

# TOYS REPORT 2019



**SUISSE**  
**SOLIDAR**

KÄMPFEN FÜR GLOBALE FAIRNESS



**DIE SCHATTENSEITE DER GLITZERWELT**

**Ein Bericht über Ausbeutung in Spielwarenfabriken in China**

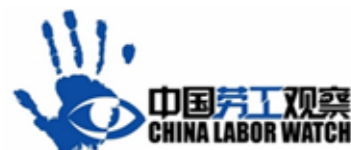




«Fair Toys Coalition»  
getragen von:



Recherche von:



## DIE HINTERLASSENSCHAFTEN DES CHINESISCHEN WIRTSCHAFTSWUNDERS

Ab Ende der 1970er Jahre hat die chinesische Wirtschaft dreissig Jahre lang ein explosives Wachstum erlebt. Mit 1,4 Milliarden EinwohnerInnen ist China heute die grösste Volkswirtschaft der Welt. Dieses Wirtschaftswunder, das heute in aller Munde ist, hat Hunderte von Millionen ChinesInnen aus der Armut geholt und China zu einem wichtigen Akteur der Globalisierung gemacht. Es ist eine Mittelschicht entstanden, die Waren und Dienstleistungen konsumiert und darauf vertraut, reich werden zu können.<sup>1</sup>

Aber diese wirtschaftliche Transition hat eine Schattenseite: Sie geht zu Lasten eines bedeutenden Teils der chinesischen Bevölkerung. WanderarbeiterInnen, *Nongmingong* genannt, kommen aus armen ländlichen Regionen in die Städte. Geschätzte 290 Millionen Menschen arbeiten in der Fertigungsindustrie, die China zur Weltfabrik macht: Elektronik, Textilien, Spielzeug usw.<sup>2</sup> Gemäss dem *Hukou* genannten System registriert, bleiben diese ArbeiterInnen ein Leben lang MigrantInnen im eigenen Land. In grösseren Städten in der Provinz Guangdong, in denen sich eine beträchtliche Anzahl von Fabriken befindet, ist es für vom Land kommende Menschen aufgrund strenger Vorschriften fast unmöglich, ihren *Hukou*-Status zu wechseln. Die Folgen sind gravierend: Dieses neue Proletariat hat nicht den gleichen Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen wie Schulbildung und Gesundheitsversorgung wie andere BürgerInnen. Ein Drittel der MigrantInnen sind Frauen. In einem Land, das sich im letzten Jahrzehnt von der globalen Werkbank zu einer zunehmend dienstleistungsorientierten Wirtschaft entwickelt hat, bleibt diese marginalisierte Gruppe vielfach in der Fertigungsindustrie tätig, zum Beispiel der Spielwarenindustrie. Im Jahr 2018 waren etwa 30 Prozent der WanderarbeitnehmerInnen in der verarbeitenden Industrie beschäftigt und rund 50 Prozent im Dienstleistungssektor.<sup>3</sup>

China hat ein umfassendes Arbeitsgesetz: Die Arbeitnehmenden haben das Recht auf vollständige und pünktliche Bezahlung, einen formalen Arbeitsvertrag, 40-Stunden-Woche mit festen Überstundensätzen, Sozialversicherung sowie Abgangsentschädigung bei Kündigung. Darüber hinaus sind gleicher Lohn für gleiche Arbeit und Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz im Arbeitsrecht enthalten.<sup>4</sup> Mehrere Gesetze schützen die Rechte von Frauen und erwähnen, dass Arbeitgeber sexuelle Belästigung verhindern sollen. Allerdings fehlt die Vereinigungsfreiheit und die Arbeitsgesetze werden zu wenig umgesetzt, insbesondere in Fabriken, in denen WanderarbeiterInnen tätig sind. Menschenrechtsverletzungen sind von MenschenrechtsaktivistInnen, investigativen JournalistInnen und Arbeits-NGOs gut dokumentiert. *China Labor Watch* hat wiederholt investigative Recherchen in Spielzeugfabriken durchgeführt und dabei eine Vielzahl von schweren Verstössen gegen das Arbeitsrecht festgestellt.<sup>5</sup> Diese Verstösse reichen von exzessiven Überstunden bis hin zu sehr niedrigen Grundlöhnen, die kein Leben in Würde ermöglichen. Die Verwendung von giftigen Chemikalien gefährdet die Gesundheit der ArbeiterInnen. Lokale Regierungen, die zur wirtschaftlichen Entwicklung auf Investitionen angewiesen sind, verschliessen die Augen vor den Rechtsverletzungen und setzen die Arbeitsgesetze nicht ordnungsgemäss durch.

Herausgegeben von:

**Solidar Suisse**

Quellenstrasse 31 | Postfach 2228 | 8031 Zürich

Tel: 044 444 19 19 | E-Mail: kontakt@solidar.ch

www.solidar.ch

November 2019

<sup>1</sup> <https://www.cnn.com/2019/09/30/chinas-giant-middle-class-is-still-growing-and-companies-want-in.html>

<sup>2</sup> <https://www.theatlantic.com/international/archive/2019/05/china-migrant-workers-miserable/589423/>

<sup>3</sup> [http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201904/t20190429\\_1662268.html](http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201904/t20190429_1662268.html)

<sup>4</sup> <https://clb.org.hk/content/labour-relations-china-some-frequently-asked-questions>

<sup>5</sup> Seit 2001 hat China Labor Watch allein zur Spielwarenindustrie 24 Berichte veröffentlicht:  
<http://www.chinalaborwatch.org/reports/industry/8>





Um Reputationsrisiken zu vermeiden, veröffentlichen ausländische multinationale Unternehmen Verhaltenskodexe, die Rechte und Arbeitsbedingungen auflisten, die ihre Zulieferfirmen einhalten müssen: existenzsichernde Löhne, akzeptable Arbeitszeiten, Beschwerdemechanismen zur Bekämpfung von Diskriminierung usw. Häufig behaupten sie, die Einhaltung dieser Kodexe mittels Auditsystemen zu überprüfen. Aber diese Massnahmen haben keine grundsätzlichen Verbesserungen erzielt, sondern sich als Augenwischerei der Unternehmen herausgestellt. Der Grund ist einfach: Multinationale Konzerne gehen die Ursachen der Probleme in ihrer Lieferkette nicht an. Indem sie Druck auf die Preise ausüben, kurze Produktionsfristen setzen, die Fabriken zwingen, um kurzfristige Verträge und Aufträge zu konkurrieren, und maximale Flexibilität fordern, schaffen die multinationalen Konzerne die ausbeuterischen Bedingungen, die Jahr für Jahr in den Fabriken beobachtet werden. Selbst Unternehmen, die sich zur Einhaltung der Menschenrechte verpflichtet haben, verletzen weiterhin eklatant die Rechte und Interessen der ArbeitnehmerInnen, die ihre Produkte herstellen.

Darüber hinaus wurde die Verteidigung der Arbeitsrechte in China in jüngster Zeit schwieriger. Seit Anfang der 1990er Jahre haben Arbeitsrechts-AktivistInnen und NGOs Rechtshilfe für ArbeiterInnen geboten, für Arbeitsrechte und -gesetze sensibilisiert sowie Schulungen für ArbeiterInnen bei Tarifverhandlungen mit der Unternehmensleitung durchgeführt. Sie haben sich im Pearl River Delta niedergelassen, wo die verarbeitende Industrie boomte. Seit seiner Machtübernahme im Jahr 2013 hat Präsident Xi Jinping die Repression gegen MenschenrechtsaktivistInnen verstärkt und die Festnahme von feministischen und ArbeitsrechtsaktivistInnen sowie MenschenrechtsanwältInnen veranlasst.<sup>6</sup> Arbeitsrechtsorganisationen haben wegen der schwierigeren Rahmenbedingungen ihre Aktivitäten zurückgefahren oder sich in gemeinnützige Organisationen verwandelt. Einige haben sogar ihre Türen geschlossen. Im vergangenen Sommer reagierte die Fabrik *Shenzhen Jasic Technology* nach einer gewerkschaftlichen Organisation mit starker Repression gegen die ArbeiterInnen. Im ganzen Land setzten sich StudentInnen für die ArbeiterInnen ein, einige reisten nach Shenzhen, um sich an Protesten zu beteiligen. Die Regierung reagierte mit der Festnahme von Studen-

ten und Arbeiterinnen sowie Mitarbeitenden von NGOs und zivilgesellschaftlichen Organisationen. Dieses Jahr setzten sich willkürliche Verhaftungen fort und waren auch gegen Personen gerichtet, die nichts mit dem Vorfall bei *Shenzhen Jasic Technology* zu tun hatten.<sup>7</sup>

## DIE ARBEITSBEDINGUNGEN IN DER SPIELZEUGINDUSTRIE

Seit 2001 veröffentlicht *China Labor Watch* investigative Berichte über die Arbeitsbedingungen in der Spielzeugindustrie in China. Ziel ist es, grosse Spielwarenunternehmen, die chinesische ArbeiterInnen ausbeuten, zur Verantwortung zu ziehen. Seit 2015 kämpft Solidar Suisse an der Seite von *China Labor Watch* für Verbesserungen in der Spielwarenindustrie in China. Schockierenderweise bestehen die Probleme, die in der Branche bereits bei der ersten Untersuchung festgestellt wurden, auch dieses Jahr weiter:

- Die ArbeiterInnen erhalten nur den Mindestlohn, der deutlich niedriger ist als für einen angemessenen Lebensstandard erforderlich. Die Angestellten verdienen einzig in der Hochsaison genug, wenn sie übermässige Überstunden machen.
- Während der Produktionsspitzen leisteten die ArbeiterInnen in den untersuchten Fabriken 60 bis 126 Überstunden pro Monat, obwohl es laut chinesischem Arbeitsrecht nicht mehr als 36 Überstunden pro Monat sein dürfen. Die Fabrik *Wing Fai* gewährte den ArbeitnehmerInnen nicht einmal immer den gesetzlich vorgeschriebenen Ruhetag pro Woche.
- Die ArbeiterInnen keine gesetzlich vorgeschriebene 24-Stunden-Schulung zur Arbeitssicherheit, die den Umgang mit giftigen Chemikalien und den sicheren Betrieb von Maschinen, die dauerhaften Schaden verursachen können, abdecken sollte. Die Beschäftigten erhielten weiterhin keine ausreichende persönliche Schutzausrüstung, auch wenn Masken, Handschuhe und Gehörschutz häufiger verteilt wurden als in den Vorjahren. Ausserdem war für die ArbeiterInnen oft unklar, ob die erhaltene Schutzausrüstung genügenden Schutz bietet.
- In den Unterkünften der Fabriken sind die Bedingungen nach wie vor schlecht. Überfüllte Räume und mangelnde Hygiene sind ebenso üblich wie Bettwanzen, das Fehlen von Warmwasser und sicheren Aufbewahrungsorten für Wertsachen.
- Nach wie vor gibt es keine unabhängigen Gewerkschaften, welche die Interessen der ArbeiterInnen vertreten, auch effektive Beschwerdekanäle fehlen. Die ArbeiterInnen können sich mit Problemen nur an ihre direkten Vorgesetzten oder das Management wenden. Deshalb entscheiden sich die ArbeiterInnen meist, zu kündigen oder die Probleme am Arbeitsplatz zu erdulden.
- Frauen sind oft mit Beschimpfungen und sexueller Belästigung konfrontiert. Im Vergleich zu Männern werden sie auch seltener zu Führungskräften befördert. Schwangere Arbeiterinnen erhalten keinen speziellen Schutz. Sie leisten weiterhin Überstunden, Nachtschichten und sind toxischen Chemikalien ausgesetzt.

<sup>6</sup> <https://www.washingtonpost.com/news/global-opinions/wp/2018/03/01/xi-jinpings-authoritarian-rise-in-china-has-been-powered-by-sexism/>; <https://www.scmp.com/news/china/politics/article/2183209/least-five-labour-rights-activists-arrested-across-china>; <https://www.scmp.com/news/china/politics/article/2179524/chinese-rights-lawyer-wang-quanzhang-court-final-case-2015>

<sup>7</sup> <https://madeinchinajournal.com/2019/04/18/state-repression-in-the-jasic-aftermath-from-punishment-to-preemption/>; <https://www.scmp.com/comment/insight-opinion/article/2164817/chinas-labour-relations-have-entered-dangerous-new-phase>

Auf der anderen Seite ist festzuhalten, dass es seit den Recherchen in den frühen 2000er Jahren doch einige positive Veränderungen gab. Obwohl begrenzt, sind sie der Beweis dafür, dass es möglich ist, eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erreichen, indem die Arbeitsrechtsverletzungen von Markenunternehmen und Fabriken ins Rampenlicht gestellt werden. Hier die wichtigsten Erfolge:

- Die tägliche Arbeitszeit ist von häufig über 14 Stunden auf durchschnittlich 11 Stunden in der Hochsaison gesunken.
- Die Löhne sind gestiegen, da die lokalen Mindestlöhne angehoben wurden. So betrug 2013 der Mindestlohn in Guangzhou 1550 Renminbi, 2015 stieg er auf 1895 und im vergangenen Jahr auf 2100 Renminbi.<sup>8</sup> Allerdings sind auch die Lebenshaltungskosten gestiegen, so dass der Mindestlohn nicht annähernd ausreicht, um den tatsächlichen Lebensunterhalt in Südchina, wo das meiste Spielzeug hergestellt wird, zu decken.
- Inzwischen leisten mehr Fabriken Sozialversicherungsbeiträge für ihre Angestellten. Allerdings ist das Vorgehen weiterhin häufig nicht gesetzeskonform, da sie oft nicht vollumfänglich oder nicht an alle ArbeiterInnen ausbezahlt werden.
- Die Gesundheits- und Sicherheitsmassnahmen haben sich verbessert. Aber beispielsweise hochgiftiges, krebserregendes Benzol ist in China nach wie vor nicht verboten und wird in der Spielzeugindustrie weiterhin eingesetzt. Dies zeigt, dass Fabriken weit davon entfernt sind, ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten.
- Das Problem der Lohnrückstände ist in den Fabriken nicht mehr so verbreitet. Früher wurden den ArbeiterInnen ihre Löhne vorenthalten, was eine Kündigung schwierig machte, da sie mit Lohnverlust einherging.
- In früheren Jahren gab es Fälle von Kinderarbeit. Bei den letzten Untersuchungen wurden in Spielzeugfabriken keine Fälle von Kinderarbeit mehr gefunden. Weiterhin verbreitet sind jedoch jugendliche Arbeitskräfte ab 16 Jahren, gerade in der Hochsaison.
- Die Arbeitnehmenden werden nun auch bei Krankheit bezahlt, sie haben bezahlten Urlaub inklusive Mutterschaftsurlaub sowie bezahlte Freitage bei Todesfällen und an gesetzlichen Feiertagen.

## ERGEBNISSE DER RECHERCHE IN FÜNF SPIELZEUGFABRIKEN

Dieses Jahr haben wir fünf Fabriken untersucht, die für die grössten Spielzeugmarken der Welt produzieren. Die Arbeitsbedingungen sind in allen Fabriken ähnlich. Sie stellen zwar nur eine kleine Auswahl von Tausenden von Spielzeugfabriken in China dar, aber wenn einige der profitabelsten Spielzeugfirmen nicht in der Lage sind, sicherzustellen, dass ihre ArbeiterInnen unter anständigen Bedingungen arbeiten, müssen wir davon ausgehen, dass es in den Fabriken kleinerer Unternehmen noch schlimmer aussieht.

Fabrik	Marken
<i>Wah Tung</i> Toy Products Co., Ltd. (He Yuan)	BuzzBee, Disney
<i>KongXing</i> Industry Co., Ltd. (Dong Guan)	Basic Fun!, Disney, Hasbro, fGTeev. (Basic Fun! hat eine Lizenz für die Produktion von Disney- und Hasbroerzeugnissen)
<i>Nanhai Mattel</i> Precision Diecasting Co., Ltd. (Fo Shan)	Mattel
<i>Wing Fai</i> Foam Products Co., Ltd. (Dong Guan)	Disney, Legoland, Lego
<i>Everfront</i> Plastic and Electronics Manufacturing Co., Ltd. (Dong Guan)	Hasbro (Plumber Pants, Power Rangers, Toilet Trouble, Transformers, Pocupine Pop, Nerf), MGA Entertainment (L.O.L! und Poopsie Slime Surprise), Inspiration Works, Melissa & Doug

Um die Probleme der Spielzeugindustrie in China besser zu verstehen, erläutern wir im Folgenden die sechs wichtigsten Missstände näher. Deren Ursachen stehen wie erwähnt im Zusammenhang mit dem hohen Druck auf die Spielwarenproduktion und die verarbeitende Industrie allgemein, auf dem Weltmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben.

### Keine Existenzlöhne

Ein existenzsichernder Lohn ist «die Vergütung, die einE ArbeitnehmerIn für eine normale Arbeitswoche an einem bestimmten Ort erhält, die ausreicht, um der/dem ArbeitnehmerIn und ihrer/seiner Familie (im Schnitt vier Personen) einen angemessenen Lebensstandard zu gewährleisten. Zu den Elementen eines angemessenen Lebensstandards gehören Nahrung, Wasser, Wohnen, Bildung, Gesundheitsversorgung, Transport, Kleider und andere wesentliche Bedürfnisse, einschliesslich einer Rückstellung für unerwartete Ereignisse». Ein existenzsichernder Lohn ist ein Menschenrecht im Sinne von Artikel 23 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte.<sup>9</sup> Wie hoch wäre also ein existenzsichernder Lohn in China? Die *Global Living Wage Coalition* führte 2015 eine Studie durch, welche die Kosten eines einfachen, aber menschenwürdigen Lebens für eine Familie eruierte: Sie betragen in Shenzhen 2818 Renminbi (398 Franken) für eine Person.<sup>10</sup>

In der Spielzeugindustrie wird durchgängig ein Grundlohn bezahlt, der dem Mindestlohn entspricht oder nahekommt. Der Mindestlohn ist in China im Laufe der Jahre aufgrund höherer Immobilien- und Rohstoffpreise gestiegen. Er bleibt jedoch weit von einem existenzsichernden Lohn entfernt. In der Provinz Guangdong, wo viele Fabriken angesiedelt sind, wurde der Mindestlohn für drei Jahre eingefroren, als Reaktion auf steigende Produktions-

<sup>8</sup> <https://www.china-briefing.com/news/guangdong-revises-minimum-wage-levels/>  
<https://www.china-briefing.com/news/guangdongs-minimum-wages-rise-july-1/>

<sup>9</sup> <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

<sup>10</sup> Unter Verwendung der Anker-Methode von 2017 und von Daten vom August 2015 hat die *Global Living Wage Coalition* eine Grundlagenstudie für den Existenzlohn an verschiedenen Orten in 21 Ländern durchgeführt. Die Lebenshaltungskosten in Shenzhen wurden auf 4464 Renminbi für eine Familie von 3,5 Personen mit 1,78 Arbeitenden festgelegt, für 2018 sind das teuerungsbereinigt 2961 Renminbi. Mit einer anderen Methode und für einen anderen Zeitraum hat *Workers Empowerment* 2017 einen noch höheren Betrag für einen angemessenen Lebensstandard berechnet. *Global Living Wage Coalition*: <https://www.globallivingwage.org/living-wage-benchmarks/urban-shenzhen-china>  
*Workers Empowerment*: <http://www.workerempowerment.org/en/research-reports/260>



kosten, welche die Wettbewerbsfähigkeit der chinesischen Wirtschaft auf dem Weltmarkt gefährden könnten. Alle fünf für diesen Bericht untersuchten Fabriken befinden sich in der Provinz Guangdong, wo der Mindestlohn zwischen 1410 und 1720 Renminbi (201 bis 246 Franken) lag. Nur *Nanhai Mattel* zahlte mit 1860 etwas mehr als den gesetzlich vorgeschriebenen Betrag. Alle Fabriken bleiben deutlich hinter der Zahlung eines existenzsichernden Lohnes zurück, auch wenn der für 2015 berechnete Wert von 2818 Renminbi als Referenz genommen wird. Ohne beträchtliche Überstunden reichen die Löhne nicht aus, um den Lebensunterhalt der ArbeiterInnen zu sichern. Daher ist der Druck für einen existenzsichernden Lohn in der Spielzeugindustrie entscheidend. Ausserdem sind viele Angestellte in Spielzeugfabriken WanderarbeiterInnen aus ländlichen Gebieten, die ihre Familie zurücklassen, weil die Lebenshaltungskosten in den Städten zu hoch sind. Sie schicken einen grossen Teil ihres Lohnes an ihre Familie.

In der Hauptsaison lagen die Löhne, einschliesslich übermässiger Überstunden, in der Fabrik *Wah Tung* immer noch bei nur 3000 Renminbi, in *KongXing* zwischen 3400 und 3800, bei *Nanhai Mattel* verdienten die ArbeiterInnen 3400 bis 4000, bei *Wing Fai* 3500 bis 4000 und bei *Everfront* 3600 bis 4200 Renminbi. Hier zeigt sich auch, dass der höhere Basislohn von *Nanhai Mattel* im Endeffekt nicht zu einem höheren Einkommen führt.

### Übermässige Überstunden

Hohe Überstunden sind eine Folge von niedrigen Löhnen, da viele ArbeiterInnen es vorziehen, Überstunden zu machen, in denen sie den eineinhalbfachen – bzw. an Wochenenden den doppelten – Stundenlohn erhalten. Obwohl die Überstunden in der Hochsaison von durchschnittlich 150 pro Monat zwischen 2001 und 2005 auf 100 Stunden zurückgegangen sind, ist dies weit entfernt von den gesetzlich erlaubten 36 Überstunden pro Monat. Übermässige Überstunden bleiben ein verbreitetes Problem in der Spielzeugindustrie: Die Fabriken verlangen von den Angestellten, zu arbeiten, bis die Aufträge erledigt sind, insbesondere in der Hochsaison, wenn sie Spielzeug für den Weihnachtsverkauf herstellen.

In diesem Jahr leisteten die ArbeiterInnen der Fabrik *Wah Tung* 60 Überstunden im Monat, was zwar über die gesetzlich erlaubten 36 Stunden hinausgeht, aber einen bemerkenswerten Rückgang darstellt, da *Wah Tung* im vergangenen Jahr mit 175 die höchste Anzahl Überstunden im Monat aufwies. Bei *KongXing* leisteten die Arbeitenden 99, bei *Everfront* 109 und bei *Nanhai Mattel* 110 Überstunden. Die MitarbeiterInnen von *Wing Fai* mussten in der Hochsaison obligatorische Überstunden leisten und kamen mit 126 pro Monat dieses Jahr auf die höchste Zahl. Hier kam es auch vor, dass die Angestellten ohne Ruhetag elf Tage am Stück arbeiteten. Obwohl Überstunden grösstenteils freiwillig sind, entscheiden sich die Arbeitnehmenden meist dafür, weil sie nur so auf einen angemessenen Lohn kommen. Es sei jedoch auch darauf hingewiesen, dass es dieses Jahr vorkam, dass ArbeiterInnen bei *Wing Fai* und *KongXing* die volle Überstundenvergütung erhielten, auch wenn sie ihre abendliche Produktionsvorgabe vorzeitig erreichten. Das ist eine erhebliche Verbesserung. Wir haben jedoch auch das Gegenteil gefunden: dass die Fabriken die Vorgaben erhöhten, jedoch nicht entsprechend die Anzahl bezahlter Überstunden. Dies geschah bei *KongXing*, *Nanhai Mattel* und *Everfront*, was zeigt, dass die Menge der Aufträge und deren Zeitanforderung direkte Auswirkungen auf das Wohlbefinden der ArbeiterInnen hat.

### Mangelhafter Arbeitsschutz

Die ArbeiterInnen in Spielzeugfabriken kommen mit einer Reihe von giftigen Chemikalien in Berührung, darunter Farbverdünner, Hexan und andere Lösungsmittel. In den Werkstätten

herrscht ein auffallend stechender Geruch. Dies hat sich zwar verbessert, die Arbeitnehmenden sind aber nach wie vor nicht ausreichend geschützt. So wissen die ArbeiterInnen nicht, mit welchen Produkten sie in Kontakt kommen, und das Werk bietet keine angemessene Schutzausrüstung oder Schulung im Umfang damit.

Dieses Jahr stellten die meisten Fabriken zumindest gewisse persönliche Schutzausrüstung wie Handschuhe oder Masken zur Verfügung. Bei *Everfront* wurden die Angestellten jedoch nur bei Audits und Inspektionen damit versorgt. Bei *Nanhai Mattel* erhielten nur einige ArbeiterInnen an ihrem Platz Helme und Handschuhe. Aber selbst wenn Schutzmaterial abgegeben wird, sind sich die Arbeitenden nicht sicher, ob die Ausrüstung ausreichenden Schutz bietet. So konnten beispielsweise Angestellte von *Wing Fai* mit der erhaltenen Maske die giftigen Chemikalien noch immer riechen.

Das chinesische Arbeitsrecht verlangt eine ärztliche Vor- und Nachuntersuchung für ArbeiterInnen, die am Arbeitsplatz Gesundheitsrisiken ausgesetzt sind. In diesem Jahr stellten nur *KongXing* und *Nanhai Mattel* bei Bedarf eine solche zur Verfügung. *Everfront* ermöglichte den ArbeiterInnen in der Spritzlackiererei vor Arbeitsantritt und anschliessend einmal pro Monat eine ärztliche Untersuchung. *Wah Tung* und *Wing Fai* boten gar keine ärztliche Untersuchung.

Keine Fabrik erfüllte die staatliche Vorgabe, den Angestellten 24 Stunden vor der Arbeitsantritt eine Sicherheitsschulung zu geben. *KongXing*, *Nanhai Mattel* und *Everfront* führten zwar Schulungen durch, diese beinhalteten jedoch weder wesentliche Informationen über die Art der Chemikalien, mit denen die ArbeiterInnen in Kontakt kommen würden, noch über andere Berufsrisiken und Präventivmassnahmen.

### Unwürdige Lebensbedingungen und fehlende soziale Sicherheit

Da ein grosser Teil in der Spielzeugindustrie Tätigen als WanderarbeiterInnen aus ländlichen Gebieten Chinas in die Provinz Guangdong kommen, arbeiten und leben sie oft auf dem Werksgelände. Die Bedingungen in den Wohnheimen sind ein wichtiger Faktor bei der Beurteilung einer Fabrik. Denn die Arbeitnehmenden verbringen fast ihre gesamte Zeit auf





dem Fabrikareal, sodass sich die Führungskultur nicht nur auf ihre Arbeit, sondern auch auf ihr Leben im Allgemeinen auswirkt.

Wesentlich ist auch die soziale Sicherheit der Angestellten. Da die Fertigungsindustrie in China mit einer alternden Belegschaft konfrontiert ist,<sup>11</sup> ist der Kampf um Sozialversicherung zu einem wichtigen Thema geworden. Es gibt immer noch erhebliche Mängel, wenn Fabriken die erforderlichen Sozialversicherungsbeiträge nicht automatisch und bedingungslos an alle Arbeitnehmenden zahlen. Das chinesische Sozialversicherungsgesetz schreibt vor, dass die Arbeitgeber allen Angestellten Beiträge an die Sozialversicherung und die Wohnvorsorgekasse zahlen müssen. Auch die Arbeitnehmenden müssen Beiträge leisten. Die Sozialversicherung umfasst fünf Formen: Rente, medizinische Versorgung, Mutterschaft, Arbeitslosigkeit und Arbeitsunfälle. Die Wohnvorsorgekasse dient den ArbeiterInnen, um ein Haus kaufen, mieten oder unterhalten zu können. Schliesslich ist der vorgeschriebene bezahlte Urlaub ein weiteres, für WanderarbeiterInnen speziell wichtiges Thema.

Die Bedingungen bei *Wah Tung* sind extrem schlecht. Acht bis zehn ArbeiterInnen teilen sich ein Zimmer im Wohnheim, und das Badezimmer hat kein warmes Wasser. Bezüglich Urlaub hat sich die Situation im letzten Jahr verbessert, und es ist nun möglich, Ferien zu nehmen. Es bleibt jedoch unklar, ob diese bezahlt werden oder nicht. Die Fabrik bezahlt Sozialversicherungsbeiträge nur für ArbeiterInnen, die jünger als 50 Jahre alt sind. Die Führungskultur hat sich spürbar entspannt, aber es gibt nach wie vor ein System von Geldstrafen für kleinere Verstösse, wie z.B. das Licht im Schlafsaal brennen zu lassen.

*Everfront* hat ebenfalls sehr schlechte Bedingungen in den Unterkünften. 10 bis 15 ArbeiterInnen teilen sich einen Raum, der nur mit einem Ventilator ausgestattet ist. In den Räumen wird es extrem heiss, sodass manchmal ArbeiterInnen in den Gängen schlafen. Decken und Kissen müssen sie selbst mitbringen. Es ist sehr unordentlich und schmutzig. Einige Etagenbetten sind wackelig und drohen zu kippen, ausserdem hat es Bettwanzen. Da sich so viele ArbeiterInnen eine Dusche teilen müssen, dauert das Anstehen dafür etwa zwei Stunden. Hingegen bietet die Fabrik bezahlten Urlaub und gesetzeskonforme Sozialversicherung. Die generelle Führungskultur muss jedoch als missbräuchlich bezeichnet werden: Die Angestellten werden nicht anständig behandelt und regelmässig angeschrien.

*Nanghai Mattel* hat in den Unterkünften Klimaanlage installiert, aber auch hier werden acht ArbeiterInnen in ein Zimmer gequetscht und sogar Angestellte aus Platzgründen in die Unterkunft einer anderen Fabrik ausgelagert, wo die Bedingungen noch schlechter sind. *Nanghai Mattel* zahlt die Sozialversicherung wie vorgeschrieben ebenso wie Krankheits- und nationale Feiertage. Die allgemeine Führungskultur bei *Nanghai Mattel* ist jedoch unfreundlich bis missbräuchlich. Die Führungskräfte sind unhöflich zu neuen Angestellten und schreien sie auch an. Drei von zehn befragten ArbeiterInnen berichteten, dass sie sexuell belästigt wurden. Auch die Investigatorin selbst fühlte sich nicht sicher.

*KongXing* hat menschenwürdige Bedingungen mit sechs bis sieben ArbeiterInnen in einem Schlafsaal mit Klimaanlage und angeschlossenen Bad. Die Fabrik bezahlt die ArbeiterInnen bei Abwesenheit wegen Krankheit und an gesetzlichen Feiertagen. Sie bezahlt jedoch nicht automatisch Sozialversicherungsbeiträge, sondern nur auf Antrag der Arbei-



terInnen. Die Führungskultur ist relativ entspannt. Die ArbeiterInnen können ihren Arbeitsplatz verlassen, um auf die Toilette zu gehen, und sie dürfen miteinander sprechen oder Musik hören.

*Wing Fai* bietet als einzige Fabrik kostenlose Schlafsäle, die aber in einem schrecklichen Zustand sind. Es sind zwar nur drei bis vier ArbeiterInnen in einem Raum untergebracht, aber es gibt Bettwanzen, und die BewohnerInnen dürfen das Licht tagsüber nicht anzünden. Es hat nur einen Raum mit warmem Wasser, der sich im Flur befindet, den die ArbeiterInnen durchqueren müssen, um zu den Toiletten zu gelangen. Warmes Wasser gibt es ausserdem nur zu bestimmten Zeiten. Die Fabrik bezahlt Sozialversicherungsbeiträge für reguläre ArbeiterInnen, jedoch nicht für Temporärangestellte. Die Fabrik gewährt bezahlten Urlaub.

### Keine Vertretung der ArbeiterInnen

Die ArbeitnehmerInnenvertretung ist in China ein heikles Thema, und es gibt kein Recht auf Vereinigungsfreiheit. Gewerkschaften müssen der *All China Federation of Trade Unions* (ACFTU) angeschlossen sein, der einzigen gesetzmässigen Gewerkschaft des Landes. Obwohl die ACFTU über 300 Millionen Angehörige zählt und sich bemüht hat, deren Zahl zu erhöhen, sind ihre am Arbeitsplatz eingerichteten Vertretungen selten ein Instrument für die ArbeiterInnen, um zu ihrem Recht zu kommen. Wenn wir in früheren Investigationen in Fabriken Gewerkschaften fanden, wurden ihre VertreterInnen im Allgemeinen von der Fabrikleitung ernannt und nicht von den Angestellten gewählt. Den ArbeiterInnen bleibt die Aufgabe einer Gewerkschaft unklar. Ohne funktionierende Gewerkschaft oder ArbeitnehmerInnenvertretung können sie meist nur die Bedingungen erdulden oder sich an ihre Vorgesetzten wenden.

Dieses Jahr präsentierte sich die Situation nicht anders. *Wing Fai*, *Nanghai Mattel* und *KongXing* hatten weder eine Gewerkschaft noch eine echte Arbeitnehmervertretung. Bei *Everfront* und *Wah Tung* waren die ArbeiterInnen unsicher, ob es eine Gewerkschaft gibt, was gleichbedeutend ist mit deren Fehlen. Es gab auch keine wirksamen Beschwerdemechanismen. Bei *KongXing* fanden wir eine Hotline-Nummer für Beschwerden aufgehängt. Aber die Arbei-

<sup>11</sup> «2018 waren WanderarbeiterInnen durchschnittlich 40,2 Jahre alt, 2008 waren sie 34-jährig.» <https://clb.org.hk/content/migrant-workers-and-their-children>





rInnen wussten nicht, wofür diese gut ist. Bei *Wah Tung* wurde sogar eine Beschwerde an eine vertrauliche Hotline an den betreffenden Vorgesetzten weitergeleitet. Und *Everfront* hatte ein Poster mit einer Hotline-Nummer, die jedoch von den Angestellten nicht benutzt wurde.

### Ungerechte Behandlung, Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen

In der weltweiten Spielzeugindustrie wird die weibliche Belegschaft gemäss *ICTI Ethical Toy Program* – einem Sozialstandard für Spielwarenfabriken – auf 60 Prozent geschätzt.<sup>12</sup> Generell machen Frauen in China 57 Prozent der Arbeitskräfte aus, verdienen aber für ähnliche Tätigkeiten durchschnittlich 35 Prozent weniger als Männer und rangieren damit im unteren Drittel des *Global Gender Gap Index*.<sup>13</sup> Stellenausschreibungen enthalten zwar selten geschlechtsspezifische Einschränkungen, dennoch besteht ein gravierendes Ungleichgewicht zwischen männlichen und weiblichen ArbeiterInnen, und höhere Führungspositionen sind von Männern dominiert. Frauen machen in der Regel einen grossen Teil der regulären ArbeiterInnen, VorarbeiterInnen und TeamleiterInnen aus. Die Gründe dafür sind vielfältig: Die Spielzeugindustrie ist zwar arbeitsintensiv, aber körperlich weniger anstrengend als z.B. die Bauindustrie. Es sind meist ältere Frauen mit niedrigem Bildungsniveau, die trotz tiefer Löhne längere Zeit in Spielzeugfabriken arbeiten. Unsere Untersuchung zeigt, dass sie oft bleiben, weil ihnen Stabilität wichtig ist und sie nach einer Kündigung nicht arbeitslos sein möchten oder können. Viele Fabriken stellen lieber Frauen ein, da sie in der chinesischen Gesellschaft als gefügiger gelten und es als weniger wahrscheinlich angesehen wird, dass sie sich wehren. Entgegen dieser Annahme befanden sich jedoch Frauen bei Streiks und Protesten an vorderster Front und schützten manchmal auch ihre Kollegen vor Polizeibrutalität. Sie sind zunehmend kämpferischer geworden, beteiligen sich an kollektiven Aktionen und übernehmen die Rolle als Arbeitnehmervertreterinnen bei Verhandlungen mit der Unternehmensleitung. Ein Beispiel ist der Streik im März letzten Jahres anlässlich des Internationalen Frauentages in der *Shimen Factory*, die Luxushandtaschen produziert und wo die Belegschaft zu 80 Prozent aus Frauen besteht.<sup>14</sup> Sie beendeten den Streik, nachdem das

Unternehmen der Forderung nachgekommen war, die ArbeitnehmerInnen für geschuldete Sozialversicherungsbeiträge und Wohnvorsorge zu entschädigen.<sup>15</sup> Im Streik der Schuhfabrik *Lide* 2015, wo die ArbeiterInnen um Versetzungsentschädigung und Sozialversicherung kämpften, nahmen Arbeiterinnen nicht nur aktiv am Streik teil, sondern verhandelten ebenfalls als Arbeitnehmervertreterinnen mit der Unternehmensleitung.<sup>16</sup>

In der Produktionslinie sind Frauen mit diversen Benachteiligungen konfrontiert: Sie haben weniger Chancen, in höhere Führungspositionen befördert zu werden und müssen während der Schwangerschaft weiterhin Überstunden leisten und sind giftigen Chemikalien ausgesetzt. Aus finanziellen Gründen lassen die Arbeiterinnen ihre Kinder meist an ihrem Herkunftsort zurück, weil das restriktive *Hukou*-System den Zugang zu Sozialleistungen und Bildung am Arbeitsort massiv einschränkt. Laut einer Studie aus dem Jahr 2013 haben ausserdem alarmierende 70 Prozent der Fabrikarbeiterinnen sexuelle Belästigung erfahren.<sup>17</sup>

#MeToo wurde im vergangenen Jahr zu einer globalen Bewegung, und obwohl das Internet in China in Bezug auf Feminismus und Frauenrechte nach wie vor stark zensiert ist, machten Berichte von Opfern von sexueller Belästigung nationale Schlagzeilen. Doch machen Fabrikarbeiterinnen ihre Erfahrungen mit sexueller Belästigung selten öffentlich. Eine Ausnahme bildet ein Schreiben von Januar 2018, in dem eine Mitarbeiterin von *Foxconn*, einer grossen Elektronikfabrik in China, ihre Arbeitgeberin auffordert, Mechanismen zur Bekämpfung von sexueller Belästigung und Genderungleichheit einzuführen. Sie schreibt: «Lautstarke schmutzige Witze, Bemerkungen zum Aussehen und der Figur weiblicher Kolleginnen und unnötiger Körperkontakt unter dem Vorwand, 'Anweisungen zu geben'... Diese Form von Belästigungskultur ist in Fabriken so verbreitet, dass sich viele daran gewöhnt haben.»<sup>18</sup>

Der diesjährige Spielzeugbericht konzentriert sich nicht nur auf allgemeine Arbeitsrechtsverletzungen, sondern zeigt auch, dass viel mehr getan werden muss, um die Rechte von Frauen zu schützen. Denn die erwähnten Diskriminierungen zeigten sich auch in unserer Untersuchung: Männer werden in der Regel in höhere Positionen befördert, schwangere Arbeiterinnen leisten exzessive Überstunden, und es gibt Fälle von sexueller Belästigung. Eine Arbeiterin bei *Nanhai Mattel* erwähnte, dass ihr zwei Arbeiter am Fließband folgten und sie mit ihren Handys fotografierten. Ausserdem wurden Frauen häufig beschimpft und mehr kritisiert als ihre Kollegen. Die Sozialversicherung in China schliesst eine Mutterschaftsversicherung mit Vorsorgeuntersuchungen und Lohnfortzahlungen nach der Geburt ein. In Betrieben, die keine Sozialversicherung zahlten, erhielten schwangere Arbeiterinnen auch keine Leistungen der Mutterschaftsversicherung. Gemäss Artikel 12 «Besondere Bestimmungen zum Arbeitsschutz von weiblichen Angestellten» des Arbeitsgesetzes sollten die Gewerkschaften dessen Einhaltung durch die Arbeitgeber überwachen. Da es in den Fabriken jedoch keine unabhängigen Gewerkschaften oder ArbeitnehmerInnenvertretungen gibt, können die Arbeiterinnen nur mit ihren Vorgesetzten oder der Betriebsverwaltung sprechen, wenn sie ein Problem haben. Angesichts dessen, wie schwierig es ist, sexuelle Belästigung zu melden, ist dies umso problematischer.

12 <https://www.ethicaltoyprogram.org/en/womens-empowerment-in-the-toy-supply-chain/>

13 <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>

14 <http://www.chinalaborwatch.org/newscast/653>

15 <https://www.scmp.com/business/china-business/article/2137548/eight-day-strike-china-factory-making-michael-kors-bags-ends>

16 <https://qz.com/351393/chinas-factory-girls-have-grown-up-and-are-going-on-strike/>

17 <https://clb.org.hk/en/content/70-percent-women-factory-workers-guangzhou-sexually-harassed>. Das *Sunflower Women Workers' Centre*, das die Studie durchführte, schloss 2015.

18 <https://supchina.com/2018/01/26/i-am-a-woman-worker-at-foxconn-demand-system-opposes-sexual-harassment>

## FAZIT

Jahr für Jahr fordern wir die Markenunternehmen auf, die anhaltenden Rechtsverletzungen in ihren Fabriken anzugehen und sicherzustellen, dass die ArbeiterInnen in ihrer Lieferkette fair behandelt werden. Markenunternehmen und Fabriken sind sich der Arbeitsgesetze in China und der internationalen Arbeitsnormen sehr wohl bewusst. Dennoch nutzen sie im Interesse des Profits weiterhin Schlupflöcher und umgehen Gesetze. Die steigenden Produktionskosten in China und der Handelskrieg zwischen den USA und China könnten Fabriken und Markenunternehmen dazu veranlassen, ihre Aktivitäten ins Ausland zu verlagern. Das würde jedoch weder die Situation der ArbeiterInnen in China noch derjenigen in den Abwanderungsländern verbessern, da letztere danach ausgewählt werden, dass die Arbeitsgesetze schwächer und die Mindestlöhne noch tiefer sind. Wo auch immer produziert wird, es liegt in der Verantwortung der Markenunternehmen, Massnahmen zur grundlegenden Reform der Arbeitsbedingungen in ihrer Lieferkette zu ergreifen.

## SPIELZEUG IN DER SCHWEIZ

Die Schweiz hat keine eigene Spielzeugproduktion. Marktführer im Verkauf sind Warenhäuser wie Migros, Manor, Coop, Lidl und Aldi mit etwa 60 Prozent des Spielwarenhandels.<sup>19</sup> Daneben gibt es Spezialläden wie Franz Carl Weber, kleinere Spielwarenläden und den Online-Handel. In der Schweiz kommen rund zwei von drei Spielzeugen aus China.<sup>20</sup> Damit sind klassische Spielzeuge aus Plastik, Plüsch, Holz, Metall sowie Brettspiele gemeint. Nicht berücksichtigt ist elektronisches Spielzeug, das unter eine andere Handelskategorie fällt. Die grossen Marken wie Disney, Hasbro und Mattel, aber auch deutsche Produzenten wie Simba Dickie, Schleich oder Ravensburger stellen einen Grossteil ihres Spielzeugs in China her.

460 Millionen Franken gaben SchweizerInnen im Jahr 2018 für Spielwaren aus. Der Markt in der Schweiz ist relativ stabil, im Gegensatz zum nahen Ausland, wo schneller auch bei Geschenken gespart wird.<sup>21</sup> Die Voraussetzungen wären also gegeben, damit in der Schweiz für faire und umweltfreundliches Spielzeug mehr bezahlt würde. Eine repräsentative Umfrage, vom Umfrageinstitut GFS im Auftrag von Solidar Suisse durchgeführt, kam 2015 sogar zum Schluss, dass 80 Prozent der Schweizer Bevölkerung bereit wäre, für Spielwaren mit Fair-Trade-Label mehr zu bezahlen. Die Bereitschaft und die Höhe des Betrags hängen vom Einkommen ab. Doch auch bei den weniger gut Verdienenden wären 77 Prozent dazu bereit; bei den Gutverdienenden sind es sogar 94 Prozent.

Bei einem Teddybär für 30 Franken würden 14 Prozent der Befragten die Hälfte mehr, nämlich 45 Franken, für ein fair produziertes Exemplar bezahlen. 30 Prozent würden es sich 37.50 Franken, 27 Prozent 33 Franken und 9 Prozent immerhin 31.50 Franken kosten lassen.<sup>22</sup> Doch ein Label, das fair produzierte Spielwaren garantiert, gibt es nicht.

<sup>19</sup> <https://www.tagesanzeiger.ch/wirtschaft/standardwarum-der-schweizer-spielwarenmarkt-anders-tickt/story/11057179>

<sup>20</sup> In der Schweiz wurden 2018 über 60% der Spielzeuge direkt aus China importiert. Weitere 36% kommen über westeuropäische Länder wie Deutschland, Frankreich oder Holland in die Schweiz. Und auch davon wird ein Grossteil in China hergestellt.

<sup>21</sup> <https://resources.mynewsdesk.com/image/upload/vmai0nquqtp7e8xgxxq4.pdf>

<sup>22</sup> [https://www.solidar.ch/sites/default/files/project\\_files/4-gfszuerich\\_befragung\\_zum\\_thema\\_fair\\_trade.pdf](https://www.solidar.ch/sites/default/files/project_files/4-gfszuerich_befragung_zum_thema_fair_trade.pdf)

## Aufgedeckte Missstände in den fünf untersuchten Fabriken

Misstände (Mit * markierte Einträge verletzen chinesisches Arbeitsrecht)	Wah Tung Toy Products Co., Ltd. (He Yuan)	Everfront Plastic and Electronics Manufacturing Co., Ltd. (Dong)	Nanhai Mattel Precision Diecasting Co., Ltd. (Fo Shan)	KongXing Industry Co., Ltd. (Dong Guan)	Wing Fai Foam Products Co., Ltd. (Dong Guan)
Genderdiskriminierung auf Führungsebene	X			X	X
Sexuelle Belästigung			X		
Keine systematische Gesundheitsprüfung bei der Anstellung	X	X	X	X	X
Obligatorische Überstunden*					X
Übermässige Überstunden*	X	X	X	X	X
Kein existenzsichernder Lohn	X	X	X	X	X
Unbezahlte Überstunden					
Misshandlung von ArbeiterInnen	X	X	X		
Keine Erklärung des Arbeitsvertrags	X	X		X	X
Keine Vertragskopie					
Blanko-Verträge					
Kein Sicherheitstraining vor Arbeitsantritt* (Umfang 24 Std.)	X	X	X	X	X
Keine Verteilung von Schutzausrüstung*		X	X		X
Ungenügender Arbeitsschutz*			X		X
Mangelhafte Brandschutzmassnahmen*					
Unwürdige (unhygienische, überfüllte) Unterkünfte	X	X	X		X
Fehlen der gesetzlich vorgeschriebenen Sozialversicherungen*	X <sup>23</sup>			X	X <sup>24</sup>
Fehlen einer unabhängigen Repräsentation der Arbeitnehmenden	X	X	X	X	X
Fehlen eines wirksamen Beschwerdemechanismus	X	X	X	X	X

<sup>23</sup> ArbeiterInnen über 50 erhalten keine Sozialversicherungsbeiträge.

<sup>24</sup> TemporärarbeiterInnen erhalten keine Sozialversicherungsbeiträge.



# TIPPS FÜR KONSUMENTINNEN

Da es kein Label für fair produziertes Spielzeug gibt, müssen KonsumentInnen andere Wege gehen, um dem Grundproblem der Spielwarenindustrie entgegenzutreten. Ähnlich wie bei Fast Fashion wird der Markt immer wieder mit neuer Massenware zu extrem niedrigen Produktionskosten überschwemmt. Das schadet nicht nur der Umwelt, sondern verhindert auch faire Arbeitsbedingungen in der Spielwarenindustrie in China und in anderen Ländern. Um diesem Trend entgegenzuwirken, können KonsumentInnen in der Schweiz Folgendes tun:

- 1) Setzen Sie auf Langlebigkeit:** Nicht nur das Material soll überdauern, sondern auch das Interesse am Spielzeug. Setzen Sie trotz der Versuchung, bei den günstigen Glitzerangeboten an Weihnachten zuzugreifen, besser auf einen erfüllten Herzenswunsch anstatt zehnmal kurzweiligen Spass.
- 2) Alternative Geschenke:** Gemeinsame Aktivitäten wie Kino-, Theater- oder Zoobesuche sind tolle, faire Geschenke. Auf Flohmärkten, in Brockenhäusern und bei FreundInnen finden Sie ausserdem „altes“ Spielzeug, das viel neue Freude bereiten kann.
- 3) Niemand ist perfekt:** Nachhaltig schenken ist nicht immer einfach. Geben Sie nicht auf, wenn es nicht immer bei allen Geschenken klappt und Sie Kompromisse eingehen müssen. Wichtiger als hundertprozentige Konsequenz ist es, langfristig mit kleinen Schritten dran zu bleiben.
- 4) Sensibilisieren im eigenen Umfeld:** Machen Sie Familie und FreundInnen auf die Probleme in der Spielzeugproduktion aufmerksam. Bewusster Konsum ist ein erster Schritt zur Veränderung.
- 5) Gestalten Sie wirtschaftliche Transformation:** Fragen Sie in den Geschäften nach den Produktionsbedingungen. Auch wenn die Antwort unbefriedigend ausfällt, setzt die Frage ein Zeichen. Organisieren Sie selbst Tauschaktionen in ihrem FreundInnenkreis oder im Quartier oder unterstützen Sie Aktionen von NGOs.
- 6) Engagieren Sie sich politisch:** Nehmen Sie die partizipativen Möglichkeiten im politischen System der Schweiz wahr. Unterstützen Sie Anliegen für globale Gerechtigkeit und wählen Sie PolitikerInnen, die diese Haltung konsequent vertreten.



Wir kämpfen für faire Arbeit, demokratische Mitbestimmung und soziale Gerechtigkeit weltweit. In über 60 Projekten auf vier Kontinenten setzen wir Solidarität in die Tat um. Im Auftrag unserer Spenderinnen und Spender beseitigen wir auf weitsichtige und unerschrockene Weise Missstände und eröffnen benachteiligten Menschen neue Perspektiven und Möglichkeiten.