

Sachdokumentation:

Signatur: DS 1522

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/1522



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.

PFANNEN-REPORT



SOLIDAR
SUISSE

Schweizerisches Arbeiterhilfswerk SAH

Ein Bericht zu den Arbeitsbedingungen
in fünf 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

ERGEBNISSE DER INVESTIGATIVEN RECHERCHE

Die meisten Pfannen, die in die Schweiz importiert werden, kommen aus China und die Provinz Guangdong ist die Hauptregion der Pfannenproduktion in China.

Von Mai bis Juni 2015 führte Solidar Suisse in Zusammenarbeit mit der Non-Profit-Organisation China Labor Watch (CLW) investigative Recherchen zu den Arbeitsbedingungen in fünf chinesischen Pfannenfabriken in Guangdong durch. Die Recherchen ergaben, dass diese Firmen für namhafte Marken Pfannen produzieren, darunter WMF, IKEA, Greenpan und Kuhn Rikon. Vertrieben werden diese Pfannen in der Schweiz u.a. bei Coop, der Migros-Gruppe und Manor.

Firma	Ort	Marken ¹
Xinhui Ri Xing Stainless Steel Products	Qianfeng Industrial Park of Siqian Township, Xinhui District, Jiangmen City, Guangdong Province	IKEA Kuhn Rikon Walmart
Three A Stainless Steel Products Grouping CO., LTD	No. 136, 2 Longgang, Danan Road, Xincheng Township, Xinxing County, Guangdong Province	
Xianfeng Stainless Steel Manufactured Products (English name "Linkfair")	Xinxing County of Yunfu City, Guangdong Province	
Guangdong Master Group Stainless Steel Company	No. 44-46 South Danan Road, Xincheng Township, Xinxing County in Guangdong Province	WMF
Anotech International Kitchenware Company	Jiaotou Industrial Park of the Jianghai District of Jiangmen City, Guangdong Province	Greenpan

Die Investigation förderte diverse Missstände zutage, die meisten verstossen gegen chinesisches Recht und/oder die ILO-Konventionen: Löhne unter dem Minimallohn, obligatorische Überstunden ohne Bezahlung des gesetzlichen Zuschlags, unwürdige Unterkünfte, fehlende Arbeitsschutzmassnahmen.

¹ Die Verbindung zwischen Produktionsfabriken und Vertriebsmarken konnte teilweise vor Ort über Produktlabels und Interviews mit ArbeiterInnen bestätigt werden, teilweise zeigten sich diese in Online-Fabrikprofilen, welche die belieferten Marken auflisten. Die Pfannen werden in Chargen oder saisonal bestellt, sodass die untersuchten Fabriken eine Marke nicht notwendigerweise das ganze Jahr über produzieren.

Das Gesamtbild der Arbeitsbedingungen, das sich aus den Recherchen ergibt, entspricht den Zuständen, wie sie in chinesischen Fabriken diverser Branchen zu finden sind. Schweizer Unternehmen müssen ihren Beitrag zur Verbesserung der Situation leisten, indem sie für Produkte aus China über die gesamte Lieferkette die Einhaltung des chinesischen Arbeitsrechts, faire Arbeitsbedingungen und ein wirksames Beschwerdeverfahren sicherstellen.

Die Missstände im Überblick

CLW-ErmittlerInnen schleusten sich als ArbeiterInnen in die fünf oben aufgeführten Fabriken ein und arbeiteten unter den dort üblichen Bedingungen. Aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen und Hunderten von Interviews mit ArbeiterInnen stellte CLW über 20 Arbeitsrechtsverletzungen fest. Hier eine Zusammenfassung der Beobachtungen. Eine ausführliche Beschreibung der Missstände in den einzelnen Fabriken ist bei Solidar Suisse erhältlich.

1. **Diskriminierung bei der Anstellung:** In vier Fabriken gab es Restriktionen bei der Anstellung, meistens bezüglich des Alters. Manchmal wurden ausdrücklich nur Männer eingestellt. Die Diskriminierung von ArbeiterInnen aufgrund von ethnischer Herkunft, Rasse, Geschlecht, Alter oder Religion verstösst gegen chinesisches Recht. In einer Fabrik wurden durch Vorab-Untersuchungen Hepatitis-Erkrankte ausgesondert, in einer anderen Fabrik wurden nur ArbeiterInnen eingestellt, die dort jemanden kannten, um die Diebstahlsrate gering zu halten.
2. **Fehlende Gesundheitsprüfung:** Zwei Fabriken führten vor Beginn der Arbeit keine Prüfung des Gesundheitszustandes durch. Dies erschwert es den ArbeiterInnen, bei einer arbeitsbedingten Erkrankung den Beweis zu erbringen, dass die Krankheit erst in der Fabrik entstanden ist.
3. **Gebühren für Anstellung und Gesundheitsprüfung:** In den Fabriken, die Gesundheitsprüfungen durchführten, mussten die ArbeiterInnen diese selber zahlen. In einer Fabrik wurde für das Ausstellen von Fabrikausweisen und für nicht-lokale ArbeiterInnen Gebühren verlangt.
4. **Einbehalten der Identitätskarte:** In einer Fabrik wurden Identitäts- und Bankkarten der ArbeiterInnen ohne Begründung eingezogen und für einen Tag einbehalten.
5. **Kein Sicherheitstraining vor Arbeitsantritt:** Das chinesische Gesetz schreibt für FabrikarbeiterInnen vor dem Arbeitsantritt ein 24-Std.-Sicherheitstraining vor. In vier Fabriken wurde kein Sicherheitstraining absolviert. In der fünften erfolgte lediglich eine fünfminütige Power-Point-Präsentation.

6. **Arbeitsvertragsverletzungen:** Drei Fabriken liessen ArbeiterInnen Blanko-Arbeitsverträge unterzeichnen. In anderen Fällen hatten diese nur sehr wenig Zeit, um den Vertrag zu lesen. Oft bekamen die ArbeiterInnen keine Kopie ihres Arbeitsvertrags. In einem Fall unterschrieb der Untersuchungsbeauftragte den Vertrag erst mehrere Tage nach Arbeitsbeginn. Bei drei Fabriken stimmten die Konditionen im Arbeitsvertrag nicht mit den tatsächlichen überein: Zum Beispiel war eine reguläre Arbeitszeit von acht Std. bzw. eine 40-Std.-Woche festgehalten, tatsächlich mussten jedoch obligatorische Überstunden ohne Zuschlag geleistet werden.
7. **Akkordlohnsystem:** In vier Fabriken wurden die ArbeiterInnen nach Stückzahl entlohnt. Sie erhielten keinen garantierten Lohn, also auch nicht den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn. Der Lohn reichte dementsprechend nur, wenn die ArbeiterInnen Überstunden machten (die jedoch ohne den gesetzlich vorgeschriebenen Zuschlag ausbezahlt wurden), und auch dann nur für die absoluten Grundbedürfnisse. Dies zwingt die ArbeiterInnen dazu, während schwach ausgelasteter Zeiten unbezahlten Urlaub zu nehmen und anderswo Arbeit zu suchen. Sie tragen also das ganze Risiko der stark schwankenden Produktionsauslastung in den Fabriken.
8. **Keine bezahlten Ferien:** In drei Fabriken wurden Ferien- oder Krankheitstage nicht bezahlt. Wenn ArbeiterInnen freinahmen, erhielten sie für diese Zeit keinen Lohn.
9. **Exzessive Überstunden:** Alle untersuchten Fabriken liessen die ArbeiterInnen massiv länger als die reguläre Arbeitszeit von acht Stunden arbeiten. Zur Hochsaison mussten sie in den meisten Fabriken täglich arbeiten – ohne einen Tag Pause am Wochenende. So kamen bis zu 154 Überstunden im Monat zusammen, obwohl das Gesetz maximal 36 Stunden erlaubt.
10. **Obligatorische Überstunden:** In einer Fabrik waren die Überstunden obligatorisch, und die ArbeiterInnen mussten jedes Mal eine Strafe von 30 Renminbi (RMB) zahlen, wenn sie der Aufforderung zu Überstunden keine Folge leisteten.
11. **Keine Bezahlung des Überstundenzuschlags:** In keiner der Fabriken wurde der gesetzlich vorgeschriebene Zuschlag für Überstunden ausbezahlt. In einer Fabrik erhielten die ArbeiterInnen sogar weniger Lohn für über die regulären acht hinausgehende Stunden. Nach chinesischem Gesetz gelten Arbeitszeiten von mehr als acht Stunden pro Tag als Überstunden, die zum Eineinhalbfachen des regulären Lohns vergütet werden müssen. An den Wochenenden wird die gesamte Arbeitszeit als Überstunden betrachtet und muss mit doppeltem Stundenlohn abgegolten werden.
12. **Fehlende Lohnabrechnungen:** In zwei Fabriken wurden den ArbeiterInnen keine Lohnabrechnungen ausgehändigt, so dass sie nicht kontrollieren konnten, wie sich ihr Lohn zusammensetzte und wie viele Überstunden kalkuliert wurden.

13. **Nicht-Bezahlung von Sozialleistungen:** Keine der Fabriken bezahlte die gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen, wie Mietzuschuss und Beiträge an Kranken-, Arbeits- und Rentenversicherungen. Wenn Leistungen gewährt wurden, geschah dies häufig erst auf Druck der Regierung und mehrere Monate nach Stellenantritt. Die Fabriken bezahlten nicht den vollen Firmenanteil und nicht für alle zustehenden Leistungen. Obwohl Beiträge an die Sozialversicherungen sowohl für Arbeitgebende wie ArbeitnehmerInnen obligatorisch sind, wurde den Angestellten gesagt, diese seien freiwillig, so dass viele sich gegen entsprechende Lohnabzüge entschieden.
14. **Unwürdige Unterkünfte:** Die den ArbeiterInnen gegen Miete bereitgestellten Unterkünfte waren generell in schlechtem Zustand: Acht bis zwölf Leute schliefen in dreckigen kleinen Zimmern, und Dutzende von ArbeiterInnen mussten sich ein Badezimmer teilen. In einer Fabrik waren ArbeiterInnen aus Tag- und Nachtschichten im gleichen Zimmer untergebracht, was das Schlafen erschwerte.
15. **Unzureichende sanitäre Anlagen:** In einer Fabrik gab es für 200 Menschen lediglich sechs Duschen mit kaltem Wasser – warmes Wasser musste in einem Eimer mitgebracht werden.
16. **Ungenügender Arbeitsschutz:** In allen Fabriken wurden die ArbeiterInnen nur unzureichend oder gar nicht mit Schutzausrüstung ausgestattet, obwohl sie mit giftigen Chemikalien (im Beschichtungs-, Polier- oder Reinigungsbereich) hantierten, an schweren Maschinen oder mit Schweissarbeiten beschäftigt waren. Die Arbeitsplätze waren lärmig, schmutzig und häufig mit Metallstaub bedeckt, wobei die Ventilatoren nur ungenügend funktionierten. In den meisten Fällen wurden Handschuhe oder Masken nur verteilt, wenn Inspektionen anstanden.
17. **Mangelhafte Brandschutzmassnahmen:** Keine der Fabriken verfügte über eine effektive Brandschutzvorsorge. Feuerlöscher wurden weder korrekt inspiziert noch nach Ablaufdatum ausgetauscht; die Notausgänge waren manchmal blockiert oder abgeschlossen.
18. **Vertuschung von Misständen bei Inspektionen:** Die Liste der Vertuschungsmassnahmen bei Inspektionen ist lang:
 - In zwei Fabriken wurden ArbeiterInnen gezwungen, Lohnabrechnungen zu unterschreiben, die einen Monatslohn und die Bezahlung von Überstunden auswiesen, obwohl sie in der Realität nach Stückzahl entlohnt wurden.
 - In einer Fabrik mussten ArbeiterInnen unterschreiben, dass sie ein Sicherheitstraining absolviert hatten, obwohl dies nicht der Fall war. In einer anderen Fabrik wurde für die Inspektion der Aufruf zu einem Training ausgehängt, das nie stattgefunden hatte.
 - In einer Fabrik erhielten die ArbeiterInnen 100 RMB Belohnung, damit sie gegenüber den Behörden die Falschaussage machten, Beiträge an die Sozialversicherung zu bezahlen.
 - Sicherheitsbekleidung wie Masken und Handschuhe wurden in mehreren Fabriken nur bei Inspektionen verteilt.
 - Feuerlöscher wurden als inspiziert gekennzeichnet, obwohl sie nicht überprüft worden waren.



In einer Fabrik erlebte die/der ErmittlerIn eine Inspektion direkt mit: Auf einmal wurden die Arbeitsplätze aufgeräumt und gesäubert. Die ArbeiterInnen erhielten ein Briefing und wurden aufgefordert, auf Fragen hin zu lügen, wenn die realen Arbeitsstandards nicht dem Gesetz entsprächen. In der Produktion liefen die Maschinen langsamer als sonst. Ausserdem wurde ein Aushang zu den letzten Wahlen der GewerkschaftsvertreterInnen platziert, obwohl es in der Fabrik keine gewählte ArbeitnehmerInnenvertretung und keine Gewerkschaft gab. Schliesslich entdeckte der Inspektor, dass entgegen der Vorschriften die Anwesenheitsliste handgeschrieben war. Er wollte 6000 RMB, um diesen Tatbestand in seinem Bericht nicht zu erwähnen. Das Bestechungsgeld mussten die ArbeiterInnen bezahlen.

19. **Geldbussen für ArbeiterInnen:** In allen Fabriken wurden ArbeiterInnen mit Geldbussen bestraft, z.B. wenn sie zu spät kamen, sich weigerten Überstunden zu absolvieren, während der Arbeit redeten, die Arbeitszeit nicht auf der dafür vorgesehenen Karte registriert hatten, keine Erlaubnis zum Freimachen einholten; ebenso wenn Produktionsfehler auftraten oder eine Inspektion nicht bestanden wurde.
20. **Keine funktionierende Gewerkschaft:** Keine der fünf Fabriken verfügte über eine funktionierende Betriebsgewerkschaft.
21. **Fehlen eines unabhängigen Beschwerdemechanismus:** In vier Fabriken gab es keine funktionierenden Beschwerdemechanismen. Wenn ArbeiterInnen Probleme hatten – z.B. mit dem Management – wussten sie nicht, wohin sie sich wenden sollten.
22. **Kündigung nur mit «Erlaubnis»:** In drei Fabriken mussten die ArbeiterInnen eine Erlaubnis einholen, um kündigen zu können, in einer davon einen Monat im Voraus – auch während der Probezeit, obwohl im chinesischen Recht nur eine Kündigungsfrist von drei Tagen festgehalten ist. Ohne diese Erlaubnis erhielten die ArbeiterInnen den ausstehenden Lohn nicht ausbezahlt.
23. **Keine Lohnauszahlung nach der Kündigung:** In vier Fabriken wurde ArbeiterInnen, die gekündigt hatten, der ausstehende Lohn nicht bei Abschluss des Arbeitsverhältnisses bezahlt, sondern erst zum nächsten Auszahlungstag (Ende des folgenden Monats). In einer Fabrik erhielt der Ermittler den ausstehenden Lohn gar nie.
24. **Unbezahlte Sitzungen:** In zwei Fabriken wurden die ArbeiterInnen gezwungen, 10 bis 15 Minuten vor Schichtbeginn bzw. nach Schichtende zu einer Besprechung anzutreten, ohne dass dies als Arbeitszeit registriert wurde.
25. **Umweltverschmutzung durch unsachgemässe Entsorgung von Industrieabfällen:** In einer Fabrik stellte eine Ermittlerin massive Umweltverschmutzung fest. Das Abwasser aus der Produktion wurde ungefiltert in den benachbarten Fluss geleitet, auf dessen Oberfläche wurden Metall, Öl und andere Substanzen beobachtet. Zudem wurden Abfälle nicht getrennt und unsachgemäss entsorgt.

Von den 27 entdeckten Missständen, die in der untenstehenden Tabelle festgehalten sind, verstossen 22 gegen das chinesische Arbeitsrecht (mit * gekennzeichnet)

	Fabriken				
Misstände	Three A	Anotech	Master	Linkfair	Ri Xing
Diskriminierung bei der Anstellung *	X	X	X		X
Fehlende Gesundheitsprüfung *	X		X		
Gebühren für Anstellung und Gesundheitsprüfung *		X	X	X	X
Einbehaltung der Identitätskarte *		X			
Kein Sicherheitstraining vor Arbeitsantritt *	X	X	X	X	X
Diskrepanz zwischen vertraglichen und tatsächlichen Konditionen *		X	X	X	
Vertragsunterzeichnung erst Tage nach Arbeitsantritt *	X				
Blanko-Arbeitsverträge			X	X	X
Akkordlohnsystem	X		X	X	X
Keine bezahlten Ferien *	X		X	X	
Exzessive Überstunden *	X	X	X	X	X
Obligatorische Überstunden *			X		
Keine Bezahlung des Überstundenzuschlags *	X	X	X	X	X
Fehlende Lohnabrechnungen *		X			X
Nicht-Bezahlung der gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen *	X	X	X	X	X
Unwürdige Unterkünfte	X	X	X	X	X
Unzureichende sanitäre Anlagen	X				
Ungenügender Arbeitsschutz *	X	X	X	X	X
Mangelhafte Brandschutzmassnahmen *	X	X	X	X	X
Vertuschung von Missständen bei Inspektionen *	X	X	X	X	X
Geldbussen für ArbeiterInnen *	X	X	X	X	X
Keine funktionierende Gewerkschaft *	X	X	X	X	X
Fehlen eines unabhängigen Beschwerdemechanismus		X	X	X	X
Kündigung nur mit «Erlaubnis» *		X		X	X
Keine Lohnauszahlung nach der Kündigung *	X	X	X	X	
Unbezahlte Sitzungen vor/nach der Schicht *		X			X
Umweltverschmutzung durch unsachgemässe Entsorgung von Industrieabfällen		X			



Von den vier Pfannenlieferanten verfügt einzig IKEA über soziale und ökologische Nachhaltigkeitsstandards, die in einem Code of conduct festgehalten sind. Viele der erwähnten Missstände verstossen jedoch klar dagegen. Kuhn Rikon, Greenpan und WMF deklarieren auf ihren Webseiten keine sozialen und ökologischen Kriterien für ihre Produktion.

Die involvierten Schweizer Detailhändler hingegen verpflichten sich zu einer ökologischen und sozial verantwortungsvollen Produktion:

Coop

«Auch bei konventionell hergestellten Waren fordern wir, dass soziale Mindeststandards eingehalten werden. So müssen unsere Geschäftspartner die Einhaltung aller relevanten Konventionen der International Labour Organization (ILO) sowie der UNO-Kinderrechtskonvention glaubwürdig nachweisen können. In Risikoländern fordern wir zudem die Umsetzung des Code of Conduct der Business Social Compliance Initiative (BSCI) oder adäquater Standards. Dies ist in der Richtlinie Nachhaltige Beschaffung sowie in der Coop-Qualitätsvereinbarung festgehalten.»

Migros-Gruppe (inkl. Globus)

«Die Einhaltung von sozialen Mindestanforderungen bei der Herstellung von importierten Produkten stellt die Migros über verschiedene internationale Standards sicher. Ein wichtiger solcher Standard ist die Business Social Compliance Initiative (BSCI), welche die Migros 2003 mitgegründet hat. Heute ist BSCI weltweit bekannt und die Einhaltung des BSCI-Verhaltenskodex für alle Lieferanten der Migros zwingend.»

Manor

«Manor verpflichtet in einem Verhaltenskodex ihre Lieferanten – unabhängig davon, wo die Produkte hergestellt werden – zu klar definierten, verbindlichen ethischen und sozialen Standards. Zusammengefasst verbietet dieser Verhaltenskodex Zwangsarbeit, Diskriminierung und Kinderarbeit, verlangt Vereinigungsfreiheit und die Zahlung eines angemessenen Lohns, keine aussergewöhnlich langen Arbeitszeiten, menschenwürdige Arbeitsbedingungen sowie umweltfreundliche Produktionsprozesse.»

Der Report von Solidar Suisse zeigt auf, dass die Absichtserklärungen der Schweizer Detailhändler an der Umsetzung scheitern. Reine Absichtserklärungen zu fairen Produktionsbedingungen reichen nicht aus, um die Einhaltung der Menschenrechte in der gesamten Lieferkette zu garantieren. Ihnen müssen Taten folgen, sonst verkommen sie zur reinen Imageaufbesserung.



Forderungen an die Schweizer Firmen

- Zusammenarbeit mit den Zulieferern in China – NICHT Vertragskündigung –, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern.
- Sorgfaltspflicht: Garantie der Einhaltung der Menschenrechte und des chinesischen Rechts in der gesamten Lieferkette.
- Erarbeitung und Veröffentlichung eines umfassenden Verhaltenskodexes, der auf arbeitsrechtlich relevanten UNO-/ILO-Normen basiert.
- Überprüfung der Einhaltung des Verhaltenskodexes: Einsetzung effektiver Beschwerde-Mechanismen bei den Zulieferfirmen, damit Verstösse gegen den Verhaltenskodex erkannt werden, sowie Massnahmen und Berichterstattung bei Verstössen. Einrichtung einer ArbeiterInnen-Hotline, die von einer unabhängigen lokalen NGO betrieben wird.
- Aufforderung an die Zulieferfirmen in China, ihre Angestellten in Gewerkschaftsrechten und Wahlprozeduren weiterzubilden, direkte Wahlen von ArbeitervertreterInnen abzuhalten und Belegschaft wie VertreterInnen im Bereich Kollektivverhandlungen zu schulen. Unterstützung der Zulieferfirmen in diesem Prozess.



SOLIDAR
SUISSE

Schweizerisches Arbeiterhilfswerk SAH

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

www.solidar.ch