dass der ICTI-Care-Standard in der Praxis nicht wirkungsvoll umgesetzt wird. Viele der ICP-zertifizierten Fabriken erfüllen die Anforderungen des ICTI-Care-Prozesses nicht vollumfänglich. Die ICTI-Care-Auditergebnisse entsprechen zum Teil nicht der realen Arbeitssituation in der Spielzeugfabriken. Die deutlichen Unterschiede zwischen den Auditergebnissen einerseits und den Prüfbefunden von investigativen Ermittlungen in Spielzeugfabriken andererseits belegen, dass selbst in zertifizierten Fabriken die ICTI-Care-Anforderungen nicht eingehalten werden. Einige Fabriken gehen sogar so weit, Daten zu fälschen oder AuditorInnen zu bestechen, um die Einhaltung der ICTI-Care-Vorgaben vorzutäuschen.

Auch Korruption ist ein Problem: ICTI-Care hat zum Beispiel eine Norm für Gesundheitsschutz und Schulung am Arbeitsplatz definiert. Auch wenn Fabriken diese Normen nicht einhalten, können sie den ICTI-Care-Prozess durchlaufen und die Zertifizierung erhalten – indem sie die AuditorInnen bestechen. Im Juni 2016 äusserte der regionale chinesische Spielwarenverband Guangdong Toy Association schwerwiegende Anschuldigungen: «Es ist zur Gewohnheit geworden, dass den ICP-Auditoren still und leise Briefumschläge mit Geld zugesteckt werden. In einigen Produktionsstätten herrscht die unausgesprochene Regel, dass die ICP-Auditoren schon beim Betreten der Fabrik einen Umschlag mit 1'500 US-Dollar erhalten. Sonst könne man die Zertifizierung gleich vergessen.» In der Verlautbarung waren auch Aussagen von Fabrikbesitzern nachzulesen: «Momentan kann man für einen ICTI-ICP-Audit in Dongguan drei verschiedene Preise bezahlen. Für 12'000 US-Dollar erhält man ein Jahresaudit mit einem gefälschten, doch einsetzbaren Zertifikat; wer 20'000 bezahlt, erhält zwar kein Zertifikat, aber die Garantie auf Spielzeugbestellungen; geht man soweit und zahlt 27'000 US-Dollar, so erhält man das eigentliche Zertifikat.» Die Unternehmen müssen nur online die externe Audit-Firma kontaktieren, und schon wird ihnen versprochen: Sind Sie gewillt, die Kosten zu tragen, werden Sie den ICP-Audit bestehen.⁹ Die Ermittlungen in vier Spielzeugfabriken bestätigen diese Aussage. Korruptionsfälle dieser Art grassieren in China und gefährden den normalen Geschäftsgang der Spielzeugfabriken. Letzten Endes sind es die Beschäftigten, die dafür bezahlen. ICTI-Care hat das Problem erkannt, aber leider wird weiterhin bestochen, und es ist völlig unklar, ob der Prozess je eine Wirkung haben wird.

Nicht zuletzt nutzen die Markenunternehmen der Spielwarenindustrie das ICTI-Care-Label nur, um die Verantwortung auf die Produktionsfirmen abzuschieben. Statt ein Instrument zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu sein, wird ICTI-Care allzu oft als Alibiprojekt («Greenwashing») benutzt. Natürlich sind die Fabriken letztendlich für ihre Verstösse gegen bestehende Gesetze verantwortlich. Wenn aber die Spielwarenunternehmen, welche die Spielzeuge in China kaufen, nicht bereit sind, in die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu investieren, werden die Fabriken es nicht schaffen, die Standards der Spielzeugwarenindustrie einzuhalten. Denn wenn es für die Unternehmen notwendig wird, können sie jederzeit die Schutznormen lockern.

⁹ Siehe *Ein Bericht zum ICTI-ICP Audit – die negativen Folgen auf die chinesische Spielwarenindustrie*, Guangdong Toy Association, chinesischer Link: <http://news.ctoy.com.cn/show-27739.html>; Link auf Englisch: <http://www.chinalaborwatch.org/newscast/608>.

DIE FORDERUNGEN AN DIE SPIELWARENINDUSTRIE

- Zusammenarbeit mit den Zulieferfirmen in China, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. **Keine Vertragskündigung.**
- Sorgfaltspflicht: Garantie der Einhaltung der Menschen- und Arbeitsrechte und des chinesischen Rechts in der gesamten Lieferkette.
- Erarbeitung und Veröffentlichung eines umfassenden Verhaltenskodexes, der auf arbeitsrechtlich relevanten UNO- und ILO-Normen basiert.
- Etablierung von wirksamen Kontrollmechanismen, welche die Einhaltung des chinesischen Arbeitsrechts garantieren.
- Einbindung der Arbeitnehmenden: Effektive Gewerkschaftliche Vertretungen in den Zulieferfabriken, transparente Wahlprozedere und Aufklärung der Arbeitnehmenden über ihre Rechte. Einsetzen von wirksamen unabhängigen Beschwerdemechanismen in Zulieferfirmen.
- Existenzlöhne für ArbeiterInnen in der gesamten Produktions- und Lieferkette.
- Transparenz für die KonsumentInnen weltweit.



SOLIDAR
SUISSE
Schweizerisches Arbeiterhilfswerk SAH

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

www.solidar.ch