

Wirbel um Studie über Löhne in Osteuropa

Clean Clothes Campaign kritisiert massiv Hugo Boss – Der Konzern wehrt sich gegen die Vorwürfe

Für ordentlich Unruhe sorgt derzeit eine Studie der Clean Clothes Campaign (CCC), wonach Näher in Osteuropa und der Türkei kaum existenzsichernde Löhne erhalten. Sie zeige, dass „Made in Europe“ keine Garantie für menschenwürdige Arbeitsbedingungen sei. Als ein Fallbeispiel wird Hugo Boss herausgestellt. Der Konzern soll laut CCC in der Türkei und in Kroatien den Arbeitern der Zulieferbetriebe Löhne unterhalb des Existenzminimums zahlen. Darüber hinaus berichteten von CCC interviewte Arbeiter von unbezahlten Überstunden, sexueller Belästigung und Einschüchterungsversuchen. CCC fordert Hugo Boss auf, die Löhne auf 60% des Durchschnittseinkommens anzuheben. Darüber hinaus solle das Unternehmen den Kontakt zu Gewerkschaften und Menschenrechtsorganisationen aufnehmen, um die Produktionsbedingungen in den Betrieben zu verbessern. Die Metzinger wehren sich vehement gegen die Vorwürfe. „Wir kennen unsere Zulieferbetriebe in der Türkei sehr gut. Sie werden regelmäßig, auch unangekündigt, auditiert. Wenn es auch nur ansatzweise Probleme



CCC prangert die Bedingungen in einigen osteuropäischen und türkischen Betrieben an. Dort fertigen sollen laut Studie u.a. Hugo Boss, Adidas, Puma, Tom Tailor, Mango, Versace, Prada, Esprit, Gerry Weber und C&A.

oder Beschwerden gibt, greifen wir ein“, sagt eine Konzernsprecherin. „Leider teilt uns die Clean Clothes Campaign nicht mit, um welche Betriebe es sich handelt, so dass wir den Sachverhalt nicht prüfen und letztendlich nichts ändern können.“ Für die Studie „Stiched Up – Im Stich gelassen“ wurden 316 Interviews in 39 Betrieben in der Türkei und neun post-sozialistischen Ländern zum Thema Lohn geführt. Demnach liegen die Nominallohne dort teilweise unter denen Chinas. Laut Studie decken die durchschnittlichen Netto-Monatslöhne in der Ukraine, Mazedonien und Bulgarien gerade mal 14% eines existenzsichernden Einkommens ab. Am höchsten seien die Löhne in Kroatien mit mehr als 300 Euro, aber auch sie deckten nur 36% des geschätzten Exis-

tenzminimums ab. Hugo Boss sieht in der Kluft zwischen den realen Einkommen und den existenzsichernden Löhnen ein weit verbreitetes gesellschaftliches Problem, das Politik und Industrie eines Landes lösen müssten. „Die an uns gerichtete Forderung von CCC, die Löhne anzuheben, ist nicht haltbar. Wir können dem gar nicht nachkommen, denn wir bezahlen den jeweiligen Betrieb für den entsprechenden Auftrag und nicht direkt die Löhne an die Arbeiter.“ Dabei achte der Konzern streng darauf, dass die gesetzlichen Mindestlöhne eingehalten werden. Und wenn die Regierung eines Landes beschliesse, die Mindestlöhne anzuheben, akzeptiere Hugo Boss das, so die Sprecherin. „Es wäre für uns kein Grund, nicht mehr in der Türkei zu fertigen.“ ■ AM/KI/PA

Workshops für soziale Standards

Systain bietet in China und der Türkei Managementkurse für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen an

In China sind die Überstunden das große Problem, erzählt Torben Kehne, Director der Systain Consulting GmbH in Hamburg. Erlaubt seien Arbeitszeiten von 55 Stunden pro Woche. Üblich seien 70 Stunden wöchentlich an sechs Tagen. „Aufgrund der Lohnsysteme wollen Arbeiter häufig Über-

stunden machen, um dadurch höhere Löhne zu erhalten“, sagt Kehne. Die Mehrbelastung führe aber oft zu Unfällen und Gesundheitsproblemen. Und auch in der Türkei gebe es Schwierigkeiten im Bereich Health & Safety. Um diese Missstände nachhaltig abzuschaffen, bietet die Unternehmensberatung seit einem Jahr Workshops für das Management vor Ort an. Auf der Basis der Audits sollen dort in kleinen Gruppen Probleme analysiert und durch die Veränderung von Strukturen langfristig beseitigt werden. Die erste Runde ist abgeschlossen. Seit verganginem Sommer wurden in Shanghai im Auftrag eines großen deutschen Textilkonzerns, der anonym bleiben will, 60 Produktions- und HR-Manager seines Lohnfertigers geschult. In Istanbul haben laut Kerben 17 Führungskräfte türkischer Firmen innerhalb von acht

Monaten an sechs ganztägigen Workshops teilgenommen. „Damit sollen die Problem-bereiche der Fabrik langfristig, und nicht wie so oft nur oberflächlich, durch den Aufbau von Strukturen in der Fabrik beseitigt werden“, erklärt Kehne. Die Führungskräfte beschäftigten sich dabei auch mit Fragen wie „Was will der Arbeiter?“ und „Wie kann ich ihn motivieren?“ Und auch nach den Workshops, die in der Landesspache von einheimischen Trainern geleitet werden, soll der Kontakt erhalten und die Umsetzung beobachtet werden. Systain arbeitet dabei im Auftrag der deutschen Hersteller, die auch die Kosten für das Training übernehmen. „Wir merken, dass die Sensibilität für dieses Thema steigt und bekommen verstärkt Anfragen auch aus anderen Branchen des verarbeitenden Gewerbes“, so Torben Kehne. ■ KI



Den Problemen auf der Spur: Einheimische Trainer leiten die Seminare in der jeweiligen Landessprache.