

Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie – Ansatz und Arbeitsweise der Fair Wear Foundation

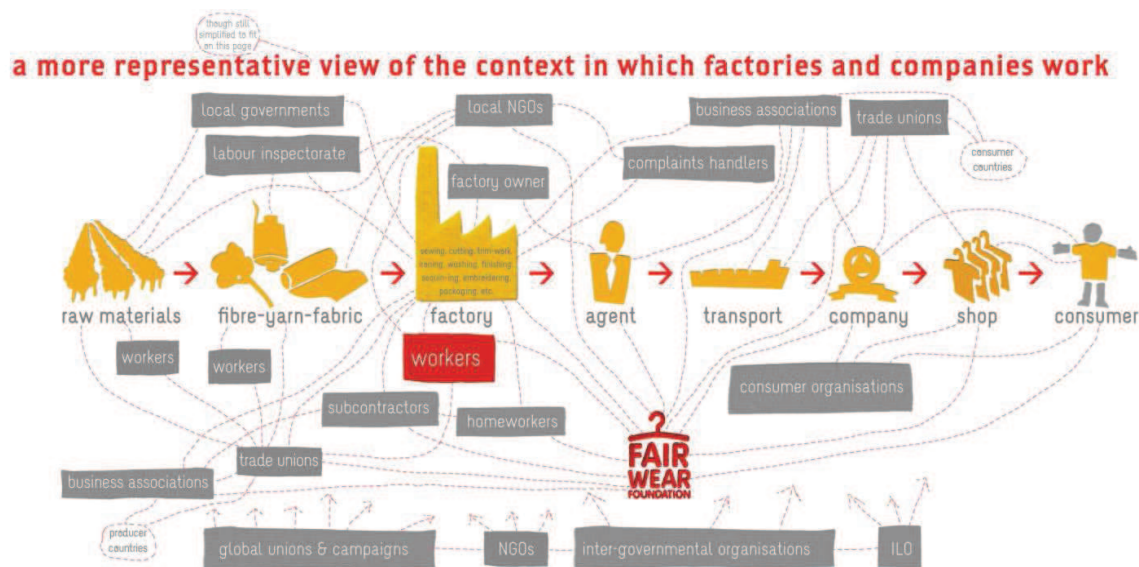
Vera Köppen

1. Einführung und Hintergrund

Fair Wear Foundation (FWF) ist eine unabhängige non-profit Organisation mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie zu verbessern. Gegründet im Jahr 1999 von Unternehmensverbänden, Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen (NRO) wird die Organisation auch heute noch durch einen Vorstand mit Vertretern dieser verschiedenen Interessengruppen geleitet. Diese sogenannte Multi-Stakeholder-Struktur sowie die Finanzierung aus verschiedenen Quellen garantieren Unabhängigkeit. Um Interessenkonflikte – zum Beispiel bei der Bewertung der Mitgliedsunternehmen – zu vermeiden, wird das Budget nur zu ca. 50% aus Mitgliedsbeiträgen finanziert. Weitere Finanzierungsquellen sind beispielsweise Regierungen, EU, UN oder auch Gewerkschaften und andere NROs.

Die Ende 2014 rund 90 FWF-Mitgliedsunternehmen sind in sieben europäischen Ländern angesiedelt und repräsentieren um die 120 Marken. Die Mitgliedschaft ist offen für Unternehmen, die genähte Produkte produzieren – beispielsweise Bekleidung, Schuhe, Taschen oder Heimtextilien.

Die Zulieferkette in der Textil- und Bekleidungsindustrie ist äußerst komplex und besteht aus einer Vielzahl von Akteuren an unterschiedlichsten Schauplätzen. Die meisten Bekleidungsmarken haben keine eigenen Produktionsstätten, sondern arbeiten mit Auftragnehmern und Lieferanten. Oft sind auch noch Agenten zwischengeschaltet, die Aufträge platzieren und die Produktionsstätten auswählen.



Quelle: Fair Wear Foundation

Eine weitere Ebene der Komplexität kommt dadurch hinzu, dass gute Arbeitsbedingungen keine Produkteigenschaft sind, die am Endprodukt zu prüfen ist – wie etwa die Schadstoffbelastung. Es geht stattdessen um verschiedenste Kriterien, die im Prozess der Herstellung berücksichtigt werden müssen – von dem Verbot der Zwangs- und Kinderarbeit bis zum Recht auf Kollektivverhandlungen und Arbeitsschutz. Daher ist FWF überzeugt, dass nachhaltige Verbesserungen nur erreicht werden können, wenn die Bekleidungsmarken und Produktionsstätten ihre Verantwortung in der Lieferkette erkennen und ihren jeweiligen Teil dazu beitragen, diese Arbeit gemeinsam anzugehen.

Seit der Verabschiedung der UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte in 2011 („Ruggie Framework“ benannt nach dem UN-Sonderbeauftragten für Wirtschaft und Menschenrechte, Professor John Ruggie)¹ gibt es erstmalig einen globalen Rahmen für die Umsetzung der staatlichen Schutzpflicht und der unternehmerischen Verantwortung in Bezug auf Wirtschaft und Menschenrechte².

So wird in den grundlegenden Prinzipien unter anderem festgehalten, dass Wirtschaftsunternehmen Menschenrechte achten sollten, d.h. sowohl Be-

¹ Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights: <http://www.reports-and-materials.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>

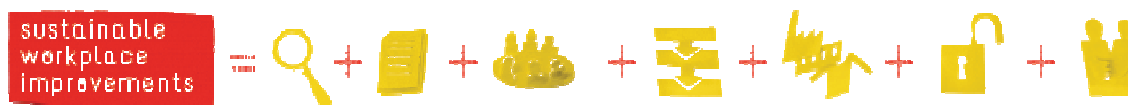
² <http://www.csr-in-deutschland.de/ueber-csr/leitsaetze-und-instrumente/wirtschaft-und-menschenrechte.html>

eintrüchtigungen der Menschenrechte Anderer zu vermeiden, als auch nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen, an denen sie beteiligt sind, zu begegnen. Die Prinzipien beziehen sich auf die international anerkannten Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie der Internationalen Arbeitsorganisation.³

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sind wichtige Elemente der Arbeit der Fair Wear Foundation. Übersetzt in die Arbeit der FWF dienen sie langfristigen und nachhaltigen Verbesserungen in der Zulieferkette der Textil- und Bekleidungsindustrie anhand der sogenannten *Fair Wear Formula*.

2. Der FWF Ansatz – die Fair Wear Formula

Die Fair Wear Formula setzt sich aus sieben Komponenten zusammen, von denen jede einen wichtigen Ansatz im FWF System repräsentiert:



Die sieben Komponenten setzen sich wie folgt zusammen:

- *Fokus*
Wie bereits beschrieben, ist die Zulieferkette in der Textil- und Bekleidungsindustrie sehr lang und verschachtelt. Ein einzelnes Kleidungsstück besteht aus einer Vielzahl an Rohstoffen und einzelnen Bausteinen. FWF konzentriert daher ihre Arbeit auf den Bereich der Lieferkette, wo Näharbeiten den Hauptprozess darstellen (Konfektion). Die Konfektion ist einer der arbeitsintensivsten Bereiche des Produktionsprozesses in der Textilindustrie, ist leicht zu erlernen und stellt entsprechend einen Bereich dar, in dem viele arbeitsrechtliche Probleme auftauchen können. Mögliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in diesem Bereich der Produktion beeinflussen daher das Leben vieler Millionen ArbeiterInnen positiv. Die Konfektion steht in direkter Geschäftsbeziehung zu den internationalen Textilunternehmen, welche die Ware bestellen und weltweit verkaufen. Eine

³http://www.globalcompact.de/sites/default/files/themen/publikation/leitprinzipien_fuer_wirtschaft_und_menschenrechte_2._auflage.pdf, S. 21 ff.

Möglichkeit für Unternehmen die Ruggie-Richtlinien direkt umzusetzen. Fokussierung erlaubt es FWF auch, starke Beziehungen zu anderen internationalen und lokalen Interessengruppen aufzubauen, um gemeinsam nachhaltige Veränderungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie voranzutreiben.

- *Fundierte Grundprinzipien*

Die Arbeit der FWF orientiert sich an anerkannten und fundierten Leitsätzen. Die acht FWF Arbeitsrichtlinien (Code of Labour Practices = Verhaltenskodex) basieren auf international anerkannten und verhandelten Standards wie den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) sowie der Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen:

- Freie Arbeitswahl (keine Zwangsarbeit)
- Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz
- Keine Ausbeutung durch Kinderarbeit
- Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen
- Zahlung existenzsichernder Löhne
- Angemessene Arbeitszeiten
- Sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen
- Ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis

- *Multi-Stakeholder-Struktur*

Wie bereits in der Einführung erwähnt, setzt sich der Vorstand der Fair Wear Foundation aus Vertretern von Unternehmensverbänden, Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen zusammen. Die Einbindung der unterschiedlichen Interessengruppen sorgt für Legitimität der Organisation, da alle strukturellen und finanziellen Entscheidungen durch alle Beteiligten besprochen und entschieden werden. Unterschiedlichste Expertise und Erfahrungen werden gebündelt und für die Arbeit der FWF in der Textil- und Bekleidungsindustrie effektiv umgesetzt. Diskussionen und Entscheidungen in einer Multi-Stakeholder-Struktur können zwar langwierig und schwierig sein, das Endergebnis wird aber schlussendlich von allen Seiten getragen und kann somit effektiv und nachhaltig umgesetzt werden. Neben der Einbindung verschiedener Interessensgruppen im Vorstand der FWF arbeitet die Organisation auch mit unterschiedlichen internationalen und nationalen Organisationen zusammen. Beispielsweise bei der Durchführung von Fabrikaudits (um den Stand der Arbeitsbedingungen zu erfassen), Trainings (um Know-How zu

Arbeitsrechten und Unternehmenskommunikation zu vermitteln), beim Umgang mit Beschwerden (eingegangen durch Arbeiter in den Produktionsbetrieben) und/oder bei der Entwicklung von Grundsatzdokumenten wie beispielsweise Richtlinien für Unternehmen beim Aufdecken von Kinderarbeit. Länder- und themenbezogene Stakeholder Plattformen, wo die Mitgliedsunternehmen, Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen sich zu Fortschritten und aktuellen Themen austauschen, runden die Multi-Stakeholder-Struktur der FWF ab.

- *Prozessorientierter Ansatz*

Verantwortung entlang der Lieferkette bedeutet, dass Unternehmen durch ihre Einkaufsstrategie Entscheidungen treffen, welche gute Arbeitsbedingungen in den Produktionsbetrieben begünstigen. Interne Unternehmenspraktiken werden durch die Mitgliedschaft bei FWF in Bezug auf Arbeitsbedingungen in den Produktionsbetrieben auf den Prüfstand gestellt. Zusätzlich müssen Unternehmen ihre internen Managementsysteme so optimieren, dass Arbeitsbedingungen in den Produktionsbetrieben kontrolliert und Verbesserungen umgesetzt werden können.

Dieser prozessorientierte Ansatz holt Unternehmen dort ab, wo sie gerade stehen. Ob bereits führend oder noch Einsteiger im Bereich Corporate Social Responsibility (CSR) – jedes Mitgliedsunternehmen nutzt die Beratung und Richtlinien der FWF, um Bereiche zu identifizieren, in denen Veränderungen in ihren Zulieferketten die größte Wirkung haben – abhängig vom individuellen Stand im Unternehmen. Diese schrittweise Herangehensweise bringt anhaltende und nachhaltige Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen in der Lieferkette.

- *Multi-level-Verifizierung*

Unternehmenseigene Kommunikation zu nachhaltigem Engagement ist wichtig, wird aber erst glaubwürdig durch die Überprüfung durch unabhängige Dritte. Verifizierung durch FWF wird auf drei Ebenen durchgeführt, da es Annahme der FWF ist, dass sich allein durch Fabrik-Audits zur Prüfung des aktuellen Standes der Einhaltung von Arbeitsbedingungen keine nachhaltigen Verbesserungen erzielen lassen.

- o Brand Performance Check (Prüfung des Mitgliedsunternehmens)

FWF kontrolliert jährlich im sogenannten Brand Performance Check die Aktivitäten und Fortschritte jedes Mitgliedsunternehmens zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Im Rahmen dieser Kontrolle werden sowohl die Managementsysteme der Mitgliedsunternehmen (z.B. Produktionsplanung, Einkauf, Lieferantenbeziehungen) unter die Lupe genommen als auch das Monitoring der Produktionsstätten überprüft. Weitere Aspekte sind Informationsmanagement, der Umgang mit Beschwerden von Mitarbeitern der Produktionsbetriebe sowie Maßnahmen des Unternehmens bezüglich des CSR-Engagements transparent zu machen. Die Prüfberichte sowie ausführliche Informationen und eine umfassende Liste der Indikatoren zur Bewertung sind öffentlich zugänglich.⁴

- Audit zur Erfassung der Sozialstandards im Produktionsbetrieb
Audits werden bei FWF durch lokale Teams durchgeführt, welche die Arbeitsstandards anhand von Dokumenten, Interviews und der Inspektion des Betriebes erfassen. Vor jedem Audit durch die FWF finden bereits Interviews mit Mitarbeitern des Produktionsbetriebs außerhalb der Fabriken statt. So bekommen die Auditoren schon vorab Hinweise bezüglich der zu erwartenden Probleme und Mißstände in der Fabrik und können ihre Vorbereitung für das Audit dementsprechend ausrichten. FWF wählt für jedes Mitgliedsunternehmen so viele Produktionsstätten aus, dass mindestens 10% des Produktionsvolumens der jeweiligen Unternehmen auditiert werden. Dies sind die sogenannten Verifizierungsaudits, mit denen FWF die Arbeit der Mitgliedsunternehmen mit den Produktionsstätten kontrolliert und bewertet. Die Mitgliedsunternehmen selbst müssen je nach Jahr der Mitgliedschaft mindestens 40% (1. Jahr), mindestens 60% (2. Jahr) oder mindestens 90% (ab dem 3. Jahr der Mitgliedschaft) des Produktionsvolumens in den Produktionsbetrieben prüfen.
- Beschwerdesystem
Erfahrungen zeigen, dass lokale Beschwerdemechanismen wie funktionierende Betriebsräte oder Gewerkschaften oft nicht verfügbar, nicht erlaubt oder nicht implementiert sind. Deshalb hat FWF in momentan 11 Ländern ein Beschwerdesystem eingerichtet, welches dann greift, wenn andere Möglichkeiten

⁴ <http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/PerformanceChecks/2014/FWFBrandPerformanceCheckGuideOnlineMay2014.pdf>

für ArbeiterInnen ihre Beschwerden vorzubringen gescheitert sind. Die Beschwerden per Anruf oder Email werden von Beschwerdemanagern vor Ort in der Sprache der ArbeiterInnen entgegen genommen. Auf verschiedenen Wegen, z.B. in Trainings, werden ArbeiterInnen über den Beschwerdemechanismus informiert und die Kontaktdaten verteilt. Die vorgebrachten Beschwerden werden stets durch FWF auf Legitimität und Zuständigkeit geprüft. Bei Annahme der Beschwerde werden dann wenn nötig Recherchen zur Prüfung in Auftrag gegeben. Die Mitgliedsunternehmen, welche in dem Produktionsbetrieb produzieren aus dem die Beschwerde stammt, werden informiert und sind verpflichtet, gemeinsam mit dem Produktionsbetrieb die Beschwerde zu lösen. FWF veröffentlicht sowohl die Beschwerde als auch den Lösungsprozess auf ihrer Webseite.

- *Transparenz*

Um Legitimität und Glaubwürdigkeit der FWF zu garantieren, ist größtmögliche Transparenz vonnöten – und zwar auf allen Ebenen. Dies schließt nicht nur Produktionsstätten und Mitgliedsunternehmen mit ein, sondern auch die Organisation FWF selbst. Daher werden nicht nur aggregierte Daten der Fabrikaudits und Beschwerden, sondern auch die Brand Performance Check-Berichte sowie Sozialberichte der Mitgliedsunternehmen auf der FWF Webseite veröffentlicht. Seitens FWF werden Interessengruppen über die Aktivitäten auf dem Laufenden gehalten und sämtliche erstellten thematischen und länderspezifischen Studien und Dokumente veröffentlicht. Außerdem wird ein Jahresbericht über die Arbeit der FWF inklusive der Finanzierung erstellt und ebenfalls veröffentlicht.

- *Kooperation*

Kooperation mit den verschiedenen Interessensgruppen ist ein fundamentaler Aspekt der Arbeit der FWF, um die Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie nachhaltig zu verbessern. In einer komplexen Zulieferkette mit vielen verschiedenen Akteuren kann durch Kooperation doppelter Arbeitsaufwand vermieden und Synergieeffekte genutzt werden. FWF kooperiert unter anderem mit Gewerkschaften, Regierungen, NROs, Unternehmensverbänden sowie anderen internationalen und nationalen Organisationen. Zudem fördert FWF eine partnerschaftliche, langfristige und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Mitgliedsunternehmen und Produktionsbetrieben als wich-

tige Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung der FWF Arbeitsrichtlinien.

Basierend auf den oben genannten Aspekten, zertifiziert FWF keine Produkte oder Unternehmen als 100% fair, sondern verifiziert die Fortschritte der Mitgliedsunternehmen hinsichtlich der Verbesserung der Arbeitsbedingungen. FWF ist der Ansicht, dass es zum momentan Zeitpunkt in einer so komplexen Zulieferkette nicht möglich ist, international gültige Arbeitsstandards zu jedem Zeitpunkt und entlang des gesamten Produktionsprozesses mit einem Zertifikat zu garantieren.

3. Voraussetzungen und Verpflichtungen einer Mitgliedschaft

Mit einer FWF Mitgliedschaft verpflichtet sich das Unternehmen, gemeinsam mit den Lieferanten die FWF Arbeitsrichtlinien in der Zulieferkette umzusetzen. Die Fortschritte werden von FWF regelmäßig überprüft und entsprechende Berichte veröffentlicht. Abhängig von Managementsystemen, bereits bestehenden Aktivitäten im Bereich CSR und natürlich auch Größe und Geschäftsfeld, sind die Maßnahmen der Unternehmen zur Umsetzung der FWF Arbeitsrichtlinien unterschiedlich. In Bezug auf Transparenz und Rechenschaftspflicht ist Einheitlichkeit bei der Bewertung notwendig. Die Lösungen und Ansätze der Mitgliedsunternehmen sind aber immer individuell auf die jeweiligen Anforderungen und Umstände angepasst.

Um Mitglied zu werden, müssen Unternehmen zunächst eine Liste aller ihrer Produktionsbetriebe sowie einen Arbeitsplan erstellen und bei FWF einreichen. In dem Arbeitsplan wird festgelegt, welche Themen und Bereiche in den nächsten 12 Monaten in Bezug auf das Unternehmen und in den Produktionsbetrieben zur Implementierung der Arbeitsstandards angegangen werden. Jährlich wird dies durch den oben bereits beschriebenen Brand Performance Check überprüft. Anschließend wird basierend auf den Ergebnissen dieser Überprüfung ein aktualisierter Arbeitsplan für das kommende Jahr erstellt.

Zusätzlich muss jedes Mitgliedsunternehmen einen Sozialbericht über seine CSR-Aktivitäten verfassen und veröffentlichen.

Bei Start der Mitgliedschaft ist das Unternehmen verpflichtet, alle Produktionsbetriebe und Agenten sowie Zwischenhändler über die Mitgliedschaft

und die damit verbundenen Verpflichtungen zu informieren. Dies beinhaltet auch die Versendung der FWF Arbeitsrichtlinien und der Informationsaushänge für ArbeiterInnen an alle Lieferanten – letztere müssen in den Produktionsstätten gut sichtbar für die ArbeiterInnen ausgehängt werden.

Wie bereits beschrieben, müssen alle Unternehmen mit steigender Anzahl an Jahren Mitgliedschaft einen bestimmten Mindestprozentsatz ihrer Produktion über ihr Monitoringsystem abdecken. FWF führt darüber hinaus Verifizierungsaudits bei ca. 10% des Produktionsvolumens eines jeden Mitgliedsunternehmens durch. Auf Basis der Auditberichte werden Maßnahmenpläne (Corrective Action Plans - CAPs) erarbeitet, um die festgestellten Probleme entsprechend der gültigen Gesetze zu beheben und langfristig auszuschließen. Die Umsetzung und Implementierung der Maßnahmen bei der Abarbeitung des CAPs wird dann wiederum während der Brand Performance Checks überprüft.

FWF erarbeitet und erprobt zudem neue Ansätze und Wege zur Implementierung von Menschenrechten in der Textilindustrie, um die immer wieder neuen und wachsenden Herausforderungen anzugehen. Dies beinhaltet auch die Entwicklung neuer Instrumente, Methoden oder Projekte. So werden die Mitgliedsunternehmen beispielsweise durch Trainings in den Produktionsbetrieben für Management und Arbeiter (Workplace Education Programme - WEP) bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten unterstützt.

Jedes Mitgliedsunternehmen erhält außerdem Zugang zu Know-how und Forschungsergebnissen der FWF, z.B. zum Thema Zahlung von existenzsichernden Löhnen, und kann verschiedene Kommunikationsmöglichkeiten nutzen sowie sich auf dem jährlichen Mitgliedertreffen zum Gedankenaustausch mit anderen Unternehmen treffen.

4. Aktuelle Fragestellungen

Die nachhaltige Verbesserung von Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie steht vor vielen Herausforderungen – dazu zählen unter anderem die Komplexität der Zulieferkette, die große Anzahl an Schauplätzen und Akteuren sowie die Vielfältigkeit der Arbeitsstandards. Im Folgenden wird eine kleine Auswahl an aktuellen Themen vorgestellt.

Ein viel diskutiertes Thema ist die Zahlung von existenzsichernden Löhnen in den Produktionsstätten. FWF hat zu diesem Thema verschiedene Instrumente entwickelt und Pilotprojekte mit einigen Mitgliedern gestartet. Derzeit gibt noch keine allgemeingültige Methode zur Errechnung eines existenzsichernden Lohnes. FWF befürwortet nicht eine bestimmte Methode, sondern beschäftigt sich mit der Umsetzung von Lohnerhöhungen in der Praxis – unabhängig von der Kalkulationsmethode. Zu klärende Fragen sind beispielsweise: Welche konkreten Probleme tauchen bei der Implementierung auf, wie beeinflussen höhere Löhne die Kosten und die Preise der Produkte, welche nicht geplanten Nebeneffekte tauchen auf? Wie können höhere Löhne an die ArbeiterInnen ausgezahlt werden, ohne dass diese Erhöhung über alle Stufen der Lieferkette überproportional eskaliert („compounding price escalation“)?

Ein Instrument zur Annäherung an die Zahlung existenzsichernder Löhne ist die sogenannte „wage ladder“, die verschiedene Bezugswerte (benchmarks) lokaler Gehälter in den Produktionsstätten über die Jahre vergleicht. Die Unternehmen können dann die in ihren Produktionsstätten gezahlten Löhne mit den verschiedenen Bezugswerten (z.B. lokaler Mindestlohn oder Schätzungen lokaler Gewerkschaften für existenzsichernde Löhne) vergleichen und die generierten Grafiken als Diskussionsgrundlage mit ihren Lieferanten nutzen. Der Fokus liegt also auf der Implementierung und der schrittweisen Verbesserung sowie Anhebung der Löhne mit dem Ziel, existenzsichernde Löhne zu erreichen – unabhängig von der zugrundeliegenden Methodik der Kalkulation. Mit diesem Ziel wurden auch einige Pilotprojekte durchgeführt, beispielsweise mit einigen Mitgliedsunternehmen aus dem Outdoor-Bereich.⁵ In Kürze wird FWF ein *Living Wage Portal* online stellen, das ihre Arbeit und Forschung zu dem Thema existenzsichernde Löhne an einer Stelle bündelt und öffentlich zugänglich macht.

Ein anderes Thema ist die Diskussion über den Nutzen von Audits zur Überprüfung von Sozialstandards in den Produktionsbetrieben. Audits alleine sind eine reine Bestandaufnahme über den Zustand in einer Produktionsstätte zu einem bestimmten Zeitpunkt. Wichtig für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist jedoch, was nach dem Audit hinsichtlich der gefundenen Probleme unternommen wird – wie also die erwähnten CAPs umgesetzt werden. Im Ruggie-Framework ist dies Teil der sogenannten *Abhilfe*. Neben den CAPs gilt dies auch für Beschwerdemechanismen und wie

⁵ http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/fwfpublishations_reports/LivingWageEngineering20141.pdf

mit den eingegangenen Beschwerden umgegangen wird. Wichtig für FWF und ihre Mitgliedsunternehmen ist daher nicht nur die Erfassung von Problemen, sondern wie mit dem Wissen über die Probleme umgegangen wird und Lösungsansätze entwickelt werden. Nur so, in gemeinsamer Anstrengung der Mitgliedsunternehmen und der Produktionsstätten, können Arbeitsbedingungen nachhaltig verbessert werden.

Oft sind sich MitarbeiterInnen der Bekleidungsmarken ihrer Verantwortung und ihres Einflusses auf die Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten nicht bewusst. Im Rahmen des Projektes „WellMade“ führt FWF Seminare und Trainings zu diesem Thema zum Beispiel auf Messen oder Inhouse bei Bekleidungsmarken durch. Die interaktiven Seminare geben Anregungen für MitarbeiterInnen in verschiedenen Unternehmensbereichen – z.B. Design, Produktentwicklung oder Einkauf – was sie an ihrer täglichen Arbeit ändern können, um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu unterstützen. Anhand von Fallstudien werden Probleme und praktische Lösungsbeispiele aufgezeigt, die helfen können, die Arbeitsbedingungen in der Zulieferkette zu verbessern.

Ein weiteres Projekt ist die Arbeit gegen Belästigung am Arbeitsplatz insbesondere in Indien und Bangladesch. Es umfasst Trainings für Fabrikmanagement und ArbeiterInnen, die Einrichtung von Betriebsräten explizit für Frauen (Anti-Harassment Committees) und einer Beschwerdeline. Erste Schritte für so ein heikles Thema sind Bewusstseinschaffung, die Vermittlung von Informationen über Arbeitsrechte sowie die Möglichkeit in Produktionsbetrieben Belästigungen anzuzeigen, zu lösen und im besten Fall zu verhindern.

Das Thema Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie erfährt insbesondere seit dem Zusammenbruch des Rana Plaza in Bangladesch im April 2013 immer mehr Aufmerksamkeit seitens der Politik, der Bekleidungsmarken und auch der Konsumenten. Und auch wenn FWF gemeinsam mit ihren Mitgliedsunternehmen Fortschritte bei der Implementierung und Verbesserung der Arbeitsrichtlinien vorweisen kann, ist noch viel zu tun, um den ArbeiterInnen in den Textilfabriken angemessene Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Die von FWF entwickelten Instrumente und Ansätze sind öffentlich zugänglich und können durch andere Organisationen genutzt, weiter ausgebaut und in unterschiedlichen Sektoren umgesetzt werden.