

# TOYS REPORT 2018

EIN ALBTRAUM FÜR DIE ARBEITERINNEN:

Die erschreckenden Bedingungen in den Spielzeugfabriken



SUISSE  
**SOLIDAR**

KÄMPFEN FÜR GLOBALE FAIRNESS





«Fair Toys Coalition»  
getragen von:



Recherche von:



## **DIE ERSCHRECKENDEN BEDINGUNGEN IN DEN SPIELZEUGFABRIKEN**

Noch immer werden die meisten Spielzeuge in China hergestellt. Doch der Stoff aus dem die weltweiten Kinderträume sind, ist oft ein Albtraum für die chinesischen Arbeiterinnen und Arbeiter in den Spielwarenfabriken. Unzählige Überstunden, Kontakt mit gefährlichen Chemikalien und dürftige Löhne, die kaum zum Leben reichen, gehören zu den grössten Problemen. Dieser Bericht zeigt die Probleme auf, die in vier Fabriken entdeckt wurden, welche unter anderem für die grössten Spielwarenmarken Hasbro, Disney und Mattel produzieren, aber auch für deutsche Hersteller wie Simba Dickie, Schleich und Ravensburger. Er nennt die Ursachen für die schlechten Arbeitsbedingungen und fordert die multinationalen Unternehmen auf, endlich Verantwortung für die Arbeitsbedingungen in ihren Produktionsstätten zu übernehmen und gegen diese Ausbeutung vorzugehen.

### **Schwere Verstösse und Gefährdung der Angestellten**

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

- Dongguan Lovable Toy Products Ltd.
- Dongguan Herald Metal and Plastic Works Ltd.
- Jetta (Guangzhou) Industries Co. Ltd.
- Wah Tung (He Yuan) Toy Products Ltd. Co.

Die Untersuchung ergab insgesamt 23 Verstösse gegen das chinesische Arbeitsrecht. Im Folgenden sind die gravierendsten Arbeitsrechtsverstösse aufgelistet, die im Zeitraum der Untersuchung in einer oder mehreren der vier untersuchten Fabriken festgestellt wurden (siehe auch Liste Seite 12):

1. In der Hochsaison machen die ArbeiterInnen mehr als 80 Überstunden pro Monat, obwohl das chinesische Arbeitsrecht vorschreibt, dass maximal 36 Überstunden pro Monat geleistet werden dürfen.
2. Es gibt kein Sicherheitstraining: Nach Gesetz sind 24 Stunden vorgeschrieben, in denen neben dem sicheren Betrieb der Maschinen auch der Umgang mit allen verwendeten giftigen Stoffen erlernt werden sollte. Ohne die erforderliche Ausbildung erkennen die ArbeitnehmerInnen giftige Chemikalien nicht und können die notwendigen Schutzmassnahmen nicht anwenden.
3. Es fehlt die erforderliche Schutzausrüstung für ArbeiterInnen, die beispielsweise mit giftigen Chemikalien in Berührung kommen oder in Bereichen mit hohem Lärmpegel und Staubbelastung arbeiten.
4. Es gibt keine Gesundheitsprüfung vor Arbeitsbeginn: Ohne eine gesundheitliche Untersuchung ist es für die ArbeiterInnen schwierig nachzuweisen, dass eine Berufskrankheit die Folge der Arbeit in der Fabrik ist.

5. Die ArbeiterInnen wurden gezwungen Blankoverträge zu unterschreiben, die ihnen nicht erklärt wurden und sie erhielten keine Kopie des Vertrages.
6. Schlechte Lebensbedingungen: Die Fabrikunterkünfte beherbergen bis zu 8 ArbeiterInnen in einem Raum, und in den kargen Duschen fehlt meist das Warmwasser.
7. Mangelhafte Sozialversicherungen, welche die gesetzlichen Vorschriften nicht abdecken: Das chinesische Arbeitsrecht verpflichtet die Arbeitgeber zum Abschluss einer Sozialversicherung und Wohnungssubventionen für die ArbeiterInnen nach einem festgelegten Beitragssatz.
8. Es fehlen unabhängige Gewerkschaften, die die Interessen der Arbeitnehmer vertreten.
9. Keine effektiven Beschwerdekanäle: Wenn ArbeiterInnen mit Problemen am Arbeitsplatz konfrontiert sind, müssen sie kündigen oder die Schwierigkeiten erdulden.

## Unterschiede zwischen den Fabriken

### Arbeitszeiten und Überstunden:

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

### Löhne:

Die Berechnung der Löhne in den Fabriken ist für die ArbeiterInnen oft nicht nachvollziehbar, da sie sehr komplex ist. Der Lohn setzt sich aus einem Basislohn (meist äquivalent mit dem Mindestlohn), den Überstunden und vielen weiteren Abzügen und Zusätzen zusammen. Die NGO Worker Empowerment hat 2017 ausgerechnet, dass ein Existenzlohn für einen Haushalt in der Provinz Guangdong bei 6900 bis 7500 RMB (ca. 1000 bis 1090 CHF<sup>1</sup>) liegen müsste. Geht man von zwei Einkommen aus, bräuchte ein Arbeiter oder eine Arbeiterin entsprechend mindestens 3450 bis 3750 RMB (501 bis 543 CHF) im Monat als Mindestlohn, ohne Überstunden. Die Realität sieht leider ganz anders aus. In der Nebensaison ist der Lohn nur knapp über dem Basislohn, der bei Wah Tung und Jetta bei 2000 RMB (290 CHF), bei Herald bei 1800 RMB (260 CHF) und bei Lovable bei 1720 RMB (250 CHF) liegt: Diese Löhne liegen weit unter dem, was für einen menschenwürdigen Lebensstandard notwendig ist. In der Hochsaison haben die Arbeitnehmer daher keine andere Wahl, als übermässige Überstunden zu leisten, um einen existenzsichernden Lohn zu verdienen. Bei Wah Tung erhalten sie in der Hochsaison im Schnitt zwischen 3000 bis 4500 RMB (435

---

1 Die Schweizerfranken sind gerundet.



bis 652 CHF), bei Lovable 4000 RMB (579 CHF), bei Herald 3500 RMB (507 CHF) und bei Jetta sind es noch 2900 bis 3500 RMB (420 bis 507 CHF). Wenn man den Lebensunterhalt nach einem Haushalt mit zwei einkommensstarken Erwachsenen berechnet, kommen sie nur gemeinsam und mit Überstunden auf den Existenzlohn. Ein Existenzlohn für ein menschenwürdiges Leben soll jedoch per Definition in der normalen Wochenarbeitszeit von einer Person des Haushaltes erreicht werden.

### **Lebensumstände und Arbeitssicherheit:**

Neben Löhnen und Überstunden sind die Lebensumstände und die Arbeitssicherheit wichtige Themen. Auch hier zeigen sich Unterschiede zwischen den Fabriken. Bei Wah Tung und Lovable werden 8 bis 10 ArbeiterInnen in karge Schlafsäle gepfercht. Bei Jetta und Herald sind es nur 2 bis 4 ArbeiterInnen. Warmes Wasser in den Duschen gibt es meist nicht. Es muss in grossen Eimern von den ArbeiterInnen herangeschleppt werden.

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







## Warum gehen diese Verstösse weiter?

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

### 1) Preisdruck durch multinationale Unternehmen

Die internationalen Markenunternehmen übernehmen keine Verantwortung für die Rechtsverstösse in ihrer Lieferkette. Markenunternehmen spielen eine entscheidende Rolle bei der Ausbeutung der ArbeitnehmerInnen. Um ihre Margen zu erreichen, nutzen sie einen harten Preiswettbewerb, Kurzzeitverträge und fordern kurzfristig Produktänderungen.

Jedes Jahr wird der Druck auf die Spielzeugfabriken grösser. Die Markenunternehmen verlangen, dass die Spielzeugfabriken ihre Produktionsquoten erhöhen und gleichzeitig die Produktionskosten senken. Die Produktionskosten für 100 Hasbro- und Mattel-Spielzeuge betragen in einem Jahr beispielsweise 100 US Dollar. Im folgenden Jahr hingegen verlangten Hasbro und Mattel für den selben Preis bereits 105 Spielzeuge. Dabei finden die Markenunternehmen mindestens zwei oder drei andere Spielzeugfabriken, die um den Auftrag für das gleiche Produkt konkurrieren. Die Fabrik mit den niedrigsten Produktionskosten erhält die meisten Aufträge. Wenn die Fabriken nicht in der Lage sind, die Kosten für die im Herstellungsprozess verwendeten Materialien zu senken, wälzen sie die Senkung der Produktionskosten auf die ArbeiterInnen ab.

In der Fabrik Wah Tung hat eine Arbeiterin, welche die Spielzeuge «Disney's Princess Sing & Sparkle Ariel Doll» produziert, eine Produktionsquote von 1800 bis 2500 Artikeln pro Tag. Sie arbeitet 26 Tage im Monat und verdient etwa 3000 RMB (435 CHF). Für jede Puppe, welche sie produziert erhält die Arbeiterin 0.011 US Dollar (0.01 CHF). Derzeit sind die «Disney's Princess Sing & Sparkle Ariel Doll» bei Amazon für 34.99 US Dollar (35 CHF) erhältlich. Eine Arbeiterin bei Wah Tung verdient also nur 0.031 Prozent des Marktwertes des von ihr produzierten Spielzeugs. Da mehrere ArbeiterInnen in der Fertigungs- und Verpackungsabteilung an der Disney's Princess Sing & Sparkle Ariel Doll arbeiten, fliessen etwa 75 Rappen vom Verkaufspreis jeder Puppe in die Taschen der ArbeiterInnen.

### 2) Repression gegen Arbeitnehmer: Ein komparativer Vorteil

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

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



### **3) Wiederkehrende Verstösse gegen geltendes Recht**

Das chinesische Arbeitsrecht ist umfassend, aber die Fabriken versuchen die Gesetze zu umgehen oder verletzen diese bewusst. Das ist problemlos möglich, weil die mit einem Verstoß verbundenen Kosten gering sind. Das chinesische Arbeitsrecht regelt beispielsweise – wie bereits beschrieben – die maximale Anzahl der Überstunden pro Monat und begrenzt sie auf 36. De facto leisten die ArbeiterInnen in den Fabriken aber oft mehr als 80 Überstunden im Monat. Einige Fabriken beantragen bei den lokalen Behörden die Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells, welches 432 Überstunden pro Jahr erlaubt. So können sie die monatlich festgelegten Stunden umgehen. Da es jedoch keine Strafen für einen Verstoß gegen die gesetzlich vorgeschriebenen Überstunden gibt, machen sich die meisten Fabriken nicht die Mühe, überhaupt ein solches Arbeitszeitmodell zu beantragen.

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

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











## Fazit

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

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



November 2018

Herausgegeben von Solidar Suisse  
Quellenstrasse 31, Postfach 2228  
8031 Zürich  
Tel: 044 444 19 19

E-Mail: [kontakt@solidar.ch](mailto:kontakt@solidar.ch)

[www.solidar.ch](http://www.solidar.ch)

## Aufgedeckte Missstände in den vier untersuchten Fabriken

Misstände (Mit * markierte Einträge verletzen chinesisches Arbeitsrecht)	Wah Tung (He Yuan) Toy Products Ltd. Co.	Jetta (Guang- zhou) Industries Co., Ltd.	Lovable Products (Hong Kong) Ltd.	Herald Metal & Plastic Works Ltd.
Diskriminierung bei der Anstellung*		X		
Keine systematische Gesundheitsprüfung bei der Anstellung	X			X
Obligatorische Überstunden*	X			
Unverhältnismässige Überstunden*	X	X	X	X
Misshandlung von ArbeiterInnen	X	X		
Keine Erklärung des Arbeitsvertrags	X		X	X
Arbeitsvertragsverletzungen*	X		X	X
Kein Sicherheitstraining (Umfang 24 Std.) vor Arbeitsantritt*	X	X	X	X
Keine Verteilung von Schutzausrüstung*			X	X
Ungenügender Arbeitsschutz*	X		X	X
Unwürdige (unhygienische, überfüllte) Unterkünfte	X	X		
Mangelhafte Brandschutzmassnahmen*	X			
Fehlen der gesetzlich vorgeschriebenen Sozialversicherungen*	X			
Fehlen einer unabhängigen Gewerkschaft	X	X	X	X
Fehlen eines wirksamen Beschwerdemechanismus	X	X	X	X
ArbeiterInnen benötigen die Zustimmung des Arbeitgebers für eine Kündigung	X			
Einbehaltung der Personalausweise (ID) durch den Arbeitgeber	X			
Keine Vertragskopie	X		X	
Blanko-Verträge			X	X
Tiefe Löhne (in der Spanne von 5% des lokalen Mindestlohns)		X	X	X
Unbezahlte Überstunden	X		X	