

Mattel — Made in China

Arbeitsbedingungen in der Spielzeugbranche nicht nur fun

von **Susanne Wycisk**

Im Jahr 2000 hat das Asia Monitor Ressource Centre (AMRC), eine in Hongkong ansässige Nicht-Regierungsorganisation (NGO), eigenständige Recherchen zum größten amerikanischen Spielwarenhersteller Mattel in China durchgeführt und auch den betrieblichen Verhaltenskodex (Code of Conduct) kritisch unter die Lupe genommen.*

Die Autorin, ehrenamtliche Mitarbeiterin beim AMRC, hat auf der Basis von Materialien des AMRC den Beitrag als ein Beispiel für die Zustände, wie sie auch vieler Orts in den Konzernen und Fabriken Südostasiens angetroffen werden, für uns zusammengestellt.

China ist einer der bedeutendsten Spielwarenhersteller weltweit. allein 1996 gab es nach offiziellen Angaben über 5.000 Spielwarenhersteller in China, die ca. 1,3 Millionen ArbeiterInnen beschäftigten. Allein im nördlich von Hong Kong gelegenen Shenzhen produzieren 800 Betriebe Spielzeuge.

Die hier betrachtete Mattel-Fabrik liegt in Chang'an, einer Kleinstadt mit 33.000 Einwohnern zwischen Guangdong (Kanton) und Shenzhen, welche das Zehnfache an ArbeitsmigrantInnen (ca. 350.000) angezogen hat. Diese sind in 1.500 vorwiegend ausländischen Unternehmungen beschäftigt.

Arbeitsbedingungen in der Spielzeugindustrie

Die meisten Fließbandarbeiter sind junge Frauen vom Land, die vielfach aus armen Provinzen rekrutiert werden. Die ArbeiterInnen im Alter von 17 bis 30 Jahren zahlen einem Agenten Geld, um Arbeit in Kanton und Umgebung zu finden. Die Migration in die Städte und auch zwischen den Provinzen wird von der chinesischen Regierung per Gesetz reglementiert. Zugewanderte bekommen kein ständiges Aufenthaltsrecht; sie sind und bleiben Migranten oder Gastarbeiter.

Die Autorin ist ehrenamtliche Mitarbeiterin beim AMRC, Hongkong.

Üblicherweise setzen Fabriken ihre eigenen Regeln fest, ohne die ArbeiterInnen oder das Arbeitsministerium zu konsultieren. Die Regeln jedoch verletzen häufig die Arbeitsgesetzgebung oder andere Gesundheits- und Arbeitssicherheitsbestimmungen. So werden beispielsweise der Gang zur Toilette ohne Erlaubnis oder das Sprechen am Arbeitsplatz untersagt und Geld- und sonstige Strafen für kleinste Vergehen verhängt.

Wegen der Flexibilisierung von Arbeit werden die ArbeiterInnen immer mehr zu SaisonarbeiterInnen. In der Hochsaison machen sie immense Mengen an Überstunden, während sie in Zeiten der Flaute mit Massenentlassungen rechnen müssen.

Der staatlich kontrollierte chinesische Gewerkschaftsdachverband *All China Federation of Trade Unions* (ACFTU) hat sehr wenig Einfluss in ausländischen Konzernen oder Joint Ventures. Die Anzahl von wilden Streiks aus Protest gegen die Nichtauszahlung von Löhnen und Massenentlassungen ist in Staatsbetrieben vergleichsweise hoch, während die Prozentzahl an organisierten ArbeiterInnen in ausländischen Betrieben und Joint Ventures ziemlich gering ist.

Nach offiziellen Zahlen sind etwa ein Drittel der Betriebe in Kanton organisiert. Viele dieser Gewerkschaften werden jedoch vom Management

kontrolliert oder arbeiten nicht im eigentlichen Sinne als Interessenvertretungsorgane, sondern eher als Wohlfahrts- oder Freizeitclubs. ArbeiterInnen können zwar informelle Gruppen bilden, sobald sie sich aber unabhängigen und politischen Zielen zuwenden, müssen sie mit ernsthaften Konsequenzen durch das Management und die Regierung rechnen: Führende OrganisatorInnen werden etwa vom Sicherheitspersonal geschlagen, finanziell abgestuft, oftmals sogar entlassen und inhaftiert.

Die Bedingungen in der Mattel-Fabrik in Chang'an

Das US-amerikanische Unternehmen Mattel ist der größte Spielwarenhersteller, mit jährlichen Gewinnen von 5,5 Milliarden US-Dollar. Es gehörte im Jahr 2000 zu den 500 umsatzstärksten Unternehmen weltweit. Das Unternehmen hat Büros und Einrichtungen in 36 Ländern, es vermarktet in mehr als 150 Ländern und beschäftigt circa 31.000 Menschen.

Die Mattel-Fabrik in Chang'an in der Provinz Kanton ist ein Joint Venture zwischen US- und Hongkong-Mattel. Sie begann 1986 mit der Produktion. Für die Mehrzahl der über 6000 Fabrikarbeiter, meist junge Frauen aus überwiegend ländlichen Gebieten, ist Chang'an die er-

ste Arbeitserfahrung in einem Industriebetrieb. Sie produzieren 120.000 Barbie-Puppen am Tag. Die jährlichen Produktionseinnahmen liegen bei 7,7 Millionen US-Dollar.

Die Arbeitszeiten sind lang und ermüdend. In zwei Schichten wird sechs Tage in der Woche gearbeitet. Die Tagschicht beginnt um sieben Uhr morgens und wird von einer einstündigen Mittagspause unterbrochen. Der Arbeitstag endet um 18 Uhr. Die Nachtschicht beginnt um 19 Uhr und endet um sechs Uhr in der Frühe. Der zehnstündige Arbeitstag besteht aus acht Stunden regulärer Arbeitszeit und zwei Überstunden. Der Samstag wird als Überstundenarbeit bezahlt und sonntags ist frei.

In Abhängigkeit von der Länge der Betriebszugehörigkeit und der Stellung im Betrieb, erhalten die ArbeiterInnen zwischen 400 und 800 Yuan (der gesetzliche Mindestlohn liegt bei ca. 300 Yuan; 2003: 1 US-Dollar = 8,3 Yuan). Die Bezahlung erfolgt in einer Mixtur von Stücklohn, monatlichem Einkommen und Überstundenbezahlung, wobei die Kriterien der Lohngestaltung schwer zu durchschauen sind. So werden zum Beispiel beim Lohn der ArbeiterInnen in der Näherei die Menge an eingesetztem Material, die Anzahl der hergestellten Stücke und die Anzahl der ArbeiterInnen ebenso wie die Anzahl an benötigten Stunden eingerechnet. Auf diese Weise werden die ArbeiterInnen angehalten Stückzahlen zu produzieren, obwohl sie im klar definierten Schichtbetrieb arbeiten. Monatslöhne sind noch schwieriger zu ermitteln, denn sie enthalten Nachtschichtzulagen (ein Yuan), Hochtemperaturzulagen (bis zu 60 Yuan) und andere Zulagen und »Bonuse« (von

ca. acht Yuan). Außerdem erhalten die ArbeiterInnen Coupons für drei Mahlzeiten am Tag.

Untergebracht sind die ArbeiterInnen in betriebseigenen Schlafräumen. In Doppelbetten schlafen dort zwischen acht und zwölf ArbeiterInnen beengt in einem circa 30 Quadratmeter großen Raum. Zwar haben die ArbeiterInnen die Wahl, ob sie die betriebseigenen Schlafstätten nutzen oder außerhalb der Fabrik leben, die meisten sind aber kaum in der Lage andere Unterbringungen zu finanzieren. Die Wohnhäuser werden von Sicherheitskräften streng bewacht. Jeder, der nach 23 Uhr zurückkehrt, muss sich bei den Guards melden, um hereingelassen zu werden. Tagsüber ist mit einem Fabriksausweis die Betriebszugehörigkeit nachzuweisen. Auswärtige Besucher bleiben draußen. Sie haben keinen Zugang zu den Schlafgebäuden.

In Chang-an gibt es wenig Abwechslung für die ArbeiterInnen, die ausgehen wollen. Die einzige Möglichkeit besteht darin, die betriebseigenen Einrichtungen zur Freizeitgestaltung zu nutzen. Es gibt eine Bibliothek, ein Kino und einen Fernsehraum sowie ein »recreation centre« mit Fitness-Raum und einer open-air Tanzmöglichkeit.

Mattels Verhaltenskodex

Das Unternehmen ist stolz auf die vergleichsweise angenehmen Arbeitsbedingungen, die es in betriebseigenen Broschüren wie folgt hervorhebt:

»Bei Mattel sind wir der Auffassung, dass es wichtig ist, eine Ar-

beitsumgebung zu schaffen, die Menschen dazu befähigt, ihr Bestes zu geben. Das ist der Grund weshalb wir so um die richtige Arbeits-Lebens-Balance bemüht sind — und weshalb wir es sind, die über eines der fortschrittlichsten Programme und Betriebspolitiken in der amerikanischen Geschäftswelt überhaupt verfügen.«

1995 erließ Mattel erstmals eine Anweisung an die im Ausland angesiedelten Subunternehmen, angemessene Sicherheitsstandards in der Produktion und würdige Arbeitsbedingungen zu gewähren, die dem hohen Standard der Muttergesellschaft entsprechen.

1997 forderte Mattel von allen seinen Produktionsstätten und Vertragsunternehmen, sich an den Mattel-eigenen, weltweiten Verhaltenskodex zu halten. Die weltweiten Produktionsprinzipien Mattels, genannt *Global Manufacturing Principles* (GMP), waren nach eigenen Worten Mattels »ein Eckpfeiler im Bemühen der Firma um sozial verträgliche Produktionsbedingungen überall in der Welt«.

1998 besuchte zum ersten Mal eine Untersuchungskommission die Mattel-Fabrik in Chang-an und machte vorläufige Verbesserungsvorschläge etwa zu Sicherheitsfragen und Fragen der Unterbringung der ArbeiterInnen.

Im Allgemeinen fand der von unabhängigen Experten durchgeführte *Mattel Independent Monitoring Council for Global Manufacturing Principles*-Bericht, kurz MIMCO-Bericht, der ersten Untersuchungsphase 1999/2000 heraus, dass Mattel-Firmen wie die Fabrik in Chang-an gemäß den GMP-Bedingungen produzieren. Darüber hinaus stellten die Experten fest, dass »in vielen Fällen sowohl die Landesgesetze wie auch die gegenwärtigen GMP-Normen übertroffen wurden«. Das Firmenmanagement habe positiv auf Anregungen reagiert und Korrekturen, falls erforderlich, vorgenommen. So seien nach 1998 vor allem im Bereich der Arbeitssicherheit und der Hygiene erhebliche Investitionen seitens des Unternehmens getätigt worden, die zu hoher Zufriedenheit der ArbeiterInnen mit ihrer Arbeitsumgebung führten.

Ohne ins Detail zu gehen, ist der Zustandsbericht demnach gut, wenn auch nicht perfekt.

Code of Conduct — was ist das?

Ein Verhaltenskodex von Unternehmen (Code of Conduct) soll helfen Industriestandards ethischer Geschäftspraktiken zu fördern, indem er beschreibt, wie sich Firmen gegenüber den Arbeitern zu verhalten haben. Einige Verhaltenskodizes beziehen sich ebenfalls auf den Umweltschutz.

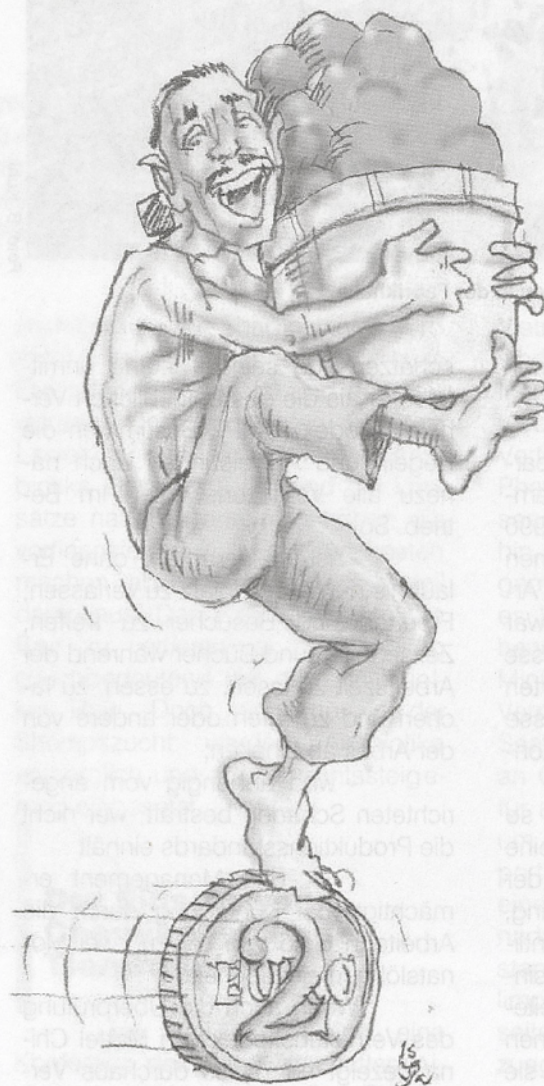
Kaum zu leugnen ist, dass Verhaltenskodizes darüber hinaus willkommene Instrumente der Personalpolitik des Managements (*Human Resource Management, HRM*) sind. So vertritt beispielsweise die Regierung Hongkongs die Meinung, dass »ein effektiver Verhaltenskodex die Kosten reduziert und Profite erhöht.« (Asian Labour Update 37, Nov. 2000-Jan 2001, S. 3)

Auch wenn innerbetriebliche Investitionen das ökonomische Wachstum fördern mögen, werden weiterhin vor allem armen Menschen grundlegende Menschenrechte und würdige Arbeitsbedingungen vorenthalten. Das Kapital ist aber nur willens zu handeln, wenn sich dadurch der Profit erhöht.

Beanstandungen des MIMCO-Team u.a. in folgenden Bereichen:

- Die Lohnabrechnungen müssen überarbeitet werden, da die Lohnstruktur nicht eindeutig zu durchschauen war. Die Untersuchung kam bezüglich der Einschätzung der Länge der Arbeitszeit und der Höhe der Löhne sowohl für die reguläre Arbeitszeit als auch für die Überstunden zu keinem abschließenden Ergebnis. So wussten zwar 97 Prozent der ArbeiterInnen die Höhe ihres Grundlohns, ein Drittel konnte aber nicht die Überstundenvergütung erläutern. Während der Probezeit, die zwischen einem und drei Monaten betragen kann, erhielten 73 Prozent der ArbeiterInnen keine Überstundenvergütung. Alle Befragten erklärten, dass sie die Lohnabzüge für Essen und Unterbringung gerechtfertigt fanden. Einige ArbeiterInnen hatten allerdings, obwohl es das chinesische Arbeitsgesetz vorsieht, keinen Mutterschutz- oder Jahresurlaub erhalten.
- Finanzielle Belastungen der ArbeiterInnen durch Vermittlungskosten, Bezahlung der Anreise aus ihren Heimatprovinzen und Sicherheitsrücklagen der Firma sollen überprüft und nach Möglichkeit eingeschränkt oder abgeschafft werden. 80 Prozent der ArbeiterInnen mussten die Kosten für die Anreise aus ihren Heimatprovinzen, die zwischen 200 und 555 Yuan, einem knappen Monatslohn liegen, aus eigener Tasche bezahlen. Zwischen 20 und 300 Yuan müssen die ArbeiterInnen für Regierungs- oder private Agenturen für die Vermittlung aufbringen, darüber hinaus verlangen einige Agenturen monatliche Zahlungen für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb. Das Firmenmanagement fordert bis zum Ablauf des Vertrages eine finanzielle Sicherheit zwischen 30 und 90 Yuan von allen Betriebsangehörigen.
- Das Arbeitstempo an den Fließbändern war in der Chang-an Fa-

brik höher als das vergleichbarer Mattel-Betriebe in anderen Ländern. Auch wenn das Management versicherte, dass die Geschwindigkeit mit international akzeptierten Standards übereinstimme, empfahl das MIMCO-Team eine Überprüfung der Produktionsziffern und der Produktionskosten mit dem Ziel, die negativen



Effekte auf die ArbeiterInnen zu vermindern.

- Da die ArbeiterInnen keinen institutionellen Zugang zum Fabrikmanagement haben, sollen die Kommunikationswege im Betrieb verbessert und geöffnet werden. Während der Interviews äußerten die ArbeiterInnen Zurückhaltung, mit dem Management über ihre Arbeits- und Lebensbedingungen zu sprechen oder sahen dies gar nicht als notwendig an. Das Fabrikmanagement erklärte diese Zurückhaltung von Beschwerden etwa mit »dem starken Festhalten am Konfuzianismus« seitens der ArbeiterInnen. Fast alle Befragten

(95 Prozent) waren sich allerdings durchaus bewusst, dass sie nicht durch eine Gewerkschaft repräsentiert werden.

Wenn man sich die Liste von Problemen anschaut, die bei Mattel festgestellt wurden, wird kaum jemand auf die Idee kommen, Konsumenten deswegen zum Boykott aufzurufen. Denn selbst im Falle von China, das auf den ersten Blick die schlechtesten Ergebnisse von ausgewählten Mattel-Firmen aus vier Ländern zeigte, sind die Arbeitsbedingungen in der Fabrik passabel. Das Firmenmanagement scheint in der Lage zu sein, anstehende Probleme zu lösen. Insgesamt zeichnet der Bericht also ein Bild relativ sicherer und angenehmer Arbeitsbedingungen.

Eine Einschätzung

Nach Sichtung der Ergebnisse der Studie kommt AMRC zu folgenden Schlüssen:

Hinsichtlich der Transparenz der Mattel-Untersuchung wie auch der Veröffentlichungspraxis der Ergebnisse gibt es Bedenken. Alle 1999 von dem Expertenteam durchgeführten Betriebsprüfungen waren langfristig angekündigt, es gab keine Überraschungsbesuche, die allerdings für objektive Untersuchungen unverzichtbar sind.

Mattels Politik der Durchsichtigkeit, den Verhaltenskodex und die zusammenfassenden Untersuchungsergebnisse im Internet, allerdings nur auf Englisch, öffentlich zu machen und frei zur Verfügung zu stellen, sei dagegen zu begrüßen. Was unklar bleibt, sind die sogenannten GMP-Normen (die weltweiten Produktionsprinzipien Mattels, genannt Global Manufacturing Principles). An mehreren Stellen des MIMCO-Berichtes wird erwähnt, dass Mattel sowohl die Landesgesetze wie auch die GMP-Normen übererfüllt hat. Es gibt aber keine konkreten öffentlich zugänglichen Informationen über diese Standards. Dass sich beispielsweise acht bis zwölf Arbeiterinnen einen Schlafraum teilen und dies im Normbereich sei, erweckt wenig Vertrauen bezüg-



Foto: B. Kühn

Ermüdende Arbeitstage: zehn Stunden in der Fabrikhalle

lich der GMP-Normen. ArbeiterInnen haben diese Normen wohl kaum mit festgesetzt.

Auffallend ist die Unsichtbarkeit der ArbeiterInnen in dem gesamten Prozess. Auch wenn Mattel 1990 den Verhaltenskodex nach eigenen Aussagen eingeführt hat, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, war der Hauptantrieb nicht das Interesse der ArbeiterInnen an verbesserten Bedingungen, sondern das Interesse der Konsumenten und das des Konzerns an größeren Marktanteilen.

Die ArbeiterInnen spielen so auf keiner Stufe des Prozesses eine Rolle, sie fehlen auf der Ebene der Formulierung, der Implementierung, der Überprüfung und der Veröffentlichung der Ergebnisse des betriebsinternen Verhaltenskodexes. ArbeiterInnen sollten aber auf allen Ebenen beteiligt werden. Bisher stellen sie ebenso wie die Arbeitsbedingungen lediglich eine Untersuchungsgegenstand dar, ohne aber selbst in diesem Untersuchungsprozess repräsentiert zu sein, oder die Ergebnisse anhand ihrer eigenen Erfahrungen überprüfen zu können. Selbst die Sprache des Berichtes, von dem es keine chinesische Fassung gibt, ist für sie unverständlich.

Der für die ArbeiterInnen innerbetrieblich eigentlich relevante Verhaltenskodex ist in einem neunzig Seiten umfassenden Handbuch: »Regeln und Anordnungen« zusammengefasst, der allen Betriebsangehörigen ausgehändigt wird. Seine Bedeutung ist im Arbeitsalltag des Betriebs als wesentlich größer einzu-

schätzen und seine Wirkung unmittelbarer als die des betrieblichen Verhaltenskodex (GMP). Bestimmen die Regeln und Anweisungen doch nahezu alle Verhaltensweisen im Betrieb. So

- ist es verboten, ohne Erlaubnis den Arbeitsplatz zu verlassen, Freunde und Besucher zu treffen, Zeitschriften und Bücher während der Arbeitszeit zu lesen, zu essen, zu lachen und zu rufen oder andere von der Arbeit abzuhalten;

- wird abhängig vom angerichteten Schaden bestraft, wer nicht die Produktionsstandards einhält

- ist das Management ermächtigt, bei Kündigung durch die ArbeiterInnen Geld von bis zu zwei Monatslöhnen einzubehalten.

Wenn auch die Überprüfung des Verhaltenskodex von Mattel China gezeigt hat, dass durchaus Verbesserungen bezüglich der Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen festzustellen sind, ist die Tatsache, dass die betroffenen ArbeiterInnen auf allen Ebenen des Prozesses des Zustandekommens solcher Verhaltenskodizes keine Rolle spielen, Ausdruck der bestehenden Machtverhältnisse. Die grundlegenden Fragen der gewerkschaftlichen Organisation, der innerbetrieblichen Interessenvertretung gegenüber dem Management oder aber der Tarifautonomie werden durch die Verhaltenskodizes nicht tangiert geschweige denn gelöst.

Denn Verhaltenskodizes werden nicht etwa von chinesischen Arbeitern verfasst, sondern von Ma-

nagern aus Chicago oder Los Angeles für Zielgruppen, die sich irgendwo in Shopping Zentren, in Universitäten oder im Cyberspace befinden. Verhaltenskodizes sind also nicht das Ergebnis von Konsultationen mit Arbeitern oder frei gewählten Repräsentanten. Sie sind das Ergebnis von Medienkampagnen, die Löhne und Arbeitsbedingungen publizieren, die jenseits jedes Vorstellungsvermögens der meist europäischen und nordamerikanischen Konsumenten liegen. Sie sind das Ergebnis von Drohungen und Boykotts von Konsumenten-seite. Verhaltenskodizes eignen sich also nicht dazu, grundlegend die Arbeitsbedingungen etwa in Asien zu verändern. Die Hersteller von Markenprodukten etwa werden dagegen durch eine wohlwollende Berichterstattung gestärkt und ihre Marktanteile so potentiell ausgeweitet.

Seit Ende 2002 gibt es bereits in einigen Firmen Chinas Gesundheits- und Arbeitssicherheitskomitees, an denen ArbeiterInnen beteiligt werden. Mehr und mehr beginnen die Firmen also zu realisieren, dass diese Einrichtungen für alle Beteiligten günstig sind. Nach Auffassung von AMRC sollten die ArbeiterInnen aber darüber hinaus sowohl in die Erstellung, die Umsetzung als auch die Überprüfung der betrieblichen Verhaltenskodizes miteinbezogen werden, um diese effektiv gestalten und kontrollieren zu können.

Materialien / Anmerkungen

- May Wong, Stephen Frost, *Monitoring Mattel: Codes of Conduct, Workers and Toys in Southern China, Hongkong* December 2000
- Asian Labour Update (ALU) 37, Nov. 2000-Jan 2001
- Stephen Frost, *Factory Rule versus Codes of Conduct*, in: *Human Rights Dialogue*, Series 2 Number 4, Fall 2000
- Apo Leung, Kim Aehwa, Monina Wong, *Toy Campaign and Corporate Social Responsibility*, Case Study Presentation, Beijing Nov. 2002
- * Asia Monitor Resource Centre (AMRC) — www.amrc.org.hk — eine in Hongkong ansässige NGO, macht seit vielen Jahren Informations-, Recherche- und Öffentlichkeitsarbeit zu Arbeiterfragen in Asien. Darüber hinaus werden Trainings- und sonstige Dienstleistungen für Gewerkschaften und Arbeiterorganisationen angeboten. Das Hauptziel vom AMRC ist es, demokratische und unabhängige Arbeiterbewegungen in Asien zu unterstützen und diese miteinander zu vernetzen. Inhaltliche Schwerpunkte sind neben der Kinderarbeit, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz auch die Arbeitsbedingungen in den Industriebetrieben in China.