

## Aussage von Arbeiterin führt zu Wiedergutmachung für sexuelle Belästigung bei Tripod



**Fabrik:** Tripod (Wuxi) Electronic Co., Ltd.

**Standort:** Wuxi, Jiangsu, China

*Außenansicht des Tripod-Werks in Wuxi, aus einer Online-Stellenanzeige des Unternehmens*

**Dank des Monitorings von Electronics Watch wurden im Lauf der letzten 10 Jahre mehrere Fälle von Ausbeutung studentischer und anderer junger Arbeitskräfte an vielen Standorten in China aufgedeckt. Junge Menschen, genauso wie Wanderarbeiter\*innen, Frauen, ethnische Minderheiten und Leiharbeiter\*innen sind besonders anfällig für Arbeitsrechtsverletzungen. Beim Monitoring der Tripod-Fabrik in Wuxi stellte Electronics Watch 2024 mehrere Verstöße gegen Menschenrechte fest, darunter die sexuelle Belästigung einer Studentin, übermäßig lange Arbeitszeiten, unrechtmäßige Lohnabzüge und unfaire Einstellungsbedingungen. Bisher wurde von der Fabrik zwar keine Abhilfe in Bezug auf die Arbeitszeiten geschaffen, die Leitung akzeptierte die Monitoring-Ergebnisse jedoch sofort und berichtete von effektiven Schritten zur Wiedergutmachung.**

### Monitoring und Ergebnisse

Zwischen April und Juni 2024 überprüfte ein Monitoring-Partner von Electronics Watch Stellenanzeigen und Social Media-Posts, führte remote Befragungen mit Arbeiter\*innen bei Tripod durch und analysierte entsprechende Dokumentationen. Insgesamt wurden die Erfahrungen und Beobachtungen von 21 Personen aufgezeichnet.

Unter den öffentlichen Quellen war ein Post aus dem März 2024, in dem der Vorwurf erhoben wurde, ein männlicher Kollege hätte eine Studentin sexuell belästigt. Diese Anschuldigung wurde im Juli 2024 in einer remote durchgeführten Befragung bekräftigt. Eine Person berichtete aus zweiter Hand von Belästigungen bei Tripod. Laut der interviewten Person versetzte die Fabrikleitung den Täter, nachdem die Eltern des Opfers Bedenken geäußert hatten. Andere Online-Posts suggerierten ein Machtgefälle zwischen männlichen Arbeitern und Studierenden, die den Arbeitseinsatz für ihren Abschluss benötigten. Ein solches Machtgefälle hindert Opfer häufig daran, sich zu wehren.

Es gab außerdem Hinweise auf missbräuchliches Verhalten bei der Anwerbung von Arbeiter\*innen, z. B. eine übermäßige Abhängigkeit von studentischen Arbeitskräften. Online-Quellen deuteten darauf hin, dass Studierende in manchen Abteilungen bis zu 50% der Belegschaft ausmachten. Im chinesischen Recht ist der Anteil von Studierenden in derselben Art von Position auf 20 % der Beschäftigten begrenzt.

Ein weiteres Problem war, dass Arbeitsvermittlungsagenturen eine Gebühr in Höhe von 6 % vom Lohn der Arbeiter\*innen abzogen, was gegen chinesisches Recht verstößt. Außerdem waren in Stellenanzeigen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und des Alters festzustellen und Arbeiter\*innen berichteten, dass sie giftigen Chemikalien ausgesetzt waren. Aussagen und Lohnabrechnungen belegten übermäßig lange Arbeitszeiten, die weit über den vom chinesischen Recht festgelegten Grenzen lagen. Übermäßige Arbeitszeiten und der Einsatz von studentischen Arbeitskräften können Teil derselben Strategie sein, um stark schwankende Produktionsnachfragen zu decken, ohne die Belegschaft dauerhaft aufzustocken.

### Wiedergutmachung

Im August 2024 übermittelte Electronics Watch den Fall zur Wiedergutmachung an die Responsible Business Alliance (RBA). Tripod akzeptierte die Beweise für die sexuelle Belästigung und legte einen Plan für Abhilfemaßnahmen vor. Die Fabrikleitung untersuchte die internen Einstellungs- und Personalmanagementpraktiken und stimmte zu, dass Änderungen notwendig seien. Das Unternehmen räumte auch den übermäßigen Einsatz von studentischen Arbeitskräften ein.

Tripod teilte eine detaillierte Zusammenfassung eines Audits zu diesem Problem mit Electronics Watch. Obwohl es Bedenken bezüglich des Timings dieser Untersuchung gab – sie fand Ende April statt, zu einem Zeitpunkt, an dem Fabriken nicht typischerweise Studierende einstellen – erschienen die Ergebnisse glaubhaft.

Die Zusammenfassung enthielt die exakte Anzahl an studentischen Arbeitskräften des vergangenen Jahres und weitere Informationen, die Unternehmen normalerweise nicht gerne teilen, nämlich dass das Verhältnis von Studierenden zu Festangestellten in einer Abteilung höher war als gesetzlich erlaubt. Es wurde dokumentiert, dass die Person, die studentische Arbeiterinnen belästigt hatte, versetzt wurde und dass regelmäßige,

fortlaufende Schulungen zum Thema Belästigung und Mobbing eingeführt wurden. Das Audit gab keine Hinweise auf eine konstruktive Einbindung von Arbeiter\*innen durch Tripod oder die Auditor\*innen, es wurde jedoch dokumentiert, dass geeignete Meldemöglichkeiten vorhanden sind. Das einzige Problem, das vom Audit nicht adäquat behandelt worden zu sein scheint, sind die übermäßig langen Arbeitszeiten.

## Wichtigste Erkenntnisse

### Unternehmen können die Wiedergutmachung beschleunigen indem sie die Beweislast übernehmen.

Unternehmen akzeptieren Verstöße gegen Menschenrechte in der Regel nicht außerhalb des standardisierten Audit-Prozesses. In der Regel insistieren sie auf ein durch Dritte durchgeführtes Audit, dass die Ergebnisse bestätigen muss, bevor sie Maßnahmen ergreifen. Dies kann den Prozess teilweise um Monate verlängern. Indem Tripod die Electronics Watch-Ergebnisse von Anfang an akzeptiert hat, konnten sie sich darauf konzentrieren, die Schäden zu beseitigen und ihre Präventionsmaßnahmen zu verbessern.

### Übermäßig lange Arbeitszeiten sind nach wie vor ein strukturelles Problem.

Das Problem von übermäßig langen Arbeitszeiten fallweise anzugehen ist selten erfolgreich, da Überstunden immer noch als Hauptantwort auf schwankende Produktionsanforderungen eingesetzt werden. Dieses Problem muss kollektiv angegangen werden, im Rahmen einer geteilten Verantwortung von Beschaffungsverantwortlichen und Zulieferern.

## Ausblick

Während dieser Artikel verfasst wurde, tauchten Hinweise auf einen weiteren ernsthaften Menschenrechtsverstoß an diesem Standort auf. Electronics Watch wird mit Tripod zu diesem Problem weiter den Dialog suchen, mit dem Ziel, Wiedergutmachung für die geschädigten Personen

### Aussagen von Arbeiter\*innen verdienen eine größere Priorität im Bewertungsprozess.

Wenn in Audits Managementsysteme höher priorisiert werden als die Aussagen von Arbeiter\*innen, werden Menschenrechtsverletzungen häufig nicht festgestellt. Gefährdete Arbeiter\*innen fürchten Vergeltung und äußern sich daher nicht. Die Überprüfung von Beschwerden auf Social Media-Kanälen und die remote Befragung von Arbeiter\*innen ermöglichte es Electronics Watch, sexuelle Belästigung und andere Probleme zu identifizieren und Wiedergutmachung anzustreben.

### Kooperation und Transparenz schaffen Vertrauen in den Prozess

Die Leitung von Tripod hat ihr Verhalten nicht verteidigt, als ihnen glaubwürdige Beweise des Missbrauchs vorgelegt wurden. Und anstatt viele andere, gab das Unternehmen der RBA sofort die Erlaubnis, eine detaillierte Zusammenfassung der Audit-Ergebnisse mit Electronics Watch zu teilen. Ihre konstruktive Reaktion und Bereitschaft, die Dokumentation der ergriffenen Maßnahmen zu teilen, ermöglichte die Lösung der meisten Probleme.

zu erhalten. Es ist an der Tagesordnung, dass in allen Produktionsstätten entlang der Elektronik-Lieferkette im Laufe der Zeit und wiederholt verschiedene Menschenrechtsrisiken und tatsächliche Schäden auftreten. Sie können das Ergebnis von Geschäftstätigkeiten und/oder staatlichen Maßnahmen sein.