



TOYS REPORT 2018

Bericht zu den Arbeitsbedingungen
in der chinesischen Spielzeugindustrie



Impressum

Herausgeberin:

Christliche Initiative Romero e.V. (CIR)

Schillerstraße 44a

48155 Münster

Telefon 0251/67 44 13-0

E-Mail: cir@ci-romero.de

www.ci-romero.de

V.i.S.d.P.: Maik Pflaum (CIR)

Übersetzung: Solidar Suisse

Gestaltung: Marco Fischer, grafischer.com

Fotos: China Labor Watch

Dezember 2018



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

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

Weitere Informationen unter:

www.ci-romero.de/kritischer-konsum/produkte/spielzeug



Internationale Zusammenarbeit für fair produziertes Spielzeug

Die Christliche Initiative Romero ist Mitgründerin der europäischen „Fair Toys Coalition“. Gemeinsam mit Solidar Suisse aus der Schweiz und Action Aid Frankreich fordert sie die Spielwarenhersteller auf, ihrer Verantwortung gerecht zu werden und informiert in Zusammenarbeit mit China Labor Watch über die Zustände in chinesischen Spielzeugfabriken.



China Labor Watch (CLW) ist eine Nonprofit-Organisation.

CLW engagiert sich für die erhöhte Transparenz von Zulieferketten und Arbeitsbedingungen in Fabriken. Sie unterstützt die chinesische Arbeiter*innenbewegung und setzt sich für die Rechte der Arbeiter*innen ein.

www.chinalaborwatch.org

EIN ALPTRAUM FÜR ARBEITER*INNEN

Die erschreckenden Bedingungen in den Spielzeugfabriken

Noch immer werden die meisten Spielzeuge in China hergestellt. Doch der Stoff aus dem die weltweiten Kinderträume sind, ist oftmals ein Alptraum für die chinesischen Arbeiter*innen in den Spielwarenfabriken. Unzählige Überstunden, Kontakt mit gefährlichen Chemikalien und dürftige Löhne, die kaum zum Leben reichen, gehören zu den größten Problemen. Dieser Bericht zeigt die Probleme auf, die in vier Fabriken entdeckt wurden, in denen unter anderem auch für die deutschen Hersteller Simba Dickie Group, Schleich und Ravensburger produziert wird. Er nennt die Ursachen für die schlechten Arbeitsbedingungen und fordert die Unternehmen auf, endlich Verantwortung für die Arbeitsbedingungen in ihren Produktionsstätten zu übernehmen und wirksam gegen diese Ausbeutung vorzugehen.



Oben und Titelbild: Arbeiter*innen am Limit bei bis zu 175 Überstunden im Monat in der Hauptsaison. Unten: Gefahren ohne Haftung – Mangelware Arbeitsschutz in der Fabrik Wah Tung Toy Manufacturing Ltd. Co.



Gesundheitsrisiko Augenwäsche in der Fabrik Lovable Products Ltd.

Schwere Verstöße und Gefährdung der Angestellten

Um die katastrophalen Arbeitsbedingungen der Fabrikarbeiter*innen publik zu machen, hat China Labor Watch zwischen April und September 2018 verdeckte Ermittler*innen in vier Fabriken entsandt:

- **Wah Tung Toy Products Ltd. Co.** (Ort: He Yuan City) – produziert für Simba Dickie Group (Smoby, Dickie Toys), K-mart, Jakks Pacific (Disney-Lizenz), Target, Fisher-Price
- **Lovable Products Ltd.** (Ort: Dongguan City) – produziert für Safari Ltd., Schleich, Ravensburger
- **Herald Metal and Plastic Works Ltd.** (Ort: Dongguan City) – produziert für Hasbro
- **Jetta Industries Co. Ltd.** (Ort: Guangzhou) – produziert für Hasbro

Die Untersuchung ergab insgesamt 23 Verstöße gegen das chinesische Arbeitsrecht.

Im Folgenden sind die gravierendsten Arbeitsrechtsverstöße aufgelistet, die im Zeitraum der Untersuchung in einer oder mehreren der vier untersuchten Fabriken festgestellt wurden (siehe auch Tabelle auf Seite 11 für eine Differenzierung je nach Fabrik):

1. **Zwischen 80 und 175 Überstunden pro Monat** je nach Fabrik machen die Arbeiter*innen in der Hochsaison, obwohl das chinesische Arbeitsrecht vorschreibt, dass maximal 36 Überstunden pro Monat geleistet werden dürfen.
2. **Es gibt kein Sicherheitstraining:** Nach Gesetz sind 24 Stunden vorgeschrieben, in denen neben dem sicheren Betrieb der Maschinen auch der Umgang mit allen verwendeten giftigen Stoffen erlernt werden sollte. Ohne die erforderliche Ausbildung erkennen die Arbeitnehmenden giftige Chemikalien nicht und können die notwendigen Schutzmaßnahmen nicht anwenden.
3. **Es fehlt die erforderliche Schutzausrüstung** für Arbeiter*innen, die beispielsweise mit giftigen Chemikalien in Berührung kommen oder in Bereichen mit hohem Lärm- und Staubpegel arbeiten.
4. **Es gibt keine Gesundheitsprüfung** vor Arbeitsbeginn: Ohne eine gesundheitliche Untersuchung ist es für die Arbeiter*innen schwierig nachzuweisen, dass eine Berufskrankheit durch die Arbeit in der Fabrik verursacht wurde.
5. **Die Arbeiter*innen müssen Blankoverträge unterschreiben**, die ihnen nicht erklärt wurden und sie erhielten keine Kopie des Vertrages.
6. **Schlechte Lebensbedingungen:** Die Fabrikunterkünfte beherbergen bis zu 10 Arbeiter*innen in einem Raum, und in den kargen Duschen fehlt meist das Warmwasser.
7. **Mangelhafte Sozialversicherungen**, welche die gesetzlichen Vorschriften nicht abdecken: Das chinesische Arbeitsrecht verpflichtet die Arbeitgeber*innen zum Abschluss einer Sozialversicherung und Wohnungssubventionen für die Arbeiter*innen nach einem festgelegten Beitragssatz.
8. **Fehlende unabhängige Gewerkschaften**, die die Interessen der Arbeitnehmer*innen vertreten.
9. **Keine effektiven Beschwerdekanaäle:** Wenn Arbeiter*innen mit Problemen am Arbeitsplatz konfrontiert sind, müssen sie kündigen oder die Schwierigkeiten erdulden.

Unterschiede zwischen den Fabriken

ARBEITSZEITEN UND ÜBERSTUNDEN

Da Teile der chinesischen Wirtschaft immer noch stark auf Handarbeit basieren, sind übermäßige Arbeitszeiten ein latentes, weit verbreitetes Problem in diesen Wirtschaftszweigen, welches auch in den vier Fabriken festgestellt wurde. Doch es zeigen sich Unterschiede zwischen den untersuchten Fabriken. Wah Tung hat mit bis zu 175 Stunden im Monat und nur einem einzigen Ruhetag im August die extremsten Zustände. Darüber hinaus werden den Arbeiter*innen keine Überstunden bezahlt, wenn diese aufgrund der Anpassung an ein neues Produkt anfallen. Auch wenn sie Überstunden leisten müssen, um die Produktionsquote zu erreichen, wird dafür kein zusätzlicher Lohn ausbezahlt. In diesen Arbeitsspitzen der Hochsaison (= Produktion für das Weihnachtsgeschäft in USA und Europa) werden zum Teil die Pausen gekürzt und die Arbeiter*innen stempeln um 21:30h aus, arbeiten danach aber dennoch weiter. Bei Lovable sammeln sich pro Monat bis zu 104 Überstunden an. Herald verlangt 96 Stunden im Monat und bei Jetta sind es noch bis zu 80 Stunden. Diese Situation ist untragbar: Das chinesische Arbeitsrecht schreibt maximal 36 Überstunden pro Monat vor.



Handbemalung im Akkord meist ohne Schutzmaske bei Lovable Products Ltd.



Erschöpfte Arbeiter*innen schlafen in der Kantine in der Fabrik Jetta Industries Co. Ltd.

LÖHNE

Die Berechnung der Löhne in den Fabriken ist für die Arbeiter*innen oft nicht nachvollziehbar, da sie sehr komplex ist. Der Lohn setzt sich aus einem Basislohn (meist äquivalent mit dem Mindestlohn), den Überstunden und vielen weiteren Abzügen und Zusätzen zusammen. Die Nichtregierungsorganisation Worker Empowerment hat 2017 ausgerechnet, dass ein Existenzlohn für einen Haushalt in der Provinz Guangdong bei 6900 bis 7500 RMB (ca. 879 bis 955 €*) liegen müsste. Geht man von zwei Einkommen aus, bräuchte eine Arbeiter*in entsprechend mindestens 3450 bis 3750 RMB (440 bis 478 €) im Monat als Mindestlohn, ohne Überstunden.

Die Realität sieht leider ganz anders aus. In der Nebensaison ist der Lohn nur knapp über dem Basislohn, der bei Wah Tung und Jetta bei 2000 RMB (255 €), bei Herald bei 1800 RMB (229 €) und bei Lovable bei 1720 RMB (219 €) liegt: Diese Löhne liegen weit unter dem, was für einen menschenwürdigen Lebensstandard notwendig ist. In der Hochsaison haben die Arbeitnehmer*innen daher keine andere Wahl als übermässige Überstunden zu leisten. Bei Wah Tung erhalten sie in der Hochsaison im Schnitt zwischen 3000 bis 4500 RMB (382 bis 573 €), bei Lovable 4000 RMB (510 €), bei Herald 3500 RMB (446 €) und bei Jetta sind es noch 2900 bis 3500 RMB (369 bis 446 €). Wenn man den Lebensunterhalt nach einem Haushalt mit zwei einkommensstarken Erwachsenen berechnet, kommen beide Erwachsene nur gemeinsam und mit Überstunden auf den Existenzlohn. Ein Existenzlohn für ein menschenwürdiges Leben soll jedoch per Definition in der normalen Wochenarbeitszeit von einer Person des Haushaltes erreicht werden.

LEBENSUMSTÄNDE UND ARBEITSSICHERHEIT

Neben Löhnen und Überstunden sind die Lebensumstände und die Arbeitssicherheit wichtige Themen. Auch hier zeigen sich Unterschiede zwischen den Fabriken. Bei Wah Tung und Lovable sind 8 bis 10 Arbeiter*innen in kargen Schlafsälen untergebracht. Bei Jetta und Herald sind es nur 2 bis 4 Arbeiter*innen. Warmes Wasser in den Duschen gibt es meist nicht. Es muss in großen Eimern von den Arbeiter*innen herangeschleppt werden.

Die Arbeitssicherheit ist ein Problem. In den Injektions- und Modellierwerkstätten ist es extrem laut. Es werden Verdüner, Lösungsmittel und Leime eingesetzt, welche die Haut irritieren und deren strenger Geruch die Nasenschleimhäute reizt. Die Arbeiter*innen wissen nicht, ob diese Mittel giftige Chemikalien enthalten. Auch beim Schmelzen von Kunststoff können giftige Dämpfe entstehen. Auch werden Maschinen ohne klare Sicherheitsanweisungen und Schutz bedient, was immer wieder zu schweren Unfällen führt. Deshalb sind Sicherheitstrainings und regelmässige Gesundheitsprüfungen entscheidend. Weder bei Wah Tung, Lovable noch bei Herald wurden die Arbeiter*innen über alle Sicherheitsverfahren informiert und es wurde keine angemessene Schutzkleidung zur Verfügung gestellt. Nur Jetta legte Wert auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

*) Die Angaben in Euro € sind gerundet.



Oben links: Findet man hier Ruhe nach einer 16-Stunden-Schicht? 10-Bett-Zimmer bei Wah Tung Toy Manufacturing Ltd.

Oben rechts: Hygienestandard auf Kniehöhe: Essensausgabe in der Betriebskantine von Lovable Products Ltd.

Mitte links: Provisorisch angebrachter Sicherheitshinweis: „Hohe Temperatur – Vorsicht vor Verbrennungen“ in der Fabrik Wah Tung Toy Manufacturing Ltd. Co.

Unten links und rechts: Wer duscht, steht im Ablauf der Toilettenebene: Sanitäre Anlagen bei Herald Metal & Plastic Works Ltd.



Warum gehen diese Verstöße weiter?

Die Ursachen für die Ausbeutung von Arbeitnehmer*innen in der chinesischen Spielzeugindustrie sind vielfältig. Die drei wichtigsten sind:

1. PREISDRUCK DURCH AUFTRAGGEBENDE UNTERNEHMEN

Die auftraggebenden Unternehmen übernehmen keine Verantwortung für die Rechtsverstöße in ihrer Lieferkette. Die Unternehmen spielen eine entscheidende Rolle bei der Ausbeutung der Arbeitnehmer*innen. Um ihre Margen zu erreichen, nutzen sie einen harten Preiswettbewerb, Kurzzeitverträge und fordern kurzfristige Produktänderungen.

Jedes Jahr wird der Druck auf die Spielzeugfabriken grösser. Die Unternehmen verlangen, dass die Spielzeugfabriken ihre Produktionsquoten erhöhen und gleichzeitig die Produktionskosten senken. Dabei finden die Unternehmen mindestens zwei oder drei andere Spielzeugfabriken, die um den Auftrag für das gleiche Produkt konkurrieren. Die Fabrik mit den niedrigsten Produktionskosten wird die meisten Aufträge erhalten. Wenn die Fabriken nicht in der Lage sind, die Kosten für die im Herstellungsprozess verwendeten Materialien zu senken, wälzen sie die Senkung der Produktionskosten auf die Arbeiter*innen ab.

2. REPRESSION GEGEN ARBEITNEHMER*INNEN, EIN KOMPARATIVER VORTEIL

Obwohl die Arbeitskosten in China gestiegen sind, kann der fehlende Schutz von Arbeitnehmerrechten und -Interessen aus Unternehmenssicht auch als Wettbewerbsvorteil der chinesischen Spielzeugindustrie interpretiert werden. In Ländern wie Vietnam, Indien und Indonesien haben die Arbeitnehmenden zumindest das Recht zu streiken. Da in China das Streikrecht fehlt, sind die Möglichkeiten für menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu kämpfen, stark eingeschränkt. Was jedoch nicht verhindert hat, dass im Lauf der Jahre immer wieder Streiks ausgebrochen sind, gegen die jedoch meist harsch vorgegangen wurde.

Die in den Fabriken gegründeten Gewerkschaften sind zumeist nutzlos. Die chinesische Regierung fördert die Gründung von Gewerkschaften auf Betriebsebene, aber sie sind der All-China Federation of Trade Unions (ACFTU) angeschlossen, die im Wesentlichen ein Zweig der Kommunistischen Partei Chinas ist und daher mehr die Interessen der Regierung vertritt, als den Arbeitnehmenden den Raum für Arbeitskämpfe zu bieten. Viele Fabriken verfügen über Betriebsgewerkschaften. Meist werden sie jedoch vom Management, beispielsweise aus der Personalabteilung, geleitet, sind also nicht unabhängig. Darüber hinaus ernannt die Betriebsleitung die Gewerkschaftsführer*innen. So vertreten die Gewerkschaften nicht die Interessen der Arbeitnehmenden. Ohne freie und unabhängige Gewerkschaften und wirksame Beschwerdemechanismen ist es unmöglich, den Schutz der Arbeitnehmerrechte zu gewährleisten.

3. SYSTEMATISCHE VERLETZUNGEN DES GELTENDEN RECHTS

Das chinesische Arbeitsrecht ist umfassend, aber die Fabriken versuchen die Gesetze zu umgehen oder verletzen diese bewusst. Das ist problemlos möglich, weil die mit einem Verstoß verbundenen Kosten gering sind. Das chinesische Arbeitsrecht regelt beispielsweise – wie bereits beschrieben – die maximale Anzahl der Überstunden pro Monat und begrenzt sie auf 36. De facto leisten die Arbeiter*innen in den Fabriken aber oft mehr als 80 Überstunden im Monat. Einige Fabriken beantragen bei den lokalen Behörden die Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells, welches 432 Überstunden pro Jahr erlaubt. So können

sie die monatlich festgelegten Stunden umgehen. Da es jedoch keine Strafen für einen Verstoß gegen die gesetzlich vorgeschriebenen Überstunden gibt, machen sich die meisten Fabriken nicht die Mühe, überhaupt ein solches Arbeitszeitmodell zu beantragen.

Ein anderes Beispiel sind die gesetzlich festgelegte Rentenversicherung und die Wohnungsvorsorgekasse, welche die Fabriken für die Arbeiter*innen, entsprechend ihrem Bruttolohn, abschliessen müssten. Obwohl sich die Situation leicht verbessert hat, seit sich die chinesische Regierung wegen der alternden Erwerbsbevölkerung mit dem Thema Altersvorsorge befasst, scheitern viele Fabriken immer noch daran, die vorgeschriebenen Sozialversicherungen abzuschliessen. In jenen Fabriken, welche tatsächlich die Sozialversicherungen für ihre Arbeitnehmenden abschliessen, werden die Beiträge nach dem Basislohn berechnet (also der Lohn ohne Zuschläge wie beispielsweise die Überstunden). De facto verlieren die Arbeiter*innen damit etwa die Hälfte der ihnen zustehenden Leistungen. Auch haben Arbeiter*innen, die aus anderen Provinzen kommen, erst nach einer beträchtlichen Anzahl geleisteter Arbeitsjahre (die Zahl variiert von Region zu Region), das Recht Rentenleistungen zu beziehen. Wird eine Fabrik vorher geschlossen oder wechseln die Arbeitnehmenden ihre Stelle in eine andere Provinz, können sie keine Leistungen in Anspruch nehmen. Auch ist die Fluktuationsrate der Arbeitnehmenden saisonbedingt hoch und es ist schwierig für sie, Fabriken für etwaige Ungereimtheiten zur Rechenschaft zu ziehen.

Das chinesische Gesetz regelt nicht nur die Überstunden, sondern auch die Beschäftigung von Student*innen und Leiharbeiter*innen. Studentische Mitarbeiter*innen dürfen nicht mehr als 8 Stunden am Tag arbeiten und nur in Bereichen, die für ihren Studiengang relevant sind. Allerdings werden Studierende meist wie reguläre Mitarbeiter*innen eingesetzt und leisten ebenfalls horrende Überstunden. In der Hochsaison übersteigt die Zahl der Leiharbeiter*innen oft die nach chinesischem Recht zulässigen 10 Prozent. Leiharbeitende sind noch anfälliger für Ausbeutung, da ihre Arbeitsverträge über Agenturen laufen und alle Beschwerden oder Streitigkeiten von der Agentur behandelt werden. Sie erhalten in der Regel niedrigere Löhne, außerdem zahlen Agenturen keine Beiträge an Sozialversicherungen. Eine weitere Anforderung des chinesischen Gesetzes besagt, dass Arbeitgeber*innen vor Arbeitsbeginn ein Training durchführen müssen. Darin enthalten sind Schulungen zur Produktherstellung, zum Fabrikmanagement sowie Sicherheitsschulungen vor dem Einsatz neuer Materialien oder Maschinen. Für weibliche Arbeiterinnen wurden die „Regeln der besonderen Sorgfaltspflicht für den Arbeitsschutz von weiblichen Mitarbeitern“ erlassen, die zum Beispiel vor Nachtschichtarbeit und Überstunden nach dem siebten Schwangerschaftsmonat schützen. Doch diese Gesetze werden selten durchgesetzt. Da die Prozesskosten für sie zu hoch sind, können die Arbeiter*innen Fabriken, die gegen Arbeitsrecht verstoßen, im Allgemeinen nicht wegen illegalen Verhaltens verklagen.

FAZIT

Bereits seit fast 20 Jahren führt China Labor Watch regelmässig Untersuchungen in chinesischen Spielzeugfabriken durch. Die diesjährige Untersuchung zeigt die anhaltenden Probleme in der Spielzeugindustrie anschaulich. Die Spielzeugunternehmen streben nach Gewinnmaximierung, indem sie Fabriken mittels Preisdruck gegeneinander ausspielen, was letztendlich zur Ausbeutung von Arbeitskräften führt.

Deshalb fordern die Christliche Initiative Romero (CIR), Solidar Suisse, Action Aid France und China Labor Watch (CLW) die Spielzeugunternehmen, die ihre Produkte aus Fabriken in China beziehen, auf, sich ernsthaft für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzusetzen und gegen die grassierenden Verstöße gegen das chinesische Arbeitsrecht in der Spielzeugindustrie vorzugehen. Die Arbeiter*innen tragen zu den großen Profitmargen der Unternehmen bei, müssen aber weiterhin in Fabriken arbeiten, die ihre Rechte und Interessen eklatant verletzen. Die Unternehmen müssen dazu nicht nur ihr Einkaufsmodell radikal verändern, sondern auch ihre Zusammenarbeit mit den Lieferanten verbessern, um gemeinsam den Schutz der Arbeitsrechte und damit der Menschen in ihren Lieferketten zu gewährleisten.



Dem bunten Endprodukt sieht man die Arbeitsbedingungen nicht an: Lavadrachen von Schleich aus der Fabrik Lovable.

Übersicht über die Arbeitsrechtsverletzungen in den vier untersuchten Fabriken

	Wah Tung Toy Products Ltd. Co.	Jetta Industries Co. Ltd.	Lovable Products Ltd.	Herald Metal & Plastic Works Ltd.
Diskriminierung bei der Anstellung*		■		
Keine systematische Gesundheitsprüfung bei der Anstellung	■			■
Obligatorische Überstunden*	■			
Unverhältnismässige Überstunden*	■	■	■	■
Misshandlung von Arbeiter*innen	■	■		
Keine Erklärung des Arbeitsvertrags	■		■	■
Arbeitsvertragsverletzungen*	■		■	■
Kein Sicherheitstraining (im Umfang von 24 Std.) vor Arbeitsantritt*	■	■	■	■
Keine Verteilung von Schutzausrüstung*			■	■
Ungenügender Arbeitsschutz*	■		■	■
Unwürdige (unhygienische, überfüllte) Unterkünfte	■	■		
Mangelhafte Brandschutzmassnahmen*	■			
Fehlen der gesetzlich vorgeschriebenen Sozialversicherungen*	■			
Fehlen einer unabhängigen Gewerkschaft	■	■	■	■
Fehlen eines wirksamen Beschwerdemechanismus	■	■	■	■
Arbeiter*innen benötigen die Zustimmung des Arbeitgebers für eine Kündigung	■			
Einbehaltung der Personalausweise (ID) durch den Arbeitgeber	■			
Keine Vertragskopie	■		■	
Blanko-Verträge müssen unterschrieben werden			■	■
Niedriglöhne (die maximal 5% über dem lokalen Mindestlohn liegen)		■	■	■
Unbezahlte Überstunden	■		■	

Die mit * versehenen Arbeitsrechtsverletzungen sind gleichzeitig Verstöße gegen das chinesische Arbeitsrecht.

FORDERUNGEN AN DIE SPIELWARENINDUSTRIE

Um die in der Spielwarenindustrie weit verbreiteten Missstände zu beheben, müssen die Unternehmen der Branche (Hersteller und Händler) folgende Forderungen umsetzen:

1. Verhaltenskodex in jedem Unternehmen, der alle relevanten Normen der ILO, der UNO und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte abdeckt. Der Kodex muss öffentlich sein, für das gesamte Unternehmen gelten und die Zulieferkette vollständig abdecken.
2. Umsetzung von Mindeststandards menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten entlang der gesamten Wertschöpfungskette in allen Unternehmen mit transparenter Risikoanalyse und Entwicklung von Maßnahmen zur Risikominimierung.
3. Etablierung von wirksamen Kontrollmechanismen in Zusammenarbeit mit den Zulieferfabriken im Produktionsland (internes Monitoring).
4. Unterstützung der Etablierung von effektiven Arbeitnehmer*innen-Vertretungen in den Zulieferfabriken mit transparenten Wahlprozessen und Schulungen zu Arbeitsrechten.
5. Etablierung von unabhängigen Beschwerdemechanismen in den Zulieferfirmen.
6. Zahlung von Existenzlöhnen für Arbeiter*innen in der gesamten Produktions- und Lieferkette.
7. Wirksamkeitsprüfung (Verifizierung) und Ergebnistransparenz durch die Mitgliedschaft in einer glaubwürdigen Multistakeholder-Instanz, die Kernstakeholder wie Unternehmen, Gewerkschaften und NGOs vereint.



Fabrikgebäude der Firma Wah Tung