

Kommentierung der Stellungnahme von HUGO BOSS durch Frau Dr. Burckhardt, 2. Juni 2016

„Die Aussage, dass HUGO BOSS nur 30% der für den Konzern produzierenden Betriebe auditieren lasse, ist leider nicht korrekt. Zu der Zahl, der im Nachhaltigkeitsbericht 2014 aufgeführten 617 Betriebe, ist anzumerken, dass sie nicht nur die für uns produzierenden Betriebe, sondern auch unsere direkten Roh- und Fertigwarenlieferanten umfasst, bei denen unser Verhaltenskodex und unsere Sozialbedingungen vertraglich bestätigt sind. Ferner gibt diese Zahl alle im System hinterlegten Kreditoren wieder. Das bedeutet, dass einzelne Produktionsbetriebe - über verschiedene Produktdivisionen - mehrfach im System angelegt sind und folglich mehrfach gezählt wurden. Bereinigt liegt die tatsächliche Auditierungsquote für unsere Produzenten bei 94%. Wir nehmen den Hinweis von Frau Dr. Burckhardt aber auf und werden versuchen 2016 eine andere Darstellung der Auditierungsquote zu finden, um weitere Missverständnisse zu vermeiden.“

In diesem Punkt hat sich Hugo Boss auf der HV selbst entschuldigt, dass sie Lieferanten doppelt gezählt haben, so dass ein falsches Bild entstanden wäre.

„Auch die Aussage, dass die HUGO BOSS AG bei den Betrieben Arvind und TRIO Apparel produzieren lässt, ist in dieser Form ebenfalls leider nicht korrekt. HUGO BOSS steht in keinem direkten Arbeits- oder Vertragsverhältnis mit einem der genannten Betriebe. Richtig ist, dass Zulieferer von HUGO BOSS ihrerseits Webwaren von Arvind beziehen. Dies gilt ähnlich für TRIO Apparel. Auch hier besteht kein direktes Vertragsverhältnis. Entsprechend werden diese Betriebe auch nicht von HUGO BOSS aufgeführt.“

Diese Antwort ist irreführend. Fakt ist, dass die beiden Fabriken für Hugo Boss produzieren, das wird ja auch nicht geleugnet. An welcher Stelle in der Lieferkette diese Fabriken stehen, ist völlig unerheblich, also ob sie den Auftrag direkt von Hugo Boss erhalten haben oder über Dritte. Es zeigt eher, dass Hugo Boss nicht seine gesamte Lieferkette kennt. Nach den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte kommt Hugo Boss demnach nicht ausreichend seiner Vorsorgepflicht nach. Ein Unternehmen, das seine Lieferkette nicht kennt, kann auch nicht dafür sorgen, dass keine Menschenrechte verletzt werden.

„Dennoch sind uns die beiden Betriebe selbstverständlich bekannt und sie sind auch überprüft. Ganz besonders überrascht hat uns dabei die Kritik an Arvind. Daher möchten wir im Folgenden genauer auf den Betrieb eingehen:

Das Unternehmen ist in Indien führend im Bereich Nachhaltigkeit. Arvind ist Gründungsmitglied der Sustainable Apparel Coalition (SAC) und engagiert sich dort im Social and Labor Convergence Project für die Verbesserung von Standards. Darüber hinaus ist Arvind nach dem Global Organic Textile Standard (GOTS) zertifiziert und Partner von Social Accountability International (SAI) und zahlreichen weiteren Initiativen.

Arvind ist unter anderem nach dem Social Accountability Management System

(Standard SA 8000) zertifiziert. Der Betrieb zahlt über den Anforderungen des Mindestlohns. Es gibt geregelte Arbeitszeiten, Überstunden werden nach einem klar geregelten System vergütet und erfolgen auf freiwilliger Basis. Die Arbeiter(innen) kommen aus der näheren Umgebung und wohnen entsprechend in ihren eigenen Unterkünften. Der Betrieb bietet Frauen eine Kinderkrippe; des Weiteren gibt es klare Richtlinien gegen sexuelle Belästigung oder Diskriminierung und Anlaufstellen, an die sich die Mitarbeiter(innen) jederzeit wenden können. Zudem besteht die Freiheit, sich in den bereits vorhandenen Gruppen gewerkschaftlich zu organisieren.“

Es stimmt, dass Arvind zu den besseren Fabriken in Indien gehört. Nichtsdestotrotz geben die von Cividep befragten Arbeiterinnen ein anderes Bild: Sie sagten alle, dass ihr monatlicher Lohn nicht zur Deckung der monatlichen Kosten ausreicht. Sie verdienen 7000-7850 Rs/Monat. Davon werden Abzüge für PF (Rente) und ESI (Krankenvers.) gemacht und wenn sie zu spät kommen. Sie müssen Kredite aufnehmen, z.B. um ein Kind zur Schule schicken zu können. Weil der Lohn so niedrig ist, machen sie Überstunden: 10-40 Überstunden im Monat. Wenn eine dringende Auslieferung ansteht, können sie Überstunden nicht verweigern, sie sind also nicht freiwillig. Eine erzählte, dass der Aufseher sie angeschrien hätte, als sie Überstunden verweigern wollte. Sie berichteten auch, dass sie Feiertage mit Überstunden ausgleichen müssen (wird camp off genannt). Ich zitiere aus dem Text von Cividep: "Workers usually are allowed to go on leave for 3-4 days during festivals, but are made to come back and work consecutive Sundays to compensate the extra leave taken."

Zur Kinderkrippe: FEMNET führt mit Cividep hierzu ein Projekt in Bangalore durch, mehr Infos hier: <http://www.femnet-ev.de/index.php/de/themen/cividep/aktuelle-nachrichten-zum-kita-projekt>. Wir stellen fest, dass diese Kinderkrippen rein formal den gesetzlichen Regelungen genügen, aber nicht wirklich den Bedürfnissen der Frauen dienen. In der Kinderkrippe bei Arvindt sind 25-30 Kinder (so Cividep), die Fabrik hat aber 2500-3000 Arbeiter_innen - die meisten der Frauen im gebärfähigen Alter. Das Missverhältnis zeigt schon, dass die Frauen ihre Kinder nicht in die Krippe geben wollen, weil sie nicht adäquat betreut werden. In der Regel „versorgt“ man sie nur, wir hörten sogar von Fällen, wo den Kindern Schlaftabletten gegeben wurden, damit sie ruhig sind (nicht bei Arvindt). Wir sind mit Unternehmen im Gespräch - u.a. C&A zeigt sich offen- um diese Situation zu verbessern.

Zur sexuellen Belästigung: was sind das denn für Anlaufstellen? Cividep schreibt: Die Arbeiterinnen kannten zwar das Komitee gegen sexuelle Belästigung, wussten aber nicht wofür es da ist. Die Mitglieder dieser Komitees werden in der Regel vom Management ernannt, nicht von den Arbeiterinnen gewählt.