

# Das große Versteckspiel der Spielzeugunternehmen



**TOYS REPORT 2023**

zu den Arbeitsbedingungen  
und investigativen Ermittlungen  
in der Spielzeugproduktion



Die Romero Initiative (CIR) ist eine entwicklungspolitische Nichtregierungsorganisation (NGO) mit Sitz in Münster, Berlin und Nürnberg. Seit 1981 engagiert sie sich für die Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten in den globalen Lieferketten unserer Konsumgüter. Als Mitglied des Nürnberger Bündnisses Fair Toys (NBFT) macht sich die CIR für die Rechte von Arbeiter\*innen in den Spielzeugfabriken weltweit stark. Außerdem fordert die Romero Initiative von Spielzeugunternehmen und Regierungen die Beachtung grundlegender Arbeitsnormen und informiert die Öffentlichkeit über Missstände im Rahmen der Spielzeugherstellung.

Weitere Informationen unter:  
[www.ci-romero.de/spielzeug](http://www.ci-romero.de/spielzeug)

#### DIESE ARBEIT KOSTET GELD.

Helfen Sie uns dabei mit Ihrer Spende!

Stichwort: Fair Toys  
IBAN DE67 4006 0265 0003 1122 00  
BIC GENODEM1DKM

oder auch online:  
[www.ci-romero.de/  
spenden](http://www.ci-romero.de/spenden)



## INHALT

<b>I. Überblick und Methode</b> .....	<b>3</b>
Dem schmutzigen Geschäft bekannter Spielzeugmarken auf der Spur.....	3
Methode .....	5
<b>II. Darum sind investigative Recherchen die Basis unserer Toys Reports</b> .....	<b>6</b>
<b>III. „Investigative Ermittler*innen in Gefahr“ – Ein Interview mit China Labour Watch über investigative Arbeit</b> .....	<b>9</b>
<b>IV. Vietnam im Visier: Eine Analyse der Menschenrechtssituation in der Spielzeugproduktion</b> .....	<b>10</b>
A. Hintergrund und Einleitung .....	10
B. Rahmenbedingungen der vietnamesischen Spielwarenindustrie.....	10
C. Umsetzung von Arbeitsstandards in der vietnamesischen Spielwarenindustrie .....	12
<b>V. Fazit</b> .....	<b>21</b>
<b>VI. Das können Unternehmen, Verbraucher*innen und Beschaffer*innen in Deutschland tun</b> .....	<b>22</b>
A. Unternehmen .....	22
B. Beschaffer (öffentliche) .....	22
C. Einkäufer*innen (private und Kitas) .....	23
<b>Exkurs: Fair Toys Siegel</b> .....	<b>24</b>

## IMPRESSUM

#### Herausgeberin:

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

Redaktion: Anna Backmann (CIR) (V.i.S.d.P), Sarah Lethmate (CIR)  
Übersetzung vom Englischen ins Deutsche: Inlingua (Münster)

Gestaltung: Marco Fischer

Lektorat: Jan Weller

Alle Fotos stammen von Nichtregierungsorganisationen in China und Vietnam (Namen liegen der CIR vor und werden aus Sicherheitsgründen nicht veröffentlicht.)

November 2023

Gefördert von ENGAGEMENT GLOBAL  
im Auftrag des:



Die Erstellung der Publikation wurde mit finanzieller Unterstützung von Engagement Global im Auftrag des BMZ ermöglicht. Für den Inhalt dieser Publikation ist allein die Christliche Initiative Romero e.V. verantwortlich; die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von Engagement Global gGmbH und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wieder.

## I. ÜBERBLICK UND METHODE

---

### Dem schmutzigen Geschäft bekannter Spielzeugmarken auf der Spur

Wirtschaftlich gesehen „lohnt“ sich Spielzeug: Laut Statista ist *„die Spielwarenindustrie (...) in den letzten Jahren zu einem immer wichtigeren Wirtschaftszweig herangewachsen. Im Jahr 2020 lag der Umsatz auf dem weltweiten Spielzeugmarkt bei über 94 Milliarden US-Dollar. Die umsatzstärksten Spielwarenunternehmen sind dabei aktuell das dänische Unternehmen LEGO, welches auch in Deutschland unangefochtener Marktführer ist, der US-amerikanische Konzern Mattel, der vor allem durch die Barbie-Puppe bekannt geworden ist sowie das US-amerikanische Unternehmen Hasbro, das unter anderem mit ‚Monopoly‘ wohl eines der bekanntesten Gesellschaftsspiele vertreibt. In Deutschland erwirtschafteten die rund 630 hiesig ansässigen Spielwarenhersteller im Jahr 2019 einen Umsatz von rund 3,4 Milliarden Euro und beschäftigten insgesamt 10.900 Personen in der Herstellung von Spielwaren.“* Der größte Teil der Spielzeugproduktion findet dabei allerdings außerhalb Deutschlands statt – in China oder neuerdings auch in größerem Stil in Vietnam. In diesen Ländern „kosten“ die Menschen weniger pro Stunde, wodurch Löhne niedrig gehalten und Profitmargen gesteigert werden können.

Generell gilt, dass in der Produktion von Spielwaren mehrere Faktoren Bedingungen begünstigen, unter denen Arbeits- und Menschenrechte systematisch verletzt werden. Hierzu zählen etwa lasche örtliche Gesetzgebung oder unzureichende Umsetzung der Arbeitsgesetze oder auch die durch die auftraggebenden Unternehmen vorgegebenen kurzen Lieferfristen bei gleichzeitig niedrigen Abnahmepreisen.

Seit 2017 hat die Romero Initiative (CIR) in Zusammenarbeit mit China Labour Watch die Missstände in chinesischen Spielzeugfabriken aufgedeckt und im jährlich erscheinenden Toys Report veröffentlicht. Zu diesen gehören: Exzessive/obligatorische Überstunden, unzureichender Arbeitsschutz, mangelhafte Arbeiter\*innen-Vertretung, kein existenzsichernder Lohn sowie Misshandlungen, psychische Gewalt und weitere Probleme.

Seit einigen Jahren verändern sich jedoch die Produktionsbedingungen in China, wodurch vor allem die Produktionskosten steigen im Vergleich zu früher. Darum machen sich Unternehmen jetzt auf die Suche nach „billigeren“ Produktionsstandorten. Ein Grund dafür ist auch, dass sich für einen Großteil der Spielzeuge kaum automatisierte Herstellungsprozesse entwickeln lassen und daher an Handarbeit nach wie vor kein Weg vorbeiführt. So sind andere Niedriglohnländer wie Vietnam, Indien, Indonesien oder osteuropäische Staaten in den Fokus gerückt. China wird zwar zunächst wichtigster Spielzeugproduzent bleiben und laut Aussage von Steve Reece, Geschäftsführer von Kids Brands Insight, das auch noch in den nächsten fünf bis zehn Jahren. Allerdings scheint insbesondere Vietnam derzeit mit billigen Arbeitskräften namhafte Spielzeugproduzierende anzulocken. Damit wird das Land zunehmend lukrativer für Unternehmen, die ihre Profite weiter steigern wollen - auf Kosten der Arbeiter\*innen vor Ort.

Die CIR möchte mit diesem Report aufklären und dafür sensibilisieren, welche oftmals schlechten Arbeitsbedingungen in Spielwarenfabriken vor allem oder zumindest auch



Die Arbeitsbedingungen in vietnamesischen Spielzeugfabriken ähneln nicht nur äußerlich jenen, die wir zuvor in China vorgefunden haben.

in wirtschaftlich aufstrebenden Ländern wie Vietnam herrschen. Um die Situation von Menschen- und Arbeitsrechten vor Ort einschätzen zu können, braucht es Transparenz. Genau die fehlt aber in aller Regel. Unsere Toys Reports sollen dazu beitragen, die Produktionsbedingungen der Spielzeugherstellung in Niedriglohnländern sichtbar zu machen. Dafür sind aber investigative Recherchen und Undercover-Einsätze vor Ort Voraussetzung, die für die Investigativreporter\*innen jedoch nicht selten riskant und gefährlich sind. Wir werden darstellen, wie schwer es ist, an zuverlässige Beweise für Arbeitsrechtsverletzungen zu gelangen und das Dilemma thematisieren, dass es diese aber braucht, um Unternehmen zu konfrontieren und eine Verbesserung der Situation der Arbeiter\*innen zu erreichen. Am Schluss dieses Reports zeigen wir schließlich auch Wege auf, mit denen Handelnde hierzulande Verbesserungen für die Menschen erreichen können, die Kinderspielzeuge herstellen – damit wir einem guten Leben für alle näherkommen.

**Kapitel II** beschreibt die Grenzen, denen die Durchführung qualitativer und rückverfolgbarer Recherchen in Produktionsländern unterliegt. Diese sind jedoch unbedingt erforderlich, um Kampagnenarbeit betreiben zu können, die auch Überprüfungen standhält.

**In Kapitel III** gibt uns die Nichtregierungsorganisation China Labour Watch ein Interview und beschreibt die Gefahren, unter denen investigative Studien trotz höchster Sicherheitsvorkehrungen entstehen.

**In Kapitel IV** beschreiben wir basierend auf Recherchen einer Nichtregierungsorganisation aus Vietnam die Situation der Arbeiter\*innen in der Spielzeugproduktion vor Ort und skizzieren so die oftmals herrschenden Missstände. Den Namen der NGO veröffentlichen wir aus Sicherheitsgründen nicht.

**In Kapitel VI** präsentieren wir schließlich Lösungsmöglichkeiten für Unternehmen und öffentliche wie private Einkäufer\*innen. Diese helfen dabei, sich gegen Ausbeutung und Umweltzerstörung durch die globale Spielzeugproduktion stark zu machen.

## Methode

Die Untersuchungen in Kapitel 4 wurden im Zeitraum Juni bis Oktober 2022 von einer uns bekannten vietnamesischen Nichtregierungsorganisation unter Anwendung zweier Methoden durchgeführt. Namentlich waren dies die Sekundärforschung sowie die qualitative Forschung. Die Sekundärforschung umfasste die Prüfung bereits vorhandener Daten. Dazu zählten zum Beispiel die Entwicklung von Investitionsstrategien der Spielwarenindustrie, internationale Standards, die Markenfirmen in der Lieferkette anwenden sowie Arbeitsaufsichtsberichte. Außerdem flossen hier Studien sowie publizierte wissenschaftliche Artikel mit ein, um eine Übersicht über die globale Lieferkette der Spielwarenindustrie zu erstellen. Diese schließt auch die Möglichkeiten und Herausforderungen der an ihr Beteiligten mit ein. Parallel dazu wurden im Bereich der qualitativen Forschung in ausführlichen Befragungen und Fokusgruppendifkussionen mit Mitwirkenden in der Spielwaren-Lieferkette Daten erhoben. Mit deren Hilfe sollten der aktuelle Status der Arbeitsbedingungen, potenzielle Risiken, versteckte Verstöße gegen grundlegende internationale arbeitsrechtliche Standards sowie die Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen besser identifiziert und verstanden werden können. Dazu fanden 29 detaillierte Gespräche und zwei Fokusgruppendifkussionen mit insgesamt 37 Teilnehmer\*innen statt, darunter Vertreter\*innen aus Fabrikmanagement und Gewerkschaften wie auch Arbeiter\*innen.

Arbeiter\*innen in einer vietnamesischen Fabrik produzieren Spielzeuge für den globalen Spielzeugmarkt.



## II. DARUM SIND INVESTIGATIVE RECHERCHEN DIE BASIS UNSERER TOYS REPORTS

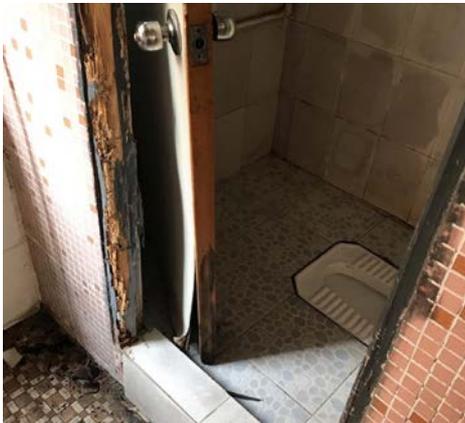
Misstände und Arbeitsrechtsverletzungen können nur mithilfe verdeckter Ermittlungen in den Spielzeugfabriken vor Ort aufgedeckt werden. Doch das ist ein risikobehaftetes und mitunter gefährliches Unterfangen. Darum war es uns in den Jahren 2021 und 2022 nicht möglich, einen investigativen Bericht zu publizieren: Wir konnten in diesen Jahren keine glaubhaften und belastbaren Daten erheben, ohne Arbeiter\*innen oder verdeckte Ermittler\*innen in gefährliche Situationen zu bringen.

Seit 2017 veröffentlichte die CIR bis 2021 gemeinsam mit der chinesischen Nichtregierungsorganisation China Labour Watch jährlich einen Toys Report über die Misstände in dortigen Spielzeugfabriken. Für die investigativen Recherchen arbeiteten verdeckte Ermittler\*innen im tagtäglichen Geschäft in den Fabriken mit und erfuhren so am eigenen Leib sowie in unzähligen Gesprächen mit Arbeiter\*innen von den schlechten Arbeitsbedingungen, den zu geringen Löhnen und unzähligen Überstunden. Dabei dokumentierten sie ihre Erlebnisse sowohl schriftlich als auch mit Fotos und Videos, sofern das möglich war.

**Fotos und Berichte von Arbeiter\*innen belegten Misstände in chinesischen Spielzeugfabriken: Von Kakerlaken im Essen, ungeschütztem Umgang mit Chemikalien, mangelnder Schutzkleidung an gefährlichen Maschinen ...**  
(weiter folgende Seite)

Mit diesen Recherche-Ergebnissen betrieben wir in der Vergangenheit in Kooperation mit anderen, europäischen Partnerorganisationen, wie der Fair Toys Coalition, fundierte Kampagnen- und Bildungsarbeit. Damit konnten wir Menschen über die Situation der Arbeiter\*innen in chinesischen Spielzeugfabriken aufklären und sensibilisieren. Die Fair Toys Coalition besteht neben der Romero Initiative aus den Nichtregierungsorganisationen ActionAid (Frankreich) und Solidar Suisse. Unter anderem konnte die CIR belegen, dass im Rahmen der Produktion von Barbie-Puppen des Unternehmens Mattel in der chinesischen Fabrik Changan die Rechte der Arbeiter\*innen verletzt wurden. Mehrfach kam es dort zu Vorfällen sexueller Belästigung, exzessiven Überstunden oder Gesundheitsgefährdung. Anhand von Zeugenaussagen und Fotos, die verdeckte Ermittler\*innen in der Fabrik gemacht hatten, konnten diese Arbeitsrechtverletzungen belegt werden. Wir brauchten diese belastbaren Informationen, um wirksam gegen Menschenrechtsverletzung vorge-





... menschenwürdiger Unterbringung und ausbeuterischen Arbeitszeiten: Sowohl dem Mut chinesischer Arbeiter\*innen als auch dem der verdeckten Ermittler\*innen ist es zu verdanken, dass wir all dies in den vergangenen Jahren ans Licht bringen konnten.

hen zu können und mit unserer Kampagnenarbeit ein öffentliches Bewusstsein für die Probleme zu schaffen. Nur so konnten wir die Unternehmen konfrontieren und schließlich als Zivilgesellschaft Druck ausüben, um verbesserte Bedingungen für die Arbeiter\*innen zu erreichen. Es braucht diese öffentliche Kritik, damit die auftraggebenden Unternehmen in Deutschland sowohl in eigenen Fabriken als auch in denen ihrer Zulieferbetriebe ihren menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten glaubhaft und transparent nachkommen und Missständen vorbeugen. Auch dem so genannten Greenwashing kann so vorgebeugt werden. Für Unternehmen ist Greenwashing ein beliebtes Instrument, um das eigene Image aufzupolieren und sich selbst im besten Licht darzustellen, frei nach dem Motto: „Solange niemand das Gegenteil beweisen kann, sind wir frei von Schuld.“

Auch aufgrund der Einführung eines neuen Sicherheitsgesetzes hat sich jedoch die Sicherheitslage in China in den letzten Jahren immer weiter verschlimmert. Für dortige Aktivist\*innen bergen die investigativen Recherchen ein immenses persönliches Risiko. Ihnen drohen mindestens Schikanen durch die Polizei oder im schlimmsten Fall langjährige Haftstrafen. Auch in anderen Produktionsländern wie Vietnam, Indien, Indonesien oder Myanmar ist die Sicherheitslage für Aktivist\*innen bedrohlich.

Trotz höchster Sicherheitsvorkehrungen kam es bei den verdeckten Ermittlungen zum Toys Report 2019 „Eiskönigin im Sweatshop“ und dem Toys Report 2020 „Arbeit ohne Ende für Babys sanften Schlaf“ zu Zwischenfällen. Die verdeckten Ermittler\*innen wurden enttarnt, von den Fabriken gemeldet und anschließend von der Polizei zu ihrer Ar-

beit verhört (siehe hierzu auf der folgenden Seite ein Interview mit China Labour Watch). Zusammen mit China Labour Watch und anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen wie ActionAid France und Solidar Suisse, haben wir in diesen Fällen sofort reagiert und die Ausreise der betroffenen Ermittler\*innen aus China unterstützt.

Der Schutz und die Sicherheit der Aktivist\*innen haben oberste Priorität bei unserer Arbeit. Die zunehmend riskante Sicherheitslage macht es uns jedoch stetig schwerer, an stichhaltige Beweise für Menschenrechtsverletzungen oder Umweltzerstörung in Spielzeuglieferketten zu gelangen. Und diese braucht es, um Unternehmen und/oder die Politik zum Handeln zu bewegen, damit Menschen- und Arbeitsrechte in der Spielzeugproduktion durch die (freiwillige) Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten durch Unternehmen oder Gesetze geschützt werden.

Ein bedeutender Teil des Problems ist die Intransparenz und damit die fehlende Rückverfolgbarkeit der Unternehmensaktivitäten. Aus Wettbewerbsgründen veröffentlichen Firmen keine Informationen zu ihren Lieferanten und Produktionsstätten. Stattdessen loben sie selbst ihr eigenes Nachhaltigkeitsmanagement, welches jedoch nicht extern überprüft werden kann. Auch wenn viele Unternehmen ihre Sozial- und Umweltaudits als Beweis für ihr nachhaltiges Wirtschaften anführen: diese werden in aller Regel nur etwa einmal jährlich durchgeführt und das noch dazu von Anbietern, die selbst ein wirtschaftliches Interesse an der Fortführung solcher Audits haben. Daher kündigen sie ihren Besuch in der betreffenden Fabrik vorher in der Regel an. Fabrikleiter\*innen haben dann Gelegenheit, sich darauf vorzubereiten – ein realistisches Bild vom Arbeitsalltag bekommen die Kontrolleur\*innen auf diese Weise kaum zu sehen. Zudem ist ein Audit keine Situation, in der Arbeiter\*innen sich vertrauensvoll öffnen und Missstände anprangern würden. Um glaubwürdig zu belegen, dass Unternehmen ihren Sorgfaltspflichten nachkommen, muss es also unabhängigen zivilgesellschaftlichen Prüfinstitutionen möglich gemacht werden, offen und vertrauensvoll mit Arbeiter\*innen zu sprechen.

Neben den Unternehmen selbst spielen auch die politischen Rahmenbedingungen in den Produktionsländern eine zentrale Rolle: Schon seit Jahren wird von Organisationen wie unter anderem Amnesty International die Menschenrechtssituation in China angeprangert. Aber auch in Nachbarländern wie Vietnam sind die Probleme groß. Das Land wird von einem autokratischen Regime beherrscht. In der Rangliste der Pressefreiheit, die alljährlich von der NGO „Reporter ohne Grenzen“ veröffentlicht wird, nimmt Vietnam Platz 178 von 180 ein – Platz 180 ist dabei für die unfreieste Presse an Nordkorea vergeben.<sup>1</sup> Daher ist es für die CIR derzeit kaum möglich, vor Ort investigative Recherchen in Zusammenarbeit mit NGOs durchzuführen. Den Ermittler\*innen drohen bei Enttarnung hohe Freiheitsstrafen. Das Sicherheitsrisiko ist derzeit enorm.

Es ist ein Teufelskreis: Die Geschädigten sind entweder die Arbeiter\*innen, die weiter Menschenrechtsverletzungen ausgesetzt bleiben oder aber die verdeckt Ermittelnden, die sich mit ihrem Einsatz in Gefahr bringen. Effektiv gegen Menschenrechtsverletzungen vorgehen können Menschenrechtsorganisationen letztlich aber nur mit den nötigen Beweisen, allerdings nicht zum Preis der Sicherheit der Aktivist\*innen.

---

<sup>1</sup> Reporter ohne Grenzen: Rangliste der Pressefreiheit 2023 [https://www.reporter-ohne-grenzen.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Ranglisten/Rangliste\\_2023/RSF\\_Rangliste\\_der\\_Pressefreiheit\\_2023.pdf](https://www.reporter-ohne-grenzen.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Ranglisten/Rangliste_2023/RSF_Rangliste_der_Pressefreiheit_2023.pdf)

### III. „INVESTIGATIVE ERMITTLER\*INNEN IN GEFAHR“ – Ein Interview mit China Labour Watch über investigative Arbeit

Li Qiang, Gründer und Geschäftsführer der Nichtregierungsorganisation China Labour Watch



Seit 2017 arbeitet die CIR mit der chinesischen Nichtregierungsorganisation China Labour Watch (CLW) zusammen, die sich für eine erhöhte Transparenz der Zulieferketten und Arbeitsbedingungen in Produktionsfabriken einsetzt. Sie unterstützt die chinesische Arbeiter\*innenbewegung und setzt sich für die Rechte der Arbeiter\*innen ein. In der Vergangenheit veröffentlichten die CIR und CLW jährlich einen Toys Report über die Missstände in chinesischen Spielzeugfabriken. Li Qiang, Gründer und Geschäftsführer der Nichtregierungsorganisation China Labour Watch, schildert uns im Interview die besonderen Herausforderungen investigativer Recherchen und warum diese dennoch unverzichtbar sind.

**F: Was sind die größten Schwierigkeiten und Herausforderungen bei der Durchführung investigativer Recherchen?**

*A: Wegen des hohen Risikos wechselt das Personal sehr schnell. Daher haben wir hohen Bedarf an neuen Ermittler\*innen, verbunden mit viel Ausbildungsaufwand. Die chinesische Regierung möchte verhindern, dass die Außenwelt Informationen über die Arbeitssituation im Land erhält. Deswegen wird die Arbeit der Nichtregierungsorganisationen immer weiter eingeschränkt. Das aktuelle nationale Sicherheitsgesetz hat es (\*Anmerk. d. Red.: den Einsatz) für die Ermittler\*innen deutlich riskanter gemacht.*

**Was könnte denn passieren?**

*Es ist schwierig vorherzusagen, was derzeit genau passieren könnte. Das schlimmste Ereignis wäre wahrscheinlich eine Gefängnisstrafe. Das übliche Szenario ist, dass die Ermittler\*innen von der Polizei verwarnt sowie schikaniert und unter Druck gesetzt werden.*

**Ist das in der Vergangenheit schon passiert?**

*Ja. Es wurden schon mehrere unserer Ermittler\*innen schikaniert*

*und unter Druck gesetzt, überwiegend, weil die Fabriken sie an die örtliche Polizeibehörde gemeldet hatten. 2019 organisierten wir für die Aktivist\*innen nach Ende unserer Ermittlung die Ausreise aus China. Im Jahr darauf, 2020, meldete die Fabrik kurz nach der Veröffentlichung der Studie die Ermittlerin bei der Polizei. Anschließend wurden sie und ihre Familie von der Behörde schikaniert.*

**Warum ist finanzielle Unterstützung wichtig, welche Rolle spielt Geld in diesen Situationen?**

*Wir brauchen ausreichend Budget, damit wir unseren Ermittler\*innen ein neues Handy und einen Computer zur Verfügung stellen sowie ein Visum beantragen können, damit sie China jederzeit verlassen können, wenn sie sich in Gefahr befinden.*

**Wie werden die Ermittler\*innen aufgedeckt und wie hat die Polizei von der Recherche erfahren?**

*In den meisten Fällen melden die Fabriken sie der örtlichen Polizei. Nachdem die Ermittler\*innen uns ihre Erlebnisse berichtet hatten, verschickten wir Briefe an den Auftraggeber Mattel (Mutterkonzern) und konnten die Situation durch*

*deren Antwort bestätigen. Wir fragten bei unseren Partnerorganisationen nach einem Notfallbudget. Damit konnten die Ermittler\*innen das Land verlassen, um den Polizei-Schikanen zu entkommen. Nach einer Weile haben die Beamten\*innen dann davon abgesehen, den Fall weiterzuverfolgen.*

**Wie schützt ihr bei China Labour Watch eure Ermittler\*innen? Warum treten derartige Probleme auf? Ist es aufgrund der politischen Strukturen? Wären die Bedingungen anders, wenn die Unternehmen transparenter mit ihren Fabriken wären?**

*Wir bieten Sicherheitstrainings für unsere Mitarbeitenden an, um das Risiko zu minimieren, enttarnt zu werden. Der Grund für das Auftreten solcher Sicherheitsrisiken ist die Intransparenz der Fabriken und ihr Unwille, Menschen darüber aufzuklären, wie die wirkliche Situation ist und was in den Fabriken stattfindet: dass der Profit steigt, wenn die Arbeiter\*innen schlecht behandelt werden. Würde in den Fabriken transparent gehandelt werden, müssten wir diese riskanten Ermittlungen gar nicht mehr durchführen.*

## IV. VIETNAM IM VISIER: Eine Analyse der Menschenrechtssituation in der Spielzeugproduktion

---

### A. Hintergrund und Einleitung

Die Spielwarenindustrie in Vietnam entstand vor ungefähr zehn Jahren. Statistiken zufolge werden nur zehn Prozent der vietnamesischen Produkte am heimischen Markt vertrieben, während der Löwenanteil exportiert wird. Abnehmer sind vor allem die USA und die EU, Großbritannien, Japan und Kanada. Darüber hinaus finden sich vietnamesische Spielwaren auch auf dem chinesischen Markt. Einen erheblichen Anteil am gesamten Ausfuhrumsatz Erlösen ausländische Unternehmen, die in Vietnam direkt investieren. Hier sind Namen wie Tom und Banda (Japan), Mattel und Hasbro (USA), Spin Master (Kanada) oder auch Ferrero (Italien) zu nennen, und zwar samt eines auf diese Großkunden spezialisierten Netzes vietnamesischer Zulieferer.

Vietnams Export an Kinderspielzeug stieg in den letzten Jahren stetig um jährlich 20 Prozent an. Laut vietnamesischer Zollbehörde erreichte der Ausfuhrumsatz im Bereich Spielwaren und Sportartikel im ersten Halbjahr 2020 einen Wert von 1,12 Milliarden US-Dollar, was einem Anstieg um fast 69 Prozent gegenüber demselben Zeitraum im Jahr 2019 entspricht. In den ersten sechs Monaten 2021 überstieg der gesamte Ausfuhrumsatz des Landes im genannten Warenbereich ein Volumen von 1,36 Milliarden US-Dollar – ein Plus von 21,2 Prozent gegenüber dem Parallelzeitraum 2020. Im Vergleich zu anderen Branchen stieg der Exportumsatz bei Spielwaren während der COVID-19-Pandemie rasant an. Unter anderem dank der geltenden Steuerpolitik, vorhandener Arbeitskräfte und Flächen, präsentiert sich Vietnam als idealer Zielort und profitiert so vom Trend zur Verlagerung der Spielwarenproduktion weg aus China.

Auch das seit August 2020 zwischen der EU und Vietnam gültige Freihandelsabkommen EVFTA eröffnet dem asiatischen Land zahlreiche Möglichkeiten für den Spielwaren-Export in den europäischen Binnenmarkt. Dieser bringt neue Geschäftsmöglichkeiten mit sich, aber auch die Verpflichtung zum Einhalten internationaler Arbeitsstandards seitens der Herstellungsländer.

### B. Rahmenbedingungen der vietnamesischen Spielwarenindustrie

Es gibt in Vietnam keinen politischen oder gesetzlichen Rahmen, der explizit Anwendung auf die inländische Spielzeugindustrie findet. Die Gesetzgebung gilt allgemein für alle Branchen, wobei es mehrere Schlüsselbereiche gibt (s.u.).

## Nationale Arbeitsstandards

Vietnam ist ein wirtschaftlich aufstrebender Staat mit schnellem Bevölkerungswachstum und daher reichlich vorhandenen Arbeitskräften. Aber eben weil sie so reichlich vorhanden sind, werden vietnamesische Arbeiter\*innen nach wie vor als billig verfügbare Ressource betrachtet. Immer mehr ausländische Unternehmen richten aus diesem Grund ihren Blick auf das Land: Da es viele niedrig-bezahlte Arbeitskräfte gibt, sind sie leicht anzuwerben und scheinbar ebenso leicht zu ersetzen. Deswegen sind sie häufig von Verletzungen ihrer Arbeits- oder Menschenrechte betroffen oder sehen sich gezwungen, unter für sie nachteiligen Bedingungen zu arbeiten. Um dem entgegenzuwirken, hat die vietnamesische Regierung mehrere Gesetze zum Schutz von Arbeiter\*innen entwickelt, wie zum Beispiel:

- Schutz für Mitarbeiter\*innen/Sicherung ihrer Arbeitsplätze;
- Schutz des Einkommens und des Lebens von Arbeiter\*innen;
- Schutz persönlicher Rechte der Mitarbeiter\*innen im Arbeitsumfeld;
- Arbeitssicherheit und Gesundheit von Mitarbeiter\*innen;
- Schutz von Frauenrechten und Förderung von Arbeiterinnen im überarbeiteten Arbeitsrecht.

Die Anwendung beziehungsweise Umsetzung dieser im Kern zunächst positiv zu bewertenden Arbeitsgesetzgebung analysieren wir in Kapitel C.

## Internationale Arbeitsstandards

Die Umsetzung internationaler Standards durch Spielwarenunternehmen in Vietnam beruht auf Freiwilligkeit. Es gibt im Land mehr als 100 Fabriken, die am internationalen Zertifizierungsprogramm des ICTI (International Council of Toys Industries/Weltverband der Spielwarenindustrie) teilnehmen. Die 20 ICTI-Mitgliedsländer sind in der Mehrzahl solche, in die Vietnam Spielwaren exportiert, wie z.B. Deutschland, die USA, China, die Niederlande und Großbritannien. ICTI garantiert die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen und eine sichere und gesundheitlich unbedenkliche Produktion von Spielzeug auf rechtlich geregelter Basis. Zu den wichtigsten Aspekten seiner Standards gehören die Arbeitsbedingungen und die Umwelt.

Darüber hinaus gehören einige Spielzeug-Produzierende auch der RBA (Responsible Business Alliance) an, unter deren Dach sich primär Elektronik-Unternehmen versammeln sowie solche, für deren Produkte Elektronik eine Schlüsselkomponente darstellt. Ihr Verhaltenskodex soll gewährleisten, dass die Arbeitsbedingungen in dieser Branche und ihren Lieferketten sicher sind und dass Arbeiter\*innen respektvoll und gleichberechtigt behandelt werden. Zudem sollen die geschäftlichen Tätigkeiten umweltverantwortlich und unter Einhaltung geschäftsethischer Grundsätze erfolgen.

## CIR kritisiert reine Industrie-Initiativen:

Neben ICTI und seinem Ethical Toys Program (IETP) sowie der RBA gibt es noch einige weitere freiwillige Industrie-Initiativen wie beispielsweise Sedex (Supplier Ethical Data Exchange) oder amfori BSCI (amfori Business Social Compliance Initiative). Da diese allerdings reine Unternehmenszusammenschlüsse sind, kritisiert die CIR sie als unausgewogen und wenig glaubhaft. Darüber hinaus arbeiten solche Initiativen überwiegend auditbasiert, die Situation vor Ort wird also nur punktuell überprüft. Erschwerend kommt hinzu, dass die Prüfunternehmen ebenfalls gewinnorientiert und damit nicht unabhängig agieren. Zudem erscheinen sie vielfach angekündigt in den Fabriken und dann trauen sich die Arbeiter\*innen meistens nicht mehr, von Missständen zu berichten. Zwar bietet ICTI sinnvolle Begleitmaßnahmen, wie beispielsweise die Einführung eines „Gender Equality Programs“ (Programm zur Gleichberechtigung der Geschlechter) durch u.a. Schulungen, Online-Seminare und die Entwicklung eines Handbuchs, an. Außerdem werden Fabriken mit der Auszeichnung „Family Friendly Factory“ (familienfreundliche Fabrik) versehen, indem sie Kindergärten in Fabriknähe bauen. Auch die Einführung von Beschwerdesystemen gehören zu wichtigen begleitenden Maßnahmen. Allerdings fehlen wichtige, strukturverändernde und somit nachhaltige Maßnahmen wie beispielsweise modifizierte Einkaufspraktiken: Diese werden von den Mitgliedsunternehmen nicht gefordert.

## C. Umsetzung von Arbeitsstandards in der vietnamesischen Spielwarenindustrie

### 1. Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen

In allen Fabriken, deren Arbeiter\*innen an dieser Untersuchung teilnahmen, wurde eine Basisgewerkschaft eingeführt. Das heißt: Die Mehrzahl der Arbeitenden schließt sich dieser an und zahlt dafür eine monatliche Mitgliedsgebühr in Höhe von einem Prozent des Grundgehalts. Diese Mitgliedschaft beruht allerdings nicht immer auf einer freiwilligen Entscheidung. Einige Arbeiter\*innen in Hai Duong sagten aus, dass Mitarbeiter\*innen nach einem Monat Probezeit aufgefordert wurden, gemäß den Anweisungen des Unternehmens einen Antrag auf Mitgliedschaft in der Gewerkschaft zu unterzeichnen. Ein weiterer Arbeiter bemerkte, dass Arbeiter\*innen sich automatisch der Gewerkschaft anschließen würden, dass es aber kein Registrierungsformular gebe und dass man keinen Antrag ausfüllen und unterzeichnen müsse. Aus diesen Aussagen geht hervor, dass Beschäftigte teilweise unwissentlich in die Gewerkschaft aufgenommen werden und den Beitrag zahlen, gleichzeitig aber auch nicht das Recht hätten, diese Mitgliedschaft ohne wichtigen Grund abzulehnen – also eine Zwangsmitgliedschaft.

Obwohl sie Gewerkschaftsmitglieder sind, stehen den Mitarbeiter\*innen gleichzeitig überhaupt keine Informationen zur ihrer vermeintlichen Vertretung zur Verfügung. Es wurden beispielsweise keine vollständigen Angaben zum Exekutivausschuss der Gewerkschaft an alle Mitarbeitenden weitergegeben. Einige Befragte bemerkten, dass sie nicht wüssten, ob der Exekutivausschuss der Gewerkschaft der Fabrik in Vollzeit oder

*Ein Arbeiter bemerkte, dass alle Arbeiter\*innen sich automatisch der Gewerkschaft anschließen würden, dass es aber kein Registrierungsformular gebe und dass man keinen Antrag ausfüllen und unterzeichnen müsse.*

Teilzeit arbeitete, und dass sie nicht wussten, wie der Prozess der Wahl des Exekutivausschusses der Gewerkschaft ablaufen würde, weil dies intern geschehen würde und Arbeiter\*innen nicht informiert würden. Es sei nicht klar, aus welchen Personen der Exekutivausschuss der Gewerkschaft bestehe und wer gewählt werde usw. In einem anderen Fall wurde der Exekutivausschuss der Gewerkschaft zwar von Arbeiter\*innen gewählt, aber tatsächlich sei das alles vom Unternehmen im Vorhinein arrangiert worden.

In welchem Umfang die Gewerkschaft ihrer Aufgabe nachkommt, sich um die Arbeiter\*innen zu kümmern, variiert von Fabrik zu Fabrik. Manche der Befragten sagten aus, dass die Gewerkschaft den Saisonarbeiter\*innen keine Aufmerksamkeit widmen würde. Sie unterstützt die Saisonarbeiter\*innen nicht, indem sie von der Fabrikleitung fordern, Löhne um

beispielsweise 1.000 vietnamesische Dong (VND; ca. 0,04 EUR) bzw. 2.000 VND (ca. 0,08 EUR) pro Stunde für Zeitarbeiter\*innen zu erhöhen, obwohl die Saisonarbeiter\*innen bereits seit mehr als einem Jahr darum kämpften. Eine Person sagte: *„Seitdem ich hier arbeite, habe ich niemals erlebt, dass sich die Gewerkschaft für eine Erhöhung von Löhnen und Zusatzleistungen für Arbeiter\*innen einsetzen würde. Dialoge zwischen der Fabrikleitung und der Gewerkschaft wurden nur selten organisiert. Der Inhaber der Fabrik spricht eine fremde Sprache und benötigt einen Dolmetscher. Nach dem Gespräch werden nur solche Inhalte verbreitet, die sich auf die Arbeiter\*innen beziehen.“*

Das erklärt auch, warum ein Teil der Mitarbeitenden dazu gedrängt wurde, ihrem Teamleiter und nicht der Gewerkschaft zu berichten: *„Auch wenn ein Bericht an die Gewerkschaft geschickt wurde, konnten sie damit nicht umgehen. Personen aus dem Unternehmen beklagten sich darüber mehrfach, aber niemand hat eine entsprechende Lösung gefunden“*, äußerte ein Arbeiter.

## 2. Diskriminierung

Die im Rahmen der Recherchen untersuchten Unternehmen beschäftigen eine hohe Anzahl an Arbeiter\*innen, alle im Alter zwischen 15 und 60 Jahren. Damit herrscht in der Spielwarenproduktion eine breitere Altersspanne als z.B. in der Elektronik-, Kleidungs- oder Schuhwarenherstellung. Dies lässt sich mit den Job-Merkmalen in der Spielzeugindustrie erklären: Die Arbeitsaufgaben sind einfach und eignen sich für Mitarbeitende unterschiedlichster Altersstufen.

Auch wenn die befragten Personen aussagten, es gäbe an ihrem Arbeitsplatz keine Diskriminierung, stellte das vietnamesische Recherche-Team bei der Detailanalyse der Praxis, über die von den Befragten berichtet wurde, eine klar ersichtliche Diskriminierung verschiedener Gruppen von Fabrikarbeiter\*innen fest.

Zunächst wird über geschlechterbasierte Diskriminierung im Einstellungsprozess berichtet. Es ist nicht schwer, in den Stellenanzeigen Informationen über die Anzahl der

zu rekrutierenden weiblichen Arbeitskräfte zu finden: So heißt es darin etwa, dass die Unternehmen „200 weibliche Arbeitskräfte einstellen möchten“ oder „1000 weibliche Arbeitskräfte einstellen müssen“. Im Vergleich zu ihren weiblichen Kolleginnen haben Männer geringere Chancen in Spielwarenfabriken eingestellt zu werden, weil sich das Vorurteil hält, dass Arbeiten im Produktionsbereich große Sorgfalt erfordern und sich daher nur für weibliche Arbeitskräfte eignen oder dass Männer sich für körperlich anspruchsvolle Positionen eignen, wie beispielsweise in den Bereichen Verpackung, Verkehr, Transport, Nagelprägung, Kunststoffverarbeitung und Maschinenreparatur, wobei die Anzahl freier Stellen für solche Positionen in allen Fabriken begrenzt ist.

Zahlreiche Arbeiter\*innen bestätigten außerdem, dass Schwangere nicht eingestellt werden und die unausgesprochene Bedingung gilt, dass Frauen sich bereit erklären müssen, auch in den ersten sechs Monaten in der Fabrik nicht planen, schwanger zu werden. Verweigern Frauen ihr Einverständnis dazu, findet ihre Bewerbung keine Berücksichtigung. Um den Schwangerschaftsstatus weiblicher Arbeitskräfte frühzeitig zu erkennen, verlangen Fabriken von Arbeitskräften, einschließlich weiblichen Bewerberinnen, die Vorlage einer ärztlichen Untersuchung des allgemeinen Bezirkskrankenhauses. Aus den Ergebnissen dieser Untersuchung lässt sich schließen, ob die Bewerberin schwanger ist oder nicht. Oder die Personalabteilung fragte während des Vorstellungsgesprächs direkt, ob die Bewerberinnen eine Schwangerschaft planen und prüfen den Schwangerschaftsstatus der Bewerberinnen mit Hilfe regelmäßiger Gesundheits-Checks. In einem Fall sagte eine Teilnehmerin, dass die Fabrik – wenn sich herausstellt, dass Bewerberinnen ihre Schwangerschaft verbergen – keine Versicherung für sie zahlt, sie aber dennoch für die normale Arbeit akzeptieren.

Es sind zudem Unterschiede in der Behandlung von Saisonarbeiter\*innen im Vergleich zu Festangestellten erkennbar. Anders als im Fall der dauerhaft Beschäftigten, unterzeichnen saisonal Angestellte keine Arbeitsverträge mit dem Unternehmen selbst. Saisonarbeiter\*innen werden häufig über Arbeitsvermittler\*innen angeworben und erhalten Tageslöhne. Zusatzleistungen, die diese beiden Gruppen von Arbeiter\*innen erhalten, unterscheiden sich deutlich voneinander. Die Gruppe der Festangestellten hat Anspruch auf Krankenversicherung, erhält Bonus-Zahlungen, wenn sie über eine vollständige Anzahl von Arbeitstagen arbeitet, finanzielle Unterstützung für Benzin und Unterkunft, Prämien für Feiertage und an Neujahr sowie 14 Tage Jahresurlaub. Die Gruppe der Saisonarbeiter\*innen erhält ihren Lohn auf der Grundlage der Tage, an denen sie arbeitet, zusätzliche Zahlungen für gute Arbeit, wenn sie über eine vollständige Anzahl von Tagen arbeitet. Darüber hinaus gibt es jedoch keine weiteren Zusatzleistungen. Da es für sie keinen formellen Arbeitsvertrag gibt, kann die Gruppe der Saisonarbeiter\*innen jederzeit ihre Arbeit beenden: „Informieren Sie einfach das Management“.

Der Unterschied der Entlohnung zwischen Festangestellten und Saisonarbeiter\*innen ist deutlich: „Das Unternehmen zahlt 250.000 VND (ca. 10 EUR) am Tag für Saisonarbeiter\*innen, die jedoch nur 215.000 VND (ca. 8,50 EUR) erhalten, weil 35.000 VND (ca. 1,40 EUR) für Benzin für ein gemeinsam genutztes Fahrzeug für die Fahrt zur Arbeit sowie eine Gebühr für das Arbeitsvermittlungsmanagement abgezogen werden“, erklärten Arbeiter\*innen in Hai Phong.

Auch erfahren saisonal Beschäftigte psychischen Missbrauch mit einer höheren Wahrscheinlichkeit als ihre festangestellten Kolleg\*innen. Es gibt Aussagen, wonach nur die

*Es gibt Aussagen, wonach nur die Gruppe der Saisonarbeiter\*innen immer wieder Opfer beleidigender Äußerungen durch das Management sind, während die Mitglieder des Managements es nicht wagen würden, Festangestellte zu beleidigen.*

Gruppe der Saisonarbeiter\*innen Opfer beleidigender Äußerungen durch das Management sind, während die Mitglieder des Managements es nicht wagen würden, Festangestellte zu beleidigen.

Über diese Arten von Diskriminierung hinaus wurden zahlreiche weitere festgestellt, wie etwa bezüglich der Bildungsnachweise: Fabriken bevorzugen nicht-qualifizierte Arbeiter\*innen ohne höheren Bildungsabschluss. „Viele Unternehmen akzeptieren keine qualifizierten Arbeiter\*innen. Diese legen normalerweise nur Abschlusszeugnisse der Sekundarstufe I und II vor. Langfristig verlangt das Unternehmen nicht, dass Mitarbeiter\*innen Abschlüsse nachweisen“, so eine Arbeiterin in Hai Duong. Auch Diskriminierung von Altersgruppen ist verbreitet: Arbeiter\*innen im Alter von mehr als 35 Jahren erhalten keine unbefristeten Verträge,

sondern nur Zeitverträge, ältere Arbeiter\*innen werden in der Fabrik eher beschimpft als ihre jüngeren Kolleg\*innen, da das Management jüngere Personen vorzieht.

### 3. Zahlung des Existenzminimums

Der gesetzliche Mindestlohn wird so festgelegt, dass er die Grundbedürfnisse hinsichtlich des Lebensunterhalts der Arbeiter\*innen und ihrer Familien abdeckt (§ 91.1 des Arbeitsrechts von 2019). Vor 2013 bestimmte die vietnamesische Regierung den Mindestlohn in Absprache mit Gewerkschaften und Arbeitgeber\*innen. Seitdem wird er vom National Wage Council (NWC) am Ende des Jahres festgesetzt. Das Gremium NWC setzt sich aus vier gleichberechtigt vertretenen Parteien zusammen. Bei ihnen handelt es sich um die Abteilung für Menschen mit Behinderung und soziale Angelegenheiten (MOLISA) des Arbeitsministeriums, die Vietnam General Confederation of Labor (VGCL), die vietnamesische Industrie- und Handelskammer (VCCI) und die Vietnam Cooperative Alliance (VCA). Alle Beteiligten beraten sich mit ihren Mitgliedern und entwickeln eigene Vorschläge für den Mindestlohn. Diese werden dann auf der Jahresversammlung des NWC begründet und auf ihrer Grundlage vier verschiedene, in unterschiedlichen Regionen gültige Mindestlöhne ausgehandelt.

**Tabelle 1 – Regionale Mindestlöhne in Vietnam im Jahr 2022**

Region	Monatlicher Mindestlohn
<b>Region 1</b>	4.680.000 VND (ca. 183 EUR) Anstieg um 260.000 VND (ca. 11 EUR)
<b>Region 2</b>	4.160.000 VND (ca. 163 EUR) Anstieg um 240.000 VND (ca. 9 EUR)
<b>Region 3</b>	3.640.000 VND (ca. 142 EUR) Anstieg um 210.000 VND (ca. 8 EUR)
<b>Region 4</b>	3.250.000 VND (ca. 127 EUR) Anstieg um 180.000 VND (ca. 7 EUR)

Das Grundgehalt der Arbeitenden umfasst den regionalen Mindestlohn, Zuschüsse (Fahrten, Wohnen), die Bezahlung von Überstunden sowie Prämien. So liegt das durchschnittliche Monatseinkommen Überstunden leistender Arbeiter\*innen bei etwa sechs bis acht Millionen VND (etwa 235 bis 313 EUR). Ohne Überstunden erzielen sie ein Gesamteinkommen von ungefähr viereinhalb bis fünf Millionen VND (annähernd 167 bis 195 EUR).

Die meisten Hauptverdienenden erkennen, dass dieses Einkommen in keinem proportionalen Verhältnis zu Einsatz und Zeitaufwand steht und auch zum Bestreiten der Lebenshaltungskosten nicht ausreicht. Im Rahmen der Untersuchungen und Befragungen besuchte die Arbeitsrechtsorganisation die Unterkünfte einer Gruppe von Arbeiter\*innen in Hai Duong. Dabei stellte sie fest, dass diese sehr sparsam aßen und ihre Mahlzeiten nur aus Reis und Gemüse bestanden. Sie sagten aus, mit Überstunden über einen ganzen Monat und ohne einen freien Tag auf ein Einkommen von etwa sieben Millionen VND (ca. 274 EUR) zu kommen. Nach Zahlungen für Miete, Schulgebühren, Kredittilgungen und der Übersendung von Geld für die Kinder in die Heimat bleibe für sie selbst nichts mehr übrig.

Hat das Unternehmen wenige oder keine Aufträge, sind die Arbeiter\*innen nicht ausgelastet und können entsprechend auch keine Überstunden leisten. Ihr Einkommen ist in solchen Situationen nicht annähernd ausreichend. In diesen Fällen müssen sie andere Arbeiten übernehmen, um ihr Auskommen zu sichern.

#### 4. Arbeitszeiten

Im Arbeitsgesetz von 2019 ist festgelegt, dass die offiziellen Arbeitszeiten - acht Stunden am Tag und 48 Stunden pro Woche - nicht überschritten werden dürfen. Außerdem sind täglich eine mindestens 30-minütige Pause und – verpflichtend – wöchentlich ein freier Ruhetag von 24 aufeinander folgenden Stunden vorgeschrieben. Überstunden müssen mit den Arbeiter\*innen vereinbart sein und dürfen 50 Prozent der normalen Arbeitszeit an einem Tag (bzw. vier Stunden am Tag, 40 Stunden im Monat oder 300 Stunden im Jahr) nicht überschreiten (§ 107).

In Firmen, die nur wenige Aufträge erhalten, beginnt der Arbeitstag um 7 bzw. 7:30 Uhr am Morgen und endet nachmittags um 16 bzw. 16:30 Uhr. Im Falle von Unternehmen, die mit Großaufträgen gut ausgelastet sind, müssen Arbeiter\*innen jedoch täglich 12 Stunden, von 7.30 bis 19:30 Uhr arbeiten, wobei ihnen eine einstündige Mittagspause und eine halbstündige Arbeitsunterbrechung am Nachmittag zustehen. In einigen Betrieben fallen auch am Sonntag Überstunden an.

Über den Untersuchungszeitraum wurde festgestellt, dass die Mehrzahl der befragten Arbeiter\*innen massiv Überstundenarbeit leistete. Eine Arbeiterin bemerkte dazu: „*Ich mache nicht viele Überstunden, ich arbeite in Vollzeit von 7:30 bis 19:30 Uhr. Jeden Tag wird so eine 12-stündige Schicht gefahren, wobei es eine Stunde Mittagspause von etwa 11 bis 12 Uhr gibt. Die Pause findet zu zwei verschiedenen Zeiten statt, von 11 bis 12 Uhr und von 12 bis 13 Uhr. Am Nachmittag habe ich eine 30-minütige Essenspause von 16:30 bis 17 Uhr bzw. von 17:30 bis 18 Uhr. Die Zeit ab 14:30 Uhr wird als Überstundenzeit gezählt, die mit dem eineinhalb- bzw. zweifachen des Grundlohns abgerechnet wird.*“

Den Arbeiter\*innen ist eine zehnminütige Pause gestattet, in der sie die Waschräume benutzen oder etwas essen können. Dafür benötigen sie jedoch eine so genannte „leaving card“. Eine aus 40 Bandarbeiter\*innen bestehende Gruppe erhält zwei solcher Karten, eine 25-köpfige Gruppe eine. Arbeiter\*innen, die das Band ohne eine solche Karte verlassen, erhalten eine Geldstrafe.

Nur wenige Teilnehmende an der Studie berichteten über weniger als 30 geleistete Überstunden im Monat. Fast alle der übrigen Teilnehmer\*innen leisten die vom vietnamesischen Gesetz erlaubten 40 Überstunden. In zwei Fabriken in der Provinz Hai Duong müssen Arbeiter\*innen aber sogar doppelt so lange arbeiten. In den letzten Monaten des Untersuchungszeitraums betrugen die geleisteten Überstunden: Arbeiter\*in A (73 Std./Mon.), Arbeiter\*in B (110 Std./Mon.), Arbeiter\*in C (62 Std./Mon.), Arbeiter\*in D (57 Std./13 Tage), Arbeiter\*in E (43 Std./Mon.). Eine solche Menge an Überstunden bedeutet, dass fast der komplette Monat ohne einen einzigen freien Tag durchgearbeitet wurde.

## 5. Überstunden

Es gibt zwei Szenarien, warum und wie Arbeiter\*innen Überstunden machen. Im ersten Fall leisten sie freiwillig Überstunden, um ein höheres Einkommen zu erzielen, im anderen werden sie dazu gezwungen. Wer sich diesem Zwang entziehen will, muss eine schriftliche Erklärung abgeben, die vom Leitungspersonal als „vernünftig begründet“ angesehen und genehmigt werden muss. Andernfalls drohen Entlassung oder eine Geldstrafe. *„Die Arbeitszeit beträgt von Montag bis Samstag neun Stunden am Tag (acht normale Stunden plus eine Pflichtüberstunde). Arbeiter\*innen ist es nicht gestattet, den Arbeitsplatz früher zu verlassen; wenn sie die eine Überstunde nicht leisten wollen, müssen sie dafür einen guten Grund angeben oder sie werden mit einer Geldstrafe belegt. Mitarbeiter\*innen, die sich weigern, Überstunden zu machen, werden entlassen. Die Mehrzahl der Arbeiter\*innen müssen laut den offiziellen Regelungen mehr als eine Überstunde leisten. Arbeiter\*innen werden nicht über Überstunden informiert. Wenn es eine solche Information nicht gibt, wissen die Arbeiter\*innen, dass sie am Arbeitsplatz bleiben und Überstunden leisten müssen“* (aus einem Gespräch mit einem Arbeiter). Von einem weiteren Unternehmen wird berichtet, dass man sich – wenn keine Überstunden geleistet werden wollen – die Überstunden in Form von Freizeit vergelten lassen kann; die „Abwesenheitsgebühr“ wird dann nicht abgezogen, aber man darf nicht mehr als einen Tag bzw. zwei Tage im Monat für Überstunden frei nehmen.

## 6. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Die Persönliche Schutzausrüstung (PSA) wird in den Produktionsbereichen bereitgestellt. Normalerweise umfasst sie Handschuhe und Gesichtsmasken. Einige Arbeiter\*innen bemängelten jedoch die „schlechte Qualität“ der Masken, so dass sie ihre eigenen verwendeten. Die Nutzung der PSA bleibt den Arbeiter\*innen selbst überlassen und wird von Seiten der Unternehmen auch nicht überprüft.

Ein Arbeiter in einem Farbenlager sagte: *„Mir wurde eine Gasmasken gegeben, die ich jedoch nicht benutzte, weil es unbequem war, sie im Farbenlager zu tragen. Zuerst hat*

*„Mir wurde eine Gasmaske gegeben, die ich jedoch nicht benutzte, weil es unbequem war, sie im Farbenlager zu tragen. Zuerst hat mir der Geruch der Farben heftige Kopfschmerzen bereitet, aber jetzt habe ich mich daran gewöhnt.“*

*(Eine Arbeiterin)*

*mir der Geruch der Farben heftige Kopfschmerzen bereitet, aber jetzt habe ich mich daran gewöhnt.“*

Eine Gruppe von Arbeiter\*innen eines Unternehmens berichtet, dass in der Lackierabteilung keine Handschuhe, sondern lediglich Schürzen gestellt wurden. Kommt der Lack in Berührung mit den Händen, müssen die Arbeiter\*innen chemische Reinigungsmittel zum Abwaschen der Hände benutzen. Wenn sie von der Arbeit nach Hause kommen, fühlen sie sich sehr müde, verspüren Juckreiz und einen beeinträchtigten Geruchssinn.

In den Unternehmen fanden Schulungen in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie zum Brandschutz statt. Einige Unternehmen schulten jedoch nicht alle Arbeiter\*innen, sondern nur einige Vertreter\*innen. Die Studie stellte fest, dass einige Arbeitende desselben Unternehmens angaben, an solchen Schulungen teilgenommen zu haben, während andere aussagten, trotz vieler Jahre der Beschäftigung dort niemals eine solche Fortbildung erhalten zu haben.

94 Prozent der Befragten sagten aus, dass die Arbeiten in der Spielwarenfabrik nicht allzu gefährlich oder gesundheitsgefährdend für die Arbeiter\*innen seien; dies betraf hauptsächlich Beschäftigte in den Näh- und Zeichnungsabteilungen. Wurden sie jedoch danach befragt, warum das Unternehmen zwei oder sogar drei Mal im Jahr Gesundheitsprüfungen für sie organisiert, konnten sie dafür keine Gründe nennen. Sie sagten, dass *„das Unternehmen mir gesagt hat, dass ich zum Arzt gehen solle, das Unternehmen kümmert sich um die Gesundheit der Arbeiter\*innen, da bin ich ganz sicher.“* Unternehmen aus der Bekleidungs-, Textil- oder Elektronikindustrie bieten ihren Beschäftigten in der Regel nur eine Gesundheitsprüfung im Jahr an. Möglicherweise werden Arbeiter\*innen aus den gesundheitlich ungefährlichen Bereichen aus einem bestimmten Grund öfter zu Gesundheitsuntersuchungen eingeladen: um die Statistiken zu schönen.

Aus drei verschiedenen Unternehmen existieren Berichte, dass Arbeiter\*innen oder Kolleg\*innen von psychologischer Gewalt betroffen waren. Sie wurden oft beschimpft, zum Erfüllen von Quoten gezwungen oder mit Gehaltskürzungen bestraft. Ein Arbeiter berichtet, dass *„wir jede Woche eine Versammlung haben, aber diese Zeit wird darauf verwendet, Arbeiter\*innen zu beschimpfen.“* *„Mit älteren Frauen wird häufig in einem harschen Ton gesprochen und sie werden häufiger beschimpft als ihre jüngeren Kolleg\*innen“*, berichtet eine Arbeiterin.

Die Unternehmen, in denen einige der Befragten arbeiten, sorgen für die täglichen Mahlzeiten ihrer Arbeiter\*innen. Einige haben bereits Strukturen und Abläufe entwickelt, um gutes Essen anzubieten. In den Nachtschichten werden jedoch keine Mahlzeiten angeboten. Auch bieten nicht alle Unternehmen ihren Arbeiter\*innen Verköstigung in angemessener Qualität und Menge. Ein Arbeiter beklagte sich beispielsweise, dass das Essen 22.000 VND (ca. 86 Cent) koste, aber nur 10.000 VND (ca. 40 Cent) wert sei. Männer werden durch die Mahlzeiten nicht ausreichend mit Energie für die geleistete Arbeit versorgt. Auch von einem besonders dramatischen Fall wurde berichtet: Erst nach

12 Stunden Arbeit haben Arbeiter\*innen der Nachtschicht Gelegenheit zum Essen. Da ihnen in der Fabrik keine Mahlzeit angeboten wird, wird es spät in der Nacht, bis sie in ihren Unterkünften Nudeln oder Brot zubereiten können, um ihren Hunger zu stillen.

Weiter gab es einen Fall, in dem Mitarbeitende aus der Produktion beim Mittagessen im Vergleich zu Büroarbeiter\*innen diskriminiert wurden. Das Unternehmen errichtete zwischen den beiden Blöcken eine Zwischenwand und servierte den Büroangestellten abgeschirmt von den Arbeiter\*innen bessere und umfangreichere Mahlzeiten. Letztere hingegen bekamen Essen geringerer Qualität, in dem sich teilweise sogar Maden fanden. *„Wir wissen, dass sie besseren Reis, besseres Essen, andere Fischsaucen bekommen. Unsere Mahlzeit kostet 15.000 VND (ca. 60 Cent), aber es gibt nur wenig Gemüse, drei bis vier Stücke frittierte Aubergine, frittierte Shrimps mit Eiern. Tatsächlich essen wir nur, um die Mahlzeit zu beenden. Die Qualität des Essens ist nicht hygienisch und gesund genug“*, berichtete ein Arbeiter.

## 7. Gesetzlich verbindliches Beschäftigungsverhältnis

Arbeiter\*innen in Vietnam hantieren mit Farbe und Lösungsmitteln ohne Handschuhe und teilweise ohne Masken.



Arbeiter\*innen an verschiedenen Arbeitsstationen bei der Spielzeugproduktion.



Die meisten Befragten erklärten, dass sie einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen geschlossen und beide Seiten ein Exemplar des Vertrags erhalten hätten. Bei einer Gehaltsänderung oder anderen Aktualisierungen wird der Anhang des Arbeitsvertrages auf den neuesten Stand gebracht und den Arbeiter\*innen zugeschickt. Allerdings sagte eine Gruppe von Arbeiter\*innen aus, dass es ihnen nicht erlaubt sei, den Original-Arbeitsvertrag bei sich zu verwahren und dass sie nicht verstünden, wieso das Unternehmen ihnen das verweigert.

Auch bei Vertragsunterzeichnungen durch beide Parteien gibt es Einschränkungen hinsichtlich Verhandlungen auf Augenhöhe. So gibt es nahezu keine persönlichen Verhandlungsgespräche vor Abschluss des Vertrags zwischen Mitarbeiter\*innen und Unternehmen. Nur ein geringer Prozentsatz unter ihnen äußert sich Arbeitgebenden gegenüber aktiv zu Inhalten wie Rechten und Pflichten beider Vertragsparteien oder diskutiert mit diesen über Inhalte, mit denen sie nicht einverstanden sind. Die Mehrheit der Mitarbeitenden äußert vor Vertragsabschluss keine Meinung - entweder weil sie keine dazu hat oder zu Verhandlungen nicht in der Lage ist. Das Wissen um rechtliche Fragen ist nach wie vor eingeschränkt. Dazu kommt der Druck, überhaupt eine Beschäftigung und Einkommen zu erhalten. Dieser führt dazu, dass vielen der Mut fehlt, abweichende Meinungen zu äußern oder Vertragsinhalte mit Arbeitgeber\*innen zu verhandeln (Ergebnis einer Recherche zu einer Fallstudie bei einem Unternehmen in Ha Nam).

Beliebte Spielfiguren aller Art werden in Vietnams Fabriken zu Dumpinglöhnen erschaffen.



## V. FAZIT

### Spielzeugproduktion bleibt intransparent und prekär

Die durchgeführte Analyse der Arbeitssituation in vietnamesischen Spielzeugfabriken zeigt, dass sich das Land aufgrund der beschriebenen Rahmenbedingungen zukünftig zu einem immer wichtigeren Player für die Spielwaren-Produktion entwickeln wird. Große Unternehmen haben bereits hohe Investitionen angekündigt. Derzeit können aber weder nationale Gesetze noch freiwillige reine Industrieinitiativen noch internationale Standards die grundlegenden Arbeits- und Menschenrechte der Arbeiter\*innen in Vietnam schützen. Wie in der Analyse dargestellt, sind die Arbeiter\*innen einer Vielzahl von Missständen ausgesetzt, wie dem erzwungenen Gewerkschaftsbeitritt, der systematischen Diskriminierung von Saisonarbeiter\*innen oder dem Verbot von Schwangerschaften; die gezahlten Löhne reichen nicht aus, den Lebensunterhalt abzudecken und exzessive Überstunden, zum Teil gewollt, werden abgeleistet, um überhaupt einen ausreichenden Lebensunterhalt zu erreichen.

#### Unternehmen in der Verantwortung

Eine investigative Recherche hat das Potenzial, eben diese Missstände offenzulegen und darüber hinaus Verantwortlichkeiten aufzudecken. Die Verantwortung für die Einhaltung und Durchsetzung von Menschenrechten und Umweltschutz entlang globaler Lieferketten tragen Unternehmen. Wenn Menschenrechte in Produktionsketten verletzt werden sind demnach ebenfalls die auftraggebenden Unternehmen verantwortlich zu machen. Da Lieferketten jedoch oft sehr zerfasert und dadurch intransparent sind, ist es schwer, verantwortliche Unternehmen zu identifizieren. Besonders problematisch wird es dann, wenn namhafte Spielzeughersteller aus dem globalen Norden die billigen Produktionsbedingungen im globalen Süden und die erschwerte Rückverfolgung von globalen Lieferketten für den eigenen Profit ausnutzen. Mit investigativen Ermittlungen ist es uns möglich, jene Marken zu identifizieren, die in einer Fabrik Spielzeug unter widrigen Bedingungen produzieren lassen. Mit den entsprechenden Beweisen können Unternehmen identifiziert und konfrontiert werden. Das wiederum ist die Voraussetzung, um Öffentlichkeit für die Probleme zu schaffen und letztlich mit entsprechenden Forderungen Änderungen zu bewirken. Wie die Erfahrungsberichte aus China zeigen, sind die Bedingungen für investigative Recherchen jedoch sehr gefährlich und tendenziell gefährlicher geworden. Aus diesem Grund ist diese Form der Ermittlung immer seltener möglich, da die Sicherheit der Akteur\*innen zivilgesellschaftlicher Organisationen gewährleistet werden muss.

#### Ein gutes Leben für alle

Ein Schlüssel zur Lösung ist Transparenz. Unternehmen müssen Produktionsbedingungen und Lieferketten für ihre Produkte offenlegen. Nur so können Rechtsverletzungen sichtbar und vorgebeugt werden. Arbeiter\*innen haben das Recht auf gute und würdige Arbeitsbedingungen und Kinder haben das Recht, dass ihr Spielzeug nicht unter unwürdigen Bedingungen und Missachtung der Menschenrechte hergestellt wurde.

## VI. DAS KÖNNEN UNTERNEHMEN, VERBRAUCHER\*INNEN UND BESCHAFFER\*INNEN IN DEUTSCHLAND TUN

---

### A. Unternehmen

Es gibt eine Reihe von Maßnahmen, die Unternehmen umsetzen und damit zielführend zur Veränderung beitragen können und müssen. Dazu zählen beispielsweise eine veränderte Einkaufspraktik oder das Garantieren längerer Lieferzeiten und höherer Abnahmepreise bei Aufträgen. Auch können sie Beschwerdemechanismen einführen, Beschwerden systematisch nachgehen sowie Schulungen für Arbeitende und Management anbieten.

#### **Wir fordern daher von Unternehmen grundsätzlich**

- ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht entlang der gesamten Lieferkette nachzukommen,
- sich für ein starkes Lieferkettengesetz einzusetzen,
- sich einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative wie der Fair Toys Organisation anzuschließen

**und darüber hinaus die eigene Lieferkette zu überprüfen und, falls nötig, Missstände, wie sie in der Studie dargestellt wurden, zu beheben.**

### B. Beschaffer (öffentliche)

Kommunen und Städte verfügen über enorme Einkaufsmacht und können durch das Ausschreiben nachhaltiger Produkte deren Nachfrage deutlich erhöhen. Gleichzeitig sollten sie ihre Einkaufsmacht dazu nutzen, neue Anforderungen an den Markt zu stellen. Im Jahr 2019 hat die CIR zusammen mit der Stadt Köln ein Pilotprojekt umgesetzt, in dem die Stadt in ihrer Ausschreibung einen neuen Weg gegangen ist. In der Spielwarenbranche existieren momentan kaum Gütezeichen und Initiativen, die eine nachhaltige Herstellung ihrer Erzeugnisse belegen. Deshalb wurde damals zusammen mit der Stadt Köln ein Fragebogen entwickelt, mit dem die an der Ausschreibung beteiligten Unternehmen die Einhaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten nachweisen sollten. Im Vorfeld gab es dazu sowohl einen Bieterdialog als auch grundsätzlichen Austausch mit den bietenden Unternehmen. Zwischenzeitlich liegt mit der Gründung der Fair Toys Organisation im Jahr 2020 eine neue Möglichkeit vor, unternehmerisches Nachhaltigkeitsengagement glaubwürdig zu belegen (mehr dazu siehe Seite 24). Somit hat die Stadt Köln einen weiteren großen Schritt gewagt und in diesem Jahr eine neue Ausschreibung zu Spielwaren mit der Forderung nach einer Mitgliedschaft in einer Multi-Stakeholder-Initiative, wie der Fair Toys Organisation, erweitert. Anna Backmann, CIR-Referentin für

nachhaltige Spielzeuglieferketten: „Wir feiern diesen Mut der Stadt, auch solch junge Nachhaltigkeitsinitiativen heranzuziehen, um Unternehmen dazu anzuhalten, sich um ihre menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten zu kümmern.“

Wir fordern, dass auch weitere öffentliche Auftraggebende ihre Marktmacht auf diese Weise nutzen und nicht nur durch nachhaltige Kaufentscheidungen Einfluss auf das Einhalten menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten zu nehmen. Sie sollten das Signal an die Branche senden, dass die öffentliche Hand Anforderungen an die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten der Firmen stellen kann.

**Die Stadt Köln und die CIR laden andere Kommunen und Städte ein, den Beschaffungs-Fragebogen zu übernehmen und entsprechend für ihre Zwecke anzupassen. Er findet sich in der Publikation „Broschüre: Spielzeug sozial verantwortlich beschaffen. Ein Pilotprojekt der Stadt Köln“ ([Download/Bestellung auf der CIR-Website](#)).**

## C. Einkäufer\*innen (private und Kitas)

Spielzeug-Käufer\*innen können vor allem durch politischen Einfluss Veränderungen bewirken, etwa durch die Forderung nach einem starken Lieferkettengesetz. Es ist Aufgabe der Politik, rechtliche Rahmenbedingungen zu schaffen, damit Unternehmen ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachkommen und Arbeiter\*innen in Spielzeugfabriken würdige Bedingungen für die Spielzeugproduktion vorfinden. Möglichkeiten der Einflussnahme an politischen Prozessen gibt es einige, beispielsweise durch politische Beteiligung, wie:

- das Unterzeichnen von Petitionen (online oder als Postkarten), z.B. wie oben genannt bei der Initiative Lieferkettengesetz,
- die Unterstützung von oder Mitgliedschaft bei glaubhaften Bürger-Initiativen oder Parteien,
- das Verfassen offener oder direkt adressierter Briefe an lokale Politiker\*innen mit Fragen, Forderungen und Aufzeigen von Missständen,
- das Führen öffentlicher Dialoge, z.B. Leserbriefe schreiben oder an Veranstaltungen teilnehmen,
- das Teilnehmen an oder Organisieren von Demonstrationen, wie z.B. bei Fridays for Future,
- wählen gehen,
- das Ausüben zivilen Ungehorsams (illegal, aber nicht gewaltsam), wie z.B. bei Greenpeace,
- eine Mitgliedschaft bei oder das Spenden an zivilgesellschaftliche Organisationen oder Gewerkschaften, die geballt politisch wirken können,
- die Teilnahme an Bürger\*innen-Versammlungen, Volksentscheiden oder Bürger\*innen-Foren,
- den Einsatz als sachkundige\*r Bürger\*in im Rat (Mitabstimmung im politischen Tagesgeschäft der Kommune unter bestimmten Voraussetzungen).

## Auch persönliche Kaufentscheidungen haben Einfluss, damit die Spielzeugproduktion nachhaltiger wird:

- Entzerrung: Haupttreiber für exzessive Überstunden in der Spielwarenindustrie ist das Weihnachtsgeschäft. Beschränken Sie sich im Advent auf kleine Geschenke aus fairem Handel und kaufen Sie größere Geschenke zu einem anderen Zeitpunkt, etwa zum Geburtstag. Damit tragen Sie zur Reduzierung von Überstunden bei.
- Vermeidung: Vermeiden Sie Bestellungen von Produkten über Internetplattformen (z.B. Taobao) direkt beim Hersteller. Produkte aus den sogenannten Taobao-Dörfern in China sind in der Regel weder arbeitsrechtlich vertretbar noch auf Sicherheit und Schadstoffe geprüft.
- Nachfragen: Fragen Sie beim Einkauf nach den Arbeitsbedingungen in der Produktion. Das erhöht den Druck auf Handel und herstellende Unternehmen.
- Langfristigkeit: Kaufen Sie langlebige Produkte. Damit schonen Sie Ressourcen und mehrere Generationen von Kindern können das Spielzeug nutzen.
- Second Hand: Kauf und Verkauf von gebrauchtem Spielzeug, z.B. auf Flohmärkten oder Internetplattformen schonen Umwelt und Geldbeutel.
- Alternativen zu den großen Marken bieten Weltläden: Sie bieten ein ausgewähltes Sortiment an fair gehandeltem Spielzeug.
- Orientierung: Die derzeitigen Mitgliedsunternehmen der Fair Toys Organisation gehören zu den Vorreiter\*innen der Branche, die zumindest engagiert sind, ihre Lieferketten überprüfen zu lassen und kontinuierlich zu verbessern.

Das wichtigste Instrument für Veränderungen bleibt das politische. Schauen Sie darum regelmäßig auf der Webseite der Romero Initiative ([www.ci-romero.de](http://www.ci-romero.de)) nach Mitmachmöglichkeiten oder spenden Sie und unterstützen so unsere politische Arbeit.

Auch die Mitmachaktionen der Initiative Lieferkettengesetz tragen langfristig zu einer Verbesserung der Situation der Arbeiter\*innen bei. (<https://lieferkettengesetz.de>)



## EXKURS: FAIR TOYS SIEGEL

Das Fair Toys Siegel ist ein Unternehmenssiegel, das an Mitglieder der Fair Toys Organisation vergeben werden kann. Die FTO wurde im Jahr 2020 in Nürnberg gegründet und ist derzeit die einzig glaubhafte Kontrollinstanz in der Branche. Unternehmen und Zivilgesellschaft entscheiden auf Augenhöhe und gleichberechtigt. Die CIR ist Gründungs- und Vorstandsmitglied. Mitgliedsunternehmen durchlaufen bei der FTO jährlich einen 4-stufigen Prozess, in dem die Lieferketten und das soziale sowie ökologische Engagement in Fragebögen, Maßnahmenplänen und einem Fair Performance Check überprüft und Punkte vergeben werden. Ab einer bestimmten Punktezahl kann das Fair Toys Siegel vergeben werden. Die ersten beiden Unternehmen, die das Siegel seit September 2023 tragen dürfen, sind die beiden Familienunternehmen Heunec und plasticant mobilo. **Mehr Infos unter [www.fair-toys.org](http://www.fair-toys.org)**