

Sachdokumentation:

Signatur: DS 1520

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/1520



Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.

SCHMUTZIGE PFANNEN



Ein investigativer Bericht

in vier chinesischen Pfannenfabriken



China Labor Watch (CLW) ist eine Nonprofit-Organisation. CLW engagiert sich für die erhöhte Transparenz von Zulieferketten und Arbeitsbedingungen in Fabriken. Sie setzt sich für die Rechte der ArbeiterInnen ein und unterstützt die chinesische ArbeiterInnenbewegung.

Chinalaborwatch.org

147 W 35 St, Ste 406
New York, NY 10001, USA
+1 212-244-4049
clw@chinalaborwatch.org

VERBESSERUNGEN UND ANHALTENDE MISSSTÄNDE

«Made in China» steht auf den meisten Pfannen, die in der Schweiz verkauft werden. Ein Bericht von Solidar Suisse deckte im Januar 2016 auf, dass die chinesische Küchengeräteindustrie weit von fairen Arbeitsbedingungen entfernt ist.

Seither hat sich die Situation in den erneut untersuchten Fabriken verbessert, wie die aktuelle Folgeuntersuchung von Solidar Suisse zeigt: Ferien und Krankheitstage werden nun meist bezahlt, die Löhne sind gestiegen, und es wurden keine Fälle von nichtausgezahlten Löhnen nach einer Kündigung mehr festgestellt. Gleichzeitig sind die Löhne weiterhin extrem tief, die Arbeitssicherheit ist ungenügend und viele weitere Missstände bleiben bestehen.

2016 hat Solidar Suisse einen investigativen Bericht zu den Arbeitsbedingungen in fünf chinesischen Küchenartikelfabriken veröffentlicht: Er machte auf schwerwiegende Verstösse gegen internationale Arbeitsnormen und das chinesische Arbeitsgesetz aufmerksam. Wir diskutierten die Missstände mit den Unternehmen, die in der Schweiz jene Pfannen vertreiben, die in den untersuchten Fabriken hergestellt wurden. Der vorliegende, aktuelle Bericht zeigt, was seit 2016 vor Ort verändert wurde und welche Missstände weiter bestehen.

Von November 2017 bis April 2018 führte China Labor Watch im Auftrag von Solidar Suisse eine erneute verdeckte Untersuchung durch, diesmal in vier Küchenwarenfabriken. Dafür liessen sich pro Fabrik ein bis zwei Ermittler von China Labor Watch als Arbeiter anstellen. Von den vier Fabriken waren drei Gegenstand der ersten Untersuchung von 2016: *Xinhui Ri Xing Stainless Steel Products Co. Ltd. (Ri Xing)*, bei der **Ikea** und **Kuhn Rikon** produzieren lassen, *Anotech International Kitchenware Company (Anotech)* mit den AbnehmerInnen **Migros** und **Greenpan** sowie *Guangdong Master Group Stainless Steel Company (Master)*, die **Coop** und **WMF** beliefert. Diese Fabriken wurden erneut besucht, um Veränderungen bei den Arbeitsbedingungen seit der Veröffentlichung dieses Berichts feststellen zu können. Die vierte Fabrik *Xinxing AXA Stainless Steel Co. Ltd. (AXA)* wurde untersucht, um zu sehen, ob und wie sich die Arbeitsbedingungen in einer anderen, im Bericht 2016 nicht kontrollierten, Fabrik unterscheiden.

Die Verbesserungen

- Beseitigung diskriminierender Einstellungspraktiken:** Sowohl *Anotech* als auch *Ri Xing* haben ihre diskriminierenden Einstellungspraktiken aufgegeben. 2015 stellte *Anotech* nur männliche Bewerber ein und *Ri Xing* schloss BewerberInnen mit Hepatitis oder Leberschwäche aus. Altersbedingte Einstellungsbeschränkungen bestehen weiterhin bei *Master*, aber Beschränkungen wie z.B. das Geschlecht wurden aufgehoben.
- Bessere Schulung:** *Anotech* und *Ri Xing* haben ihre Mitarbeiterschulung vor Arbeitsantritt verbessert, sie dauert aber weiterhin nicht die gesetzlich vorgeschriebenen 24 Stunden. *Anotech*-MitarbeiterInnen erhalten nun ein Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitstraining. Die Angestellten von *Ri Xing* wurden früher gar nicht geschult. Jetzt erhalten sie eine 30-minütige Schulung, in der ihnen die grundlegenden Richtlinien der Fabrik erklärt werden. Bei *Master* gibt es nach wie vor keine Sicherheitsschulung.
- Rückerstattung der Gebühren für Gesundheitsprüfungen:** *Anotech* verlangt jetzt medizinische Untersuchungen vor, während und nach der Anstellung, statt nur vor Arbeitsaufnahme. Und die ArbeiterInnen müssen nicht mehr für deren Kosten aufkommen. Auch *Ri Xing* hat seine Richtlinien geändert und erstattet den Arbeitnehmenden nun die Kosten für die Untersuchung. Bei *Master* gibt es nach wie vor keine geregelten Untersuchungen.
- Vereinfachung des Kündigungsprozesses:** 2015 war es für die ArbeiterInnen bei *Anotech*, *Ri Xing* und *Master* äusserst schwierig zu kündigen. Zum Beispiel erlaubte das Management von *Anotech* eine Kündigung während der Spitzenproduktionsphase nicht; die ManagerInnen von *Ri Xing* entschieden willkürlich, ob sie Kündigungsanträge von Angestellten genehmigen. Bei *Master* mussten die Angestellten während der 30-tägigen Probezeit eine Kündigungsfrist von 30 Tagen einhalten. Jetzt beträgt die Kündigungsfrist bei *Anotech*, *Ri Xing* und *Master* während der Probezeit drei und in der restlichen Vertragslaufzeit 30 Tage. Auch wurden keine Löhne mehr nach der Kündigung einbehalten. Bei *Master* wurde dem Investigator allerdings die Kündigung durch Hürden erschwert.
- Höhere Löhne:** Da sich die vier Fabriken am Rande von Guangdong befinden, sind die Löhne der ArbeiterInnen niedriger als in anderen Regionen der Provinz. Trotzdem gibt es Verbesserungen. Bei *Anotech* stieg der Basislohn von 1130 auf 1750 RMB (von 178 auf 275 US-\$). *Ri Xing*-MitarbeiterInnen wurden früher nach dem Akkordlohnsystem bezahlt und erhielten keinen Überstundenzuschlag. Obwohl in vielen Werkstätten von *Ri Xing* Akkordlohn weiterhin die Regel ist, wird in einigen den Beschäftigten nun ein Stundenlohn gezahlt, jedoch ohne den gesetzlich vorgeschriebenen Zuschlag. Die Löhne der manuellen PoliererInnen bei *Master* haben sich seit 2015 von 5000 auf 10000 RMB (von 785 auf 1570 US-\$) pro Monat verdoppelt. In der Pressenwerkstatt setzt *Master* nach wie vor ein Akkordlohnsystem ein, die Löhne sind jedoch auch hier gestiegen: von 2000 bis 3000 RMB (315 bis 470 US-\$ auf 2500 bis 5000 RMB (392 bis 785 US-\$) im Monat.
- Minimalstandards in Unterkünften** 2015 teilten sich in den Wohnheimen von *Anotech* acht MitarbeiterInnen ein Zimmer. Jetzt sind es maximal vier Personen. Im Schlafsaal gibt es neu einen Kleiderschrank, Regale, einen Tisch, Stühle, eine Spüle und einen Balkon. Bei *Ri Xing* waren 2015 in einem Schlafsaal ebenfalls acht Angestellte untergebracht,

mit Gemeinschaftsbädern und -duschen. Die Schlafsäle wurden zu Doppelzimmern umgebaut und mit Schränken und Schuhregalen ausgestattet. Diese haben Duschen und Waschbecken mit kaltem und warmem Wasser. Während die ArbeiterInnen früher 30 RMB (4.83 US-\$) für die Unterkunft in den Wohnheimen bezahlen mussten, ist diese nun kostenlos. Bei *Master* sind die Schlafsäle nach wie vor für 12 ArbeiterInnen ausgelegt, meist werden jedoch nur drei Personen darin untergebracht. Sie verfügen über Dusche, Bad, Ventilator – und neu auch einen Schrank.

- **Gewährung von Sozialleistungen:** 2015 schloss *Anotech* frühestens einen Monat nach Arbeitsantritt eine Sozialversicherung für ihre Angestellten ab. Jetzt geschieht dies standardmässig innerhalb von 30 Tagen. Bei *Ri Xing* beginnt die Deckung durch die Sozialversicherungen weiterhin erst im zweiten Monat des Arbeitsverhältnisses. Früher wurden rund 250 RMB (39 US-\$) als Versicherungsbeitrag vom Lohn abgezogen, heute sind es 300 RMB (47 US-\$). Die Fabrik trägt jedoch ebenfalls 600 RMB (95 US-\$) zur Sozialversicherung bei. Bei *Master* mussten sich die Angestellten früher aktiv für den Abschluss einer Sozialversicherung entscheiden. Jetzt schliesst *Master* diese automatisch für alle ArbeiterInnen ab und trägt etwa 230 RMB (36 US-\$) pro Monat dazu bei.
- **Konsequenterer Brandschutzmassnahmen:** *Anotech*, *Ri Xing* und *Master* sind vollständig mit Brandschutzausrüstung ausgestattet, führen zweimal im Jahr Brandschutzübungen durch und sorgen für freigehaltene Fluchtwege und Notausgänge. 2015 wurden einige Notausgänge bei *Anotech* und *Ri Xing* verschlossen vorgefunden.

Die Missstände

Obwohl die drei Fabriken ihre Arbeitsbedingungen verbessert haben, wurden weiterhin Rechtsverletzungen festgestellt und Beschwerden registriert. Auch sind die Unterschiede zwischen Fabriken gross. Auffällig ist, dass *AXA*, die Fabrik, die zum ersten Mal untersucht wurde, eine grössere Anzahl von Problemen aufweist. Aber auch *Master* schneidet im Gesamtvergleich schlechter ab als *Anotech* und *Ri Xing*.

Misstände, die gegen das chinesische Arbeitsrecht verstossen:

China verfügt über ein umfassendes Arbeitsrecht, welches sowohl Ansprüche einräumt, als auch vor Ausbeutung durch die Arbeitgeber schützen soll. Die ArbeitnehmerInnen haben beispielsweise Anspruch auf vollständige und pünktliche Bezahlung, einen formellen Arbeitsvertrag, eine 40-Stunden-Woche mit festen Überstundensätzen, eine Sozialversicherung für Renten, Gesundheitsversorgung, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfälle und Mutterschaftsurlaub, Abfindungen bei Vertragsbeendigung, gleiches Entgelt für gleiche Arbeit und Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz. Die Arbeitnehmer haben auch das Recht, eine Betriebsgewerkschaft zu gründen, und der Betriebsgewerkschaftsausschuss muss von der Unternehmensleitung konsultiert werden, bevor wesentliche Änderungen der Löhne und Bedingungen der Arbeitnehmer vorgenommen werden.

- **Ungenügende Gesundheitsprüfungen:** *Anotech* ist wie erwähnt die einzige Fabrik, die vor, während und nach der Arbeit medizinische Untersuchungen durchführen lässt und alle anfallenden Gebühren übernimmt. Die ArbeiterInnen bei *Master* werden weiterhin keiner gesundheitlichen Untersuchungen unterzogen, weder vor noch nach Arbeitsantritt. Nach Angaben von ArbeiterInnen gab es Ende 2017 jedoch einen oberflächlichen Gesundheitscheck, den die Fabrik bezahlte. Während der Recherche stand ausserdem ein Bus für Gesundheitschecks auf dem Basketballplatz, und die ArbeiterInnen konnten sich gegen eine Gebühr untersuchen lassen. *Ri Xing*-Beschäftigte werden nur zu Beginn, jedoch nicht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersucht, was später den Nachweis erschwert, dass eine Krankheit auf die Arbeit in der Fabrik zurückzuführen ist. *AXA* verlangt von den Arbeitnehmenden, dass sie die Kosten für die Untersuchung vor Beginn des Arbeitsverhältnisses übernehmen und bietet nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinen Check an. Ausser in der Polierabteilung, dort werden die Angestellten jedes Jahr und am Ende ihres Arbeitsverhältnisses einer medizinischen Untersuchung unterzogen, die von der Fabrik bezahlt wird. Die Ergebnisse der Untersuchungen bleiben jedoch im Besitz der Fabrik, und es ist unklar, ob die ArbeitnehmerInnen eine Kopie verlangen können.
- **Kein ausreichendes Sicherheitstraining vor Arbeitsantritt:** Alle vier Fabriken bieten nach wie vor keine 24 Stunden dauernde Schulung vor Arbeitsbeginn an, wie sie gesetzlich vorgeschrieben ist. *Master* und *AXA* führen gar keine Schulungen für die MitarbeiterInnen durch.
- **Diskrepanz zwischen vertraglichen und tatsächlichen Konditionen:** Bei *Master* steht im Vertrag, dass die ArbeiterInnen nach einem Akkordlohnsystem bezahlt werden, dass Massnahmen zur Staubbekämpfung ergriffen und die Angestellten über die Werkvorschriften informieren werden. Die ArbeiterInnen erhalten jedoch einen Stundenlohn, sind mit unzureichender Arbeitsschutzkleidung ausgestattet und werden nicht über die Vorschriften der Fabrik informiert. Bei *AXA* werden die arbeitsrechtlich festgelegten Überstundenzuschläge nicht wie im Vertrag deklariert ausbezahlt. Bei *Ri Xing* unterzeichnen ArbeiterInnen zum Teil Blankoverträge. Ausserdem müssen neue ArbeitnehmerInnen vor Vertragsabschluss eine Vereinbarung unterzeichnen, die besagt, dass die Fabrik nicht die gesetzlich vorgeschriebenen Überstundenzuschläge bezahlt. In allen Fabriken erhalten die Angestellten keine Erklärung der Vertragsbedingungen.
- **Fehlende Überstundenvergütung:** Bei *AXA* erhalten die ArbeiterInnen keine Überstundenvergütung, einzig beim Polieren werden Überstunden bezahlt, jedoch mit einem niedrigeren Stundenlohn als während der regulären Arbeitszeit. Die ArbeiterInnen bei *Master* bekommen am Wochenende den gleichen Lohn wie unter der Woche statt des ihnen zustehenden doppelten Entgelts. Bei *Ri Xing* wird den MitarbeiterInnen der Verpackungsabteilung der gesetzlich vorgeschriebene Zuschlag für Überstunden nicht gewährt, die Handhabung in den anderen Abteilungen der Fabrik ist unklar.
- **Unbezahlte Arbeitsstunden:** *Anotech* verkürzt bei dringenden Aufträgen die Zeit für das Mittagessen von einer auf eine halbe Stunde. Die zusätzliche halbe Stunde Arbeitszeit wird nach Aussage der Arbeitenden nicht vergütet.



- Unzureichende Schutzausrüstung:** Drei Fabriken – *Ri Xing*, *Master* und *AXA* – bieten keinen ausreichenden Arbeitsschutz. In der Polierwerkstatt müssten die ArbeiterInnen zumindest mit Masken, Ohrstöpseln, Handschuhen, Schürzen und Hüten, die wirksam gegen Metallstaub schützen, ausgestattet werden. Bei *Ri Xing* erhalten die PoliererInnen jedoch nur Handschuhe und Masken, und in der Kartonherstellung sind die zur Verfügung gestellten Masken nicht richtig angepasst. Bei *AXA* erhalten die PunktschweisserInnen keine Schutzbrille und auch den PoliererInnen wird nicht der nötige Schutz geboten. Bei *Master* bekommen die ArbeiterInnen in der Polierwerkstatt nicht die Ausrüstung, um sich vor dem grossen Lärm und Wachspulver zu schützen.
- Exzessive Überstunden:** In drei Fabriken wird mehr als zehn Tage hintereinander gearbeitet. Bei *Anotech* werden bei hoher Auftragslage durchschnittlich 84 Überstunden pro Monat geleistet. Bei *AXA* arbeiteten im Oktober 2017 einige Angestellte 27 Tage in Folge. Bei *Ri Xing* meldete ein Mitarbeiter der Verpackungsabteilung, dass er zweimal über 300 Stunden im Monat arbeiten musste. Bei *Master* leisten die Angestellten an Samstagen Überstunden, durchschnittlich fast 33 Stunden pro Monat. Bei hohem Auftragsvolumen kommen noch zwei Stunden Überzeit pro Tag dazu. Das chinesische Gesetz erlaubt maximal 36 Überstunden pro Monat.

- **Fehlende Lohnabrechnung:** Von den vier Fabriken versäumt es nur *Master*, den ArbeiterInnen Lohnabrechnungen auszuhändigen. Zwar werden Gehaltsabrechnungen verteilt, welche die Angestellten unterschreiben müssen, sie werden aber am gleichen Tag wieder eingesammelt, so dass die ArbeiterInnen später keinen Beleg ihres Lohnes haben noch diesen nachträglich kontrollieren können.
- **Unzureichender Brandschutz:** In zwei Fabriken – *Ri Xing* und *Anotech* – ist die Brandschutzausrüstung ausreichend. Bei *AXA* sind die Werkstatthallen nicht überall genügend beleuchtet. Bei *Master* haben einige der Feuerlöscher keinen Wartungsnachweis. Aber in allen Fabriken werden halbjährliche Brandschutzübungen durchgeführt, und Feuerlöscher und Hydranten stehen in regelmässigen Abständen bereit.
- **Nicht bezahlte Ferien:** *AXA* ist die einzige Fabrik, die den ArbeitnehmerInnen den gesetzlich vorgeschriebenen bezahlten Ehe- und Mutterschaftsurlaub nicht gewährt.
- **Fehlen einer Gewerkschaft:** Alle vier Fabriken haben weder eine funktionierende Gewerkschaft noch eine andere Arbeitnehmendenvertretung.
- **Geldbussen:** In drei Fabriken werden Lohnabzüge aufgrund von Produktionsfehlern nachgewiesen. Einzig bei *Master* fanden die Ermittler keine Beweise für eine solche Praxis, ein Mitarbeiter war jedoch nach einem handgreiflichen Streit mit einer Geldstrafe von 500 RMB (80 US-\$) bestraft worden.

Misstände, die nicht gegen chinesisches Arbeitsrecht verstossen:

- **Akkordlohnsystem:** Alle Fabriken haben in einzelnen Werkstätten weiterhin ein Akkordlohnsystem ohne festen Monatslohn für die ArbeiterInnen. Die Angestellten von *AXA* bestellen die umliegenden Felder, wenn die Auftragslage in der Fabrik schlecht ist.
- **Verspätete Bezahlung der Sozialversicherungsbeiträge:** Bei *AXA* werden die Sozialversicherungsbeiträge erst drei Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses gezahlt. *Ri Xing* bezahlt die Sozialversicherungsbeiträge 30 Tage nach Beginn des Arbeitsverhältnisses, für den ersten Monat erhalten die ArbeiterInnen also keine Versicherung. *Anotech* und *Master* zahlen die Sozialversicherungen ab Beginn der Anstellung.
- **Unterkunft:** Drei Fabriken bieten Schlafräume, in denen weniger als vier ArbeiterInnen untergebracht sind. Bei *AXA* schlafen sechs ArbeiterInnen in einem Raum. In allen Fabriken sind die Schlafräume mit Dusche, Bad und Ventilator ausgestattet.
- **Mangel an unabhängigen Beschwerdekanälen:** Zwei Fabriken haben überhaupt keine Beschwerdekanäle. *Master* hat eine Hotline und *Anotech* führt eine Box für Beschwerden und Vorschläge. Die Beschwerdekanäle genügen jedoch den international anerkannten Anforderungen nicht. Die Angestellten der anderen Fabriken müssen Beschwerden an den Werkstattleiter oder Direktor richten.
- **Kündigungsbedingungen:** In allen vier Fabriken gilt eine Kündigungsfrist von drei Tagen während der Probezeit und von einem Monat während des Anstellungsverhältnisses. Bei *Master* werden die MitarbeiterInnen im Kündigungsformular aufgefordert, nach

ihrem Austritt nichts Negatives über das Unternehmen zu äussern. Und als der Ermittler kündigen wollte, weigerte sich das Fabrikmanagement zunächst, ein Kündigungsformular abzugeben, dann musste er es selbst abholen. Als der Ermittler den Chef um die nötige Unterschrift auf dem Formular bat, wurde er auf den nächsten Tag vertröstet. Schlussendlich konnte er dann doch kündigen.

- **Inspektionstäuschung:** Bei *Anotech* führte in der Zeit der Investigation ein Kunde eine Fabrikinspektion durch, für die TemporärarbeiterInnen und StudentInnen extra mit Arbeitsuniformen ausgestattet wurden. Ausserdem wurden am Tag vor der Inspektion die Maschinen von Staub und Öl gereinigt. Bei *Ri Xing* wurde ein extrem oberflächlicher Kundenbesuch durchgeführt, der weniger als fünf Minuten dauerte. In der Kartonmontagewerkstatt wurden die Arbeitenden angewiesen, gegenüber dem Kunden von einem Stundenlohn zu sprechen, obwohl sie pro Stück bezahlt werden. Bei *AXA* und *Master* fanden keine Kundenbesuche oder Inspektionen statt.

Misstände	Fabriken			
	<i>Anotech</i>	<i>Ri Xing</i>	<i>Master</i>	<i>AXA</i>
Fehlende Gesundheitsprüfung *		X	X	X
Gebühren für Gesundheitsprüfung				X
Ungenügendes Sicherheitstraining vor Arbeitsantritt *	X	X	X	X
Diskrepanz zwischen vertraglichen und tatsächlichen Konditionen *			X	X
Blanko-Arbeitsverträge		X		
Akkordlohnsystem	X	X	X	X
Keine Bezahlung des Überstundenzuschlags *		X	X	X
Unbezahlte Arbeitszeit *	X			
Unbezahlte Trainings	X			
Ungenügender Arbeitsschutz *		X	X	X
Exzessive Überstunden *	X	X	X	X
Fehlende Lohnabrechnungen *			X	
Verspätete Bezahlung der gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen		X		X
Mangelhafte Brandschutzmassnahmen *			X	X
Nicht bezahlte Ferien *				X
Fehlen eines unabhängigen Beschwerdemechanismus	X	X	X	X
Keine funktionierende Gewerkschaft *	X	X	X	X
Geldbussen für ArbeiterInnen *	X	X	?▲	X

HINWEIS: * stellt eine Verletzung des chinesischen Arbeitsrechts dar.
▲ es gibt Hinweise, die auf ein Sanktionssystem hindeuten.



Fazit

Trotz Verbesserungen seit der Solidar-Kampagne von 2016 gibt es weiterhin grossen Handlungsbedarf in der chinesischen Küchengeräteindustrie. Schweizer Unternehmen, die in China produzieren, stehen in der Verantwortung.

Ein Grossteil der chinesischen ArbeiterInnen in Fabriken für Küchengeräte muss für eine Familie aufkommen: Sie kämpfen um würdige Lebensbedingungen, da ihre Löhne niedriger sind als in anderen Branchen. Das gilt ganz besonders für Angestellte, die nach Akkordlohnsystem bezahlt werden, da sie keinen garantierten Monatslohn haben.

Abgesehen von den sehr niedrigen Basislöhnen erhalten die ArbeitnehmerInnen zum Teil keinen Lohn für geleistete Arbeitsstunden oder der ihnen zustehende Überstundenzuschlag wurde nicht ausbezahlt, obwohl sie massiv Überstunden geleistet hatten. In einer Fabrik meldeten die ArbeiterInnen beispielsweise 84 Überstunden pro Monat.

Darüber hinaus gewährleisteten die Fabriken nicht immer die nötige Schutzausrüstung und es fehlt den ArbeitnehmerInnen an ausreichendem Rechtsschutz. Die ArbeiterInnen werden weiterhin ausgebeutet und arbeiten Tag für Tag in Werkstätten, in denen sie nicht vor Berufskrankheiten und Verletzungen geschützt sind. In den meisten Betrieben werden bei Austritt keine medizinischen Untersuchungen durchgeführt, so dass es schwierig zu beweisen ist, wenn eine Krankheit auf die Arbeit in der Fabrik zurückzuführen ist.

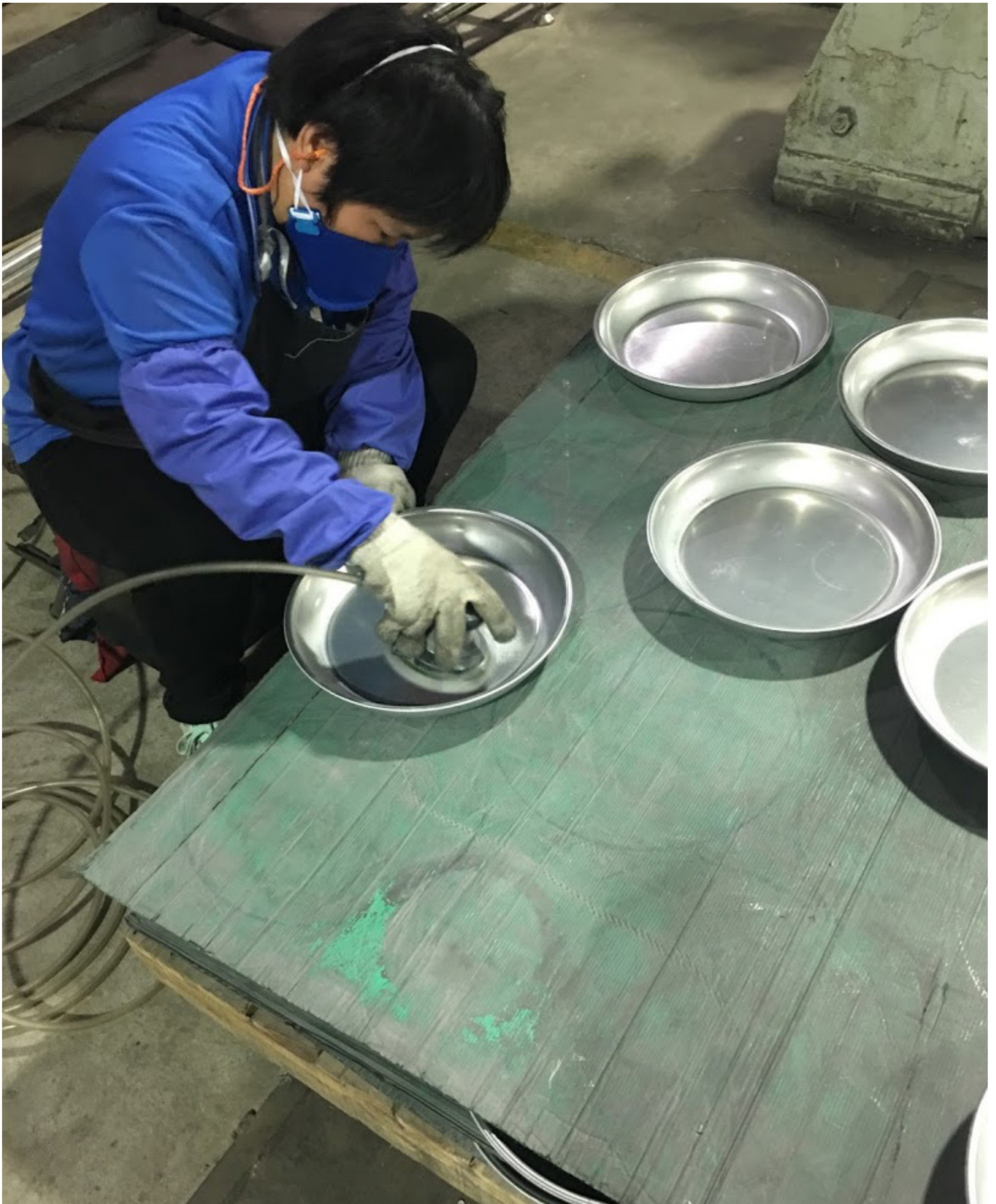
Das Fehlen wirksamer Beschwerdekanäle erschwert es den Beschäftigten, für ihre Rechte zu kämpfen, und angesichts des herrschenden politischen Klimas in China ist es nur



mit der Billigung bzw. Unterstützung des Managements der Fabrik möglich, demokratisch GewerkschaftsvertreterInnen zu wählen. Deshalb ist es Aufgabe der Fabrik, für eine gerechte Vertretung der Arbeitnehmer zu sorgen.

Markenunternehmen aus der Schweiz und anderen europäischen Ländern, die billige Küchengeräte verkaufen, müssen die Verantwortung für die Verletzung von Arbeitsrechten in ihrer Lieferkette in China übernehmen und sicherstellen, dass die ArbeiterInnen fair behandelt werden. Dafür sollten sie ihre Ressourcen bündeln, langfristige, auf Vertrauen basierende Beziehungen zu den Fabriken aufbauen und im Dialog die Hauptursachen für anhaltende Beschwerden finden. Darauf muss eine Überprüfung der Massnahmen folgen, damit sie die gewünschte Verbesserung bringen. Denn es genügt nicht, sich auf ein einfaches Auditsystem zu verlassen: Die Markenunternehmen müssen mit allen Stakeholdern zusammenarbeiten, auch mit Arbeitnehmendenvertretungen und lokalen NGOs. Schliesslich sollen Unternehmen die Probleme in ihren Lieferketten öffentlich machen und die getroffenen Massnahmen evaluieren, um sicherzustellen, dass sie die gewünschte Wirkung erzielen. Nur bei voller Transparenz kann überprüft werden, ob sie ihre Worte in die Tat umsetzen.

Die Aussagen in diesem Bericht beziehen sich auf die untersuchten Fabriken und die Informationen, die während des Untersuchungszeitraums gewonnen wurden. Doch die Ergebnisse geben Aufschluss über die Situation in der ganzen Branche. Die Markenunternehmen dürfen die Verantwortung für die Durchsetzung der Standards, die in ihren Verhaltenskodizes gefordert werden, nicht auf ihre Zulieferbetriebe abschieben. Um echte Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu erreichen, müssen sie diese Standards nicht nur in ihrer gesamten Lieferkette umsetzen, sondern auch ihre eigene Unternehmensstruktur, ihre Entscheidungsprozesse und ihre Einkaufspolitik anpassen.



SOLIDAR SUISSE

KÄMPFEN FÜR GLOBALE FAIRNESS

Herausgegeben von Solidar Suisse
Quellenstrasse 31, Postfach 2228, 8031 Zürich
Tel: 044 444 19 19, E-Mail: kontakt@solidar.ch

www.solidar.ch