



**SUISSE**  
**SOLIDAR**

Solidar Suisse Report

# Unterhaltungselektronik

Unmenschliche Arbeitsbedingungen in Asiens Megafabriken  
– wie verantwortungsbewusst sind Schweizer Detailhändler?



# Inhalt

1	Das Wichtigste in Kürze	01
2	Unterhaltungselektronik – nicht mehr wegzudenken in einer vernetzten Welt	03
3	Eine Lieferkette verschlungener als jeder Kabelsalat	05
4	Die Arbeitsbedingungen in Asiens Elektronikfabriken – verdeckte Recherche am Fließband	09
5	Wie verantwortungsbewusst und transparent sind Schweizer Detailhändler?	22
6	Fazit und Forderungen	28
7	Anhang: Untersuchte Fabriken und Bewertung der Detailhändler	30
8	Endnotes	37

## 1 Das Wichtigste in Kürze

Alle zwei Jahre ein neues Smartphone, noch ein iPad für die Kinder, ein Laptop für Büroarbeiten, dazu eine Smartwatch für den Sport und einen grossen TV für die Lieblingsserie auf Netflix – elektronische Geräte sind aus unserem Alltag nicht mehr wegzudenken, und unser Hunger danach ist gross: Knapp 1100 Franken werden in der Schweiz pro Jahr und Haushalt im Durchschnitt für Unterhaltungselektronik ausgegeben.<sup>1</sup> Die Umsätze erreichen gegen Ende Jahr den absoluten Höhepunkt, angefangen mit den Rabattschlachten rund um den Black Friday.

### **Gig-Manufacturing in Chinas Elektronikfabriken: Arbeiten bis zur Erschöpfung und dann Entlassung**

Insbesondere vor der Veröffentlichung neuer Geräte, aber auch im Vorfeld von globalen Shopping-Events nehmen die Aufträge in Asiens Megafabriken massiv zu. Wie dieser Bericht zeigt, profitieren die Millionen von Arbeiter\*innen an den Fließbändern jedoch kaum von diesem Boom. Im Frühjahr und Sommer 2023 hat China Labor Watch eine investigative Recherche in Elektronikfabriken in China durchgeführt, die für bekannte Elektronikmarken wie Apple, Lenovo, HP und weitere produzieren. Obwohl viele der aufgezeigten Probleme wie exzessive Überzeit und tiefe Löhne schon seit Jahren bestehen, hat sich daran bis heute wenig geändert. Neu ist aber, dass die Fabriken dazu übergegangen sind, den grössten Teil ihrer Arbeiter\*innen kurzfristig und auf temporärer Basis einzustellen, um sie wieder zu entlassen, sobald die Aufträge abnehmen.

Die wichtigsten durch die Fabrikrecherche aufgedeckten Missstände sind:

- **Gig-Manufacturing ist die neue Realität:** Die Elektronikfabriken sind dazu übergegangen, den Grossteil ihrer Arbeiter\*innen temporär einzustellen. Arbeitsvermittlungsagenturen locken mit hohen Boni für die Erfüllung exorbitanter Tages- und Wochenpensen. Sobald die Aufträge abnehmen, werden die Arbeiter\*innen entlassen.
- **Lohndiebstahl:** Temporärarbeiter\*innen werden um Sozialversicherungsbeiträge geprellt und von Arbeitsvermittler\*innen um Boni betrogen.
- **Tiefe Löhne, extreme Überzeit, enorme Arbeitsintensität:** Die Löhne in den Fabriken sind so tief, dass die Arbeiter\*innen ohne massive Überstunden nicht davon leben können. Arbeitszeiten von 250 Stunden und mehr pro Monat und 11 bis 14 Stunden pro Tag sind die Norm, oftmals ohne einen einzigen freien Tag während Wochen. Die kurzen Pausen, die hohe Arbeitsintensität und die langen Arbeitstage bringen die Arbeitenden an den Rand der Erschöpfung.
- **Illegale Praktika:** Student\*innen müssen Überzeit und Nacharbeit leisten in Tätigkeiten, die nichts mit ihrem Studium zu tun haben. Nach wie vor ist diese Form der Zwangsarbeit verbreitet.
- **Mobbing und sexuelle Belästigung:** Beschimpfungen, Beleidigungen und Bestrafung durch Vorgesetzte sind an der Tagesordnung. Sexuelle Belästigung ist weit verbreitet und bleibt meist ungeahndet.

### Schweizer Detailhändler: zu wenig Verantwortung, fehlende Transparenz

Konfrontiert mit diesen Realitäten wollte Solidar Suisse wissen, wie verantwortungsvoll und transparent die bekanntesten Schweizer Detailhändler sind, wenn es um die Produktionsbedingungen der beliebten Tech-Gadgets geht. Denn gerade bei Elektronikprodukten sucht man meist vergeblich nach entsprechenden Hinweisen. Wir kommen zum Schluss, dass grosser Nachholbedarf besteht: Detailhändler wie Digitec Galaxus, Interdiscount oder Brack nehmen ihre Lieferanten und die Elektronikmarken kaum in die Pflicht, um Menschenrechtsverletzungen anzugehen oder gar zu verhindern. Oftmals bestehen zwar soziale Vorgaben, aber die derzeitigen Instrumente sind nicht ausreichend, um Missstände in der Lieferkette zu erkennen. Auch fordern die Retailer von den Brands keine umfassende Transparenz ein und informieren selber kaum, wo und unter welchen Bedingungen die elektronischen Produkte hergestellt werden, mit denen gerade gegen Jahresende Rekordumsätze erzielt werden.

Damit sich die Branche bewegt, braucht es einen grundlegenden Wandel: Globale Elektronikmarken, die Jahr für Jahr Milliardenprofite erzielen, sind dafür verantwortlich, menschenwürdige Arbeitsbedingungen entlang ihrer gesamten Lieferkette zu schaffen. Aber auch Detailhändler müssen mehr Verantwortung übernehmen, um sicherzustellen, dass elektronische Geräte nicht unter Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen hergestellt werden.

Solidar Suisse fordert Schweizer Detailhändler deshalb auf:

- transparente Lieferketten bei den Elektronikmarken einzufordern und die Offenlegung von Lieferantangaben als zentrales Kriterium für die Aufnahme im Sortiment festzulegen.
- die konsequente Einhaltung von international anerkannten Standards zu Arbeits- und Menschenrechten<sup>2</sup> sowie die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen<sup>3</sup> von den Elektronikmarken und deren Zulieferern einzufordern.
- die Einhaltung der Richtlinien durch die Elektronikmarken konsequent zu überprüfen.
- die eigenen Richtlinien und die Resultate der Überprüfung öffentlich zu publizieren<sup>4</sup> und für Konsument\*innen und Aussenstehende leicht zugänglich machen.
- auf Rabattschlachten wie Black Friday, die den Überkonsum einerseits und die Ausbeutung von Arbeiter\*innen andererseits anheizen, zu verzichten.

Transparenz ist eine Grundvoraussetzung, damit die Arbeitsbedingungen in der Lieferkette überhaupt geprüft werden können. Umfassende, öffentlich zugängliche Informationen zu den Produktionsbedingungen unserer elektronischen Geräte sind ein absolut zentraler erster Schritt, um die Bedingungen der Arbeiter\*innen zu verbessern, die diese herstellen. Zudem braucht es auch in der Schweiz umfassendere gesetzliche Vorgaben, welche die Unternehmen zur Einhaltung einer menschenrechtlichen Sorgfaltsprüfung entlang der Lieferkette verpflichten.

## 2 Unterhaltungselektronik – nicht mehr wegzudenken in einer vernetzten Welt

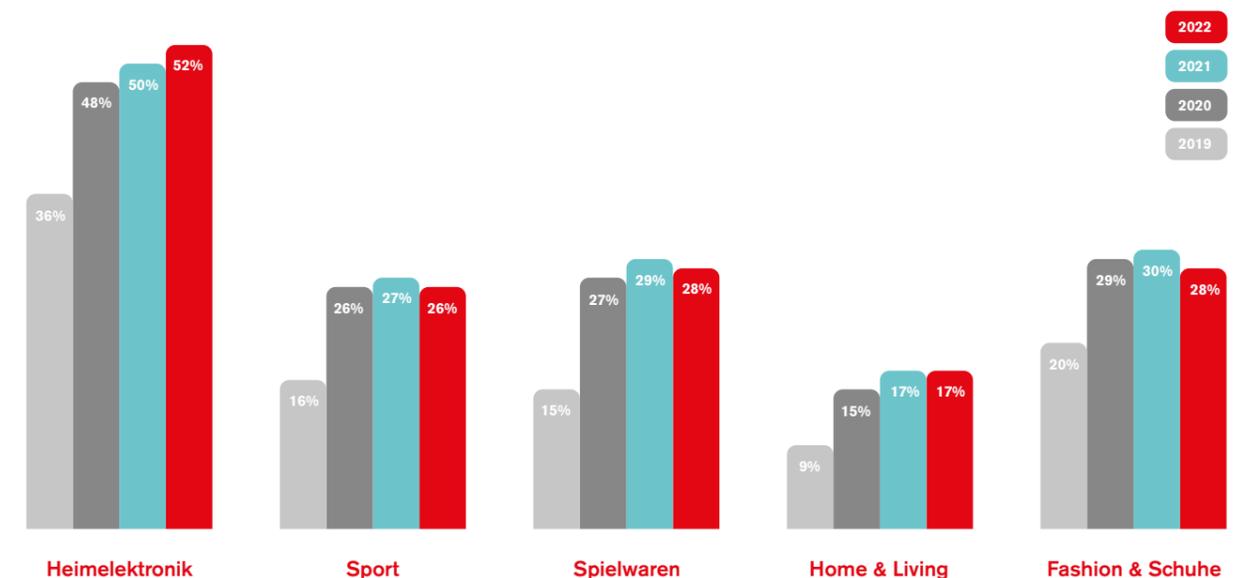
Ob das Smartphone, die Bluetooth-Kopfhörer, der Laptop oder die Smartwatch: Unterhaltungselektronik-Geräte sind aus unserem Alltag nicht mehr wegzudenken. Und ihre Herstellung ist Teil eines riesigen globalen Wirtschaftssektors: Im Jahr 2023 werden weltweit voraussichtlich 8,6 Milliarden Unterhaltungselektronik-Geräte verkauft und damit ein Umsatz von 1,1 Billionen US-Dollar generiert.<sup>5</sup> 2022 wurden 1,2 Milliarden Smartphones und 520 Millionen TV-Geräte verkauft.<sup>6</sup>

Hinter diesen Zahlen steht die Arbeitsrealität enorm vieler Menschen. Allein in der Fertigung sind 18 Millionen Menschen beschäftigt, ein grosser Teil davon in China.<sup>7</sup> Wenn die Umsätze dieser Produkte hierzulande und anderswo in die Höhe schiessen, bedeutet dies Arbeitszeiten von 250 Stunden und mehr pro Monat an den Fließbändern der Megafabriken.

### Umsatz und Verkauf in der Schweiz

In der Schweiz wurden zuletzt rund 5,6 Milliarden Franken für den privaten Konsum von Unterhaltungselektronik-Geräten ausgegeben<sup>8</sup> – dies entspricht 636 Franken pro Person. Gut 1,8 Millionen Smartphones<sup>9</sup> sowie 2,3 Millionen PCs, Laptops und Tablets wurden verkauft<sup>10</sup>. Vier von fünf Smartphones in der Schweiz sind von Apple oder Samsung.<sup>11</sup> Bei Laptops sind vor allem HP (36 Prozent) und Lenovo (22 Prozent) beliebt.<sup>12</sup> Mehr als jeder zweite Franken wird mittlerweile online ausgegeben.<sup>13</sup>

Abb. 1 **Heimelektronik wird zunehmend online gekauft: Umsatzanteile Online-Handel Non-Food**  
Quelle: Handelsverband.Swiss (2023)



Gemäss einer Studie von Comparis tauschen die allermeisten hierzulande ihr Smartphone jedes zweite Jahr aus, in neun von zehn Fällen wird ein neues gekauft – und dies, obwohl die meisten angeben, ihr Handy vier Jahre oder mehr behalten zu wollen. Die Zahlungsbereitschaft ist hoch: Im Schnitt wollen Befragte 555 Franken für ihr nächstes Smartphone ausgeben.<sup>14</sup> Grund für den häufigen Wechsel dürfte einerseits die immer höhere Leistungsfähigkeit der Geräte sein, andererseits zwingt das Marktmodell mit zeitlich begrenzten Software- oder Sicherheits-Updates durch die Hersteller oft zu einem Ersatz – und heizt den Konsum zusätzlich an.

### Starker Umsatzanstieg Ende Jahr

Der Unterhaltungselektronik-Markt in der Schweiz ist von einem enormen Preiswettbewerb geprägt.<sup>15</sup> Die Schwergewichte im Markt sind die Migros- und die Coop-Gruppe mit ihren Händlern Digitec Galaxus, Interdiscount, Microspot und Fust. Aber auch die Competec-Gruppe, die hinter Brack steht und mit ihrer Distributionsgesellschaft Alltron den Fachhandel beliefert, nimmt eine wichtige Position ein.

Vor allem Ende Jahr heizen Detailhändler mit (vermeintlichen) Rekord-Rabatten am Black Friday, Cyber Monday, dem Singles' Day und im Weihnachtsverkauf den Konsum stark an.<sup>16</sup> Obwohl sich die Teilnahme für die Retailer kaum lohnt, machen die meisten aus Angst vor Umsatzverlusten trotzdem mit.<sup>17</sup> Gerade Unterhaltungselektronik gehört bei der alljährlichen Schnäppchenjagd zu den absoluten Rennern.<sup>18</sup>

Tabelle 1 **Umsatzzahlen Unterhaltungselektronik-Detailhandel in der Schweiz**

Quelle: Firmenwebsites, Carpathia.ch

Umsatzstärkste Detailhändler im Bereich Elektronikgeräte	
Name des Detailhändlers	Umsatz
Digitec Galaxus (Migros-Gruppe)	2,18 Mrd. CHF (2022) <sup>*19</sup>
Interdiscount (Coop-Gruppe)	1,04 Mrd. CHF (2022) <sup>20</sup>
Fust (Coop-Gruppe)	984 Mio. CHF (2022) <sup>21</sup>
Media Markt (Ceconomy-Gruppe)	591 Mio. CHF (2021) <sup>***22</sup>
Melectronics (Migros)	550 Mio. CHF (2021) <sup>**23</sup>
Brack (Competec-Gruppe)	535 Mio. CHF (2022) <sup>*24</sup>
Microspot (Coop-Gruppe)	349 Mio. CHF (2022) <sup>*25</sup>

\* Enthält auch Umsätze aus anderen Produktkategorien.

\*\* Die Migros veröffentlicht keine aktuellen Umsatzzahlen zu einzelnen Fachmärkten.

\*\*\* Media Markt veröffentlicht keine aktuellen Umsatzzahlen für die Schweiz.

## 3 Eine Lieferkette verschlungener als jeder Kabelsalat

Von der Rohstoffgewinnung über die Fertigung von Komponenten und das Zusammenbauen der Endgeräte in asiatischen Megafabriken bis hin zur Entsorgung – die Lieferkette von Elektronikprodukten umspannt den ganzen Globus und ist enorm komplex. Ein modernes Smartphone wiegt keine 200 Gramm, enthält aber rund 60 verschiedene Rohstoffe aus der ganzen Welt. Ein iPhone besteht aus Komponenten von über 200 Herstellern.<sup>26</sup> Und jede dieser Komponenten besteht ihrerseits aus unterschiedlichsten Rohstoffen: So wird Lithium für den Akku in Bolivien, Chile oder Argentinien abgebaut, Coltan für Kondensatoren im Kongo, Gold für die SIM-Karte in Südafrika und Zinn für die Lötstellen in Indonesien, dem Kongo, Australien, Brasilien oder Russland.<sup>27</sup> Die einzelnen Komponenten wiederum werden in chinesischen, indischen oder vietnamesischen Fabriken zum fertigen Gerät verarbeitet. Und im Fall von Apple prominent mit «Designed in California» beschriftet, bevor sie in die ganze Welt verschifft werden.

### Zwangsarbeit und mangelnde Transparenz

Die Elektronikbranche ist gemäss «Global Slavery Index» der Walk Free Foundation der Sektor mit dem grössten Risiko für Zwangsarbeit weltweit<sup>28</sup> und die Benchmarking-Organisation Know The Chain kommt in ihrem jüngsten Bericht zum ernüchternden Resultat, dass die weltweit grössten IT-Firmen viel zu wenig unternehmen, dieses Risiko in ihrer Lieferkette anzugehen. Um die Versammlungsfreiheit und Gewerkschaftsrechte ist es besonders schlecht bestellt.<sup>29</sup> Die Elektronik-Lieferkette ist zudem von einem frappanten Mangel an Transparenz geprägt. Nur wenige Hersteller geben ihre direkten Zulieferbetriebe in der Fertigung öffentlich bekannt.<sup>30</sup> Etwas grösser ist die Transparenz bei Konfliktmineralien,

da Unternehmen aufgrund des Dodd-Frank-Gesetzes in den USA und der Konfliktmineralien-Verordnung in der EU zu gewissen Angaben verpflichtet sind.<sup>31</sup>

Die regelmässige Kontrolle von hunderten oder gar tausenden von Lieferanten, Sub-Lieferanten und Sub-Sub-Lieferanten mag herausfordernd sein, jedoch gibt es auch Unternehmen – etwa Fairphone<sup>32</sup> –, die zeigen, dass mehr Transparenz auch in diesem Sektor möglich ist.

Risiken für Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen bestehen an jedem Punkt der Lieferkette. So gibt es zahlreiche dokumentierte Fälle von Kinder- oder Zwangsarbeit beim Rohstoffabbau. Dies ist gerade bei den sogenannten Konfliktmineralien Zinn, Wolfram, Tantal und Gold («3TG-Mineralien»), aber auch bei Kobalt der Fall.<sup>33</sup> Kobalt wird insbesondere im Kongo abgebaut,<sup>34</sup> 30 Prozent davon wird für Mobilgeräte verwendet.<sup>35</sup> Gemäss UNICEF waren im Jahr 2014 über 40'000 Kinder im Kobaltabbau tätig.<sup>36</sup> Gerade Kobalt aus dem Kleinbergbau hat wegen zahlreicher Unfälle einen sehr schlechten Ruf. Doch stellt diese Arbeit für viele Menschen eine wichtige Lebensgrundlage dar, weshalb eine Formalisierung und Verbesserung der Arbeitsverhältnisse zielführender wäre, als die Kleinmineur\*innen pauschal an den Pranger zu stellen.<sup>37</sup>

# Die lange Reise eines Smartphones

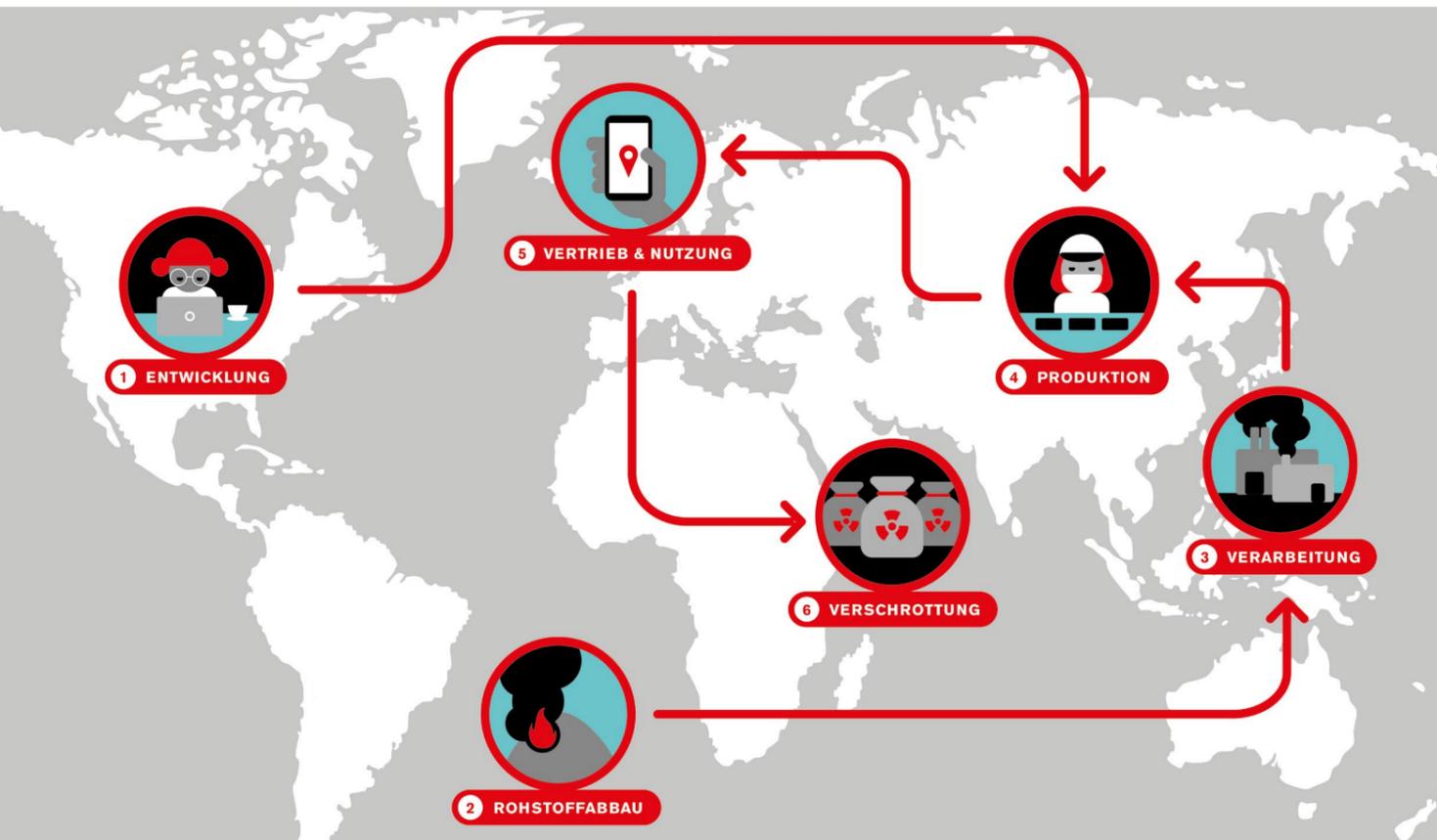


Abb. 2 **Smartphone-Lieferkette**  
Quelle: WEED E.V. (2015)

- 1 Entwicklung und Design finden bei der Elektronik-Markenfirma statt, z.B. bei Apple in Kalifornien oder bei Samsung in Südkorea.
- 2 Die Rohstoffe kommen aus der ganzen Welt. Kupfer wird vor allem in Chile, Peru und China gewonnen, Kobalt im Kongo und Wolfram kann aus Bolivien oder Kolumbien stammen.
- 3 Die Rohstoffe werden geschmolzen, für die Weiterverarbeitung aufbereitet und später für einzelne Komponenten (z.B. Batterie, Mainboard, Display) verwendet.
- 4 Zusammenbauen der einzelnen Komponenten zu einem funktionierenden Gerät, z.B. in chinesischen, vietnamesischen oder indischen Fabriken.
- 5 Die Markenfirma übernimmt den Vertrieb direkt oder die Geräte gelangen via Zwischenhändler (Distributoren) an die Detailhändler.<sup>38</sup>
- 6 Alleine in der Schweiz produzieren wir jährlich 23,4 kg Elektroschrott pro Kopf.<sup>39</sup> Trotz funktionierender Recyclingstrukturen und einem Exportverbot für gefährliche Abfälle kommt es noch immer vor, dass Elektromüll aus Europa z.B. in Afrika oder Asien landet.<sup>40, 41</sup>

## China bleibt (noch) die globale Elektronikfabrik

Rund 90 Prozent der globalen Elektronik-Produktion erfolgt in Asien. Dabei ist China nach wie vor der wichtigste Produktionsstandort, auch wenn gewisse Elektronikmarken mittlerweile auf neue Fertigungsstandorte wie Indien<sup>42</sup>, Vietnam oder Osteuropa setzen.<sup>43</sup> 2015 erfolgte 42 Prozent der globalen Elektronikproduktion in China<sup>44</sup>, der Wert der im Land produzierten elektronischen Güter betrug im Jahr 2020 fast 350 Milliarden US-Dollar.<sup>45</sup>

China wurde ab den 1980er Jahren zu einem attraktiven Produktionsstandort für die Elektronikbranche: Schnelle technologische Fortschritte, tiefe Lohnkosten und die Verfügbarkeit einer schier unendlichen Zahl von Arbeitsmigrant\*innen aus ländlichen Regionen machten China als Produktionsstandort attraktiv. Die Firmen siedelten sich zunächst vor allem in der Region um Shenzhen an,<sup>46</sup> aufgrund gestiegener Lohnkosten in den urbanen Küstenregionen befinden sich heutzutage aber auch viele Fabriken im Inland.

Alleine 200 der wichtigsten Zulieferer von Apple produzieren in China, in über 357 Produktionsstätten.<sup>47</sup> Der grösste, Hon Hai Precision Industry – besser bekannt als Foxconn – beschäftigt mehr als eine Million Mitarbeitende auf der ganzen Welt und verfügt in China über 40 Niederlassungen.<sup>48</sup> Mittlerweile hat das Unternehmen einen grossen Teil seiner Arbeitskräfte an Sub-Unternehmen ausgelagert.<sup>49</sup> Heute ist Foxconn für fast 40 Prozent der globalen Elektronik-Produktion zuständig und produziert nebst Apple auch für Microsoft, Dell, Intel, Sony oder Huawei. Der Mega-Konzern erlangte unter anderem tragische Berühmtheit, nachdem 2010 18 Arbeiter\*innen Suizid begingen.<sup>50</sup> Die Namen anderer grosser Auftragshersteller wie Pegatron, Quanta Computer, Compal Electronics oder Inventec, die wie Foxconn in taiwanesischer Hand sind, sind der breiteren Öffentlichkeit kaum ein Begriff, obschon sie Komponenten im Wert von hunderten von Milliarden Dollar produzieren.<sup>51</sup>

Abb. 3 **Produktionsanteil China**  
gemessen am globalen Exportwert  
Quelle: Make ICT Fair (2021: 50)

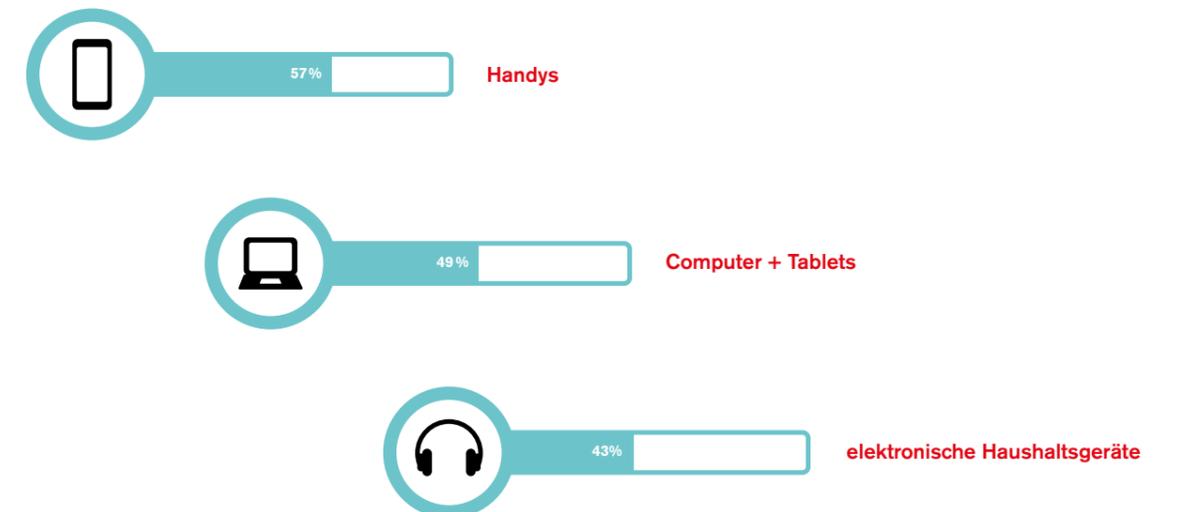
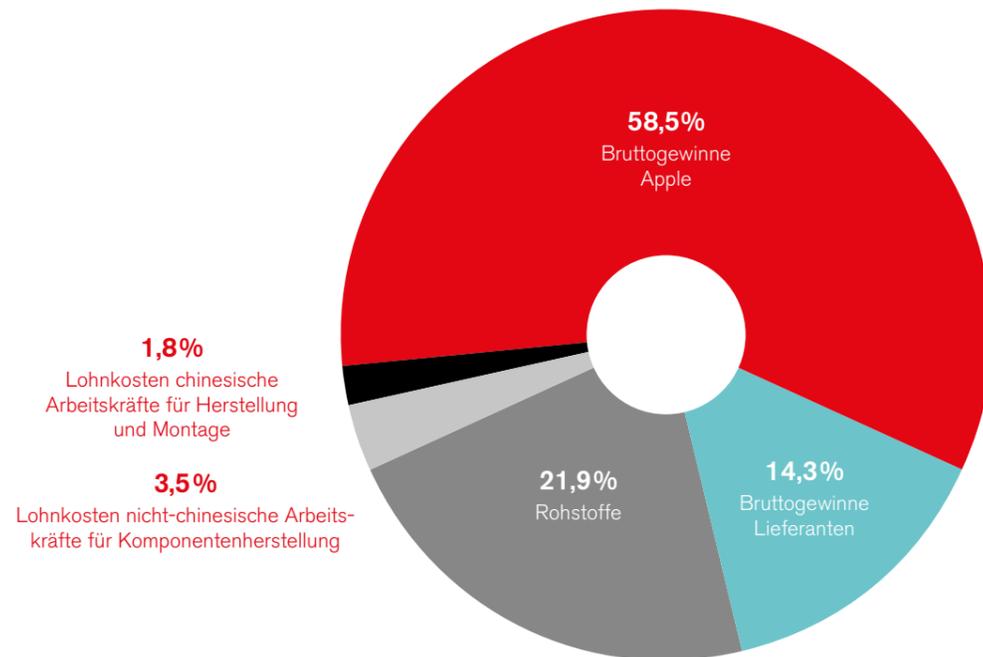


Abb. 4

**Wertverteilung des Verkaufspreis eines iPhones**

Quelle: Jenny Chan, Mark Selden, Pun Ngai: «Dying for an iPhone» (2020:40)



Obschon die Auftragshersteller eine derart zentrale Position in der Lieferkette einnehmen, sind es die globalen Elektronikmarken, welche die Arbeitsbedingungen und die Preise diktieren. Den Preisdruck und die oftmals kurzfristige Einkaufspolitik bekommen die Arbeiter\*innen in Form einer immer höheren Arbeitsintensität bei gleichbleibend tiefen Löhnen zu spüren.<sup>52</sup> Und wie die Covid-19-Pandemie deutlich vor Augen geführt hat, sind Arbeiter\*innen auch die Leidtragenden, wenn es zu Auftragsrückgängen kommt. Viele verloren von heute auf morgen ihre Existenzgrundlage.<sup>53</sup> Alleine China Labor Watch veröffentlichte in den letzten zehn Jahren über 20 Berichte, die zahlreiche Verletzungen des chinesischen Arbeitsgesetzes dokumentierten. Wie dieser Bericht zeigt, hat sich daran bis heute wenig geändert.

## 4 Die Arbeitsbedingungen in Asiens Elektronikfabriken – verdeckte Recherche am Fließband

China Labor Watch (CLW) hat im Frühjahr und Sommer 2023 eine Recherche zu den Arbeitsbedingungen in chinesischen Fabriken, die Elektronikprodukte für führende und auch in der Schweiz populäre Marken herstellen, durchgeführt.<sup>54</sup> Diese zeigt auf, wie sich die enormen Auftragsschwankungen auf die Arbeitsbedingungen in den Fabriken auswirken. Um ihre Kosten zu minimieren, sind sie dazu übergegangen, den Grossteil ihrer Arbeiter\*innen auf temporärer Basis zu beschäftigen (sogenannte «dispatch workers»). Gig Manufacturing ist die neue Realität: Fließbandarbeiter\*innen werden – meist durch Arbeitsvermittlungsagenturen – kurzfristig eingestellt, leisten extreme Überstunden und werden wieder entlassen, sobald die Aufträge zurückgehen. Ein Arbeitsregime, bei dem maximaler Profit mit minimaler Verantwortung einhergeht.

Die in der Recherche aufgedeckten Probleme bestehen mehrheitlich seit Jahren und wurden schon oft kritisiert: tiefe Grundlöhne, extreme Überstunden, enorme Arbeitsintensität, illegale Beschäftigung von Praktikant\*innen, Täuschung durch Arbeitsvermittler\*innen sowie verbale Gewalt und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – um nur einige zu nennen.

### So wurde recherchiert

In einem ersten Schritt analysierte CLW Berichte von Arbeiter\*innen, welche die erlebten Missstände in den Fabriken auf beliebten chinesischen Social-Media-Plattformen wie Sina Weibo, Baidu Tieba, Wechat, Douyin (das chinesische TikTok), Kuaishou und Zhihu veröffentlichten. Soziale Medien spielen eine immer wichtigere Rolle bei der Verbreitung von Informationen über die Zustände in den Fabriken.

Auch Stellenvermittlungen benutzen die sozialen Medien, um Personal zu finden. Insgesamt fand CLW Meldungen zu über 50 verschiedenen Fabriken von 2019 bis 2023.

In einem zweiten Schritt führte CLW eine vertiefte Recherche in vier Fabriken durch, die für bekannte Elektronikmarken produzieren (siehe Übersicht im Anhang). Im Zentrum standen Online-Interviews mit Angestellten sowie mit Arbeitsvermittlungsagenturen. Zudem wurden verschiedene Dokumente analysiert wie Journale und Videos von Arbeiter\*innen, Protokolle der Kommunikation mit dem Management, Stellenausschreibungen, Medienmitteilungen und Interviews.

In der dritten Phase führten verdeckte Ermittlungspersonen je eine Undercover-Recherche bei zwei der grössten Apple-Zulieferer durch: Foxconn in Chengdu und Pegatron in Kunshan.

### Über China Labor Watch

China Labor Watch (CLW) ist eine unabhängige NGO und dokumentiert seit über 20 Jahren die Zustände in chinesischen Fabriken, die Elektronik, Spielzeug, Schuhe, Kleidung etc. für multinationale Unternehmen herstellen. In Zusammenarbeit mit Medien, Gewerkschaften und anderen NGOs übt CLW Druck auf die Unternehmen aus und setzt sich für die Rechte von chinesischen Arbeiter\*innen ein.

### Wer steht an den Fließbändern?

Für Einstiegsjobs in der Produktion sind keine spezifischen Fähigkeiten und keine Ausbildung erforderlich. Vor allem das Einkommen macht die Arbeit in einer Elektronikfabrik für viele aber attraktiv. Trotz mangelnder Karriereperspektiven ziehen die Fließbandjobs hunderttausende von Menschen aus ganz China an. Für einige sind sie eine Möglichkeit, um während einem beruflichen Übergang etwas Geld zu verdienen. Für Studierende sind sie ein willkommener Ferienjob. Auch junge Menschen, die mangels Perspektiven vom Land in städtische Regionen ziehen und etwas Geld in ihre Heimat schicken, oder Mütter, die ihre Einkommen aufbessern wollen, während die Kinder in der Schule sind, landen häufig an den Fließbändern der Elektronikfabriken. Viele sind auf einen Job in den Fabriken und dessen saisonale Flexibilität angewiesen.

### Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Die in der Recherche aufgezeigten, bereits lange andauernden Missstände sind tief verwurzelt. Für ihre Behebung braucht es einen branchenweiten Wandel. Zu den Hauptproblemen gehören:

- Gig Manufacturing: übermässige Beschäftigung von Temporärarbeiter\*innen
- Exzessive, teils erzwungene Überzeit
- Tiefe Basislöhne
- Enorme Arbeitsbelastung
- Illegale Praktika
- Betrug, Lohndiebstahl und Lohnrückstände
- Mobbing
- Sexuelle Belästigung
- Ungenügender Arbeitsschutz und fehlende Sicherheitsschulungen
- Diskriminierende Einstellungspraktiken

Viele der vorgefundenen Missstände verstossen gegen internationale Normen wie die ILO-Kernarbeitsnormen, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und chinesische Arbeitsgesetze.

### Gig Manufacturing: Temporärarbeit als neue Normalität im chinesischen Elektroniksektor

Aufgrund starker Auftragsschwankungen sind viele Firmen dazu übergegangen, den Grossteil ihrer Arbeiter\*innen nicht mehr direkt anzustellen, sondern auf Temporärarbeitskräfte zurückzugreifen, die durch Arbeitsvermittlungsagenturen rekrutiert werden. In vielen untersuchten Fabriken sind 70 Prozent der Angestellten oder mehr temporär beschäftigt, obschon das chinesische Gesetz einen maximalen Anteil von zehn Prozent Temporärangestellten vorschreibt.<sup>55</sup>

Die meisten Arbeitsvermittlungen werben Temporärarbeitende auch auf sozialen Medien an und locken mit Prämien oder Stundenzuschlägen bei Erfüllung der hohen Stunden- und Tagesvorgaben. Die Anstellung erfolgt meist nicht über die Fabrik, sondern direkt über die Vermittlungsagentur und ist auf wenige Monate während der Hochsaison befristet. Im Gegensatz zu regulär Beschäftigten bezahlen die Fabriken keine Sozialversicherungsbeiträge für Temporärangestellte, obwohl sie nach Gesetz auch bei ihnen dazu verpflichtet wären.<sup>56</sup> Die Arbeiter\*innen werden vor Anstellungsbeginn oft dazu gedrängt, eine Vereinbarung zu unterzeichnen, in der sie erklären, freiwillig auf die Sozialversicherung zu verzichten.

Trotz dieser Benachteiligung sind temporäre Anstellungen bei vielen Arbeiter\*innen beliebt. Denn aufgrund enormer Überzeit und höherer Stundenansätze übersteigt das Einkommen von temporär Beschäftigten oft dasjenige von Festangestellten. Wegen der Aussicht auf einen kurzfristig hohen

Verdienst sind sie bereit, einen prekären Arbeitsstatus zu akzeptieren – mit Arbeitstagen von zehn Stunden und mehr in hochintensiven und erschöpfenden Tätigkeiten, oft ohne einen freien Tag während Wochen. Gleichzeitig führen die harten Arbeitsbedingungen und der Mangel an Aufstiegsmöglichkeiten zu einer permanent hohen Fluktuation. Dies erschwert den Zusammenschluss der Arbeiter\*innen, um für bessere Arbeitsverhältnisse in ihrer Fabrik zu kämpfen.

Die zunehmende Beschäftigung von Temporärarbeitenden folgt den Verkaufsmustern von Unterhaltungselektronik-Produkten und ist für die Fabriken praktisch: Da die Verträge nur wenige Monate laufen, können sie sich der Arbeiter\*innen ohne Probleme entledigen, sobald die Hochsaison vorbei ist – ohne lästige Fristen und Kompensationszahlungen,

die bei regulären Kündigungen fällig wären. Oft verlassen die Temporärarbeiter\*innen ihre Stelle aber auch von sich aus, sobald es weniger Überstunden und damit weniger Lohn gibt.

Temporärangestellte sind besonders häufig Opfer von Lohndiebstahl durch die Arbeitsvermittlungsagenturen. Diese verwenden oft Ausreden und Tricks, um Arbeiter\*innen die Auszahlung der versprochenen Prämien für die Erfüllung der hohen Produktionsvorgaben vorzuenthalten. So werden Boni teils nur mündlich versprochen und nicht im Arbeitsvertrag erwähnt.<sup>57</sup> Viele können die Mindestvertragsdauer aber auch aufgrund der unmenschlichen Arbeitsbedingungen nicht erfüllen. Sie verlassen die Fabrik frühzeitig – und werden so um ihren Bonus geprellt.

Abb. 5 Fabrikgelände von Foxconn in Chengdu, Provinz Sichuan

Quelle: China Labor Watch



«Wenn es Arbeit gibt, arbeitest du dich zu Tode –  
wenn es keine Arbeit gibt, ruhst du dich zu Tode.»

Post eines Arbeiters der Fabrik Inventec in Nanjing im Februar 2022 auf der  
Online-Plattform Baidu Tieba. Inventec produziert Smartphones für Xiaomi.



Die massenhafte Einstellung von Temporärarbeiter\*innen ist auch ein Mittel, um die Löhne für Festangestellte tief zu halten: Denn ansonsten müssten die Fabriken während der Hochsaison auch ihnen mehr bezahlen, um genügend Personal zu finden.

Insbesondere Arbeitsmigrant\*innen werden teilweise dazu gezwungen, eine Vermittlungsgebühr zu bezahlen. Viele Arbeiter\*innen müssen mit ihrem Lohn erst diese Gebühren abbezahlen und geraten so in eine Abhängigkeitssituation.<sup>59</sup> Vermittlungsgebühren zu verlangen, verstösst gegen das chinesische Arbeitsgesetz.<sup>60</sup>

### Exzessive, teils erzwungene Überzeit

Extrem hohe Arbeitszeiten sind in China in diversen Branchen verbreitet. Das chinesische Arbeitsgesetz schreibt zwar vor, dass die Überzeit 36 Stunden pro Monat nicht übersteigen darf,<sup>61</sup> aber fast alle Fabriken verstossen gegen diese Vorgabe. In der Regel müssen sie dafür wenig Widerstand von Arbeiter\*innen befürchten, denn diese sind aufgrund der tiefen Basislöhne auf Überstunden angewiesen. Eher wird es als Strafe angesehen, wenn ein Vorgesetzter weniger Überzeit anordnet. Angestellte, die keine Überstunden leisten möchten, können die Anordnung von Überzeit jedoch kaum ablehnen – gerade während Produktionsspitzen. Sie müssen kündigen, um eine Auszeit von der Arbeit zu haben. In sämtlichen von CLW untersuchten Fabriken wurden vor allem

### Übermässige Beschäftigung von Temporärangestellten bei Foxconn Zhengzhou

In der Foxconn-Fabrik im ostchinesischen Zhengzhou werden 70 Prozent aller iPhones produziert. Je nach Auftragslage variiert die Anzahl Arbeiter\*innen zwischen 60'000 und 70'000 im Frühling und über 300'000 während der Hauptproduktionszeit im Sommer und Herbst. In den Monaten vor dem Launch des neuen iPhone-Modells im September oder Oktober stellt Foxconn massenhaft Temporärarbeiter\*innen ein, denen hohe Prämien versprochen werden. Die Lohnschwankungen sind enorm: Im April 2022 lag der Stundenlohn bei ca. 20 Yuan (2.50 Franken), im August bei ca. 31 Yuan (3.90 Franken). Arbeiter\*innen werden von der Firma über den eigenen WeChat-Account, via Arbeitsvermittler\*innen oder durch Angestellte angeworben. Letztere werden von der Fabrik aufgefordert, in ihrem Familien- und Freundeskreis neue Angestellte zu suchen und müssen festgelegte Rekrutierungsquoten erfüllen.<sup>58</sup>

bei Produktionsspitzen exzessive Überstunden festgestellt, sie reichen je nach Fabrik von knapp 90 bis zu über 130 Stunden.

In den meisten Fabriken wird im Zweischichtbetrieb gearbeitet. Die Tages- und Nachtschichten dauern je 12 Stunden, inklusive Essenspausen von gut 1,5 Stunden. Die tägliche Arbeitszeit beträgt 10,5 Stunden. Pro Tag fallen also bereits standardmässig

### Abb. 6 Extreme Überzeit

Quelle: China Labor Watch

36h

maximale monatliche  
Überstunden gemäss  
chinesischem Arbeitsgesetz

bis zu 130h

monatliche Überstunden  
bei Produktionsspitzen



2,5 Stunden Überzeit an.<sup>62</sup> Auch Sonntagsarbeit ist oftmals verpflichtend. Auf einer Internetplattform berichtete ein Arbeiter, wie er in monotoner Fließbandarbeit nichts anderes tat, als Schrauben festzuziehen, und in einem einzigen Monat 105 Überstunden leistete.<sup>63</sup>

Auch erzwungene Überzeit kommt in diversen Fabriken vor: So werden in der Foxconn-Fabrik in Chengdu Angestellte, die zu wenig Überstunden leisten als «abwesend» registriert und verlieren gewisse Stundenzuschläge. Ein weiteres Mittel, um Angestellte am Fließband zu halten, ist die Regelung, dass drei Tage Abwesenheit automatisch als Selbstkündigung durch Arbeitnehmende gilt – selbst wenn der Grund dafür eine Krankheit ist. Die Vorgesetzten machen es den Angestellten sehr schwer, ein reguläres Kündigungsverfahren zu durchlaufen, und wenn die Arbeitnehmener\*innen selbst kündigen, nutzen Fabriken dies als Vorwand, um den ihnen Teile des Gehalts zu kürzen.

### Tiefe Basislöhne

Die exzessiven Arbeitszeiten sind direkt verknüpft mit tiefen Basislöhnen, die in den meisten Fällen dem gesetzlichen Mindestlohn entsprechen. Dieser variiert in China je nach Provinz.<sup>64</sup> Fließbandjobs bei chinesischen Elektronikfabriken wie Foxconn sind gerade wegen der Boni teils begehrt.<sup>65</sup> Trotzdem bleibt ein existenzsichernder Lohn<sup>66</sup> den meisten verwehrt. Da Überzeit die Norm ist, erzielen viele Arbeiter\*innen zwar deutlich mehr als den gesetzlichen Mindestlohn. Die effektiven Löhne variieren gemäss Berichten zwischen 3000 und 4000 Yuan (ca. 383 bis 510 Franken) pro Monat – Überzeit inbegriffen. In der Region Shanghai beispielsweise beträgt ein existenzsichernder Lohn aber gut 5114 Yuan (ca. 624 Franken) pro Monat.<sup>67</sup>



Erfahrungsbericht aus der Fabrik Xingke in Dongguan, gepostet am 15. Juni 2022 auf Weibo. Xingke Dongguan stellt u. A. Teile für Motorola, Siemens, Kyocera, Philips, Huawei und Xiaomi her.

«Hilfe! Ich habe während der Sommerferien in der Elektronikfabrik von Xingke in Dongguan gearbeitet, für 10 Yuan (1.25 Franken) pro Stunde. Jeden Tag waren Überstunden vorgeschrieben, und ich musste lange aufbleiben. Den ganzen Monat lang gab es keine Pause. Wenn man um Urlaub bittet, gibt es maximal einen halben Tag. Nach weniger als zwei Tagen schwollen meine Augen höllisch an. Ich benutzte Pflaster, Augentropfen und Kaffee, um wach zu bleiben. Es fühlte sich an, als würde ich bald sterben. Mir wurde nichts von Leistungszielen gesagt, aber nach drei Arbeitstagen erhielt ich eine Lohnkürzung, weil meine Arbeit nicht den Zielen genügte. Pro Tag erhielt ich nur 10 Yuan (1.25 Franken) Essensgeld, den Rest musste ich selbst bezahlen. Das bedeutet also 'Essenskosten werden gedeckt'? Jeden Tag arbeitete ich von 8.30 Uhr bis 22.30 oder 23.30 Uhr, mit nur je einer halben Stunde Mittag- und Abendpause. Keine Zeit zum Ausruhen (...). Als ich regulär kündigen wollte, wurde dies nicht genehmigt. Ich hatte keine andere Wahl, als selbst zu kündigen. Ich fühle mich bitter, weil ich so viele Tage umsonst gearbeitet habe. (...) Mein Geld reicht nicht einmal mehr, um nach Hause zu fahren.»

### Enorme Arbeitsbelastung

Die Arbeit in den Fabriken ist hart: bis zu 12 Stunden ständiges Stehen, regelmässige Nachtschichten, kurze Essenszeiten, fehlende Pausen und eine hohe Montagetagegeschwindigkeit. Angestellte berichten, dass sie während den Schichten kaum die Toilette aufsuchen können und wenn doch, die «verlorene» Zeit wieder aufholen müssen. Manche werden von Vorgesetzten beschimpft, wenn sie die vorgegebene Arbeitsgeschwindigkeit nicht einhalten können. Selbstredend hat dies oft negative Auswirkungen auf ihre Gesundheit. Die verschiedenen Suizidfälle in den vergangenen Jahren waren auch eine Folge des psychischen Drucks.<sup>68</sup>

### Illegale Praktika

Die Beschäftigung von Studierenden, meist aus Berufsschulen, in chinesischen Elektronikfabriken wird seit vielen Jahren kritisiert, ist aber noch immer verbreitet. Möglich gemacht wird dies durch eine enge

Kooperation zwischen den Berufsschulen, dem Staat und den Arbeitgebern. Praktika sind verpflichtender Bestandteil vieler Berufsschulen, ohne die ein Diplom verwehrt wird. Die Berufsschulen bewerben die Praktika als Möglichkeit, arbeitsmarktrelevante Fähigkeiten zu erwerben, in Realität aber führen die Studierenden anspruchlose, monotone Fliessbandarbeit aus, die keinerlei praktischen Nutzen für sie hat. So werden sie doppelt ausgebeutet: Einerseits dienen sie als billige Arbeitskräfte, andererseits werden sie wichtiger Studien- und Lernzeit beraubt.<sup>69</sup> Gemäss chinesischem Gesetz gelten gewisse Schutzvorschriften für Student\*innen, z.B. ein Verbot von Überzeit und Nachtarbeit. Recherchen von CLW zeigten über die Jahre aber immer wieder, dass Studierende illegal beschäftigt und ausgebeutet werden.

Berufsschulpraktika unter der Androhung, das Diplom nicht zu erhalten, verstossen gegen die ILO-Kernkonvention Nr. 29 zu Zwangsarbeit.<sup>70</sup>

### Illegale Beschäftigung von Praktikant\*innen für Amazon's Kindle und Echo-Dot-Geräte

China Labor Watch deckte 2019 auf, dass bei Hengyang Foxconn, wo Kindle-eReader und Echo-Dot-Lautsprecher für Amazon hergestellt werden, Studierende illegal beschäftigt wurden. Ein Teenager berichtete, dass sein Praktikum daraus bestand, während zehn Stunden pro Tag 3000 Schutzfolien auf Echo-Dot-Geräte zu kleben. Als er sich beim Management beschwerte, kontaktierte dieses seinen Lehrer, der ihm mitteilte, dass ihm das Diplom verwehrt werde, wenn er das Praktikum abbreche. Studierende wurden zu wesentlich günstigeren Tarifen als andere Beschäftigte angestellt und machten in Spitzenzeiten bis zu 15 Prozent des Personals aus.<sup>71</sup> Obschon Amazon eine Untersuchung einleitete und Foxconn Besserung versprach, zeigte eine weitere Untersuchung von CLW im Herbst 2022, dass Studierende pro Woche noch immer bis zu 30 Stunden Überzeit leisten mussten und in Extremfällen keinen einzigen freien Tag im Monat hatten.<sup>72</sup>

### Betrug, Lohndiebstahl und Lohnrückstände

Die meisten Arbeiter\*innen werden von Arbeitsvermittlungsgesellschaften getäuscht, manchmal halten aber auch Fabriken die in Stellenausschreibungen gemachten Versprechen nicht ein. Einige Fabriken kontrollieren die Vermittlungsgesellschaften, mit denen sie arbeiten genau, bei anderen herrscht eine Laissez-Faire-Haltung, oder sie profitieren gar vom betrügerischen Verhalten der Arbeitsvermittler.

Angestellte werden auf verschiedene Arten getäuscht: In vielen Stellenanzeigen wird ein Monatsgehalt angegeben, das in Wirklichkeit kaum erreicht werden kann. Die Vermittler\*innen verschweigen Sanktionsregeln, Abzüge für Essens- und Unterkunftskosten oder machen falsche Versprechungen zu Überstunden. Lohndiebstahl geschieht auch dadurch, dass Boni (z.B. für geleistete Arbeitstage oder Überstunden) tiefer sind als vertraglich vereinbart bzw. zu spät oder gar nicht ausbezahlt werden. In anderen Fällen werden falsche Angaben zu Arbeits- und Freitagen gemacht. Verschiedene Fabriken bezahlen auch die obligatorischen Sozialversicherungsbeträge, die sie den Arbeiter\*innen vom Lohn abgezogen haben, nicht ein.



Bericht eines ehemaligen Arbeiters von Jabil Circuit in Guangzhou am 19. Juli 2022 auf Zhihou. Jabil Circuit stellt u. A. Drucker und Kameras für HP, GoPro und andere her.

«Geht da nicht hin. Die Fabrik arbeitet mit Arbeitsvermittlern zusammen, um zu betrügen. Der Vermittler lockt mit einem Lohn von 22.20 bis 26 Yuan pro Stunde zum Vorstellungsgespräch. In der Fabrik werdet ihr erfahren, dass die Stundenzuschläge tiefer sind als angegeben. Der Vermittler behauptet, dass er es sei, der den Zuschlag gewähre und überweise, und die Fabrik nichts davon wisse. Er wird euch bitten, einen Arbeitsvertrag zu unterschreiben, in dem ein Stundenlohn von lediglich 18 Yuan festgehalten ist.»

«In der Hochsaison fangen die Betriebsleiter an zu tricksen und die Angestellten am Fließband zu beschimpfen. Sie legen strenge Vorschriften und zusätzliche Bedingungen fest, die weder im Arbeitsvertrag noch bei der Schulung erwähnt wurden. Sie versuchen, die Leidenschaft von Fließbandarbeiter\*innen zu testen. Man würde denken, dass dies ihre individuellen Verhaltensweisen sind, aber in Wirklichkeit setzen sie die Forderungen des Managements um. Der Druck wird entlang der Hierarchiestufen weitergegeben und lastet schlussendlich auf dem Rücken der Arbeiter\*innen (...).»

Erfahrungsbericht eines Arbeiters bei Quanta in Chongqing auf der Online-Plattform Zhihu am 2. Mai 2021. Quanta Chongqing stellt Laptops für Dell her.



### Mobbing

In den Fabriken ist es an der Tagesordnung, dass Arbeiter\*innen beschimpft und beleidigt oder mit Lohnabzügen bestraft werden. Oftmals nutzen Vorgesetzte ihre Machtposition auch aus, indem sie absichtlich Überstunden kürzen oder streichen, damit Arbeiter\*innen die nötigen Stunden für die vertraglich vereinbarten Boni nicht erreichen. Zur physisch anstrengenden Arbeit kommt also eine Arbeitsatmosphäre voller Druck und Angst. Da es in den meisten Werkstätten verboten ist, elektronische Geräte an den Arbeitsplatz mitzunehmen, können die verbalen Angriffe der Vorgesetzten kaum aufgezeichnet und als Beweismittel verwendet werden.

### Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung von weiblichen Beschäftigten wurde von CLW in verschiedenen Fabriken festgestellt. Frauen werden sowohl online (z.B. in WeChat-Gruppen) als auch am Arbeitsplatz sexuell belästigt. Die Schulungen zu diesem Thema sind oftmals völlig unzureichend und eher eine Alibiübung, um Kundenvorgaben zu erfüllen. Viele Fabriken halten zwar

ein Verbot für sexuelle Belästigung fest, sie wird aber kaum geahndet. Arbeiterinnen haben daher meist kein Vertrauen in die betriebseigenen Mechanismen und verlassen eher die Fabrik, als eine Meldung zu machen.

Eine Fabrik wirbt in Rekrutierungsvideos, die Frauen vor der Fabrik zeigen, mit sexistischen Sprüchen, dass dort viele Frauen arbeiten (siehe Abb. 7).

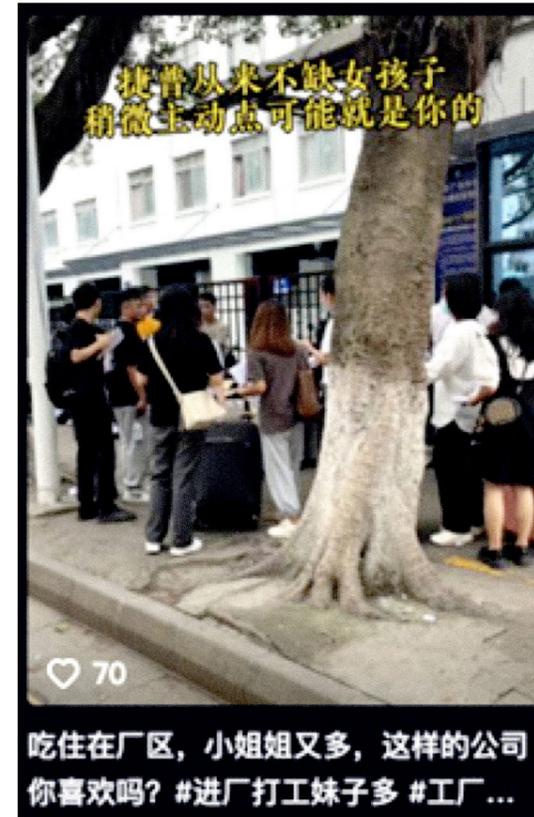


Abb. 7 Screenshot eines Rekrutierungsvideos der Firma Jabil in Guangzhou

Gelbe Überschrift des Videos: «Bei Jabil fehlt es nie an Mädchen. Sei ein bisschen aktiver und (eine) kann deine sein.»

Weisse Beschriftung darunter: «Leben und Essen in der Fabrik mit vielen Mädchen. Magst du diese Art von Unternehmen? #arbeit in der fabrik mit vielen mädchen».

Quelle: China Labor Watch

### Ungenügender Arbeitsschutz und fehlende Sicherheitsschulungen

Arbeitnehmer\*innen berichten kaum über unzureichende Sicherheitsvorkehrungen, fehlende Schutzausrüstung oder dass sie gefährlichen Stoffen ausgesetzt sind – dies wird erst zum Thema, wenn sie gesundheitliche Probleme feststellen. So berichtete ein ehemaliger Arbeiter eines Lieferanten von Logitech, dass 2018 bei ihm Silikose diagnostiziert wurde, nachdem er über längere Zeit ungeschützt Siliciumoxid ausgesetzt gewesen sei. Aufgrund der Erkrankung konnte er nicht mehr arbeiten, worauf ihn das Unternehmen entliess, ohne eine Kompensation zu bezahlen.<sup>73</sup>

Die Recherche von CLW zeigt insbesondere, dass in vielen Fabriken das Sicherheitstraining ungenügend ist oder ganz fehlt.

### Diskriminierende Einstellungspraktiken

Sämtliche der im Detail untersuchten Fabriken (siehe Anhang) haben diskriminierende Einstellungspraktiken. Stellensuchende werden insbesondere aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit und ihres Alters diskriminiert, auch wenn solche Kriterien nicht in den offiziellen Richtlinien der Fabriken auftauchen. So kommt es vor, dass die Höhe des Verdiensts je nach Alter variiert.<sup>74</sup> Oftmals ist es aber auch die Vermittlungsagentur, die entscheidet, wer überhaupt Chancen auf eine Anstellung hat. Einige Stelleninserate halten z.B. fest, dass Uigur\*innen, Tibeter\*innen, Yi und Hui «nicht akzeptiert» werden. Demgegenüber stehen zahlreiche Berichte vergangener Jahre über Zwangsarbeit von Uigur\*innen in Zulieferbetrieben von Apple<sup>75</sup>, Huawei, Samsung oder Sony.<sup>76</sup>

Diskriminierende Einstellungspraktiken verstossen sowohl gegen die ILO-Kernarbeitsnormen als auch die chinesischen Arbeitsgesetze.<sup>78</sup>

## Fallbeispiel

# Gig-Manufacturing für das iPhone 15. Einblick in die Apple-Zulieferfabrik

Pegatron ist der zweitgrösste Lieferant von Apple. Bis zu 50'000 Menschen schrauben zu Spitzenzeiten in der Fabrik in Kunshan, einer Nachbarstadt von Shanghai, die neusten iPhone-Modelle zusammen – zum Zeitpunkt der Recherche war es das iPhone 15. Zu einer Basisbelegschaft von 15'000 Festangestellten kommen 35'000 Temporärarbeiter\*innen (ca. 70 Prozent). Das Fabrikgelände umfasst 400'000 Quadratmeter.

Eine Undercover-Rechercheurin dokumentierte für China Labor Watch während mehrerer Wochen die Arbeits- und Lebensbedingungen in der Fabrik. Ihr Tagebuch gibt Einblick in die Realitäten (S. 21). China Labor Watch hatte die Fabrik in den vergangenen zehn Jahren wiederholt untersucht – an den schlechten Arbeitsbedingungen hat sich in dieser Zeit kaum etwas geändert.

### Leben auf dem Fabrikgelände

Die meisten Arbeiter\*innen leben in der fabrikeigenen Unterkunft. Jedes Zimmer hat acht Betten, die Kosten für ein Bett betragen 40 Yuan (ca. 5 Franken) pro Monat, exkl. Reinigungskosten. Die Fabrik bezahlt ein Essensgeld von 280 Yuan (ca. 35 Franken) pro Monat für die betriebseigenen Kantinen und Cafés. Das Essen ist von schlechter Qualität und relativ teuer, der Betrag reicht nur gerade für ein Hauptgericht pro Tag. Die Essenszeiten sind knapp bemessen.

### Überstunden und Pausen

Überstunden sind bei regulär Beschäftigten wie auch bei Temporärangestellten an der Tagesordnung. Sie betragen in der Nebensaison pro Monat 84 Stunden und in der Hauptsaison 97 Stunden – annähernd das Dreifache der gesetzlich erlaubten

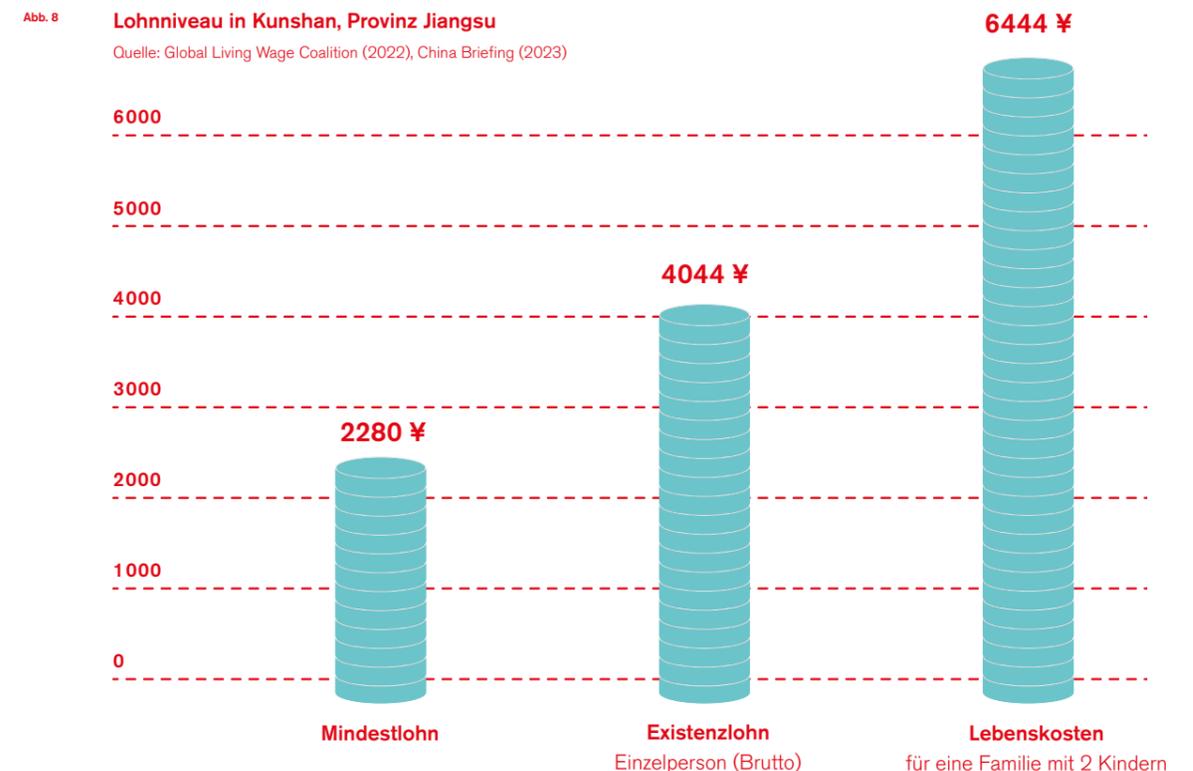
36 Stunden. Im Januar 2023 mussten einige Temporärarbeiter\*innen 13,5 Stunden pro Tag arbeiten und hatten während drei Wochen keinen einzigen freien Tag. Aufgrund der langen Arbeitszeiten und dem weiten Weg von der Unterkunft zur Werkstatt ist es schwierig, zu mindestens zehn Stunden Ruhezeit zu kommen.<sup>79</sup> Vor der abendlichen Überzeitschicht von 2,5 Stunden hätten die Arbeiter\*innen 30 Minuten Pause für das Abendessen. Dies reicht aber nicht, da auch die Cafeteria weit von der Werkstatt entfernt ist und die Warteschlangen lang sind. Die meisten lassen das Abendessen daher ausfallen.

### Lohn

Der monatliche Basislohn beträgt sowohl für regulär als auch für temporär Angestellte 2280 Yuan (ca. 285 Franken) – der Mindestlohn der Provinz Suzhou, der bei 174 Stunden im Monat einem Stundenlohn von 13.10 Yuan (ca. 1.60 Franken) entspricht. Überzeit wird unter der Woche mit dem eineinhalbfachen Stundensatz vergütet, an Wochenenden mit dem doppelten und an Feiertagen mit dem dreifachen. Dazu kommen Zuschläge für Spezialfunktionen oder Leistungsboni. Der Verdienst hängt oft von den Vorgesetzten ab. Nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge beträgt der durchschnittliche Netto-Monatslohn etwa 3400 Yuan (ca. 425 Franken).<sup>80</sup> Der Netto-Existenzlohn in der Region beträgt gemäss Global Living Wage Coalition 3619 Yuan.<sup>81</sup> Trotz extremer Überzeit können Beschäftigte also kein existenzsicherndes Einkommen erzielen.

### Bedingungen für Temporärangestellte

Es kommt vor, dass an einer Produktionslinie mit 300 Angestellten gerade mal zwei Personen regulär beschäftigt sind. Auch wurde aufgedeckt, dass



einige Vermittlungsagenturen von den Stellensuchenden eine Registrierungsgebühr verlangen, was gegen das Gesetz verstösst. Sozialversicherungsbeiträge werden zwar bei Fest- und Temporärangestellten im Arbeitsvertrag aufgeführt, Letzteren wird aber mündlich mitgeteilt, dass für sie keine Sozialversicherungsbeiträge bezahlt werden. Um die gesetzlich vorgeschriebenen Beiträge<sup>82</sup> dennoch zu erhalten, müssen Arbeiter\*innen sich nach drei Monaten in der Fabrik regulär anstellen lassen. Das machen aber die wenigsten, da sie aufgrund der zurückgehenden Aufträge gar keine Festanstellung erhalten oder die harten Arbeitsbedingungen nicht länger durchhalten.

### Diskriminierende Einstellungspraktiken

Pegatron stellt keine Angehörigen der ethnischen Gruppen der Yi, Tibeter\*innen und Uigur\*innen, keine Schwangeren und keine Personen über 42 Jahre ein. Diese Praxis verstösst gegen das chinesische Arbeitsgesetz.

### Beschäftigung von Studierenden

2020 deckte China Labor Watch auf, dass Pegatron während der Hochsaison tausende Studierende beschäftigte, die mehr als einen Monat lang ohne einen freien Tag arbeiten mussten. Ein Berufsschulpraktikant verstarb in der Fabrik. Pegatron kündete danach an, die Rekrutierung von Praktikant\*innen bei Berufsschulen einzustellen.<sup>83</sup> Im Rahmen der aktuellen Recherche zeigte sich, dass die Fabrik zwar nicht mehr mit Berufsschulen zusammenarbeitet, aber weiterhin viele Student\*innen beschäftigt, die über Stellenvermittlungsagenturen als Temporärarbeitskräfte angestellt werden. Pegatron überprüft die Identität der Bewerber\*innen nur ungenügend.

### Mobbing

Mobbing ist alltäglich. Vorgesetzte beleidigen und erniedrigen die Angestellten am Fließband. Es gibt viele nicht kommunizierte «Regeln» wie z.B. das Verbot, die Beine am Arbeitsplatz zu überkreuzen oder die Arbeitsmütze nicht korrekt zu tragen, für deren Nichteinhaltung Arbeiter\*innen willkürlich bestraft werden.

### Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung geht sowohl von Angestellten als auch von Vorgesetzten aus. So erlebte unsere Rechercheurin, wie ein Teamleiter sich im Beisein von mehreren Arbeiterinnen mit zwei Arbeitern darüber unterhielt, welche Arten von Pornografie sie gerne anschauen. Dann fragten sie die weiblichen Beschäftigten nach ihren sexuellen Erfahrungen. In einem anderen Fall wurde sie Zeugin, wie ein Teamleiter sexistische Aussagen eines Arbeiters gegenüber einer Kollegin unterstützte und über deren Unbehagen lachte, statt das übergriffige Verhalten zu unterbinden.

### Fehlender Arbeitsschutz

Angestellte werden vor Arbeitsantritt nicht informiert, ob sie mit gefährlichen Stoffen in Berührung kommen, geschweige denn, welche Substanzen dies sind. Dementsprechend fehlt auch eine um-

fassende Sicherheitsschulung. Es gibt auch keinen Betriebsausschuss für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Bereits bei einer Untersuchung im Jahr 2015 stellte CLW fest, dass Arbeiter\*innen bei Pegatron giftigen Stoffen wie Blei, sechswertigem Chrom, polybromiertem Diphenylether und Arsen ausgesetzt waren und über deren Risiken nicht informiert wurden.<sup>84</sup>

Nach der viel zu kurzen Sicherheitsschulung führt die Fabrik einen Test durch. Arbeiter\*innen dürfen vorab Fotos von den richtigen Prüfungsantworten machen und werden angewiesen, die richtigen Antworten abzuschreiben – eine reine Alibiübung.

Abb. 9 Arbeiter\*innen machen Fotos von den Prüfungsantworten bei der Sicherheitsschulung  
Quelle: China Labor Watch



# Tagebuch der Rechercheurin

### Tag 1

Es bewerben sich vor allem junge Leute bei Pegatron. Das Rekrutierungspersonal behandelt uns, als wären sie unsere Lehrer\*innen. Der Bewerbungsprozess verläuft so: Ankunft um 8.30 Uhr am Ort des Interviews. Nach einem Lesetest und zwei physischen Untersuchungen werden Daten zur Gesichtserkennung aufgenommen und man erhält den Arbeitsausweis. Einem Test zur psychischen Gesundheit folgt um 13 Uhr das Unterschreiben des Vertrags. Danach wird einem ein Zimmer zugewiesen. Vorher fragen sie, ob man schnarcht oder mit den Zähnen knirscht. In meinem Schlafrum sind sieben Arbeiterinnen, fünf davon sind temporär angestellt.

### Tag 2

Arbeitstraining am Morgen, am Nachmittag Arbeitskleider fassen und Zuweisung an eine Abteilung. Fast alle Temporärangestellten müssen ans Fließband. Die Zahl der regulären Arbeiter\*innen ist sehr klein. Während der Schulung sagt der Ausbilder: «Zwei Stunden Überzeit pro Tag sind normal. Die effektive Arbeitszeit ist von der Situation abhängig. Wer keine Überzeit leisten will, muss sich einen anderen Job suchen.» Einige Arbeiter\*innen erzählen, die Fabrik entlasse zurzeit ältere Festangestellte, um günstigere Temporärarbeitskräfte anzustellen.

### Tag 3

Heute war eine Vorbesprechung am Arbeitsplatz angekündigt. Wir mussten um 7.50 Uhr dort sein. Diese zusätzlichen zehn Minuten sind unbezahlt. Angestellte mit pinken Hüten kontrollieren, ob alle am Fließband ordnungsgemäss arbeiten und die Schutzkleidung tragen. Ist dies nicht der Fall, wird der Name der betroffenen Person notiert und eine Warnung ausgesprochen. Es gibt verschiedene Strafen, gewisse Vergehen werden als «grosse Fehler» bewertet – bei zwei grossen Fehlern wird man entlassen. Es gibt Mitarbeiter\*innen, die eine rote Armbinde mit der Aufschrift "Audit" tragen. Sie tauchen unangekündigt auf, um zu überprüfen, ob der Arbeitsplatz sauber ist oder ob jemand schläft.

### Tag 4

Am Fließband ist die Arbeit sehr intensiv. Arbeiter\*innen müssen z.B. mehr als 3000 SIM-Kartenslots pro Tag installieren. Der Grundriss der Fabrik gleicht einem Labyrinth. Ein paar Neulinge haben sich heute verirrt. Sollte es zu einem Unfall kommen, werden viele definitiv nicht fliehen können. Männliche Arbeiter machen ständig sexistische Witze. Viele geben damit an, dass sie mit Praktikantinnen geschlafen haben und dass sie hier seien, um «eine Frau zu finden». Auch ich war heute mit sexueller Belästigung konfrontiert.

### Tag 6

Ein Arbeiter sagte, dass die Fabrik normalerweise ziemlich leer ist, aber jetzt, da die Produktion der iPhone-15-pro-Serie beginnt, wird massiv Personal eingestellt. Viele neue Fließbänder wurden gebaut, und die Sicherheitskontrollen sind strenger geworden. In einem einzigen Gebäude muss ich mindestens drei- oder viermal durch Sicherheitskontrollen.

### Tag 10

Die Mittagspause ist unbezahlt, aber wir müssen trotzdem viele Regeln beachten. Alle beschwerten sich, denn wir können keine Getränke an den Arbeitsplatz mitnehmen und unser Handy nicht benutzen. Als ich heute an einem Fließband vorbeiging, ging ein Arbeiter kurz in die Hocke. Der Gruppenleiter brüllte ihn an: «Kannst du nicht stehen? Alle haben korrekt zu stehen. Wenn du wieder in die Hocke gehst, kannst du gleich nach Hause gehen.»

### Tag 11

Die Arbeiter\*innen am Fließband versammeln sich jeden Tag vor der Arbeit. Der Gruppenleiter spricht über die Dinge, auf die man achten muss. Weil es immer Neulinge hat, erklärt er jedes Mal wie das Ein- und Ausstempeln funktioniert. Am Schluss des Meetings müssen sich alle an Sprechchören beteiligen. Der Leiter sagt: «Guten Morgen» und die Arbeiter\*innen antworten: «Gut, sehr gut, sehr sehr gut!» Sie müssen dabei laut schreien, sonst müssen sie das Prozedere zimal wiederholen. Heute waren es mehr als zehn Mal.

### Tag 15

Drei Zimmernachbarinnen haben heute beschlossen, Anfang nächste Woche ihre Arbeit zu beenden. Sie fanden, die Löhne seien zu tief. Eine von ihnen wurde krank und hielt die Arbeitsintensität nicht mehr aus.

## 5 Wie verantwortungsbewusst und transparent sind Schweizer Detailhändler?

Tech-Giganten wie Apple oder Samsung mögen ihren Hauptsitz fernab der Schweiz haben, aber ihre Produkte finden bei bekannten Detailhändlern wie Digitec Galaxus, Brack oder Media Markt reissenden Absatz. Wie aber sieht es mit dem Verantwortungsbewusstsein aus? Schauen Schweizer Detailhändler genau hin, wo und unter welchen Umständen die Tech-Gadgets hergestellt werden, die zu tausenden über die – meist virtuelle – Ladentheke gehen? Und bieten die Shops Möglichkeiten, sich ein Bild von den Herstellungsbedingungen der Produkte zu machen?

### So sind wir vorgegangen

Auf der Suche nach Antworten hat Solidar Suisse zunächst die Websites der grössten Schweizer Detailhändler durchforstet. Schnell mussten wir feststellen, dass sich auf Anhieb wenige bis gar keine

Informationen dazu finden liessen, welche Anforderungen für die Elektronikmarken gelten. Auch Angaben zur Herkunft der Produkte oder Hinweise, dass transparente Lieferketten eine Voraussetzung für die Aufnahme im Sortiment sind, konnten wir keine finden. Deshalb liessen wir den Detailhändlern eine Umfrage zukommen. Von den angefragten Unternehmen haben sich lediglich Brack und Media Markt auf Anhieb an der Umfrage beteiligt.

Solidar Suisse wollte trotzdem eine Beurteilung vornehmen. Um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurden dafür ausschliesslich Informationen berücksichtigt, die öffentlich verfügbar und auf den Websites der Firmen oder deren Mutterkonzernen publiziert sind. Die Informationen werteten wir anhand eines Rasters aus und schickten das Resultat sämtlichen Unternehmen zur Stellungnahme, worauf wir von den meisten Unternehmen eine Antwort erhielten.

Tabelle 2 Teilnahmequote Solidar-Umfrage

Name des Detailhändlers	Beteiligung Umfrage	Rückmeldung zu Ergebnissen
<b>Digitec Galaxus</b> (Migros-Gruppe)		X
<b>Melectronics</b> (Migros-Gruppe)		X
<b>Microspot</b> (Coop-Gruppe) <sup>85</sup>		X
<b>Interdiscount</b> (Coop-Gruppe)		X
<b>Fust</b> (Coop-Gruppe)		X
<b>Brack</b> (Competec-Gruppe)	X	X
<b>Media Markt</b> (Ceconomy-Gruppe)	X	X
<b>Manor</b>		X
<b>Jelmoli Versand</b> (Otto Group)		X
<b>Ackermann</b> (Otto Group)		X
<b>Conforama</b> (XXXLutz-Gruppe)		X

### Danach haben wir gesucht

#### Soziale Verantwortung

##### VORGABEN

###### Grundlagen

Veröffentlicht das Unternehmen bzw. dessen Mutterkonzern Grundlagendokumente (z.B. einen Verhaltenskodex), in denen es seine soziale Verantwortung für die im Sortiment angebotenen Produkte festhält, und ist klar ersichtlich, welche sozialen Anforderungen für die Elektronikmarken gelten? Orientiert sich das Unternehmen dabei an den relevanten internationalen Rahmenwerken wie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den ILO-Kernarbeitsnormen?

###### Soziale Richtlinien

Wenn soziale Richtlinien vorhanden sind: Was fordern diese? Was sind die Vorgaben bezüglich Gewerkschaftsfreiheit, Arbeitszeiten und Überstunden, Kinderarbeit und dem Umgang mit gesundheitsschädigenden Substanzen? Wird die Bezahlung eines Existenzlohns (Living Wage) verlangt? Finden sich Vorgaben zum Umgang mit studentischen Arbeitskräften sowie Temporär- und Wanderarbeiter\*innen? Wird eine menschenrechtliche Sorgfaltprüfung für Konfliktrohstoffe entlang der gesamten Lieferkette verlangt?

##### UMSETZUNG

###### Überprüfung

Wie überprüft das Unternehmen die Einhaltung der Richtlinien durch die Elektronikmarken?

###### Berichterstattung

Wie berichtet das Unternehmen über die Einhaltung der Vorgaben durch die Elektronikmarken? Ist dies für Kund\*innen überprüfbar?

#### Transparenz

##### Transparente Lieferketten

Ist die Veröffentlichung einer Lieferantenliste durch die angebotenen Elektronikmarken eine Voraussetzung für die Aufnahme im Sortiment des Detailhändlers? Werden diese Angaben für Kund\*innen zugänglich gemacht?

### Das Resultat in Kürze

Nicht nur die Teilnahmequote an unserer Umfrage ist ernüchternd, sondern auch deren Resultate. Fast alle Unternehmen haben nach Ansicht von Solidar Suisse grossen Nachholbedarf, wenn es darum geht, Verantwortung in der Lieferkette der angebotenen Elektronikmarken einzufordern und Transparenz zu den Herstellungsbedingungen zu schaffen.

## Soziale Verantwortung: Oft gibt es Vorgaben, aber Umsetzung und Berichterstattung sind mangelhaft

### Grundlagen

Mit Ausnahme von Media Markt, der fast ausschliesslich elektronische Produkte verkauft, gehören die meisten Händler einer Detailhandelsgruppe – meist Migros oder Coop – an, die ein umfassendes Sortiment anbietet, von dem elektronische Geräte nur ein Teil sind. Gerade bei bekannten Playern wie Digitec Galaxus und Interdiscount, aber auch bei Manor, Jelmoli oder Conforama finden sich auf der eigenen Webseite keine Grundlagendokumente wie z.B. ein allgemeingültiger Verhaltenskodex. Fündig wird man jedoch meist bei den Mutterkonzernen. Coop z.B. hält ausdrücklich fest, dass seine Richtlinien für nachhaltige Beschaffung<sup>86</sup> auch für Fust, Interdiscount und Microspot gelten. Bei Digitec Galaxus ist die Gültigkeit der Sozialstandards des Mutterkonzerns Migros nicht klar kommuniziert<sup>87</sup>, bei Ackermann und Jelmoli muss man sich erst eingehend mit den komplexen Unternehmensstrukturen des Mutterkonzerns (Otto Group) vertraut machen. Immerhin: Ein Grossteil der Unternehmen (resp. deren Mutterkonzerne) verfügt über einen Verhaltenskodex, der auch für Lieferanten gilt und in der überwiegenden Mehrheit der Fälle auf relevante Rahmenwerke wie die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die ILO-Kernarbeitsnormen sowie die allgemeine Erklärung der Menschenrechte Bezug nimmt.

Überhaupt keine Angaben fanden wir bei Conforama. Erstaunlich ist zudem, dass gerade Branchenrössen wie Digitec Galaxus oder Brack keinen umfassenden Verhaltenskodex veröffentlichen. Brack – eines der einzigen Unternehmen, das auf Anrieb auf unsere Umfrage reagierte – teilte uns mit, dass man sich des Nachholbedarfs in dieser Hinsicht bewusst sei und derzeit verbindliche Lieferantenrichtlinien ausarbeite.

### Soziale Richtlinien

Da in der Elektronik-Lieferkette übermässige Arbeitszeiten, tiefe Löhne, der Betrug von Temporärarbeiter\*innen durch Vermittlungsagenturen oder Kinderarbeit bei der Rohstoffbeschaffung weit verbreitet sind, interessierte uns, ob und wie die Lieferantenvorgaben diese Aspekte adressieren. Die grosse Mehrheit der Detailhändler macht den Verhaltenskodex der Unternehmensinitiative amfori BSCI<sup>88</sup> für seine Lieferanten verbindlich. Dieser ist ein «One Size Fits All»-Kodex ohne Branchenspezifizierung. Praktisch durchgehend zeigt sich eine unklare Reichweite der Vorgaben, denn die Detailhändler haben oftmals Verträge mit den Distributoren oder Zwischenhändlern und nicht mit den Elektronikmarken direkt. Einzelne Unternehmen wie z.B. Manor halten zwar ausdrücklich fest, dass die Vorgaben auch von Subunternehmen von Lieferanten von Fremdprodukten einzuhalten sind. Trotzdem bleibt das Grundsatzproblem, dass die Verantwortung zur Umsetzung der Richtlinien – sei es durch die Brands, deren Zulieferer oder deren Subunternehmen – einfach weitergereicht wird. Immerhin deckt der amfori BSCI-Kodex viele der untersuchten Kriterien ab und enthält z.B. Vorgaben zur Einhaltung der Gewerkschaftsfreiheit in Ländern, wo dieses Recht per Gesetz nicht gegeben ist, verpflichtet Unternehmen explizit dazu, Wanderarbeiter\*innen in die Sorgfaltsprüfung miteinzubeziehen, oder verlangt die Einrichtung eines Ausschusses für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.<sup>89</sup> Der Kodex von Media Markt orientiert sich stark an demjenigen der Brancheninitiative Responsible Business Alliance (RBA)<sup>90</sup>, der jedoch unserer Ansicht nach grosse Schwächen aufweist (siehe Abschnitt «die unverbindlichen Initiativen der Elektronikindustrie» auf S. 27), insbesondere da er lediglich eine Selbstüberprüfung der Hersteller fordert. Immerhin verlangt der Media Markt-Kodex eine explizite Sorgfaltsprüfung zu Konfliktrohstoffen und geht auf weitere für die Elektronikindustrie relevante Aspekte ein. Kein ein-

ziger Detailhändler verlangt aber beispielsweise von seinen Lieferanten explizit die Zahlung eines Existenzlohns oder zumindest das Vorlegen einer zeitgebundenen Strategie, um diesen zu erreichen.

### Überprüfung

Die besten Richtlinien sind nutzlos, wenn deren Einhaltung nicht überprüft und öffentlich darüber berichtet wird. Gerade hier konnten wir insbesondere bei den grossen Playern nur unbefriedigende Antworten finden. Die meisten Firmen setzen zur Überprüfung auf Audits nach amfori BSCI-Standard und führen diese bei Lieferanten von Fremdmarken nur dort selber durch, wo sie ein Risiko vermuten. Das ist nur dann vertretbar, wenn zuvor systematisch und aktiv nach solchen Risiken gesucht wurde. Abgesehen davon, dass kommerzielle Audits alleine nicht ausreichend sind, um Arbeitsrechtsverletzungen festzustellen,<sup>91</sup> birgt dies die Gefahr, dass Detailhändler vor allem in tieferliegenden Stufen der Lieferkette kein umfassendes, unabhängiges Bild der Herstellungsbedingungen erhalten. Somit riskieren sie, die Anforderungen der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte oder der geplanten EU-Konzernverantwortungsrichtlinie nicht zu erfüllen.<sup>92</sup> Ausserdem sind die Resultate der amfori BSCI-Audits nicht öffentlich zugänglich, was es Aussenstehenden de facto verunmöglicht, sich ein Bild über die vorgefundenen Verhältnisse zu machen.

### Berichterstattung

Mit Ausnahme von Media Markt, dessen Muttergesellschaft Ceconomy dem deutschen Lieferkettengesetz untersteht und daher zu einer umfassenden Berichterstattung zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken und den dagegen ergriffenen Massnahmen verpflichtet ist,<sup>93</sup> konnten wir bei keinem Detailhändler konkrete Informationen dazu finden, wie allfällige soziale Anforderungen durch die Elektronikmarken auch tatsächlich umgesetzt werden. Coop und Migros beispielsweise haben

zwar eine umfassende Nachhaltigkeitsberichterstattung, jedoch geht diese nicht spezifisch auf den Detailhandel mit Elektronikprodukten durch Melectronics, Interdiscount oder Fust ein. Bei Manor, Jelmoli Versand, Ackermann, Conforama und Brack fanden wir gar keine Nachhaltigkeitsberichterstattung.

### Transparenz: Fehlanzeige

Was in anderen Branchen, z.B. bei Textilien, immer mehr Schule macht, steckt bei der Unterhaltungselektronik noch nicht einmal in den Kinderschuhen. Bei keinem einzigen der grossen Elektronik-Detailhändler finden sich Hinweise dafür, dass transparente Lieferketten<sup>94</sup> eine Voraussetzung für die Aufnahme ins Sortiment sind. Die Transparenz der Hersteller ist nämlich sehr unterschiedlich: Fairphone oder HP beispielsweise machen relativ umfassende Angaben zu ihren Lieferanten, während sich bei Firmen wie Logitech oder Huawei keine Lieferantenliste im Internet finden lässt. Einzelne Detailhändler behalten sich zwar das Recht vor, die Lieferanten zur Offenlegung ihrer Lieferketten zu verpflichten – ob dies jedoch auch geschieht, lässt sich von aussen nicht überprüfen.

Transparenz ist eine Grundvoraussetzung, damit Arbeitsbedingungen in der Lieferkette geprüft werden können. Und sie schafft für Elektronik-Detailhändler die Grundlagen, dass diese eine seriöse Risikoidentifizierung vornehmen können. Umfassende, öffentlich zugängliche Informationen zu den Produktionsbedingungen unserer elektronischen Geräte sind demzufolge ein absolut zentraler erster Schritt, um die Bedingungen der Arbeiter\*innen zu verbessern, die diese herstellen.

**Übersicht:** So verantwortungsbewusst und transparent sind Schweizer Elektronik-Detailhändler

	<b>Digitac Galaxus</b> Migros-Gruppe	<b>Melectronics</b> Migros-Gruppe	<b>Brack</b> Competec-Gruppe	<b>Microspot</b> Coop-Gruppe	<b>Interdiscount</b> Coop-Gruppe	<b>Fust</b> Coop-Gruppe	<b>Media Markt</b> Cecconomy-Gruppe	<b>Manor</b>	<b>Jelmoli Versand</b> Otto Group	<b>Ackermann</b> Otto Group	<b>Conforama</b> XXXLutz-Gruppe
<b>Soziale Verantwortung</b>											
<b>Vorgaben</b>											
Grundlagen	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Soziale Richtlinien	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
<b>Umsetzung</b>											
Überprüfung	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Berichterstattung	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
<b>Transparenz</b>											
Transparente Lieferketten	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

- auf gutem Weg
- mittelmässig
- ungenügend oder fehlende Informationen

**Hinweis zur Methodik**

Diese Übersicht ist eine Zusammenfassung der Detailbewertung, die im Anhang zu finden ist. Sie basiert auf einem von Solidar Suisse erarbeiteten Kriterienraster, das sich an für die Branche relevanten Kriterien orientiert. Die Resultate spiegeln die Interpretation von Solidar Suisse zum Zeitpunkt der Recherche (Herbst 2023) wider, und wir können nicht ausschliessen, dass die tatsächliche Unternehmenspraxis von unserer Darstellung abweicht oder sich seit dem Erhebungszeitpunkt geändert hat. Trotz sorgfältiger Arbeit können Fehler nicht ausgeschlossen werden.

**Ausbeutung in der Elektronik-Lieferkette: Was sagt das Gesetz?**

Auch wenn Detailhändler vor allem Verkäufer und nicht Hersteller von Elektronikprodukten sind,<sup>95</sup> stehen sie nach internationalen Richtlinien wie den (unverbindlichen) UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte in der Pflicht, genau hinzuschauen, unter welchen Umständen die Produkte in ihrem Sortiment produziert worden sind. Insbesondere auf EU-Ebene sind mit der geplanten Konzernverantwortungsrichtlinie (Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD), die voraussichtlich Ende 2023 oder Anfang 2024 verabschiedet wird, zudem bald umfassende gesetzliche Vorgaben zu erwarten.<sup>96</sup> Die Richtlinie verlangt von Unternehmen, ent-

lang ihrer gesamten Lieferkette Verantwortung für Umwelt und Menschenrechte zu übernehmen. Auch Zulieferer in tieferen Stufen der Lieferkette werden adressiert.<sup>97</sup> In der Praxis bedeutet dies: Unternehmen müssen ihre menschenrechtlichen Risiken sowie die Umweltauswirkungen in ihren Lieferketten analysieren und konkrete Massnahmen ergreifen, um Missstände zu beheben.<sup>98</sup> Die EU-Richtlinie würde auch bereits bestehende Gesetze wie das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz, das seit Anfang 2023 in Kraft ist, nachschärfen. Dieses ist trotz einiger Schwächen, insbesondere der starken Fokussierung der generellen Sorgfaltspflicht auf unmittelbare Lieferanten<sup>99</sup> aber ein wichtiger Meilenstein.

Die Schweizer Gesetzgebung hinkt den Entwicklungen im Ausland hinterher. Gemäss der «Verordnung über Sorgfaltspflichten und Transparenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit»<sup>100</sup> besteht zwar eine Sorgfaltspflicht für diese Bereiche, wobei bezüglich Mineralien und Metallen aber lediglich die importierende und verarbeitende Industrie erfasst ist. Unternehmen, die in Branchen mit «begründetem Verdacht» auf Kinderarbeit tätig sind, sind ab dem Geschäftsjahr 2023 zu einer Sorgfaltsprüfung inkl. Berichterstattung zu Kinderarbeit verpflichtet. Dazu zählt die Elektronik-Branche nach unserer Einschätzung.<sup>101</sup> Aber auch wenn Kinderarbeit – gerade bei elektronischen Produkten – oft in vorgelagerten Stufen der Lieferkette (z.B. bei der Rohstoffgewinnung) vorkommt, müssen Unternehmen gemäss Gesetz die Risiken für Kinderarbeit lediglich in dem Land abklären, wo die Endfertigung («made in») stattfindet.<sup>102</sup> Diese Einschränkung steht nicht im Einklang mit internationalen Standards<sup>103</sup> und fällt hinter die aktuellen Entwicklungen im EU-Raum zurück.

**Die unverbindlichen Initiativen der Elektronikindustrie**

Im Gegensatz zu anderen Branchen gibt es in der Elektronikindustrie bisher keine nennenswerte umfassende Multi-Stakeholder-Initiative, welche die verschiedenen Akteur\*innen an einen Tisch zusammenbringen würde.<sup>104</sup> Die wohl prominenteste Brancheninitiative für den Elektroniksektor ist die «Responsible Business Alliance» (RBA). 75 Prozent der weltweit 60 grössten ICT-Unternehmen sind Mitglied bei der RBA, darunter die meisten namhaften Marken wie Apple, Samsung, Huawei oder Lenovo, aber auch Produzenten wie Foxconn oder Pegatron, die CLW im Rahmen der Fabrikrecherche für diesen Report untersucht hat.

Die RBA setzt sich zum Ziel, «verantwortliche Geschäftspraktiken in globalen (Elektronik)lieferketten zu etablieren».<sup>105</sup> Dies mag zwar gut klingen, doch die RBA ist eine reine Industrieinitiative, die von den Firmen dominiert wird. Im Verwaltungsrat sitzen ausschliesslich Vertreter\*innen der Tech-Unternehmen. Die RBA orientiert sich etwa im Bereich von Gewerkschaftsrechten und dem Recht auf Kollektivverhandlungen an der geltenden Gesetzgebung in den Produktionsländern. Das ist problematisch, da ein Grossteil der Elektronikprodukte in Ländern gefertigt wird, wo Arbeitnehmer\*innenrechte durch schwache Gesetze unterminiert werden oder inexistent sind. Somit kann die RBA die effektive Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen nicht garantieren.

Äusserst problematisch ist auch, dass der Kodex lediglich auf eine periodische Selbstüberprüfung durch die Unternehmen setzt.<sup>106</sup> Eine solche ist alles andere als unabhängig und mangels Berichterstattungspflichten lassen sich die Resultate für Aussenstehende nicht überprüfen. In ihrer derzeitigen Form erscheint die RBA als Feigenblatt der Industrie, welches die Stimme von Arbeiter\*innen systematisch aussen vorlässt und die Macht der Elektronikfirmen zementiert.

Die Recherche von China Labor Watch macht deutlich, dass die prekären Arbeitsbedingungen in der Elektronikbranche systematisch und tief verwurzelt sind. Gleichzeitig stellt unsere Analyse der Geschäftspraxis von Schweizer Detailhändlern eine Lücke hinsichtlich Verantwortungsbewusstsein und Transparenz fest. Für eine Verbesserung braucht es Veränderungen auf verschiedensten Ebenen. Solidar Suisse sieht deshalb folgenden Handlungsbedarf:

## Detailhändler

Detailhändler müssen die Elektronikmarken stärker in die Pflicht nehmen, entlang der gesamten Lieferkette für faire Arbeitsbedingungen zu sorgen und sicherzustellen, dass die Produktion nicht unter der Verletzung von Arbeits- und Menschenrechten erfolgt. Dafür müssen sie genauer hinschauen und Transparenz schaffen, was die Herstellungsbedingungen betrifft. Konkret bedeutet dies:

- transparente Lieferketten bei den Elektronikmarken einzufordern und die Offenlegung von Lieferantangaben als zentrales Kriterium für die Aufnahme im Sortiment festzulegen.
- die konsequente Einhaltung international anerkannter Arbeits- und Menschenrechte und die Sicherstellung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen<sup>107</sup> von den Elektronikmarken und deren Zulieferern einzufordern.
- konsequent zu überprüfen, ob die Elektronikmarken die Richtlinien einhalten.
- die eigenen Richtlinien und die Resultate der Überprüfung öffentlich zu publizieren<sup>108</sup> und für Aussenstehende leicht zugänglich zu machen.
- auf Rabattschlachten wie Black Friday, die den Überkonsum einerseits und die Ausbeutung von Arbeiter\*innen andererseits anheizen, zu verzichten.

## Elektronikmarken

Globale Elektronikmarken haben die grösste Macht in der Lieferkette und erzielen Milliarden Gewinne mit dem Verkauf ihrer Geräte. Sie stehen insbesondere in der Pflicht:

- die Einhaltung der Arbeits- und Menschenrechte entlang ihrer Lieferkette sicherzustellen. Dazu gehört die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen und der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.
- Lieferkettentransparenz zu schaffen. Dazu gehört mindestens die Veröffentlichung der Namen und Adresse der direkten Zulieferer.<sup>109</sup>
- konkrete Schritte hin zur Bezahlung eines Existenzlohnes entlang der gesamten Lieferkette zu unternehmen und regelmässig öffentlich über die geplanten und realisierten Massnahmen zu berichten.
- Massnahmen zu ergreifen, um die Versammlungs- und Gewerkschaftsfreiheit zu gewährleisten.

## Elektronikfabriken

Elektronikfabriken sind direkt für die Arbeitsbedingungen in ihrer Produktionsstätte verantwortlich. Sie müssen insbesondere:

- die geltenden Gesetze einhalten.
- exzessive und erzwungene Überzeit verhindern.
- existenzsichernde Löhne bezahlen.
- ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei ist von Mobbing und sexueller Belästigung.
- mehr Verantwortung für alle Angestellten – insbesondere auch Temporärarbeiter\*innen – übernehmen und betrügerische Arbeitsvermittlungen ausschliessen.
- die gesetzlich vorgeschriebenen Sozialversicherungsbeiträge für alle Arbeiter\*innen entrichten.
- diskriminierende Einstellungspraktiken beenden.
- missbräuchliche Praktika unterbinden.

## Schweizer Politik

Das geltende Schweizer Gesetz nimmt Detailhändler nur ungenügend in die Pflicht. Als Teil der Koalition für Konzernverantwortung unterstützt Solidar Suisse die Forderung für ein umfassendes Konzernverantwortungsgesetz, das sich am Entwurf der EU-Richtlinie orientiert.

# 7 Anhang

## Übersicht der von China Labor Watch untersuchten Fabriken

Name der Fabrik	BOE Hefei	Foxconn Zhengzhou	Jabil Circuit Electronics	Foxconn Taiyuan	Pegatron Kunshan	Foxconn Chengdu
Ort	Hefei (Provinz Anhui)	Zhengzhou (Provinz Henan)	Guangzhou (Provinz Guangdong)	Taiyuan (Provinz Shanxi)	Kunshan (Provinz Jiangsu)	Chengdu (Provinz Sichuan)
Anzahl Angestellte (Hochsaison)	k.A.	bis zu 300'000	12'000	70'000	50'000	bis zu 120'000
Davon temporär	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	35'000	ca. 50'000
Produkte / Services	Entwurf, Herstellung und Vertrieb von LCD- und OLED-Bildschirmen	Fertigung von Smartphones	Fertigung von Druckern und Kameras, Produktion von Autoschlüsseln	Fertigung von Teilen für Smartphones und Autos	Fertigung von Smartphones (iPhone)	Produktion von div. Apple-Produkten (iPhone, iPad, Apple Watch, iMac)
Abnehmerfirmen	Dell, HP, Asus, Acer, Huawei, Lenovo	Apple	HP, GoPro, BMW, Tesla	Apple, BMW	Apple	Apple
Basislohn p.M. (Yuan)	2100–2300	1900–2200	2400–2500	2000	2280	2100
Arbeitsstunden p.T.	10,5	8–11	10,75	10	10,5	10,5
Monatliche Überstunden bei Produktionsspitzen	90	130	109	k.A.	97	87
Diskriminierende Einstellungspraktiken	X	X	X	X	X	X
Exzessive Überzeit	X	X	X	X	X	X
Illegale Praktika	X	X				
Übermässige Beschäftigung von Temporärangestellten		X			X	X
Fehlende Sozialversicherung für Temporärangestellte		X	X		X	X
Sexuelle Belästigung			X		X	X
Mobbing		X			X	X
Weitere gefundene Misstände	Lohnkürzungen, missbräuchliche Kündigungen		Fehlende Ruhezeiten für Temporärarbeitende, hohe Arbeitsintensität		Betrug bei der Sozialversicherung, ungenügendes Sicherheitstraining	Überzeitzwang

Diese Angaben beruhen auf der Recherche von China Labor Watch. Die gefundenen Misstände beziehen sich auf den Untersuchungszeitraum und sind nicht abschliessend.

# Bewertung der Detailhändler

## Digitec Galaxus Migros-Gruppe

Soziale Verantwortung
<b>Vorgaben</b>
Grundlagen ● Soziale Richtlinien ●
<b>Umsetzung</b>
Überprüfung ● Berichterstattung ●
Transparenz
Transparente Lieferketten ●

Mit einem Umsatz von über 2,4 Milliarden Franken ist Digitec Galaxus, das zu 70 Prozent im Besitz der Migros ist, das mit Abstand grösste Online-Warenhaus der Schweiz. Es dürfte hierzulande für viele die erste Adresse sein, wenn es um den Einkauf von Laptops, Smartphones etc. geht. Galaxus vertreibt seine Produkte mittlerweile auch in Deutschland, Österreich, Italien, Frankreich, Belgien und der Niederlande.<sup>110</sup>

Digitec Galaxus hat sich nicht an unserer Umfrage beteiligt, sondern auf den Nachhaltigkeits-Blog<sup>111</sup> auf seiner Website verwiesen. Dieser enthält einige Informationen zu den betriebseigenen Massnahmen zur Reduktion des Klimafussabdrucks. Zudem gewährt Digitec Galaxus zumindest einen punktuellen Einblick in die Arbeitsbedingungen in seiner Logistikzentrale.<sup>112</sup> Informationen darüber, ob und wie Digitec Galaxus die Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechten in seinem über fünf Millionen Produkte umfassenden Sortiment überprüft, finden sich aber nicht. Als Migros-Tochter ist Digitec Galaxus an das Nachhaltigkeitsleitbild der Migros-Gruppe gebunden.<sup>113</sup> Dieses hält fest, dass alle Unternehmen der Migros-Gruppe auch individuelle Nachhaltigkeitsziele formulieren sollten. Eine Übersicht der Ziele und ob diese auch soziale Aspekte abdecken, konnten wir aber nicht finden.

### SOZIALE VERANTWORTUNG

#### Grundlagen

Als Mitglied der Migros Gruppe dürfte die Menschenrechtliche Grundsatzklärung der Migros<sup>114</sup>, die sich an den relevanten internationalen Rahmenwerken orientiert, auch für Digitec Galaxus gelten. Digitec Galaxus selber veröffentlicht jedoch keinen Verhaltenskodex, und die Lieferantenvorgaben (s.U.) sind bezüglich sozialer Verantwortung absolut minimal. Dies steht im Gegensatz zu den Vorgaben des Mutterkonzerns und sorgt für Unklarheit.

#### Soziale Richtlinien

Die Sozialstandards für die Lieferanten werden in zwei Sätzen in den «Allgemeinen Kaufbedingungen» abgehandelt. Digitec Galaxus verlangt die Einhaltung von lokalen Rechtsvorschriften sowie der ILO-Kernarbeitsnormen.<sup>115</sup> Diese sind aber international verbind-

lich. Somit verlangt Digitec Galaxus lediglich legales Verhalten, was eigentlich selbstverständlich sein sollte. Dies lässt ein mangelndes soziales Verantwortungsbewusstsein beim grössten Schweizer Online-Detailhändler befürchten.

#### Überprüfung und Berichterstattung

Ob Digitec Galaxus seine ohnehin minimalen Sozialvorgaben überprüft, ist völlig unklar: Das Unternehmen behält sich zwar das Recht auf Audits nach dem Industriestandard amfori BSCI vor.<sup>116</sup> Auf der Website finden sich jedoch keinerlei Angaben, ob solche durchgeführt wurden, geschweige denn ob man dabei auf allfällige Missstände gestossen ist. Auch in der Migros-Nachhaltigkeitsberichterstattung finden sich keine Informationen zu Digitec Galaxus.

### TRANSPARENZ

#### Transparente Lieferketten

Das Unternehmen behält sich vor, von seinen Lieferanten die Offenlegung der Lieferkette zu verlangen. Ob dies tatsächlich geschieht und welche Angaben offengelegt werden müssen, lässt sich nicht eruieren. Es finden sich keine Hinweise dafür, dass transparente Lieferketten ein Kriterium für die Aufnahme in das Sortiment von Digitec Galaxus sind.

## Melectronics Migros-Gruppe

Soziale Verantwortung
<b>Vorgaben</b>
Grundlagen ● Soziale Richtlinien ●
<b>Umsetzung</b>
Überprüfung ● Berichterstattung ●
Transparenz
Transparente Lieferketten ●

Die Migros verkauft seit über 70 Jahren Elektronikprodukte und betreibt nebst dem Online-Shop derzeit über 100 Melectronics-Filialen in der ganzen Schweiz. Viele davon dürften in der nächsten Zeit verschwinden, denn die Migros will in Zukunft stärker auf den Verkauf von Haushaltselektronik (z.B. Küchengeräte) fokussieren.<sup>117</sup> Als integraler Bestandteil der Migros gelten für Melectronics deren Standards. Die Migros hat sich nicht an unserer Umfrage beteiligt.

### SOZIALE VERANTWORTUNG

#### Grundlagen

Die Migros äussert sich sehr ausführlich zu Nachhaltigkeitsthemen und den sozialen Bedingungen in der Lieferketten der eigenen Produkte und bezieht in ihrer Menschenrechtlichen Grundsatzklärung Position für eine umfassende menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung.

Dabei wird auf die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie die OECD-Leitsätze für internationale Unternehmen Bezug genommen.<sup>118</sup>

#### Soziale Richtlinien

Die Migros verpflichtet die Lieferanten zur Einhaltung des Verhaltenskodex der Business-Initiative amfori BSCI.<sup>119</sup> Der amfori BSCI-Kodex ist nicht branchenspezifisch, adressiert im Grunde aber relativ viele der von uns untersuchten Kriterien. Bei der Förderung von Gewerkschaftsfreiheit und Kollektivverhandlungen geht er beispielsweise auch auf Kontexte ein, wo dieses Recht nach lokaler Gesetzgebung nicht garantiert ist.<sup>120</sup> Auch besteht die explizite Verpflichtung, Zeit- und Wanderarbeiter\*innen in die Sorgfaltsprüfung miteinzubeziehen, und die Ausnützung von Ausbildungsverhältnissen ohne Fertigkeitsvermittlung wird verboten. Verlangt werden auch die Errichtung eines Ausschusses für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie regelmässige Schulungen.<sup>121</sup> Wie die Untersuchung von CLW zeigt, fehlt dieser Ausschuss aber oft, und die Schulungen sind unzureichend. Der Kodex verlangt lediglich die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns.<sup>122</sup> Kinderarbeit wird zwar klar definiert und verboten, jedoch fehlen Vorgaben für eine Sorgfaltsprüfung entlang der ganzen Lieferkette. Auf das Thema Konfliktrohstoffe geht der Kodex nicht spezifisch ein.

#### Überprüfung und Berichterstattung

Die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei den direkten Lieferanten der Migros.<sup>123</sup> Somit ist nicht garantiert, dass die Richtlinien bei weiter zurückliegenden Stufen der Lieferkette (also z.B. in der Produktion oder bei der Rohstoffbeschaffung) auch wirklich eingehalten werden. Regelmässige Audits nach amfori BSCI-Standard führt die Migros bei Lieferanten durch, bei denen sie ein Risiko vermutet.<sup>124</sup> Zwar hat sich die Migros zum Ziel gesetzt, bis 2025 90 Prozent der Lieferanten mit Artikeln aus Risikoländern bezüglich Arbeitsbedingungen zu überprüfen.<sup>125</sup> Die Beschränkung auf die letzte Verarbeitungsstufe geht jedoch zu wenig tief, und es ist unklar, ob diese Analyse auch bei Lieferanten von Fremdmarken erfolgt.

Eine der grössten Schwächen von amfori BSCI ist die mangelnde Transparenz, denn Auditresultate sind nur für Mitglieder auf einer Plattform ersichtlich. Die Migros veröffentlicht zwar zusammengefasste Kennzahlen zu Audit-Resultaten,<sup>126</sup> Details zu Melectronics oder dem Elektroniksektor finden sich aber nicht. Somit lässt sich nicht überprüfen, ob und wie die Elektronikmarken die Vorgaben der Migros umsetzen.

#### TRANSPARENZ

##### Transparente Lieferketten

Für die Migros sind «transparente Lieferketten eine Voraussetzung, um in Bezug auf die Ökologie und soziale Standards laufend Fortschritte zu machen».<sup>127</sup> Trotzdem finden sich keinerlei Hinweise dafür, dass transparente Lieferketten eine Voraussetzung dafür sind, im Sortiment von Melectronics aufgenommen zu werden.

### Brack Competec-Gruppe

Soziale Verantwortung	
<b>Vorgaben</b>	
Grundlagen ●	Soziale Richtlinien ●
<b>Umsetzung</b>	
Überprüfung ●	Berichterstattung ●
<b>Transparenz</b>	
Transparente Lieferketten ●	

Neben Digitec Galaxus ist Brack einer der bedeutendsten Schweizer Online-Detailhändler, wenn es um Unterhaltungselektronik geht. Von Sportartikeln über Drogerieprodukte bis hin zu Tierbedarf bietet Brack fast alles an, Elektronik ist aber einer der Hauptpfeiler. Brack ist eine Tochter der Unternehmensgruppe Competec, die 2022 rund 1,2 Milliarden Franken Umsatz erwirtschaftete.<sup>128</sup> Zu Competec gehört auch die Distributionsfirma Alltron, die als Grosshändlerin diverse Schweizer Fachhändler und Retailer mit Elektronikprodukten beliefert. Alltron hat mit diversen Elektronikmarken Distributionsverträge und dürfte somit eine grössere Nähe zu diesen Brands haben als dies blosser Endverkäufer haben. Auch die Schnäppchenplattform Daydeal.ch wird von Competec betrieben.

Als eine der wenigen angefragten Firmen hat Competec auf unsere Umfrage reagiert und zeigte sich auf Anhieb sehr dialogbereit. Derzeit finden sich bei Competec keinerlei veröffentlichten Richtlinien. Gemäss Auskunft soll sich das bald ändern. Im Zuge einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie erarbeite man derzeit vertraglich bindende Lieferantenvorgaben für die über 4700 Lieferanten. Solidar Suisse wertet es als positiv, dass Competec den grossen Nachholbedarf erkannt hat und signalisiert, mehr Verantwortung in der Lieferkette wahrnehmen zu wollen. Allerdings erwarten wir, dass diesen Worten schnell Taten in Form von konkreten, umfassenden und nachvollziehbaren Vorgaben folgen – und dass Competec deren Umsetzung auch konsequent überprüft und regelmässig und transparent darüber berichtet.

### Interdiscount / Microspot / Fust Coop-Gruppe

Soziale Verantwortung	
<b>Vorgaben</b>	
Grundlagen ●	Soziale Richtlinien ●
<b>Umsetzung</b>	
Überprüfung ●	Berichterstattung ●
<b>Transparenz</b>	
Transparente Lieferketten ●	

Die Coop-Gruppe verfügt mit Interdiscount, Microspot und Fust gleich über drei Unternehmen, die Unterhaltungselektronik-Produkte anbieten, wobei der Online-Anbieter Microspot bald mit Interdiscount zusammengeführt wird.<sup>129</sup> Interdiscount ist nach Digitec Galaxus der grösste Anbieter im Bereich Unterhaltungselektronik und mit derzeit 170 Standorten der physisch präsenteste Elektronik-Detailhändler in der Schweiz. Fust hat über 150 Filialen<sup>130</sup> und dürfte vor allem für seine Elektrohaushaltgeräte bekannt sein. Microspot, Interdiscount und Fust haben unsere Umfrage nicht beantwortet. Zur Beurteilung haben wir uns den Vorgaben für die Coop-Gruppe orientiert, die gemäss den Coop-Richtlinien auch für die Elektronik-Retailer gelten.<sup>131</sup>

#### SOZIALE VERANTWORTUNG

##### Grundlagen

Die Coop-Gruppe äussert sich in verschiedenen Grundlagendokumenten zu sozialen Bedingungen in den Lieferketten, so z.B. in seiner Grundsatzerklärung zu Menschenrechten und Umweltschutz<sup>132</sup>, dem Policy-Paper zu Sorgfaltsprüfung in der Lieferkette<sup>133</sup> und in seinem Verhaltenskodex.<sup>134</sup> Dabei orientiert sich Coop an den relevanten Konventionen der UN, der OECD und der ILO.

##### Soziale Richtlinien

Die Coop Richtlinie für nachhaltige Beschaffung<sup>135</sup> gilt ausdrücklich auch für Interdiscount, Microspot und Fust.<sup>136</sup> Gemäss dieser müssen Geschäftspartner den Code of Conduct von amfori BSCI einhalten, wenn die Produktion in Risikoländern erfolgt. Als solches gilt China gemäss der Risikoklassifikation von amfori BSCI.<sup>137</sup> Wie bei Migros und Manor stellt sich somit das Problem, dass nicht klar ist, ob und wie die relativ umfassenden Richtlinien vor allem in tieferliegenden Stufen der Lieferkette überprüft und umgesetzt werden. Auch ist die Bedeutung des Kodex für den Elektroniksektor fraglich, denn unter den Mitgliedern befinden sich weder die einschlägig bekannten Elektronikmarken noch die untersuchten Zulieferfabriken. Im Coop-Nachhaltigkeitsbericht ist zu erfahren, dass für Eigenmarken auch der Standard der Responsible Business Alliance (RBA) akzeptiert wird,<sup>138</sup> der für den Elektroniksektor relevant ist – jedoch nach unserer Einschätzung grosse Schwächen aufweist.

Eine detaillierte Kritik des amfori BSCI-Kodex findet sich bei der Bewertung von Melectronics (Seite 31–32), Infos zum RBA-Kodex auf Seite 27.

#### Überprüfung und Berichterstattung

Die Coop-Policy zum Thema Sorgfaltsprüfung nimmt Bezug auf laufende Entwicklungen in der EU und die neue Gesetzgebung in der Schweiz bezüglich Sozial- und Umweltberichterstattungspflicht sowie die Sorgfaltsprüfungspflicht für Kinderarbeit.<sup>139</sup> Dies impliziert ein hohes Verständnis und Bewusstsein für das Thema Lieferkettenverantwortung. Das Unternehmen führt zwar bei vielen Produktgruppen Risikoanalysen durch, jedoch beschränken sich diese auf Eigenmarken und schliessen somit die von Interdiscount und Co. angebotenen Fremdmarken nicht mit ein.<sup>140</sup> Im aktuellen Nachhaltigkeitsbericht ist zu erfahren, dass Coop im Jahr 2022 mit allen strategisch wichtigen Marken-Lieferanten mindestens ein Nachhaltigkeitsthema diskutiert hat,<sup>141</sup> aber es finden sich keine Angaben, was mit Lieferanten von Smartphones, Laptops etc. diskutiert wurde. Somit lässt sich nicht überprüfen, ob die angebotenen Elektronikmarken die Vorgaben von Coop tatsächlich erfüllen.

#### TRANSPARENZ

##### Transparente Lieferketten

Coop scheint sich der Wichtigkeit von transparenten Lieferketten bewusst zu sein und bezieht klar Position für eine Sorgfaltsprüfung, die sich entlang der ganzen Lieferkette erstreckt. Zudem führt Coop jährliche Lieferketten-Mapping-Projekte<sup>143</sup> durch und hat eine neue Organisationseinheit geschaffen, die sich dem Thema Lieferkettenmanagement widmet.<sup>144</sup> Bisher finden sich aber keine Hinweise darauf, dass transparente Lieferketten eine Voraussetzung sind, um im Sortiment von Interdiscount, Microspot oder Fust aufgenommen zu werden.

### Media Markt Cecconomy-Gruppe

Soziale Verantwortung	
<b>Vorgaben</b>	
Grundlagen ●	Soziale Richtlinien ●
<b>Umsetzung</b>	
Überprüfung ●	Berichterstattung ●
<b>Transparenz</b>	
Transparente Lieferketten ●	

Media Markt gehört zur deutschen Unternehmensgruppe Cecconomy und betreibt in der Schweiz 25 Filialen, mit denen im Jahr 2021 gut 590 Millionen Franken Umsatz erwirtschaftet wurden. Nach eigenen Angaben ist Cecconomy das führende europäische Verkaufsunternehmen für Unterhaltungselektronik und erzielte 2022 einen Umsatz von 21,7 Milliarden Euro.<sup>145</sup> Gemäss seinem Geschäftsbericht strebt das Unternehmen an, das nachhaltigste Angebot an Consumer-Electronics-Produkten in ganz Europa zu bieten und äussert die Ambition, zu den Vorreitern der Kreislauf-

wirtschaft zu werden. Das Thema Nachhaltigkeit ist auf Ebene des Vorstandsvorsitzenden angesiedelt.<sup>146</sup> Media Markt hat als einzige der angefragten Firmen unsere Befragung auf Anhieb vollständig ausgefüllt.

**SOZIALE VERANTWORTUNG**

**Grundlagen**

Media Markt ist an die Regeln des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtgesetzes<sup>147</sup> gebunden, das per 1. Januar 2023 in Kraft getreten ist. Gemäss Auskunft des Unternehmens gelten diese Vorgaben auch für die Schweizer Filialen. Dies könnte auch ein Grund sein, weshalb wir bei Media Markt am meisten Informationen zu den von uns untersuchten Kriterien gefunden haben. Die Menschenrechtliche Grundsatzklärung von Ceconomy<sup>148</sup> bezieht sich auf die relevanten internationalen Rahmenwerke.

**Soziale Richtlinien**

Media Markt wendet zwei verschiedene Richtlinien an: Für Lieferanten von Eigenmarken gilt der amfori BSCI-Standard (Details siehe Bewertung von Melectronics), für Fremddmarken gilt der unternehmenseigene Verhaltenskodex<sup>149</sup>, der praktisch identisch ist mit demjenigen der Responsible Business Alliance (RBA), der Ceconomy wie viele andere Elektronikkonzerne angehört. Jedoch setzt die Initiative ausschliesslich auf Selbstregulierung der Industrie, ohne Berücksichtigung von Gewerkschaften, zivilgesellschaftlichen Gruppen, NGOs oder sonstigen Stakeholdern. Obschon der Kodex branchentypische Probleme adressiert, geht er in vielen Punkten zu wenig weit. So ist es problematisch, lediglich die Einhaltung lokaler Gesetze bezüglich Versammlungs- und Gewerkschaftsfreiheit<sup>150</sup> einzufordern, solange diese gerade in vielen Produktionsländern der Elektronikbranche nicht garantiert sind. Der Kodex enthält auch keinerlei Schutzmechanismen für Binnenmigrant\*innen, die gerade in chinesischen Fabriken einen grossen Teil der Belegschaft ausmachen. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf maximal 60 Stunden betragen – ausser in «Notfällen und ungewöhnlichen Situationen».<sup>151</sup> Diese Formulierung öffnet Tür und Tor für Überschreitungen und exzessive Überstunden. Immerhin enthält der Kodex klare Vorgaben zum Schutz von Arbeitnehmenden vor chemischen, biologischen und physikalischen Substanzen, obschon auch diese unserer Ansicht nach zu wenig umfassend sind.<sup>152</sup> Für Konfliktrohstoffe wird zwar explizit eine Sorgfaltsprüfung verlangt, jedoch wird die Verantwortung einseitig an die Zulieferer abgewälzt und die Erfordernis einer öffentlichen Berichterstattung fehlt.<sup>153</sup>

**Überprüfung und Berichterstattung**

Der Lieferantenkodex von Media Markt verlangt von den Lieferanten lediglich eine periodische Selbstüberprüfung zur Einhaltung der Vorgaben.<sup>154</sup> Die fehlende unabhängige Überprüfung macht den Kodex zahnlos. Für das Geschäftsjahr 2022/2023 sollen sämtliche Lieferanten hinsichtlich Einhaltung von Arbeitsgesetzen und Menschenrechten auditiert werden – dies verlangt das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz. Die Bewertung erfolgt durch eigene Audits oder externe Ratings, bei bisherigen Risikoanalysen waren aber auch Selbstbewertungen durch die Firmen zugelassen.<sup>155</sup> Gerade Letzteres ist aber unzureichend und verunmöglicht es, ein unabhängiges Bild von den Arbeitsverhältnissen zu erhalten. Da der direkte Lieferant auch ein Zwischenhändler sein

kann, ist so nicht garantiert, dass die Überprüfung bis zum Hersteller, also der Elektronikfabrik, reicht.

Abgesehen von zusammenfassenden Angaben zu durchgeführten BSCI-Audits bei Eigenmarken<sup>156</sup> finden sich im Nachhaltigkeitsbericht keine Informationen darüber, ob und wie die im Sortiment angebotenen Elektronikmarken die Richtlinien von Media Markt umsetzen. Es wäre wünschenswert, wenn das Unternehmen die Resultate der durchgeführten Audits der Lieferanten veröffentlicht.

**TRANSPARENZ**

**Transparente Lieferketten**

Media Markt verpflichtet die Elektronikmarken nicht zur Bekanntgabe der Lieferanten als Voraussetzung für die Aufnahme im Sortiment.

**Sonstiges**

Im Einklang mit dem deutschen Lieferkettengesetz hat Media Markt ein Hinweisgebersystem für menschenrechts- oder umweltbezogene Beschwerden auf seiner Website.<sup>157</sup> Allerdings ist fraglich, wie z.B. eine chinesische, indische oder vietnamesische Fabrikarbeiterin eine Beschwerde machen soll – denn die Sprachen der Hauptherstellungsländer von Elektronikprodukten sind nicht abgedeckt.

Mit «Better Way»<sup>158</sup> verfügt Media Markt über eine unternehmenseigene Kennzeichnung für (ökologisch) «nachhaltige» Produkte. Bei genauerem Hinsehen entpuppt sich das Label aber als schwer greifbar: Bei einigen Produktkategorien basiert die Vergabe des Labels zwar auf der Bewertung externer Prüforganisationen, bei anderen verwendet man (mangels Label) eigene und bisher sehr niedrige Standards. Soziale Kriterien werden bisher nicht berücksichtigt.

**Manor**

Soziale Verantwortung	
<b>Vorgaben</b>	
Grundlagen ●	Soziale Richtlinien ●
<b>Umsetzung</b>	
Überprüfung ●	Berichterstattung ●
Transparenz	
Transparente Lieferketten ●	

Mit seinen 59 Warenhäusern ist Manor die grösste Warenhausgruppe der Schweiz. Manor veröffentlicht keine Umsatzzahlen, weshalb sich auch nicht sagen lässt, wie hoch der Absatz von Unterhaltungselektronik-Produkten ist. Im Jahr 2015 hat Manor als erster grosser Schweizer Detailhändler den Black Friday eingeführt<sup>159</sup> und war damit offenbar so erfolgreich, dass in den Folgejahren auch die meisten anderen Retailer nachzogen. Manor hat sich zuerst nicht an unserer Umfrage beteiligt, uns aber kurz vor Veröffentlichung die Antworten nachgereicht.

**SOZIALE VERANTWORTUNG**

**Grundlagen**

Der Manor-Verhaltenskodex<sup>160</sup> für Lieferanten nimmt Bezug auf relevante Rahmenwerke wie die ILO-Konventionen oder die OECD-Leitsätze für Multinationale Unternehmen – jedoch sind die UN-Leitsätze nicht explizit erwähnt. Es wird ausdrücklich festgehalten, dass Lieferanten sicherstellen müssen, dass die Sozial- und Umweltstandards auch von Subunternehmen eingehalten werden, die am Produktionsprozess beteiligt sind. Diese Ergänzung ist wichtig, allerdings reicht Manor damit die Verantwortung auch einfach weiter.

**Soziale Richtlinien**

Wie die Migros- und die Coop-Gruppe macht Manor den Verhaltenskodex der Business-Initiative amfori BSCI, bei der das Unternehmen Mitglied ist, verpflichtend.<sup>161</sup> Obschon der amfori BSCI-Kodex relativ umfassend ist, deckt er einige für die Elektronikbranche wichtige Themen wie Konfliktrohstoffe nicht ab. Eine detaillierte Beurteilung des amfori BSCI-Kodex ist bei der Bewertung von Melectronics (Seite 31–32) zu finden.

**Überprüfung und Berichterstattung**

Auf der Website von Manor lassen sich keine eindeutigen Angaben dazu finden, wie das Unternehmen die Einhaltung der Vorgaben durch seine Lieferanten überprüft. Auf Rückfrage gibt Manor an, die Lieferanten direkt oder via Drittfirmen zu überprüfen. Es finden sich aber keine konkreten Angaben dazu, wie oft und bis zu welcher Stufe der Lieferkette eine solche Überprüfung erfolgt.

Manor veröffentlicht bisher keine Nachhaltigkeitsberichterstattung und es finden sich auch sonst keine Informationen zu den Resultaten allfällig durchgeführter Audits. Somit kann die Umsetzung der Richtlinien für Aussenstehende nicht nachvollzogen werden.

**TRANSPARENZ**

**Transparente Lieferketten**

Es finden sich auf der Website von Manor keine Hinweise, dass transparente Lieferketten ein Erfordernis für die Aufnahme im Sortiment von Manor sind.

**Jelmoli Versand / Ackermann  
Unito / Otto Group**

Soziale Verantwortung	
<b>Vorgaben</b>	
Grundlagen ●	Soziale Richtlinien ●
<b>Umsetzung</b>	
Überprüfung ●	Berichterstattung ●
Transparenz	
Transparente Lieferketten ●	

Jelmoli Versand (nicht zu verwechseln mit dem gleichnamigen Warenhaus) und Ackermann gehören zur österreichischen Versandhandelsgruppe Unito, welche wiederum eine Konzerngesellschaft der Deutschen Otto Group ist. Sowohl Jelmoli Versand als auch Ackermann bieten ihre Ware ausschliesslich online an. Das Unternehmen hat sich zuerst nicht an unserer Umfrage beteiligt, jedoch hat Unito uns kurz vor der Veröffentlichung die Antworten nachgereicht und vorwiegend auf die Vorgaben der Otto Group verwiesen.

**SOZIALE VERANTWORTUNG**

**Grundlagen**

Die Muttergesellschaft Otto Group veröffentlicht eine Menschenrechtliche Grundsatzklärung, die sich an den relevanten internationalen Normen wie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den OECD-Leitsätzen, den ILO-Konventionen und weiteren orientiert.<sup>162</sup> Für Lieferanten gilt ein unternehmenseigener Nachhaltigkeitskodex.<sup>163</sup> Die Vorgaben müssen auch bei vorgelagerten Lieferkettenteilnehmern eingehalten werden, allerdings wird die Verantwortung dafür an die Lieferanten abgetreten.

**Soziale Richtlinien**

Die «Business Partner Declaration Sustainability» orientiert sich vorwiegend am Verhaltenskodex der Unternehmensinitiative amfori BSCI, bei der auch die Otto Group Mitglied ist. Eine Einschätzung zu amfori BSCI ist bei der Bewertung von Melectronics auf Seite 31–32 zu finden. In einzelnen Punkten macht die Otto Group zusätzliche Vorgaben. So konkretisiert das Unternehmen die Erwartungen an Bemühungen zur Zahlung eines Existenzlohns, indem in einem ersten Schritt seine Berechnung nach der breit akzeptierten Anker-Methode verlangt wird.<sup>164</sup> In Bezug auf Arbeitszeiten orientiert sich die Otto Group am Kodex der Responsible Business Alliance (RBA) und verlangt eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 60 Stunden und mindestens alle sieben Tage einen freien Tag. Nicht nur ist die maximale Höchstarbeitszeit sehr hoch angesetzt, auch zeigt die Untersuchung von CLW, dass die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten und freien Tage in vielen Fabriken, die RBA-Mitglied sind, nicht eingehalten werden.<sup>165</sup>

### Überprüfung und Berichterstattung

Zwar hält die Otto Group fest, wie die Vorgaben für Eigenmarken zu überprüfen sind,<sup>166</sup> jedoch finden sich keine Angaben zur Überprüfung bei Fremdmarken. Für ihre vom Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz erfassten deutschen Konzerngesellschaften berichtet die Otto Group zwar gemäss gesetzlicher Vorgabe zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten. Die Otto Group hat jedoch zahlreiche weitere Konzerngesellschaften in anderen Ländern. Für die österreichische Unito-Gruppe finden sich keine Hinweise, wie die Vorgaben überprüft werden – dementsprechend fehlt auch eine Berichterstattung zur Umsetzung der Kriterien. Dies lässt befürchten, dass die Umsetzung der Vorgaben durch die Elektronikmarken nicht sichergestellt ist.

### TRANSPARENZ

#### Transparente Lieferketten

Es finden sich keine Hinweise dafür, dass transparente Lieferketten eine Voraussetzung dafür sind, im Angebot von Jelmoli Versand oder Ackermann aufgenommen zu werden.

### Conforama XXXLutz-Gruppe

Soziale Verantwortung	
<b>Vorgaben</b>	
Grundlagen ●	Soziale Richtlinien ●
<b>Umsetzung</b>	
Überprüfung ●	Berichterstattung ●
<b>Transparenz</b>	
Transparente Lieferketten ●	

Conforama gehört zur österreichischen XXXLutz Gruppe. Der einzige Hinweis, den wir im Verhaltenskodex von XXXLutz finden konnten ist, dass Hersteller ausgeschlossen werden sollen, welche die Menschenrechte nicht achten, deren Produkte für die Umwelt schädlich sind oder unter gesundheitsgefährdenden Bedingungen hergestellt wurden.<sup>167</sup> Was das konkret bedeutet, und ob und wie dies umgesetzt oder kontrolliert wird, bleibt aber das Geheimnis des Unternehmens.

Zum Zeitpunkt unserer Recherche im Herbst 2023 kündigte Conforama bereits den Black Friday 2023 als «ultimate Shopping-Extravaganza» an.<sup>168</sup> Leider sind die Bemühungen des Unternehmens für Transparenz und Verantwortungsübernahme in der Lieferkette weitaus weniger extravagant.

Conforama hat sich nicht an unserer Umfrage beteiligt. Aufgrund der Resultate müssen wir von einem fehlenden Verantwortungsbewusstsein für Arbeitsbedingungen in der Lieferkette ausgehen.

## 8 Endnotes

- 1 Totalausgaben Heimelektronik: 4,3 Milliarden Franken ([Pressemitteilung von GfK am 16.02.2023](#)) in 3,92 Millionen Haushalten ([Bundesamt für Statistik, 6.10.2022](#)).
- 2 Insbesondere die nationalen Gesetzgebungen sowie die [UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#), den [OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen](#) und die [ILO-Kernarbeitsnormen](#).
- 3 Dazu gehört unter anderem die zeitgebundene Einführung eines Existenzlohns, das Verbot von exzessiver Überzeit sowie die Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit.
- 4 Unter anderem die Veröffentlichung von Auditresultaten bei den Elektronikfirmen bzw. deren Zulieferern.
- 5 Statista (2023): [Consumer electronics – statistics & facts](#). Letzter Abruf am 20.10.2023.
- 6 Statista (2023): [Prognose Absatz von Smartphones weltweit von 2010 bis 2027](#). Letzter Abruf am 20.10.2023.
- 7 Good Electronics, SOMO & BHRE (2020): [Beyond corporate transparency](#), S. 10.
- 8 Sonntagszeitung (2023): [Corona sorgte für sprudelnde Umsätze – das rächt sich nun](#). Jon Mettler und Christopher Gilb, 21.10.2023.
- 9 Statista (2023): [Statistiken zur Smartphone-Nutzung in der Schweiz](#). Letzter Abruf am 20.10.2023.
- 10 Die Umsätze für Laptops, PCS und Tablets beziehen sich auf das Jahr 2020: Quelle: [Statista \(2023\): Anzahl der abgesetzten PCs \(inkl. Tablets\) in der Schweiz von 2013 bis 2019 und Prognose für 2020](#). Letzter Abruf am 20.10.2023.
- 11 Statista (2023): [Statistiken zur Unterhaltungselektronik in der Schweiz](#). Letzter Abruf am 20.10.2023.
- 12 Zahlen für das Jahr 2020. Quelle: Swiss It Reseller (2020): [Der PC-Markt Schweiz 2020](#), 3. April 2021
- 13 GfK (2023): [GfK Markt Monitor Schweiz 2022](#), S. 16.
- 14 Comparis (2022): [Comparis-Smartphonestudie 2022](#).
- 15 Blick (2019): [Um Heimelektornik tobt ein Preiskampf](#). Sven Zaugg, 04.01.2019.
- 16 Blackfridaydeals.ch (o.J.): [Zahlen, Analysen, Statistiken, Umfragen und Fakten zum Back Friday in der Schweiz](#). Zuletzt abgerufen am 21.10.2023.
- 17 SRF (2019): [Black Friday – Einmal mitgegangen, immer mitgefangen](#). Marco Fuhrer, 29.11.2019.
- 18 Profital (2022): [Shopping Days Umfrage 2022](#), S. 9.
- 19 Carpathia (o.J.): [Die umsatzstärksten B2C-Onlineshops in der Schweiz – 2023](#). Zuletzt abgerufen am 21.10.2023.
- 20 Coop-Gruppe (2023): [Geschäftsbericht 2022](#), S. 74.
- 21 Coop-Gruppe (2023): [Geschäftsbericht 2022](#), S. 74.
- 22 Media Markt Saturn (o.J.): [International Presence](#). Zuletzt abgerufen am 21.10.2023.
- 23 Die Migros veröffentlicht keine gesonderten Umsatzzahlen zu Melectronics. Die Umsatzzahl stammt von Wikipedia (o.J.): [Melectronics](#). Zuletzt abgerufen am 21.10.2023.
- 24 Carpathia (o.J.): [Die umsatzstärksten B2C-Onlineshops in der Schweiz – 2023](#). Zuletzt abgerufen am 21.10.2023.
- 25 Coop-Gruppe (2023): [Geschäftsbericht 2022](#), S. 74.
- 26 The New York Times (2016): [An iPhone's Journey, From the Factory Floor to the Retail Store](#). David Barboza, 29.12.2016.
- 27 WEED e.V. (2015): [Die Reise eines Smartphones](#).
- 28 Gemessen am Importvolumen der G20-Nationen. Walk Free Foundation (2023): [Global Slavery Index 2023](#), S. 147.
- 29 Von 100 möglichen Punkten erzielten die Unternehmen im Schnitt lediglich 14. Know The Chain (2023): [2022 ICT Benchmark Findings Report](#), S. 5 + 35.
- 30 Nur gerade 20 Prozent der 100 grössten ICT-Unternehmen macht Angaben zu seinen direkten Lieferanten (Tier 1), 2/3 von Ihnen veröffentlichen Angaben zu den Konfliktmineralien Zinn, Wolfram, Tantal und Gold. Quelle: Know The Chain (2022): [2022 ICT Benchmark Findings Report](#), S. 21-22.
- 31 Jedoch weist die EU-Konfliktmineralienverordnung noch zahlreiche Lücken auf, insbesondere ist sie nur für Importeure von Rohprodukten verpflichtend («upstream») und nicht für Unternehmen, welche die Erzeugnisse importieren und weiterverwenden («downstream»). A&W Blog (2022): [Lieferkettengesetz: Was wir aus den Schwachstellen der Konfliktminerale-Verordnung lernen können](#). Hannes Grohs und Karin Küblböck, 21.11.2022.
- 32 Fairphone (o.J.): [Mapping the Journey of Your Fairphone](#). Letzter Abruf 12.10.2023.
- 33 Das US-Arbeitsministerium geht z.B. davon aus, dass beim Abbau von Zinn, Wolfram und Tantal in der Demokratischen Republik Kongo und bei der Goldgewinnung in Burkina Faso, der demokratischen Republik Kongo, Nordkorea, Peru und Venezuela ein hohes Zwangsarbeitsrisiko besteht. Know The Chain (2023): [2022 ICT Benchmark Findings Report](#), S. 11
- 34 73 Prozent der globalen Produktionsmengen stammen aus dem Kongo. Cobalt Institute (2022): [Cobalt Market Report 2022](#).
- 35 Cobalt Institute (2022): [Cobalt Market Report 2022](#).
- 36 Kinderarbeit ist vor allem im Kleinbergbau weit verbreitet. The Borgen Project (2023): [Child Labor in Cobalt Mines of the DRC](#), 20.04.2023.
- 37 Dazu gehören z.B. eine stärkere Anerkennung und Ermächtigung von Frauen sowie die Entwicklung verbindlicher Standards, gerade was Arbeitssicherheit und Kinderarbeit angeht. Baumann Pauly, Dorothee (2023): [Cobalt Mining in the Democratic Republic of the Congo: Root Causes of Human Rights Abuses](#). NYU Stern Center for Business and Human Rights, Geneva Center for Business and Human Rights.

Punkte 1-5 gemäss WEED e.V. (2015): [Die Reise eines Smartphones](#).  
 Greenpeace Schweiz (o.J.): Reparieren: [Der Weg aus der Wegwerfgesellschaft](#).  
 Basel Action Network (2018): Holes in The Circular Economy: [WEEE Leakage from Europe](#).  
 Welt (2022): [53,6 Millionen Tonnen Elektroschrott im Jahr – unser Müll-Problem landet in Afrika](#). Jana Sepehr, 29.04.2022.  
 Rest of World (2023). [India's Tata wants a bigger bite of Apple's iPhone orders](#). Christopher Nilesch, 25.09.2023.  
 Know The Chain (2022): [2022 ICT Benchmark Findings Report](#), S. 11.  
 Make ICT Fair (2021): [Human Rights Risks in the ICT Supply Chain](#), S. 51.  
 GlobeNewswire (2021): [China OEM Electronics Manufacturing Market 2021: A Powerhouse in the Electronics Sector](#). Zuletzt abgerufen am 21.10.2023.  
 Chan, J., Selden, M., & Ngai, P. (2020): Dying for An iPhone, S. 13-14, London, UK: Pluto Press.  
 Digitimes Asia (2023): Apple expanding supplier base in China, Southeast Asia, and India. Jingyue Hsiao, 25.05.2023.  
 Foxconn (o.J.): [Footprint](#). Zuletzt abgerufen am 21.10.2023.  
 Chan, J., Selden, M., & Ngai, P. (2020): Dying for An iPhone, S. 15.  
 14 Personen starben, 4 Personen überlebten.  
 Chan, J., Distelhorst, G., Kessler, D., Lee, J., Martin-Ortega, O., Pawlicki, P., Selden, M., Selwyn, B. (2022): [After The Foxconn Suicides in China](#). *Critical Sociology*, 48(2), S. 212.  
 10 der 15 grössten Auftragshersteller sind in taiwanesischer Hand und beherrschen 80 Prozent des Marktes.  
 Make ICT Fair (2021): [Human Rights Risks in the ICT Supply Chain](#), S. 53-54.  
 Know The Chain (2022): [2022 ICT Benchmark Findings Report](#), S. 15.  
 Gerade einmal fünf Prozent aller untersuchten Unternehmen konnten Bemühungen hinsichtlich verantwortungsvoller Einkaufspraktiken vorweisen. Know The Chain (2022): [2022 ICT Benchmark Findings Report](#), S. 24 & 26.  
 Der Originalbericht ist auf der Website von Solidar Suisse verfügbar: [https://solidar.ch/de/electronics/Interim Provisions on Labor Dispatch in China](https://solidar.ch/de/electronics/Interim-Provisions-on-Labor-Dispatch-in-China): Artikel 4.  
 Gemäss chinesischem Arbeitsgesetz sind Arbeitgeber zur Einzahlung in fünf verschiedene Sozialversicherungen verpflichtet (Kranken-, Renten-, Arbeitslosen-, Arbeitsunfall- und Mutterschaftsversicherung) und müssten ab dem zweiten Anstellungsmonat in den obligatorischen Wohnungsvorsorgefonds einzahlen. [Labour Law of the People's Republic of China](#), Kapitel IX.  
 Ein anderer Trick ist die Vorgabe in vielen Verträgen, dass Angestellte zum Auszahlungszeitpunkt in der Fabrik arbeiten müssen. Extratage zwischen Vertragsende und Lohnauszahlung werden dann nicht mit Boni vergütet.  
 Für die Neurekrutierung erhalten Arbeitnehmer\*innen eine Prämie, jedoch erst nachdem die\*der vermittelte Arbeiter\*in für einen bestimmten Zeitraum (z. B. einen Monat) beschäftigt wurde. Wird die Quote nicht erfüllt, entfallen gewisse Lohnzuschüsse.  
 85 Prozent der von «Know The Chain» untersuchten Unternehmen haben Richtlinien, die besagen, dass Vermittlungsgebühren vom Arbeitgeber bezahlt werden müssen («employer pays principle»), allerdings kann nur 13 Prozent tatsächlich konkrete Bemühungen vorweisen, dass die Rolle von Stellenvermittlungen in der Lieferkette überprüft wird. Know The Chain (2022): [ICT Benchmark Findings Report 2022](#), S. 28-29.  
[Labor Contract Law of the People's Republic of China](#), Artikel 60.  
[Labour Law of the People's Republic of China](#), Artikel 41.  
 Die Standard-Arbeitszeit gemäss Gesetz beträgt 8 Stunden pro Tag. [Labour Law of the People's Republic of China](#), Artikel 36.  
 Online-Post auf der Plattform Zhihu: <https://www.zhihu.com/question/400298958>.  
 China Briefing (2023): [A Guide to Minimum Wages in China](#). Qian Zhou und Zoey Zhang, 21.10.2023.  
 Rest of World (2023): [«iPhones are made in hell»: 3 months inside Chinas iPhone city](#). Viola Zhou, 31.01.2023.  
 Es gibt verschiedene Definitionen für einen Existenzlohn («Living Wage»). Wir folgen hier der Definition der [Global Living Wage Coalition](#): Ein Existenzlohn ist das Entgelt, das ein\*e Arbeitnehmer\*in für eine normale Arbeitswoche erhält und das ausreicht, um ihr\*ihm und ihrer\*seiner Familie einen angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen. Dazu gehören Nahrung, Wasser, Wohnung, Bildung, Gesundheitsfürsorge, Transport, Kleidung und andere Grundbedürfnisse einschliesslich Vorkehrungen für unerwartete Ereignisse. Auch die [Allgemeine Erklärung der Menschenrechte](#) (Art. 23 Abs. 3) hält das Recht auf einen Existenzlohn fest: «Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmassnahmen».  
 Schätzung für das Jahr 2023 gemäss Global Living Wage Coalition: [Living Wage for Shanghai](#), China. Wechselkurse gemäss Google Finance, 21.10.2023.  
 Economic Rights Institute (2017): [Suicide in the Chinese Electronics Sector](#), Dr. Dimitri Kessler, 04.12.2017.  
 Chan, Jenny (2018): Researching unfree Student Labour in Apple's Supply Chain. In: Researching Forced Labour in the Global Economy (130–147), Oxford, UK: Oxford University Press.  
 Als «Zwangs oder Pflichtarbeit» im Sinne des Übereinkommens gilt jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Quelle: ILO (2017): [Übereinkommen Nr. 29 über Zwangs- und Pflichtarbeit](#).  
 The Guardian (2019): [Schoolchildren in China work overnight to produce Amazon Alexa Devices](#). Gathin Chamberlain, 09.08.2019.  
 China Labor Watch (2023): [Investigative Report of Hengyang Foxconn \(Futaihong Precision Industry\) Co., Ltd.](#)  
 Online-Post auf der Plattform Weibo: <https://archive.ph/SsOvO>

In einem Stelleninserat von Foxconn wird z.B. ein höherer Bonus für Personen von 20 bis 38 Jahren angegeben als für 39- bis 45-Jährige. Quelle: China Labor Watch.  
 The Information (2021): [Seven Apple Suppliers Accused of Using Forced Labor From Xinjiang](#). Wayne Ma, 10.05.2021.  
 Australian Strategic Policy Institute (2020). [Uyghurs for Sale](#). Vicky Xiuzhong Xu, Danielle Cave, Dr James Leibold, Kelsey Munro & Nathan Ruser, 01.03.2020.  
 ILO: [Übereinkommen 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf](#).  
[Labour Law of the People's Republic of China](#), Artikel 12.  
 Der Weg in die fabrikeigene Unterkunft führt durch einen unterirdischen Gang und über viele Treppen und nimmt enorm viel Zeit in Anspruch.  
 Dies entspricht je nach Saison 260 bis 275 Arbeitsstunden.  
 Netto-Existenzlohn für das Jahr 2022 gemäss Global Living Wage Coalition (2022): [Living Wage Update Report: Suzhou, China, 2022](#).  
 Gemäss [Chinesischem Arbeitsgesetz](#), [Arbeitsvertragsgesetz](#), [Sozialversicherungsgesetz](#) und [Vorschriften über die Verwaltung von Wohnungsvorsorgefonds](#).  
 Financial Times (2020): [Apple supplier Pegatron found using illegal student labour in China](#). Yuan Yang, 09.11.2020.  
 China Labor Watch (2015): [Something's Not Right Here: Poor Working Conditions Persist at Apple Supplier Pegatron](#).  
 Microspot wird in naher Zukunft mit Interdiscount zusammengeführt. SRF (2023): [Coop gibt Marke Microspot auf](#), 11.10.2023.  
 Coop (2023): [Richtlinie nachhaltige Beschaffung](#).  
 Migros (o.J.): [Sozialstandards](#), Zuletzt abgerufen am 21.10.2023. Die [Lieferantenvorgaben von Digitec Galaxus](#) sind sehr viel weniger umfassend als die Gruppenweiten Migros-Sozialstandards. Insbesondere adressieren die Richtlinien von Digitec Galaxus die relevanten internationalen Rahmenwerke nicht. Dies sorgt für Unklarheit.  
 amfori BSCI (2021): [Verhaltenskodex](#).  
 amfori BSCI (2021): [Verhaltenskodex](#) S. 4– 6.  
 Responsible Business Alliance (2021): [Code of Conduct Version 7.0](#).  
 Gründe dafür sind z.B. mangelnde zeitliche Ressourcen, mangelnder Miteinbezug von Gewerkschaften und Zivilgesellschaftlichen Organisationen, fehlendes Vertrauen von Arbeiter\*innen oder Interessenskonflikte, wenn Firmen gleichzeitig die Auftrag- und somit Geldgeber der Auditfirmen sind. Human Rights Watch (2022): [Obsessed With Audit Tools, Missing the Goal](#).  
 Verschiedene Unternehmen wie MediaMarkt und Coop haben uns mitgeteilt oder öffentlich kommuniziert, dass sie derzeit entsprechende Risikoanalysen bei Lieferanten von Fremdmarken durchführen. Wir hoffen auf eine Kommunikation der Ergebnisse.  
 Bundesgesetzblatt (2021). [Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten](#), Art. 10, S. 2964.  
 Im Minimum Angaben zu Produktionsland, Name und Adresse der Fabrik.  
 Ausnahme sind die Eigenmarken von z.B. Digitec, Migros, Fust oder Media Markt  
 Koalition für Konzernverantwortung (2023): [EU-Parlament stimmt deutlich für Konzernverantwortungsrichtlinie](#). Medienmitteilung, 01.06.2023.  
 EQS Group (2023): [EU-Lieferkettengesetz verpflichtet Unternehmen zu fairer und nachhaltiger Wirtschaft](#). Thomas Kick, 17.08.2023.  
 TAZ (2023): [Für mehr Menschenrechte und Klima](#), Leila van Rinsum, 01.06.2023.  
 In vorgelagerten Stufen der Lieferkette gilt eine «anlassbezogene» Sorgfaltspflicht, das heisst wenn z.B. Studien von NGOs Missstände aufdecken. Weitere Informationen: Initiative Lieferkettengesetz (o.J.): [Glimmermaterial Mica](#). Zuletzt abgerufen am 21.10.2023.  
 Gegenvorschlag zur 2020 am Ständemehr gescheiterten Konzernverantwortungsinitiative. Schweizerische Eidgenossenschaft: [Verordnung über Sorgfaltspflichten und Transparenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit vom 3. Dezember 2021](#).  
 Die Sorgfaltsprüfungspflicht für Konfliktmineralien erfasst nur Unternehmen, die diese selbst einführen oder bearbeiten (z.B. die produzierende Industrie) – Detailhändler fallen nicht unter diese Regelung. Ein «begründeter Verdacht» auf Kinderarbeit besteht, wenn es konkrete Hinweise zu Kinderarbeit gibt, z.B. durch Berichte von NGOs oder eigene Feststellungen.  
 Schweizerische Eidgenossenschaft: [Verordnung über Sorgfaltspflichten und Transparenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit](#), Art. 13 b.  
 Focusright (2021): [Addressing Child Labour Risks](#), S. 11.  
 Mit der «Initiative for Responsible Mining Assurance» (IRMA) gibt es jedoch zumindest für den Rohstoffabbau eine «echte» Multi-Stakeholder-Initiative, bei welcher auch Gewerkschaften, betroffene Gemeinschaften und NGOs im Vorstand vertreten sind.  
 Responsible Business Alliance (o.J.): [About the RBA](#). Zuletzt abgerufen am 21.10.2023.  
 Responsible Business Alliance (2021). [Code of Conduct, Version 7.0](#).  
 Dazu gehört unter anderem die zeitgebundene Einführung eines Existenzlohns, das Verbot von exzessiver Überzeit sowie die Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit.  
 Dazu zählt auch die Veröffentlichung von Auditresultaten bei den Elektronikfirmen bzw. deren Zulieferern.  
 Sogenannte Tier 1-Zulieferer.  
 Digitec Galaxus AG (o.J.): [Firmenportrait](#). Zuletzt abgerufen am 21.10.2023.

111 Digitec Galaxus AG (2022): Was wir unter Nachhaltigkeit verstehen. Tobias Billeter, 16.06.2022.

112 Digitec Galaxus AG (2022): Ein Blick hinter einen einseitigen Bericht über unsere Logistik. Florian Teuteberg, 18.05.2022.

113 Dies hat uns Digitec Galaxus auf Nachfrage mitgeteilt

114 Migros Genossenschafts-Bund (2023): Menschenrechtliche Grundsatzserklärung der Migros-Gruppe.

115 Digitec Galaxus AG (o.J.): Allgemeine Kaufbedingungen, S. 2.

116 ebd.

117 Migros (2023): Näher an den Supermarkt – Melectronics stärkt sich für die Zukunft. Medienmitteilung vom 07.02.2023.

118 Migros (2023): Menschenrechtliche Grundsatzserklärung der Migros-Gruppe.

119 ebd, S.2.

120 Amfori BSCI (2021): amfori BSCI Verhaltenskodex, S. 4.

121 ebd, S. 5-6.

122 ebd, S. 4.

123 ebd, S. 9.

124 Migros (o.J.): Sozialstandards. Zuletzt abgerufen am 21.10.2023.

125 Migros (o.J.): Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie 2025. Zuletzt abgerufen am 21.10.2023.

126 Migros (o.J.): Statistik zu Sozialstandards. Zuletzt abgerufen am 21.10.2023.

127 Migros (o.J.): Transparenz. Zuletzt abgerufen am 21.10.2023.

128 Competec (2023): Competec erzielt 2022 einen Umsatz von 1,17 Milliarden Franken. Medienmitteilung vom 9. Januar 2023.

129 SRF (2023): Coop gibt Marke Microspot auf, 11.10.2023.

130 Dipl. Ing. Fust (o.J.): Fust-Meilensteine. Zuletzt abgerufen am 21.10.2023.

131 Coop (2023): Richtlinie nachhaltige Beschaffung, S. 2.

132 Coop (2023): Grundsatzserklärung Menschenrechte und Umweltschutz.

133 Coop (2022): Unsere Policy zum Thema Due Diligence.

134 Coop (2007): Coop Code of Conduct.

135 Coop (2023): Richtlinie nachhaltige Beschaffung.

136 ebd, S. 2.

137 amfori BSCI (2023): Countries' Risk Classification. Zuletzt abgerufen am 19.10.2023.

138 Coop (o.J.): Fortschrittsbericht Nachhaltigkeit 2022, S. 22.

139 Coop (2022): Unsere Policy zum Thema Due Diligence, S. 1.

140 Coop (o.J.): Fortschrittsbericht Nachhaltigkeit 2022, S. 22.

141 Coop (o.J.): Fortschrittsbericht Nachhaltigkeit 2022, S. 18.

142 Coop (2022): Unsere Policy zum Thema Due Diligence, S. 1.

143 Coop (2022): Unsere Policy zum Thema Due Diligence, S. 4.

144 Coop (o.J.): Fortschrittsbericht Nachhaltigkeit 2022, S. 18.

145 Ceconomy: Geschäftsbericht (S. 249 - 250)

146 ebd, S. 35-36.

147 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (o.J.): Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten.

148 Ceconomy (2022): Grundsatzserklärung zu Menschenrechten.

149 Media Markt Saturn (o.J.): Verantwortung für Lieferanten. Zuletzt abgerufen am 21.10.2023.

150 Media Markt Saturn Retail Group (2022): Supplier Code of Conduct, S. 4. )

151 ebd, S. 3.

152 ebd, S. 5.

153 ebd, S. 8.

154 ebd, S. 10, Punkt 9.

155 Ceconomy (2022): Sustainability Report 2021 / 22, S. 77

156 ebd, S. 78.

157 Media Markt (o.J.): Beschwerdeverfahren für Menschenrechte und Umweltschutz. Zuletzt abgerufen am 21.10.2023.

158 Media Markt (o.J.): Nachhaltiger Shoppen ist ein erster Schritt. Zuletzt abgerufen am 21.10.2023.

159 Presseportal (2015): Black Friday bei Manor – nur am 27. November 2015. Pressemitteilung vom 24.11.2015.

160 Manor (2022): Verhaltenskodex für Lieferanten.

161 Manor (o.J.): Nachhaltigkeit. Zuletzt abgerufen am 21.10.2023.

162 Otto Group (2020): Grundsatzserklärung zu Menschenrechten.

163 Otto Group: Business Partner Declaration on Sustainability.

164 ebd, S. 9-10.

165 ebd, S.10.

166 Otto Group (2022): Annex 4 zur Business Partner Declaration on Sustainability.

167 XXXLutz (2020): XXXL-Verhaltenskodex, S. 20.

168 Conforama (o.J.): Black Friday – das unvergessene Ereignis. Zuletzt abgerufen am 21.10.2023.

## IMPRESSUM

**Herausgeber** Solidar Suisse | Quellenstrasse 31 | 8005 Zürich  
+ 41 44 444 19 19 | kontakt@solidar.ch | solidar.ch

**Autor** Christian Eckerlein

**Redaktion** Katja Schurter, Susanne Rudolf

**Gestaltung** Anna Marchini Camia

**Titelbild** Shutterstock / Humphery

**Wir danken** China Labor Watch und den Zeug\*innen vor Ort im Sommer 2023  
Karin Mader für die fachliche Unterstützung

November 2023



**SUISSE**  
**SOLIDAR**

## Unterhaltungselektronik – Solidar Suisse Report