



# Eiskönigin im Sweatshop

## TOYS REPORT 2019

zu den Arbeitsbedingungen  
in der chinesischen Spielzeug-  
industrie



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](http://www.ci-romero.de/kritischer-konsum/produkte/spielzeug)

## INHALT

Überblick .....	3
I. Arbeitsbedingungen in der Spielwarenindustrie .....	4
II. Umfassende Untersuchungsergebnisse aus fünf Spielzeugfabriken .....	7
III. Ungerechte Behandlung, Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen .....	14
IV. Fazit .....	16
V. Tabelle: Missstände in den fünf untersuchten Fabriken .....	17
VI. Hintergrund: Im Maschinenraum des chinesischen Wirtschaftswunders .....	18

## IMPRESSUM

### Herausgeberin:

Christliche Initiative Romero e.V. (CIR)  
Schillerstraße 44a  
48155 Münster  
Telefon 0251/67 44 13-0  
E-Mail: [cir@ci-romero.de](mailto:cir@ci-romero.de)  
[www.ci-romero.de](http://www.ci-romero.de)

Vi.S.d.P.: Patrick Niemann (CIR)  
Übersetzung: CIR  
Gestaltung: Marco Fischer  
Fotos: China Labor Watch

November 2019



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

Weitere Informationen unter:

[www.chinalaborwatch.org](http://www.chinalaborwatch.org)



## 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.

## ÜBERBLICK

China Labor Watch hat im Auftrag der Christlichen Initiative Romero fünf Spielzeugfabriken in China untersucht und dabei gravierende Arbeitsrechtverletzungen festgestellt.

Alle fünf Fabriken beliefern den internationalen Markt und sind über das Zertifizierungsprogramm des Weltspielwarenverbands (ICTI Ethical Toy Program, IETP) zertifiziert.

### Untersuchte Fabriken

Fabrik	Markenfirmen
<b>Wah Tung (He Yuan) Toy Products Ltd. Co.,</b>	BuzzBee, Disney*
<b>Dongguan KongXing Industry Co., Ltd.</b>	Basic Fun!, Disney, Hasbro, fGTeev
<b>Foshan Nanhai Mattel Precision Diecasting Co., Ltd.</b>	Mattel
<b>Dongguan Wing Fai Foam Products Co., Ltd.</b>	Lego, Legoland, Disney*
<b>Everfront Plastic and Electronics Manufacturing Co., Ltd.</b>	Hasbro, MGA Entertainment, Inspiration Works, Melissa & Doug

\* ) Die Produktion für Disney wurde von Arbeiter\*innen bestätigt, und die Fabrik ist in der Standortliste von Disney 2018 gelistet. Ein Fotobeleg liegt nicht vor.

#### ZUM TITELBILD

### Frozen II Schneekugel

Ein Beispiel für die ausbeuterische Geschäftspraxis der Konzerne ist die Frozen II Schneekugel für 9,99 Euro. Hergestellt werden die kleinen Plastikkuugeln von Basic Fun!, einem Disney-Lizenznehmer, in der Fabrik „Kongxing“ in Guangdong. Monats-Grundlohn dort: 223,60 Euro. Über den Importeur BOTI Europe B.V. und große Händler wie MyToys oder Vedes finden die Schneekugeln mit Figuren aus dem Disney Film „Frozen – Die Eiskönigin II“ ihren Weg in deutsche Kinderzimmer.

### Methodik

Die Untersuchungen in den Fabriken erfolgten verdeckt, die Ermittler\*innen haben im Untersuchungszeitraum von Juni bis Oktober 2019 in den Fabriken gearbeitet und recherchiert. Ihre Beobachtungen wurden systematisch dokumentiert (Bild- und Textdokumentation). Neben den alltäglichen Beobachtungen wurden insgesamt 72 Interviews mit Arbeiter\*innen geführt.



## I. ARBEITSBEDINGUNGEN IN DER SPIELWARENINDUSTRIE



In zahllosen Überstunden in der Fabrik Wing-Fai „geschmiedet“: Schwert für die Legoland-Ritter.

Seit 2001 veröffentlicht China Labor Watch Untersuchungsberichte zu den Arbeitsbedingungen in der Spielwarenindustrie in China. Die Christliche Initiative Romero e.V. beteiligt sich seit 2017 gemeinsam mit den Partner\*innen der European Fair Toys Coalition an den Untersuchungen. Unser Ziel ist es, große Spielwarenfirmen, die fortlaufend chinesische Arbeiter\*innen ausbeuten, zur Rechenschaft zu ziehen. An den Arbeitsbedingungen hat sich erschreckenderweise wenig geändert – es stechen dieses Jahr dieselben Probleme hervor, die bereits seit der ersten Untersuchung festgestellt wurden:

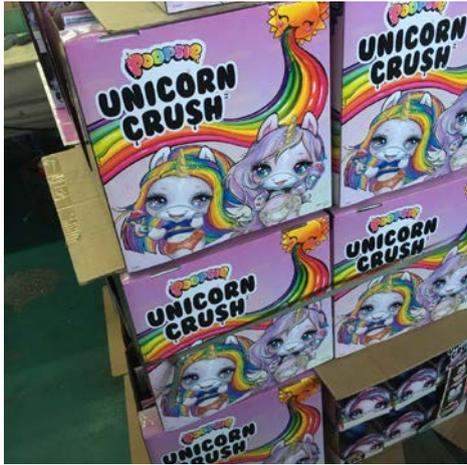
- Arbeiter\*innen erhalten nur den Mindestlohn, der erheblich niedriger ist als für einen angemessenen Lebensstandard erforderlich. Ausreichend verdienen sie allenfalls in der Hauptsaison, wenn sie extrem viele Überstunden leisten.
- Während der Hauptproduktionssaison leisten die Beschäftigten in den untersuchten Fabriken 60 bis 126 Überstunden pro Monat, obwohl das chinesische Arbeitsgesetz ein Maximum von 36 Überstunden pro Monat vorschreibt. Eine Fabrik, Wing Fai, gewährte den Arbeiter\*innen nicht einmal den gesetzlich vorgeschriebenen Ruhetag pro Woche.
- Die Fabriken führen nicht die gesetzlich vorgeschriebenen 24-Stunden-Sicherheitsschulungen durch, in denen Arbeiter\*innen im Umgang mit giftigen Stoffen, mit denen sie möglicherweise in Berührung kommen, geschult werden müssen. Auch der sichere Betrieb von Maschinen, die bleibende Schäden verursachen können, wurde nur unzureichend vermittelt. Die Arbeiter\*innen erhielten nicht genügend persönliche Schutzausrüstung (PSA), wenngleich Masken, Handschuhe und/oder Gehörschutz häufiger ausgegeben wurden als in den Vorjahren. Neben dem Fehlen der erforderlichen PSA ist es teilweise fraglich, ob die ausgehändigte PSA einen angemessenen Schutz bietet.
- In den Fabrik-Unterkünften herrschen immer noch schlechte Lebensbedingungen. Dazu gehören überfüllte Zimmer und miserable sanitäre Bedingungen, Bettwanzen, kein heißes Wasser und fehlende Aufbewahrungsmöglichkeiten für Wertsachen.

- Es mangelt noch immer an unabhängigen Gewerkschaften, die die Interessen der Arbeiter\*innen vertreten, ebenso an wirksamen Beschwerdewegen. Probleme können nur im Dialog mit Vorgesetzten oder der Geschäftsleitung gelöst werden – bei Problemen mit der Arbeit entscheiden sich die Arbeiter\*innen in der Regel dafür die Schwierigkeiten zu ertragen oder zu kündigen.
- Frauen werden häufig beschimpft und sexuell belästigt. Sie werden im Vergleich zu männlichen Arbeitnehmern bei der Beförderung zu Führungskräften benachteiligt. Arbeitnehmerinnen, die schwanger sind, werden nicht besonders betreut, machen Überstunden und Nachtschichten und sind giftigen Chemikalien ausgesetzt.

Andererseits ist es auch erwähnenswert, dass seit Anfang der 2000er Jahre einige Verbesserungen vorgenommen wurden. Trotz ihres begrenzten Umfangs liefern sie den Beweis dafür, dass die Arbeitsbedingungen verbessert werden können, wenn Markenunternehmen und Fabriken für die Verletzung von Arbeitsrechten öffentlich unter Druck gesetzt werden. Die wichtigsten Erfolge sind:

- Die Arbeitszeit hat sich in der Hauptsaison von mehr als 14 Stunden täglich auf durchschnittlich 11 Stunden pro Tag verringert.
- Die Löhne sind gestiegen, da auch die lokalen Mindestlöhne angehoben wurden. Beispielsweise lag der Mindestlohn in Guangzhou im Jahr 2013 bei 1.550 RMB (201,50 €). Dieser stieg im Jahr 2015 auf 1.895 RMB (246,35 €) und wurde im vergangenen Jahr auf 2.100 RMB (273,00 €) angehoben.<sup>1</sup> Die Lebenshaltungskosten sind jedoch ebenfalls gestiegen, so dass der Mindestlohn in Südchina, wo die meisten Spielzeuge hergestellt werden, noch immer nicht annähernd einem tatsächlich existenzsichernden Lohn entspricht.
- Inzwischen leisten mehr Fabriken Sozialversicherungsbeiträge für die Arbeiter\*innen. Diese werden jedoch häufig nicht in Übereinstimmung mit dem Gesetz gezahlt.
- Die Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen haben sich verbessert. Die hochgiftige, krebserregende Chemikalie Benzol ist jedoch nach wie vor nicht verboten und wird in der Spielwarenindustrie vielfach eingesetzt. Dies zeigt, dass Fabriken weit davon entfernt sind, ein sicheres Arbeitsumfeld zu sein.
- Probleme mit ausstehenden Löhnen sind in den Fabriken seltener geworden. In der Vergangenheit wurden Löhne von Arbeiter\*innen immer wieder einbehalten. Das erschwerte ihnen eine Kündigung, denn sie hätten auf die ausstehenden Löhne verzichten müssen.
- In früheren Jahren gab es Fälle von Kinderarbeit. Unsere Untersuchungen in Spielzeugfabriken haben in letzter Zeit keine solchen Fälle dokumentiert.
- Arbeitnehmer\*innen erhalten nun Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, bezahlten Urlaub und Mutterschutz, Sonderurlaub im Trauerfall und haben an gesetzlichen Feiertagen frei.

<sup>1</sup> [www.china-briefing.com/news/guangdong-revises-minimum-wage-levels/](http://www.china-briefing.com/news/guangdong-revises-minimum-wage-levels/) und [www.china-briefing.com/news/guangdongs-minimum-wages-rise-july-1/](http://www.china-briefing.com/news/guangdongs-minimum-wages-rise-july-1/)



Oben links und rechts: Stapelweise Glitzer-einhörner (MGA Entertainment), „Glitter Globe Winter Disco“ (MGA Entertainment) und „Power Rangers Best Morphers“ (Hasbro) bei Everfront.

Mitte rechts: Foshan Mattel: Schulung Fehlzanzeige — der gesetzlich vorgeschriebene Umfang für den Umgang mit Gefahrenstoffen wird weit verfehlt.



Unten links und rechts: Produktion von „Thomas-&Friends“ für Fisher Price bei Foshan Mattel.



## II.

# UMFASSENDE UNTERSUCHUNGS- ERGEBNISSE AUS FÜNF SPIELZEUGFABRIKEN

---

In diesem Jahr wurden fünf Spielzeugfabriken untersucht, die für die größten Spielzeugfirmen der Welt produzieren. Die Arbeitsbedingungen sind in allen fünf Werken ähnlich. Obwohl dies nur eine kleine Stichprobe unter Tausenden von Spielzeugfabriken in China ist, können wir angesichts der Tatsache, dass einige der weltweit profitabelsten Spielzeugfirmen nicht in der Lage sind, ihre Arbeiter\*innen unter angemessenen Bedingungen zu beschäftigen, nur davon ausgehen, dass die Fabriken kleinerer Unternehmen noch schlimmer sind.

## Hauptprobleme der Branche und Ergebnisse des diesjährigen Spielzeugberichts

Für einen tieferen Einblick in die Arbeitsrechtsverletzungen in der chinesischen Spielwarenindustrie haben wir fünf langjährige Problembereiche identifiziert, in denen ein akuter Handlungsbedarf besteht. Viele Missstände fußen auf dem hohen Konkurrenzdruck, dem die verarbeitende Industrie einschließlich der Spielwarenbranche ausgesetzt ist, wenn sie auf dem Weltmarkt wettbewerbsfähig bleiben will.

### 1. Löhne

Ein existenzsichernder Lohn ist definiert als „eine Vergütung, die ein Arbeitnehmer für eine normale Arbeitswoche an einem bestimmten Ort erhält, die ausreicht, um dem Arbeitnehmer und seiner Familie (mit vier Personen) einen angemessenen Lebensstandard zu bieten. Zu einem angemessenen Lebensstandard gehören Lebensmittel, Wasser, Wohnraum, Bildung, Gesundheitsfürsorge, Transport, Kleidung und andere Grundbedürfnisse, einschließlich Vorkehrungen für unerwartete Ereignisse.“ Ein existenzsichernder Lohn ist ein Menschenrecht gemäß Artikel 23 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte.<sup>2</sup> Was würde ein existenzsichernder Lohn in China bedeuten? Die Global Living Wage Coalition führte im Jahr 2015 eine Studie durch, in der die Kosten eines grundlegenden, aber angemessenen Lebensunterhalts für eine Familie untersucht wurden. Das Ergebnis liegt bei 2.818 RMB (366,34 €) für eine Person in Shenzhen<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> [www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/](http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/)

<sup>3</sup> Unter Verwendung der Anker-Methode von 2017 und Daten vom August 2015 hat die Global Living Wage Coalition eine Grundlagenstudie für den Existenzlohn an verschiedenen Orten in 21 Ländern durchgeführt. Die Lebenshaltungskosten in Shenzhen wurden auf 4.464 Renminbi für eine Familie von 3,5 Personen mit 1,78 Arbeitenden festgelegt. Mit einer anderen Methode und für einen anderen Zeitraum hat Workers Empowerment 2017 einen deutlich höheren Betrag für einen angemessenen Lebensstandard berechnet, dennoch schlagen sie als Ergebnis ihrer Studie für Guangzhou, eine mit Shenzhen vergleichbare Stadt, ebenfalls einen Mindestlohn von 2.970 Renminbi vor.

Global Living Wage Coalition: [www.globallivingwage.org/living-wage-benchmarks/urban-shenzhen-china/](http://www.globallivingwage.org/living-wage-benchmarks/urban-shenzhen-china/)  
Workers Empowerment: [www.workerempowerment.org/en/research-reports/260](http://www.workerempowerment.org/en/research-reports/260)

Die Spielwarenindustrie hat jedoch durchweg an einem viel niedrigeren Grundlohn festgehalten, der dem staatlichen Mindestlohn nahekommt oder diesem entspricht. Letzterer ist in China im Laufe der Jahre aufgrund wachsender Immobilien- und Rohstoffpreise gestiegen. Er bleibt jedoch weit entfernt von einem existenzsichernden Lohn. In der Provinz Guangdong, in der eine große Anzahl von Fabriken ansässig ist, wurde der Mindestlohnstandard drei Jahre lang eingefroren. Die Maßnahme sollte die steigenden Produktionskosten eindämmen, die als Gefahr für die Wettbewerbsfähigkeit der chinesischen Wirtschaft auf dem Weltmarkt gesehen wurden. Alle fünf Fabriken des diesjährigen Berichts befinden sich in der Provinz Guangdong, wo der Mindestlohn zwischen 1.410 und 1.720 RMB (183,30 - 223,60 €) lag. Nur Foshan Mattel bezahlte mit 1.860 RMB (241,80 €) etwas mehr als den gesetzlich vorgeschriebenen Betrag. In allen Fabriken wird der existenzsichernde Lohn erheblich unterschritten, selbst wenn man ihn mit dem für 2015 berechneten Wert von 2.818 RMB (366,34 €) vergleicht.<sup>4</sup> Das verdeutlicht, dass ohne exzessive Überstunden die Löhne der Beschäftigten nicht ausreichen, um deren Lebensunterhalt zu sichern. Die Angleichung der Basislöhne an einen existenzsichernden Lohn ist für die Spielwarenindustrie daher von entscheidender Bedeutung. Darüber hinaus sind viele der Arbeiter\*innen in den Spielzeugfabriken Wanderarbeiter\*innen aus ländlichen Gebieten, die aufgrund der hohen Lebenshaltungskosten in den Städten ihre Familie zurücklassen müssen. Ein großer Teil der Löhne, die diese Arbeiter\*innen verdienen, wird normalerweise in ihre Heimat zurückgeschickt.

In der Hauptsaison lagen die Löhne, einschließlich Überstunden, bei Wah Tung noch bei 3.000 RMB (390,00 €), bei Arbeiter\*innen in Kongxing zwischen 3.400 und 3.800 RMB (442,00 - 494,00 €), bei Foshan Mattel zwischen 3.400 und 4.000 RMB (442,00 - 520,00 €), bei Wing Fai zwischen 3.500 und 4.000 RMB (455,00 - 520,00 €) und bei Everfront zwischen 3.600 und 4.200 RMB (468,00 - 546,00 €).

## 2. Überstunden

Überstunden gehen mit niedrigen Löhnen Hand in Hand; viele Arbeiter\*innen sind auf Überstunden angewiesen, da sie das 1,5-fache des regulären Stundenlohns einbringen – am Wochenende sogar das Doppelte. Obwohl die Überstundenlevel in der Hauptsaison von durchschnittlich 150 Überstunden pro Monat während der Untersuchungen zwischen 2001 und 2005 auf aktuell durchschnittlich 100 Stunden pro Monat gesunken sind, ist dies von den gesetzlich vorgeschriebenen maximal 36 Überstunden pro Monat noch immer weit entfernt. Überstunden sind in der Spielwarenindustrie nach wie vor ein weit verbreitetes Problem, da die Fabriken die Arbeiter\*innen dazu drängen, Aufträge abzuarbeiten – insbesondere in der Hochsaison, wenn Spielzeug für den Weihnachtsverkauf hergestellt wird.

In diesem Jahr haben Wah Tung-Fabrikarbeiter\*innen 60 Überstunden pro Monat geleistet, was immer noch die gesetzliche Begrenzung auf 36 Überstunden übersteigt. Dies ist ein bemerkenswerter Rückgang, wenn man bedenkt, dass Wah Tung im vergangenen Jahr mit 175 Stunden pro Monat die höchste Anzahl an Überstunden hatte

4 Überträgt man den Anstieg des staatlichen Mindestlohns in Guangzhou im Zeitraum 2015 - 2018 in Höhe von 10,82 % – was den gestiegenen Lebenshaltungskosten zumindest ansatzweise Rechnung trägt – in analoger Weise auf den Existenzlohn, so ergibt sich für diesen sogar eine Höhe von 3.122,91 RMB (405,98 €).

(siehe Toys Report 2018 [www.ci-romero.de/produkt/toys-report-2018](http://www.ci-romero.de/produkt/toys-report-2018)). In der Fabrik Kongxing machten die Arbeiter\*innen 99 Überstunden im Monat, bei Everfront 109, und bei Foshan Mattel 110 Stunden. Die Arbeiter\*innen von Wing Fai mussten in der Hauptsaison obligatorische Überstunden leisten und hatten mit 126 Überstunden im Monat die höchste Überstundenlast. Es kam bei Wing Fai auch vor, dass an elf aufeinanderfolgenden Tagen ohne Ruhetag gearbeitet wurde. Obwohl Überstunden vielfach freiwillig sind, entscheiden sich die Arbeiter\*innen in den meisten Fällen für Überstunden, um überhaupt angemessene Löhne zu erreichen. Wir haben in diesem Jahr allerdings auch festgestellt, dass den Arbeiter\*innen bei Wing Fai und Kongxing der volle Überstundenlohn gezahlt wurde, selbst wenn sie ihre Abendziele vorzeitig erfüllten. Dies ist eine erhebliche Verbesserung. Wir fanden jedoch auch den gegenteiligen Fall, in dem die Fabriken ihr Produktionsoll erhöhten, obwohl die Arbeiter\*innen immer noch den gleichen Stundenumfang arbeiteten. Dies geschah bei Kongxing, Foshan Mattel und Everfront und verdeutlicht, dass der Umfang an Bestellungen und der hohe Zeitdruck sich direkt auf die Arbeiter\*innen auswirken.



Links: Produktion von Power Rangers-Figuren bis zur völligen Ermüdung bei Everfront

Rechts oben: Arbeiter\*innen in der Fabrik Foshan Mattel montieren den „Fisher-Price Silly Safari Swirlin‘ Surprise Elephant“.

Rechts unten: Bei Kongxing wird mit 99 Überstunden für den Weltmarkt verpackt.

### 3. Arbeitsschutz



Arbeiter\*innen in Spielzeugfabriken kommen mit einer Reihe giftiger Chemikalien in Kontakt, darunter Farbverdünner, n-Hexan und andere Lösungsmittel. In den Werkstätten ist ein stechender Geruch wahrnehmbar. Obwohl sich dies verbessert hat, sind die Arbeiter\*innen immer noch nicht ausreichend geschützt. Sie sind kaum darüber informiert, mit welchen Stoffen sie in Kontakt kommen, und die Fabriken bieten keine angemessene Schutzausrüstung an, um den Schutz Arbeitsplatz zu gewährleisten.



In diesem Jahr stellten die meisten Fabriken zumindest einige persönliche Schutzausrüstungen (PSA) wie Handschuhe und/oder Masken zur Verfügung. Bei Everfront wurden die Mitarbeiter\*innen jedoch nur bei Audits und Inspektionen damit versorgt. Bei Foshan Mattel erhielten nur einige Arbeiter\*innen Helme und Handschuhe an ihren Arbeitsplätzen. Aber auch wenn PSA an Arbeiter\*innen ausgegeben werden, haben diese Anlass zu bezweifeln, dass die Ausrüstung einen angemessenen Schutz bietet. Zum Beispiel konnten Wing Fai-Arbeiter\*innen, die eine einfache Maske trugen, dennoch die giftigen Chemikalien in der Werkstatt riechen.



Das chinesische Arbeitsrecht verlangt eine ärztliche Vor- und Nachuntersuchung für alle Arbeiter\*innen, die berufsbedingten Gefahren am Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Dieses Jahr stellten nur Kongxing und Foshan Mattel die Untersuchungen bei Bedarf zur Verfügung. Everfront ermöglichte den Arbeiter\*innen der Spritzlackierabteilung vor Arbeitsantritt und anschließend monatlich ärztliche Untersuchungen. Wah Tung und Wing Fai haben keinerlei ärztliche Untersuchung angeboten.

Obwohl der Staat vorschreibt, dass die Arbeitnehmer\*innen eine 24-stündige Sicherheitsschulung erhalten sollen, hat keine der Fabriken diesen Standard eingehalten. Kongxing, Foshan Mattel und Everfront führten Schulungen durch, diese enthielten jedoch keine inhaltlichen Informationen über die Art der Chemikalien, mit denen die Beschäftigten in Kontakt kommen, sowie über andere berufsbedingte Gefahren und vorbeugende Maßnahmen.

Oben: Brandschutz verstaubt: Feuerlöscher in der Fabrik Wing Fai.

Mitte: Farbverdünner in der Produktion – gegen stechende Lösungsmittel in der Nase gibt's bei Everfront pünktlich zum Audit Gesichtsmasken.

Unten: Schockbild statt Schulung: Gesetzliche Arbeitsschutzschulungen werden bei Kongxing nicht durchgeführt.

## 4. Lebensbedingungen und soziale Sicherheit

Eine große Anzahl der Arbeiter\*innen in der Spielwarenindustrie sind Wanderarbeiter\*innen, die aus ländlichen Gegenden Chinas in die Provinz Guangdong kommen. Sie arbeiten und leben oft auf dem Werksgelände. Die Wohnheimbedingungen sind daher ein wichtiger Faktor bei der Beurteilung einer Fabrik. Da die Arbeiter\*innen fast ihre gesamte Zeit in der Fabrik verbringen, wirkt sich die allgemeine Managementkultur nicht nur auf ihre Arbeit, sondern auch auf ihr Leben im Allgemeinen aus. Ein weiterer sehr wichtiger Faktor ist die soziale Sicherheit der Arbeiter\*innen. Da das verarbeitende Gewerbe in China mit einer alternden Belegschaft konfrontiert ist<sup>5</sup>, ist die Frage der Sozialversicherung zu einem großen Arbeitskampf geworden. Es gibt immer noch erhebliche Probleme mit Fabriken, die nicht automatisch und bedingungslos den erforderlichen Sozialversicherungsbetrag für alle ihre Arbeitnehmer\*innen leisten. Das chinesische Sozialversicherungsgesetz schreibt vor, dass die Arbeitgeber\*innen alle Arbeitnehmer\*innen sozialversichern und zum staatlichen Wohnvorsorgefonds beitragen müssen. Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber\*innen sind verpflichtet, Beiträge zu leisten. Die Sozialversicherung deckt fünf Bereiche ab: Rente, Krankheit, Mutterschutz, Arbeitslosigkeit und Arbeitsunfälle. Der staatliche Wohnvorsorgefonds dient Arbeiter\*innen dazu, Geld für den Kauf, die Miete oder den Unterhalt ihrer Wohnungen zu sparen. Schließlich ist der obligatorische bezahlte Urlaub ein weiteres wichtiges Thema für Wanderarbeiter\*innen.

Die Lebensbedingungen in Wah Tung sind besorgniserregend. Acht bis zehn Arbeiter\*innen teilen sich einen Raum im Schlafsaal. Im Badezimmer gibt es kein heißes Wasser. Seit letztem Jahr hat sich die Urlaubspolitik verbessert und es ist nun möglich, Urlaub zu nehmen. Es bleibt jedoch unklar, ob dieser Urlaub bezahlt wird oder nicht. Die Fabrik zahlt Sozialversicherungsbeiträge, jedoch nur für Arbeiter\*innen, die jünger als 50 Jahre sind. Die Managementkultur hat sich merklich entspannt, aber es gibt immer noch Geldstrafen für geringfügige Verstöße wie beispielsweise das Brennenlassen der Lichter im Schlafsaal.

Auch bei Everfront herrschen unwürdige Wohnbedingungen. Zehn bis 15 Arbeiter\*innen schlafen in einem Raum, der nur mit einem Ventilator ausgestattet ist. Die Räume werden sehr heiß, und manchmal schlafen die Arbeiter\*innen auf den Fluren. Sie müssen ihre eigenen Decken und Kissen mitbringen, und es ist sehr unordentlich und schmutzig. Einige Etagenbetten sind sehr dünn und instabil. Es gibt auch Bettwanzen-Befall. Aufgrund der großen Zahl an Arbeiter\*innen dauert das Anstehen für die Dusche ungefähr zwei Stunden. Die Fabrik bietet jedoch bezahlten Urlaub und zahlt ebenfalls Sozialversicherungsbeiträge. Die allgemeine Managementkultur kann als missbräuchlich beschrieben werden. Die Arbeiter\*innen werden respektlos behandelt und regelmäßig angeschrien.

Foshan Mattel hat eine Klimaanlage in den Schlafräumen installiert, zwingt jedoch immer noch acht Arbeiter\*innen in einen Raum und lagert die Unterbringung aus Platzgründen sogar in Schlafräume einer anderen Fabrik aus, wo die Bedingungen noch schlechter sind. Foshan zahlt die erforderliche Sozialversicherung sowie Krankengeld

5 2018 waren Wanderarbeiter\*innen durchschnittlich 40,2 Jahre alt, 2008 waren sie 34 Jahre alt. <https://clb.org.hk/content/migrant-workers-and-their-children>

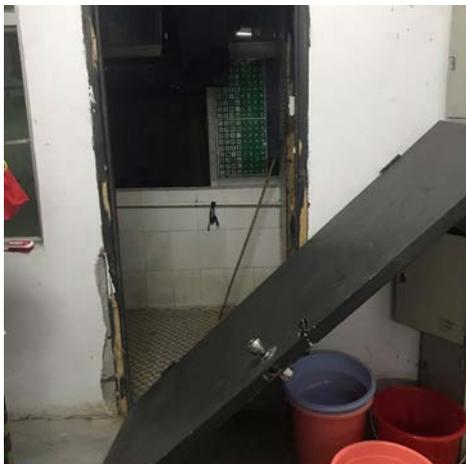


Oben links: Kantinenessen. Hygiene am Boden bei Kongxing.

Oben rechts: Sanitäre Zumutung bei Everfront.

Unten links Bausubstanz im freien Fall, maroder Sanitärraum mit improvisierter Schiebetür ...

Unten rechts: ... und unwürdige Schlafräume mit Bettwanzenbefall bei Wing Fai.



und gibt den Arbeiter\*innen an gesetzlichen Feiertagen frei. Die allgemeine Managementkultur in Foshan Mattel ist jedoch unfreundlich und teilweise missbräuchlich. Führungskräfte sind unhöflich und schreien sogar neue Arbeitnehmer\*innen an. Drei der zehn befragten Arbeitnehmer\*innen gaben an, schikaniert worden zu sein. Die Ermittlerin fühlte sich unsicher.

Kongxing bietet etwas bessere Lebensbedingungen mit sechs bis sieben Betten pro Raum mit Klimaanlage und angeschlossenem Badezimmer. Die Fabrik zahlt ebenfalls Krankengeld und gibt den Arbeiter\*innen an gesetzlichen Feiertagen frei. Sozialversicherungsbeiträge werden nicht automatisch gezahlt, Kongxing überlässt es den Arbeiter\*innen, selbst danach zu fragen. Die Managementkultur ist entspannt, Arbeiter\*innen können ihre Fließbandplätze verlassen, um auf die Toilette zu gehen und miteinander zu sprechen oder Musik zu hören.

Wing Fai bietet kostenfreie Schlafsäle, aber die Bedingungen sind unwürdig. Es werden zwar nur drei bis vier Arbeiter\*innen in einem Raum untergebracht, aber auch hier gibt es Bettwanzen-Befall, und es ist untersagt, das Licht während des Tages zu benutzen. Es gibt nur einen Raum mit warmem Wasser, der sich in demselben Flur befindet, den die Arbeiter\*innen auf dem Weg zur Toilette durchqueren müssen. Warmwasser wird nur zu bestimmten Zeiten bereitgestellt. Wing Fai zahlt Sozialversicherungsbeiträge für reguläre Arbeitskräfte, tut dies jedoch nicht für Leiharbeiter\*innen. Urlaubstage werden bezahlt.

## 5. Arbeitnehmer\*innenvertretung

Die Arbeitnehmer\*innenvertretung ist in China ein heikles Thema: Arbeitnehmer\*innen haben kein Recht auf Vereinigungsfreiheit. Alle Gewerkschaften, die gegründet wurden, müssen Mitglied des All China Gewerkschaftsbundes (ACFTU) sein, der einzigen gesetzlich vorgeschriebenen Gewerkschaft des Landes. Obwohl der ACFTU mehr als 300 Millionen Mitglieder hat und sich bemüht, die Mitgliederzahl zu erhöhen, sind Gewerkschaften nur eine Formsache und nur selten eine Unterstützung in Rechtsfragen. In unseren früheren Ermittlungen, in denen wir Gewerkschaften in der Fabrik vorfanden, wurden Gewerkschaftsführer im Allgemeinen von der Fabrikverwaltung ernannt, anstatt von den Arbeiter\*innen gewählt zu werden. Viele von ihnen sind sich der Funktionen einer Gewerkschaft nicht bewusst. Ohne eine funktionierende Gewerkschaft oder Arbeitnehmer\*innenvertretung müssen Arbeitnehmer\*innen Probleme entweder selbst an ihre Vorarbeiter\*innen herantragen – oder sie hinnehmen.

In diesem Jahr war das nicht anders. Wing Fai, Foshan Mattel und Kongxing hatten keine Gewerkschaft, geschweige denn eine echte Arbeitnehmer\*innenvertretung. Bei Everfront und Wah Tung waren sich die Beschäftigten nicht sicher, ob es eine Gewerkschaft gibt. Es wurden auch keine wirksamen Beschwerdemechanismen vorgefunden. In Kongxing wurde eine IETP-Hotline-Nummer angezeigt, jedoch war den Arbeiter\*innen deren Zweck nicht bekannt. In Wah Tung sickerte sogar eine Beschwerde bei einer vertraulichen Hotline an den betreffenden Vorgesetzten durch. Everfront schließlich hatte ein Plakat mit einer Hotline-Nummer versehen, die von den Arbeiter\*innen aber nicht genutzt wurde.

### III.

## UNGERECHTE BEHANDLUNG, DISKRIMINIERUNG UND GEWALT GEGEN FRAUEN

---

In der Spielwarenindustrie wird die Anzahl der weiblichen Beschäftigten laut ICTI Ethical Toy Program (IETP) auf 60 % geschätzt.<sup>6</sup> In China machen Frauen 57 % der Erwerbsbevölkerung aus, verdienen jedoch im Durchschnitt 35 % weniger als Männer, wenn sie ähnliche Tätigkeiten ausüben. China rangiert im unteren Drittel des Global Gender Gap Index.<sup>7</sup> Es ist selten, dass Stellenausschreibungen eine Einschränkung des Geschlechts beinhalten. Es besteht jedoch ein schwerwiegendes Ungleichgewicht zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern, und höhere Führungspositionen werden von männlichen Arbeitnehmern dominiert. Frauen machen in der Regel einen großen Teil der regulären Arbeitskräfte, der Vorarbeiter\*innen und Teamleiter\*innen aus. Die Gründe dafür sind vielfältig: Die Spielwarenindustrie ist zwar arbeitsintensiv, aber körperlich weniger anstrengend als beispielsweise die Bauindustrie. Arbeiter\*innen, die trotz der niedrigen Löhne lange Zeit in Spielzeugfabriken bleiben, sind überwiegend Frauen mit niedrigem Bildungsstand und im höheren Alter. Unsere Untersuchung zeigt, dass sie oft auf Stabilität fokussieren, Kündigungen und Arbeitslosigkeit vermeiden und deshalb in den Fabriken bleiben.

Viele Fabriken ziehen es vor, weibliche Arbeitskräfte einzustellen, da die chinesische Gesellschaft sie immer noch als fügsamer und gehorsamer ansieht und es unwahrscheinlicher erscheint, dass sie sich wehren. Demgegenüber waren Arbeitnehmerinnen an vorderster Front an Streiks und Protesten beteiligt und schützten ihre männlichen Kollegen zeitweise vor Polizeibrutalität. Sie sind zunehmend kämpferischer geworden, beteiligen sich an kollektiven Aktionen und übernehmen die Rolle von Arbeitnehmervertreterinnen bei Verhandlungen mit dem Management. Ein Beispiel ist der Streik, der im März letzten Jahres am Internationalen Frauentag in der Shimen Factory, einer Luxushandtaschenfabrik, ausgebrochen war. 80 % der Belegschaft dort bestand aus Frauen.<sup>8</sup> Der Streik endete, nachdem das Unternehmen den Forderungen der Belegschaft zugestimmt hatte, wozu auch die Entschädigung für ausstehende Sozialversicherungsbeiträge und die Wohnvorsorge gehörte.<sup>9</sup> Im Streik der Lide-Schuhfabrik protestierten 2015 die Arbeiter\*innen gegen das Ausbleiben der Entschädigung für Versetzungen und die fehlende Sozialversicherung. Arbeiterinnen nahmen nicht nur aktiv am Streik teil, sondern es verhandelten auch Vertreterinnen mit der Unternehmensleitung.<sup>10</sup>

In der Produktion sind Arbeitnehmerinnen mit verschiedenen Benachteiligungen konfrontiert. Sie haben geringere Chancen, in höhere Führungspositionen befördert zu werden, und sind während der Schwangerschaft nicht geschützt, da sie weiterhin

---

6 [www.ethicaltoyprogram.org/en/womens-empowerment-in-the-toy-supply-chain](http://www.ethicaltoyprogram.org/en/womens-empowerment-in-the-toy-supply-chain)

7 [www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017](http://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017)

8 [www.chinalaborwatch.org/newscast/653](http://www.chinalaborwatch.org/newscast/653)

9 [www.scmp.com/business/china-business/article/2137548/eight-day-strike-china-factory-making-michael-kors-bags-ends](http://www.scmp.com/business/china-business/article/2137548/eight-day-strike-china-factory-making-michael-kors-bags-ends)

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

Überstunden leisten und giftigen Chemikalien ausgesetzt sind. Arbeiterinnen lassen ihre Kinder in der Regel aus finanziellen Gründen in ihren Heimatorten zurück. Darüber hinaus schränkt das äußerst restriktive Hukou-Registrierungssystem den Zugang von Wanderarbeiter\*innen zu Sozial- und Bildungsdiensten ein. Eine Studie aus dem Jahr 2013 ergab, dass alarmierende 70 % der weiblichen Fabrikarbeiterinnen sexuelle Belästigung erfahren haben.<sup>11</sup>

#MeToo wurde letztes Jahr zu einer globalen Bewegung, und obwohl das Internet in China in Bezug auf Feminismus und Frauenrechte nach wie vor stark zensiert ist, machten Opfer sexueller Belästigung landesweit Schlagzeilen, als sie ihre eigenen Geschichten veröffentlichten. Trotzdem sprachen Arbeiterinnen aus Fabriken selten öffentlich über ihre Erfahrungen mit sexueller Belästigung. Eine Ausnahme bildete ein Brief im Januar 2018, in dem eine Arbeiterin bei Foxconn, einer großen Elektronikfabrik in China, die Einrichtung von Mechanismen zur Bekämpfung sexueller Belästigung und zur Beseitigung der geschlechtsspezifischen Ungleichheit forderte. In dem Brief schreibt sie: „Lautstarkes Erzählen schmutziger Witze, sich über Kolleginnen wegen ihres Aussehens und ihrer Figur lustig zu machen, unter dem Vorwand „Anweisungen zu geben“ unnötigen Körperkontakt herzustellen ... in Fabriken ist diese Art von sexueller Belästigungskultur weit verbreitet. Viele Menschen haben sich daran gewöhnt.“<sup>12</sup>

Der diesjährige Spielzeugbericht befasst sich nicht nur mit allgemeinen Verstößen gegen das Arbeitsrecht, sondern zeigt auch, wie viel mehr getan werden muss, um die Rechte der Frauen zu schützen. In dem Bericht wurde festgestellt, dass männliche Arbeitnehmer normalerweise in höhere Positionen befördert wurden, schwangere Arbeitnehmerinnen übermäßig viele Überstunden leisteten und es Fälle von sexueller Belästigung gab. Eine Arbeiterin bei Foshan Mattel berichtete, dass ihr zwei männliche Arbeiter, die am selben Fließband tätig waren, folgten und mit ihren Handys Fotos von ihr machten. Arbeitnehmerinnen wurden im Vergleich zu männlichen Arbeitnehmern häufiger beschimpft und kritisiert.

Die Sozialversicherung in China beinhaltet Mutterschutz, welcher unter anderem medizinische Untersuchungen und Lohnfortzahlung nach der Entbindung abdeckt. In Fabriken, in denen keine Sozialversicherung bestand, erhielten schwangere Arbeitnehmerinnen diese Leistungen nicht. Gemäß Artikel 12 der „Sonderbestimmungen zum Arbeitsschutz von Arbeitnehmerinnen“ sollten die Gewerkschaften die Einhaltung dieses Gesetzes durch die Arbeitgeber\*innen überwachen. Es gibt jedoch keine unabhängigen Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertreter\*innen in den untersuchten Fabriken. Die Arbeiter\*innen können sich mit ihren Problemen nur an ihre direkten Vorgesetzten oder die Verwaltungsabteilungen wenden. Dies ist umso problematischer, wenn man berücksichtigt wie schwierig es ist, eine sexuelle Belästigung zu melden.

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

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



Links: Snowglobe-Produktion bei Kongxing.  
Rechts: Produktion von Power Rangers-Figuren bei Everfront.



## IV. FAZIT

---

Jahr für Jahr fordern wir in der Fair Toys Coalition Markenunternehmen auf, die anhaltenden Rechtsverletzungen in ihren Fabriken zu stoppen und sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer\*innen in ihrer Lieferkette fair behandelt werden. Markenunternehmen und Fabriken kennen die Arbeitsgesetze in China, ebenso wie die internationalen Arbeitsnormen. Dennoch nutzen sie weiterhin Schlupflöcher und entziehen sich Gesetzen, um höhere Gewinne zu erzielen. Die steigenden Produktionskosten in China und der Handelskrieg des Landes mit den USA könnten Fabriken und Markenunternehmen dazu veranlassen, ihre Aktivitäten ins Ausland zu verlagern. Die miserablen Arbeitsbedingungen würden dann jedoch nur in andere Länder transferiert, in denen noch schwächere Arbeitsgesetze noch weniger durchgesetzt werden. Daher liegt es in der Verantwortung von Markenunternehmen, ernsthafte Maßnahmen zur grundlegenden Verbesserung der Arbeitsbedingungen in ihrer gesamten Lieferkette zu ergreifen.

## V. Tabelle: MISSTÄNDE IN DEN UNTERSUCHTEN FABRIKEN

Mit „§“ markierte Kategorien entsprechen einem Verstoß gegen chinesisches Arbeitsrecht.

Mit „?“ markierte Felder zeigen an, dass die Untersuchung dazu keine eindeutigen Ergebnisse geliefert hat.

Misstände	Wah Tung (He Yuan) Toy Products Ltd. Co.	Everfront Plastic and Electronics Manufacturing Co., Ltd. (Dong Guan)	Nanhai Mattel Precision Diecasting Co., Ltd. (Fo Shan)	Kongxing Industry Co., Ltd. (Dong Guan)	Wing Fai Foam Products Co., Ltd. (Dong Guan)
Geschlechtsbedingte Diskriminierung auf der Führungsebene	■			■	■
Vorwürfe wegen sexueller Belästigung			■		
Keine systematische ärztliche Untersuchung vor Arbeitsantritt	■	■	■	■	■
Obligatorische Überstunden §			?		■
Übermäßige Überstunden §	■	■	■	■	■
Keine Zahlung existenzsichernder Löhne	■	■	■	■	■
Unbezahlte Überstunden					
Fabrik misshandelt Arbeiter*innen	■	■	■		
Arbeitnehmer*innen wird der Arbeitsvertrag nicht erklärt	■	■	?	■	■
Keine Aushändigung einer Vertragskopie					
Blankoverträge					
Kein 24-Stunden-Sicherheitstrainings vor Arbeitsantritt §	■	■	■	■	■
Fabrik bietet Arbeiter*innen keine Schutzausrüstung §		■	■		■
Mangelhafter Arbeitsschutz §			■		■
Mangelhafter Brandschutz §					
Schlechte Lebensbedingungen (Unterkünfte, Hygiene)	■	■	■		■
Fehlende gesetzliche Sozialversicherungsleistungen §	■ <sup>13</sup>			■	■ <sup>14</sup>
Mangel an unabhängigen Arbeitnehmer*innenvertretungen	■	■	■	■	■
Mangel an wirksamen Beschwerdekäufen	■	■	■	■	■

13 Arbeiter\*innen älter als 50 erhalten keine Sozialversicherungsbeiträge.

14 Saisonarbeiter\*innen erhalten keine Sozialversicherungsbeiträge.

## VI. HINTERGRUND: IM MASCHINEN- RAUM DES CHINESISCHEN WIRTSCHAFTSWUNDERS

---

Seit den späten 1970er Jahren ist die chinesische Wirtschaft dreißig Jahre lang explosionsartig gewachsen. Mit seinen 1,4 Milliarden Einwohnern ist China heute die größte Volkswirtschaft der Welt. Dieses Wirtschaftswunder hat Hunderte Millionen Menschen aus der Armut befreit und China zu einem wichtigen Akteur der Globalisierung gemacht. Es hat sich eine Mittelschicht herausgebildet, die Güter und Dienstleistungen konsumiert und von ihren Aufstiegsmöglichkeiten überzeugt ist.<sup>15</sup>

Dieser Wirtschaftswandel hat jedoch eine Schattenseite: Er geht zu Lasten eines erheblichen Teils der chinesischen Bevölkerung. Wanderarbeiter\*innen, die als *Nongmingong*<sup>16</sup> bekannt sind, stammen aus armen landwirtschaftlichen Regionen des Landes. Schätzungen zufolge arbeiten rund 290 Millionen von ihnen<sup>17</sup> in der verarbeitenden Industrie, die China zur Weltfabrik macht: Elektronik, Textilien, Spielzeug usw. Nach dem Registrierungssystem *Hukou* organisiert, bleiben diese Arbeiter\*innen während ihres gesamten Lebens Migrant\*innen im eigenen Land. Im Umkreis größerer Städte in der Provinz Guangdong, in denen sich eine beträchtliche Anzahl von Fabriken befindet, ist es für Landbewohner\*innen aufgrund strenger Vorschriften fast unmöglich, ihren *Hukou*-Status zu wechseln. Die Folgen sind schwerwiegend: Dieses neue Proletariat erhält nicht den gleichen Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen wie Kindererziehung und Gesundheitsfürsorge, die anderen Bürger\*innen zur Verfügung gestellt werden. Ein Drittel der Migrant\*innen sind Frauen. In einem Land, das sich in den letzten Jahrzehnten von einer globalen Werkbank zu einer serviceorientierten Wirtschaft entwickelt hat, ist diese marginalisierte Gruppe nach wie vor zu einem großen Teil in der verarbeitenden Industrie wie der Spielwarenindustrie tätig. Im Jahr 2018 waren rund 30 % der Wanderarbeiter\*innen im verarbeitenden Gewerbe beschäftigt, verglichen mit rund 50 % im Dienstleistungssektor.<sup>18</sup>

Die von der chinesischen Regierung erlassenen Arbeitsgesetze sind umfassend – wengleich die Vereinigungsfreiheit fehlt. Die Arbeitnehmer\*innen haben Anspruch auf vollständige und pünktliche Bezahlung, einen formellen Arbeitsvertrag, eine 40-Stunden-Woche mit festen Überstundensätzen, eine Sozialversicherung und eine Abfindung im Falle der Vertragsbeendigung. Des Weiteren sind gleiches Entgelt für gleiche Arbeit und Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz vorgeschrieben.<sup>19</sup> Es gibt darüber hinaus mehrere Gesetze zum Schutz der Rechte von Frauen, die auch die Arbeitgeber\*innen in die Pflicht nehmen, Frauen vor sexueller Belästigung zu schützen. Die Umsetzung dieser Arbeitsgesetze ist jedoch mangelhaft, insbesondere in Fabriken, in denen Wanderarbeiter\*innen arbeiten. Menschenrechtsverletzungen in chinesischen

---

15 [www.cnbc.com/2019/09/30/chinas-giant-middle-class-is-still-growing-and-companies-want-in.html](http://www.cnbc.com/2019/09/30/chinas-giant-middle-class-is-still-growing-and-companies-want-in.html)

16 [www.theatlantic.com/international/archive/2019/05/china-migrant-workers-miserable/589423](http://www.theatlantic.com/international/archive/2019/05/china-migrant-workers-miserable/589423)

17 [www.theatlantic.com/international/archive/2019/05/china-migrant-workers-miserable/589423](http://www.theatlantic.com/international/archive/2019/05/china-migrant-workers-miserable/589423)

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

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

Fabriken wurden von Menschenrechtsaktivist\*innen, investigativen Journalist\*innen und Nichtregierungsorganisationen gut dokumentiert. China Labor Watch hat wiederholt Ermittlungen in Spielzeugfabriken durchgeführt und dabei eine Vielzahl schwerwiegender Verstöße gegen das Arbeitsrecht aufgedeckt.<sup>20</sup> Diese Verstöße reichen von übermäßigen Überstunden bis zu sehr niedrigen Grundlöhnen, die den Arbeiter\*innen kein Leben in Würde ermöglichen. Häufig herrschen gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen, da giftige Chemikalien verwendet werden. Die Lokalregierungen sind in hohem Maße auf Investitionen für die wirtschaftliche Entwicklung angewiesen, das macht sie vielfach blind für Rechtsverletzungen in Fabriken. Infolgedessen setzen sie die Arbeitsgesetze nicht ordnungsgemäß durch.

Um Reputationsrisiken zu begegnen, veröffentlichen ausländische multinationale Unternehmen Verhaltenskodizes. Diese führen die Rechte und Arbeitsbedingungen auf, die ihre Lieferanten einhalten müssen: angemessene Löhne, akzeptable Arbeitszeiten, Beschwerdeverfahren zur Bekämpfung von Diskriminierung usw. Die Unternehmen geben häufig an, die Einhaltung der Kodizes durch Auditsysteme zu überprüfen. Aber diese guten Absichten haben sich als wirkungslos erwiesen und zeigen, dass sie lediglich der Imagepflege dienen. Der simple Grund ist: Multinationale Unternehmen gehen die grundlegenden Probleme in ihrer Lieferkette nicht an. Indem sie Druck auf die Preise von Industriegütern ausüben, kurze Produktionsfristen festlegen, Fabriken zu kurzfristigen Verträgen und Aufträgen zwingen und maximale Flexibilität fordern, schaffen sie die Bedingungen für die ausbeuterischen Verhältnisse, die Jahr für Jahr in den Fabriken beobachtet werden. Selbst Unternehmen, die versprochen haben die Menschenrechte zu wahren, verletzen weiterhin offen die Rechte und Interessen der Arbeiter\*innen, die ihre Produkte herstellen.

Darüber hinaus hat sich die Interessenvertretung für Arbeitsrechte in China in letzter Zeit verschlechtert. Seit Anfang der neunziger Jahre leisteten Arbeitsrechtler\*innen und NRO den Arbeiter\*innen Rechtshilfe, schärften das Bewusstsein für Arbeitsrechte und -gesetze, veranstalteten Schulungen und führten Tarifverhandlungen mit den Unternehmensleitungen. Aktivist\*innen ließen sich im Perlflossdelta nieder, wo die verarbeitende Industrie boomte. Jedoch werden seit der Machtübernahme von Präsident Xi Jinping im Jahr 2013 die Repressionen gegen Menschenrechtsaktivist\*innen verschärft und feministische Aktivist\*innen, Arbeitsaktivist\*innen und Menschenrechtsanwält\*innen inhaftiert.<sup>21</sup> Arbeitsrechtsorganisationen, die früher in einem offeneren Umfeld tätig waren, haben ihre Aktivitäten zurückgefahren oder sich in gemeinnützige Organisationen umgewandelt. Einige haben sogar ihre Aktivitäten eingestellt. Im vergangenen Sommer litten die Beschäftigten von Shenzhen Jasic Technology nach einer Gewerkschaftsaktion unter Repressionen durch die Fabrik. Student\*innen aus dem ganzen Land sprachen sich für die Arbeiter\*innen aus. Einige reisten nach Shenzhen, um an Protesten teilzunehmen. Die Regierung reagierte darauf mit der Festnahme und Inhaftierung nicht nur von Student\*innen und Arbeiter\*innen, sondern auch von Mitarbeiter\*innen von Nichtregierungsorganisationen und Organisationen der Zivilgesellschaft. In diesem Jahr wurden willkürliche Inhaftierungen und Verhaftungen fortgesetzt, die sich auch gegen Personen richteten, die nicht mit dem Jasic-Vorfall in Verbindung standen.<sup>22</sup>

20 Seit 2001 hat China Labor Watch allein zur Spielwarenindustrie 24 Berichte veröffentlicht: [www.chinalaborwatch.org/reports/industry/8](http://www.chinalaborwatch.org/reports/industry/8)

21 [www.washingtonpost.com/news/global-opinions/wp/2018/03/01/xi-jinpings-authoritarian-rise-in-china-has-been-powered-by-sexism/](http://www.washingtonpost.com/news/global-opinions/wp/2018/03/01/xi-jinpings-authoritarian-rise-in-china-has-been-powered-by-sexism/)  
[www.scmp.com/news/china/politics/article/2183209/least-five-labour-rights-activists-arrested-across-china](http://www.scmp.com/news/china/politics/article/2183209/least-five-labour-rights-activists-arrested-across-china)  
[www.scmp.com/news/china/politics/article/2179524/chinese-rights-lawyer-wang-quanzhang-court-final-case-2015](http://www.scmp.com/news/china/politics/article/2179524/chinese-rights-lawyer-wang-quanzhang-court-final-case-2015)

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