



est. 1994

iriedaily

SOZIALBERICHT 2016

Beginn der Mitgliedschaft: Januar 2016

Berichtszeitraum (Geschäftsjahr): Januar - Dezember 2016

www.iriedaily.de

Inhalt

1. Zusammenfassung: Ziele & Erfolge 2016	04
2. Sourcing Strategy	05
2.1. Sourcing Strategy & Pricing	
2.2. Sourcing Department Struktur	
2.3. Produktionsablauf	
2.4. Lieferantenbeziehung	
2.5. Integration von Kontrollmaßnahmen und Vergabeentscheidungen	
3. Einheitliches System für Kontrolle und Behebung	11
3.1. Produktionsstätten A-I / Portugal	
3.2. Produktionsstätten A-F / China	
3.3. Externe Fertigung	
4. Beschwerde-Management	17
5. Training & Hilfe zur Selbsthilfe	18
5.1. Aktivitäten zur Information von Mitarbeitern	
5.2. Aktivitäten zur Information von Agenten	
5.3. Aktivitäten zur Information von Handwerkern und Arbeitern	
6. Informationsmanagement	19
7. Transparenz & Kommunikation	19
8. Stakeholder Engagement	19
9. Corporate Social Responsibility	20
10. Begriffserläuterungen	21

Vorwort

2016 war ein weiterer wichtiger Schritt in der Entwicklung unserer Marke IRIEDAILY. Wir haben uns verstärkt mit unserer Geschichte, Herkunft und DNA beschäftigt, um unseren Markenkern wieder klarer herauszuarbeiten.

Wir sind ein Do It Yourself Unternehmen, das ursprünglich aus einer kleinen Druckerei für T-Shirts in Berlin/Kreuzberg entstanden ist. Die ersten zwölf Jahre hatten wir fast unsere gesamte Produktion in Portugal. Die meisten portugiesischen Lieferanten waren kleine bis mittlere Fabriken, zu denen wir über die Jahre teilweise freundschaftliche Verhältnisse aufgebaut haben. Leider mussten wir uns vor knapp 10 Jahren entscheiden, ob wir als Marke und Unternehmen weiter bestehen wollen. Die Voraussetzung war, einen Teil der Produktion (Jacken, Hemden, Hosen, Strick und Accessoires) nach China zu verlegen, da es in Portugal dafür keine Produktionsplattformen gab, die mit unseren Preisen und Mengen arbeiten konnte.

Über befreundete Kollegen bekamen wir die ersten Kontakte zu Agenten in Hong Kong und Shengzhen und begannen dort unsere erste Produktion. Mithilfe dieser neuen Möglichkeiten entwickelte sich unsere Marke sehr erfolgreich, aber im Rahmen dieser Entwicklung, Wachstum und Arbeit, haben wir ein wenig unseren ursprünglichen Fokus auf Fairness und Nachhaltigkeit aus den Augen verloren.

Seit geraumer Zeit haben wir aber erkannt, dass unser Erfolg nur langfristig bestehen kann, wenn wir uns wieder verstärkt auf unsere Ausgangsphilosophie von nachhaltigen und fairen Geschäftsbeziehungen besinnen. Deshalb haben wir uns für die Mitgliedschaft in der Fairwear Foundation entschieden, da wir dort eine realistische Möglichkeit sehen, zusammen mit unseren bestehenden Lieferanten die Arbeitsbedingungen derer, die unsere Kleidungsstücke herstellen, zu verbessern.

Daniel Luger, CEO

1. Zusammenfassung: Ziele & Erfolge 2016

2016 war das erste Jahr unserer FWF Mitgliedschaft und anfangs war es unser größtes Ziel, mehr Details über die eigentliche Lieferkette zu erfahren. Die Hilfsmittel, die vom FWF zur Verfügung gestellt wurden, halfen uns dabei, ein Kontrollsystem aufzustellen - durch besagtes System waren wir nun in der Lage unsere Lieferkette mit größtmöglicher Transparenz auszustatten, so dass wir uns nun in der Position befinden, die Arbeitszustände in den Betrieben vor Ort nach und nach zu verbessern.

Im Januar 2016 wurde durch ein anderes Mitglied der FWF (Fair Wear Foundation) bei unseren wichtigsten, chinesischen Lieferanten ein Audit durchgeführt. Seit diesem Zeitpunkt arbeiten wir zusammen an dem CAP (Corrective Action Plan). Zusammen an Problemen und Visionen zu arbeiten, Erfahrungen und Ideen auszutauschen, gestaltet sich als ein höchst interessanter und konstruktiver Prozess. Darüber hinaus ist dieser Weg ein viel effektiverer für den betroffenen Betrieb, da dieser so nicht über die selben Themen mit ständig wechselnden Ansprechpartnern diskutieren muss. Wir unterhalten eine sehr gute Beziehung zu diesem Lieferant, ein Partner seit vielen Jahren, und er hat ein ernsthaftes Verständnis gezeigt, wenn es um soziale und CoLP (Code of Labour Practice) - relevante Themen geht. Ein Umstand, der vor allen Dingen darin begründet ist, dass erwähntes/befreundetes Mitglied sich bereits vor uns in diesem Betrieb für die FWF CoLP stark gemacht hat, so dass die Kommunikation mit dem Management bezüglich der implementierten Themen für uns ein einfacherer ist. Mittlerweile ist der Großteil der CAP-verwandten Problematik gelöst und wir sind hoch erfreut darüber, dass der Prozess dorthin in den meisten Fällen reibungslos verlief.

Als Resultat eines Shared Audit, dem wir im November 2015 beitraten, ist aktuell ein weiterer CAP im Gange. Unser Einfluss auf diesen Lieferant ist ein sehr geringer, doch glücklicherweise lassen auch dort andere FWF Mitglieder produzieren und dieser Zusammenschluss erlaubt es uns, eine größere Auswirkung auf erwähnten Betrieb zu haben. Leider erreichten uns einige Beschwerden via der Beschwerde-Hotline über diese Produktionsstätte und es wird eine Herausforderung sein - eine, der wir uns gerne stellen - im kommenden Jahr an den Ursachen dieser Beanstandungen zu arbeiten. Momentan unternehmen wir den Versuch mit anderen, großen Brands aus dem Sportswear Bereich, eine Allianz zu schmieden, um auf diesem Weg größeren Druck auf das Management des Werks auszuüben. Da dies unser erstes Jahr als offizielles Mitglied ist, gibt es für uns noch einiges zu lernen - und aus genau diesem Grund sind wir umso dankbarer, dass andere Brands eine führende Rolle bei der Ausarbeitung des CAP übernahmen, so dass uns genug Zeit zur Verfügung gestellt wurde, aus dieser Erfahrung im Umgang mit komplizierten Anliegen zu lernen.

Im ersten Jahr unserer Mitgliedschaft haben wir einen "Responsibility/Verantwortlichkeit" Bereich im Hauptmenü unserer Website hinzugefügt, welche unseren Kunden Informationen über unsere FWF Mitgliedschaft, die Fair Wear Foundation und unsere Firmenphilosophie zur Verfügung stellt. Erst kürzlich ergänzten wir die Seite durch Fotos und Info-Graphics unserer Produktionsstätten in China und Portugal, so dass unseren Kunden eine Vorstellung und Einblick darüber erhalten, wo und unter welchen Umständen unsere Textilien hergestellt werden.

Im Herbst 2016 nutzte unser CEO seine beiden jährlichen Dienstreisen nach Portugal und China um den Großteil unserer Lieferanten zu besuchen, um ausführliche Gespräche mit den örtlichen Behörden und den Betriebsleitern zu führen, sowie um sich ein Bild von den allgemeinen Bedingungen und Gesundheits- und Sicherheitsstandards vor Ort zu machen. Diese Reisen sind nicht nur essential für uns, um ein besseres Verständnis für die gegenwärtige Situation in den Produktionsstätten zu entwickeln, sie sind zudem wesentlich, um die lange, persönliche Bindung zu unseren Lieferanten zu festigen. Ein wichtiges Ziel war es, ein neues Werk zu besichtigen, welches von einem unserer langjährigen Lieferanten in seinem Heimatort mit dem Ziel gebaut wurde, viele lokale Arbeitsplätze zu schaffen. Zum jetzigen Zeitpunkt verspricht dieses Unterfangen ein sehr

aussichtsreiches zu werden und wir haben vor, dieses Vorhaben mit all unseren Möglichkeiten zu unterstützen. Wir waren zudem sehr erfreut festzustellen, dass einer unserer ersten Lieferanten in Portugal, mit dem wir bereits seit mehr als 20 Jahren zusammenarbeiten, ebenfalls kürzlich eine neues, größeres Gebäude bezogen hat, um dort mehr Arbeitssicherheit zu gewährleisten.

2. Sourcing Strategy

2.1. Sourcing Strategy & Pricing

Wir sind keine Firma, die sich permanentes Active Sourcing auf die Fahnen geschrieben hat. Stattdessen suchen wir unsere Produktionspartner sehr sorgfältig aus und versuchen unser Bestes, so lange wir eben möglich mit diesen zusammenzuarbeiten. Resultierend daraus, ist die Fluktuation innerhalb unserer Lieferkette relativ limitiert.

Unsere Erfahrung zeigt, dass es nur innerhalb einer gesunden, wechselseitigen Geschäftsbeziehung möglich ist, eine Konstanz bezüglich Qualität und Preisniveau zu gewährleisten. Allgemein benötigt man eine bis zwei Saisons, um die Kommunikation zu optimieren, um beide Parteien mit den Ansprüchen bezüglich Qualität, Stückzahl und Preis vertraut zu machen.

Wir glauben zudem, dass die Entwicklung einwandfreier Arbeitsbedingungen nur dann gewährleistet sein kann, wenn man eine enge und intensive Zusammenarbeit mit dem Lieferant eingeht. Mit dem Gros der Betriebe, mit denen wir zusammenarbeiten, besteht bereits seit acht bis fünfzehn Jahren eine Geschäftsbeziehung und unser Fokus wird auch weiterhin auf bereits bestehenden Beziehungen liegen.

Unsere Kollektionen werden in Berlin designed und in Portugal oder China produziert. Wann immer es möglich ist ein Produkt mit unseren bereits existierenden Partnern in Portugal zu realisieren, verlegen wir die Produktion dorthin. Wir bemühen uns den Großteil der Arbeit dort zu realisieren, da wir es vorziehen, einen engen Kontakt und kurze Wege zu den betreffenden Lieferanten zu haben, was so kürzere Transportwege und längere Vorlaufzeiten ermöglicht.

Preisbildung

Als etablierter Streetwear Brand ist es wichtig, unseren Kunden ein stabiles Preisniveau anbieten zu können. Unsere Preise müssen in unserem Markenumfeld wettbewerbsfähig bleiben.

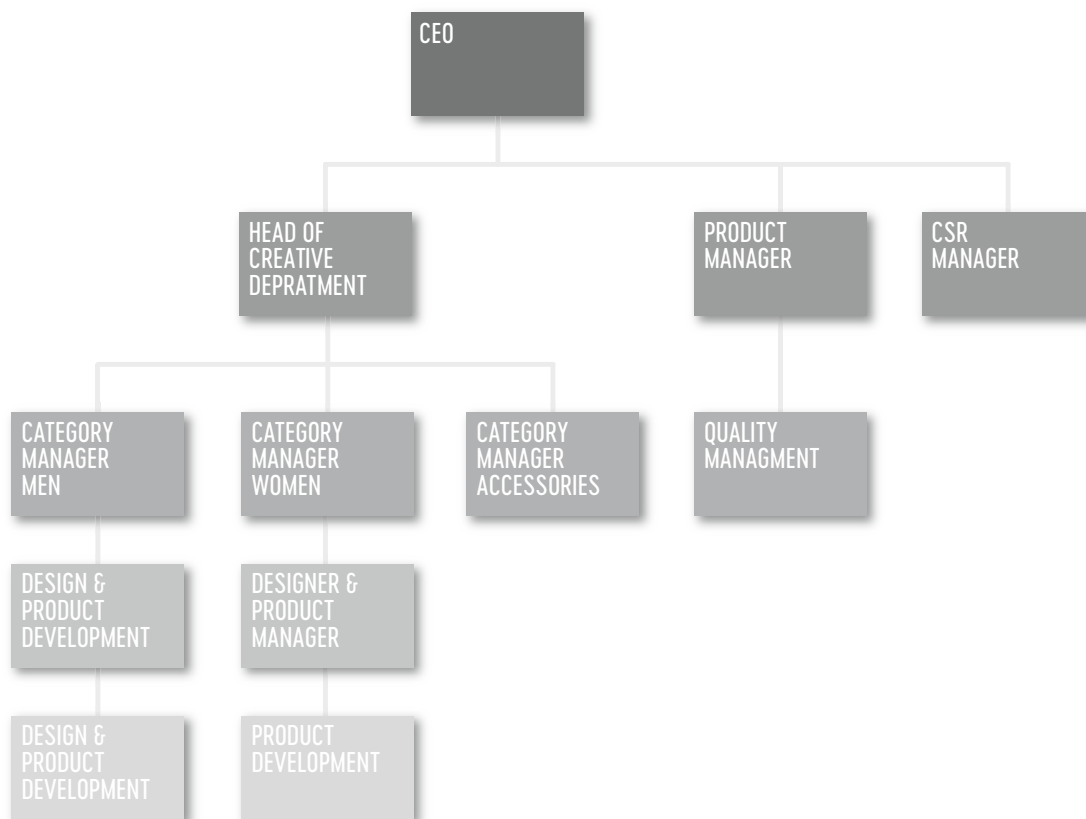
Unsere Preisstrategie basiert vorwiegend auf unserer Erfahrung. Da wir normalerweise mit den selben Lieferanten für ein bestimmtes Bekleidungssegment zusammenarbeiten, sind wir bereits in der Entwicklungsphase über die anfallenden Kosten und dem damit einhergehenden Preisniveau im Bilde. Da wir zudem eine ungefähre Vorstellung bezüglich des Preises für den Stoff und die Schnitte haben, können wir unserem Lieferant bereits mit dem ersten Worksheet den angestrebten Preis mitteilen. Spätestens mit der Lieferung des ersten Prototypen erhalten wir rückwirkend die Preisvorstellung vom Werk - in Fällen, in denen diese nicht mit unserem Richtpreis übereinstimmt, werden die notwendigen Diskussionen geführt, um die Möglichkeit einer gemeinsamen Lösung zu forcieren. Manchmal tritt der Fall auf, dass kleine Details die notwendige Verarbeitung eines Kleidungsstücks komplizierter - und zeitintensiver - gestalten, als von unserem Designer angenommen. In dieser Situation wird der angestrebte Verkaufspreis entweder nachjustiert, oder der Style des betreffenden Kleidungsstücks wird modifiziert um den anvisierten Preis halten zu können.

Die Preise werden zusammen mit dem Lieferant für eine Saison fixiert, und sind unabhängig davon, wie viele von den angestrebten Kleidungsstücken schlussendlich angefertigt werden. Besagte Vereinbarung wurde zusammen mit dem Lieferant beschlossen, um ein Outsourcing zu vermeiden, da wir es bevorzugen, dass unser Geschäftspartner mit realistischen Preisen für sein Werk kalkuliert. Wir akzeptieren Aufpreise, wenn das Volumen der anzufertigen Textilien sich in Extrakosten für den Kauf von Stoffen niederschlägt oder wir die Mindestbestellmenge des Stoffes nicht erreichen. Auf diesem Weg werden Festpreise für beide Parteien innerhalb einer Saison garantiert. Bis jetzt hatten wir keinerlei weitere, detaillierte Informationen bezüglich der Preiskalkulation unserer Lieferanten. Zukünftig werden wir allerdings versuchen, relevante Daten über die anfallenden Arbeitskosten zu ermitteln, um so ein besseres Verständnis für die eigentlichen Preise zu entwickeln.

2.2 Sourcing Department Struktur

Der CEO ist für die langfristige Beschaffungsstrategie verantwortlich.

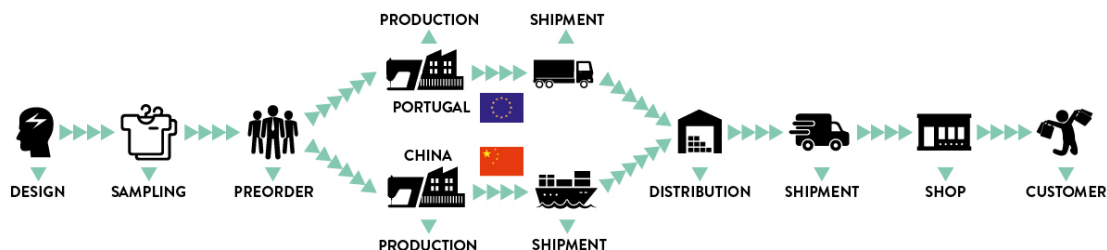
Unser Leiter des Creative Departments entscheidet zusammen mit den Category Managers/Sortimentsmanagern über den Umfang und den Zielpreis einer Kollektion. Im Zusammenwirken mit dem CEO, entscheiden der Product Manager und der CSR Manager darüber, welcher Lieferant der beste für das einzelne Produkt ist.



2.3. Produktionsablauf

Jedes Jahr entwickeln wir drei verschiedene Kollektionen.

Die beiden Hauptsaisons sind Spring/Summer [43%] und Fall/Winter [53%]. Des weiteren veröffentlichen wir eine kleinere Cruise Kollektion [4%], welche im November ausgeliefert wird.



Spring/Summer Collection				
	Start		End	
Creative Phase	Early January		Mid March	
Sample Phase	Mid March		Early June	
Sales Phase	Early June		Middle of August	
	Start China	End China	Start Portugal	End Portugal
Production Phase	Mid August	Mid December	Late August	Early January
Shipment Phase	Mid December	Mid January	Early January	Mid January
	Start		End	
Delivery Phase (to Shops):	Mid January		Late February	
Fall/Winter Collection				
	Start		End	
Creative Phase	Early May		Early September	
Sample Phase	Early September		Early December	
Sales Phase	Early December		Mid February	
	Start China	End China	Start Portugal	End Portugal
Production Phase	Middle of February	Middle of June	Early March	Early July
Shipment Phase	Mid June	Mid July	Early July	Mid July
	Start		End	
Delivery Phase (to Shops):	Mid July		Late August	
Cruise Collection				
	Start		End	
Creative Phase	Mid October		Mid December	
Sample Phase	Mid December		Late March	
Sales Phase	Mid April		Late May	
	Start China	End China	Start Portugal	End Portugal
Production Phase	Late May	Late September	Late May	Mid October
Shipment Phase	Late September	Late October	Mid October	Late October
	Start		End	
Delivery Phase (to Shops):	Early November		Mid November	

Der eigentliche Produktionsablauf beginnt in unserem Creative Department in Berlin. Im Einklang mit unserer Verkaufserfahrung, momentanen Fashion Trends und der eigentlichen Vision unseres Brands, entwickeln unsere Category Managers das Produktsortiment - zusammen mit unserem Design Team kreieren sie eine Kollektion, die sich aus bis zu 250 Styles (Hauptsaison) oder 55 Styles (Cruise Kollektion) zusammensetzt. Zusammen mit unseren Lieferanten, erarbeiten wir während dieses kreativen Prozesses die neue Farbpalette, sowie die zu verwendenden Stoffe und Schnitte. Der Kreativprozess endet, wenn wir unseren Anbietern die Worksheets inklusive der Salesman Sample Order übermitteln. In der Sample-Phase analysieren unsere Partner erwähnte Worksheets und entwickeln ein Bild davon, was organisatorisch auf sie zukommt (Stoffe, Schnitte, Labels und Artwork). Im nächsten Schritt wird der Prototyp kreiert, der vorwiegend der Erkennung der genauen Passform dient. Unser Produzent stellt die Salesman Samples von jedem Style her. Daran anschließend beginnt die Verkaufsphase, in

welcher unsere Vertreter und Distributionspartner unserem Kundenstamm die Kollektion näher bringt und Ordern schreibt. Am Ende dieser Phase analysieren wir die erhaltenen Bestellungen und setzen diese mit unseren Lieferanten um. Normalerweise versuchen wir, mit unseren wichtigsten Lieferanten im Voraus zu planen, um so zu gewährleisten, dass die Produktion rechtzeitig zum gewünschten Liefertermin abgeschlossen werden kann. Für einige Lieferanten geben wir eine grob kalkulierte Vorbestellung bestimmter Stoffe ab, um ihnen mehr Zeit einzuräumen, diese zu organisieren.

Die Produktionsphase ist die sensibelste und wesentlichste des gesamten Prozesses, um faire und gute Arbeitsbedingungen in den Werken zu schaffen. Abhängig vom Produktionsstandort und der Größe des Betriebs, ist es wichtig für uns, individuelle Vorlaufzeiten für jeden Lieferant einzuräumen. Besonders im Fall von kleineren Produzenten, bei denen unser Einfluss ein größerer ist, ist es wichtig, einen längeren Zeitraum bezüglich der Lieferung einzuräumen, um so eine Überlastung der Arbeitskapazitäten zur Hauptsaison zu vermeiden. Aus diesem Grund teilen einige unserer Lieferanten die Bestellung in 10-12 Auslieferungen auf - andere wiederum bevorzugen es, allein eine große Auslieferung zu betätigen, damit die Arbeit der Buchhaltung minimiert wird.

Ein weiterer Punkt, der bei Produzenten/Lieferanten der Textilindustrie für große Probleme sorgt, sind späte Änderungswünsche innerhalb eines Styles während der Produktionsphase. Um genau dies zu vermeiden, händigen wir unseren Partnern für jeden bestellten Style innerhalb einer Order ein "Recapitulation Sheet" aus. Besteht die Notwendigkeit eines Pre-Production Samples, wird dieses angefertigt, um auf diesem Weg den reibungslosen Ablauf während des Hauptteils der Produktion zu garantieren. Nachdem besagtes Sample von unserer Seite abgesegnet wurde, lehnt unser Production Manager jegliche Änderung des Designs ab, welche den regulären Arbeitsfluss behindern würden. Die Produktionsphase findet mit der Shipment Sample ihren Abschluss. Diese muss von unserem Quality Control Department abgenommen werden - entspricht sie unseren Qualitätsstandards, darf der Lieferant nun den Versand an unser Lager tätigen.

2.4. Lieferantenbeziehung

Seit jeher bevorzugen wir langfristige Beziehungen zu unseren Lieferanten - mit den meisten arbeiten wir seit mehr als fünf Jahren zusammen, mit einigen, für uns sehr wichtigen Geschäftspartnern, bereits seit 15 Jahren. Wir glauben an die Wichtigkeit, ein offenes und vertrauensvolles Verhältnis zu unterhalten, um so zusammen zu wachsen und die richtige Balance zwischen Qualität, Preis, Kommunikation und Vertrauen innerhalb dieses gegenseitigen Prozesses aufzubauen. Das ist es, was ein Produkt erfolgreich macht.

Wir haben ein innerbetriebliches Kontrollsystem eingeführt, um uns in die Lage zu bringen, unsere Lieferkette besser zu steuern und vor allen Dingen zunehmend besser verstehen zu können. Wir haben zudem damit begonnen, die jeweiligen Werke und deren Lieferkette detaillierter zu überprüfen - abhängig vom Produktionsvolumen des jeweiligen Zulieferers.

Portugal:

Im letzten Jahr gab es keinerlei Veränderungen in unseren portugiesischen Produktionsstätten. Da einer unserer Zulieferer ernsthafte finanzielle Schwierigkeiten zu bewältigen hat, sehen wir uns gezwungen, das Auftragsvolumen zu reduzieren. Da wir die Beziehung mit diesem Lieferant jedoch nicht vollständig aufgeben wollen, unterstützen wir ihn nach wie vor mit einigen einfachen, für uns risikoarmen, Carry-Over Styles. Um die Dienste des erwähnten Lieferanten zu substituieren, nahmen wir mit einem neuen Betrieb Kontakt auf, um mit diesem ein neues Sample-Programm zu entwickeln. Dieser Betrieb ist sehr gut organisiert und unterzog sich bereits 2014 einem Audit, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Sollte sich die Produktionsabwicklung bewähren, hoffen wir, diese Firma in unsere Liste von langfristig angelegten Lieferantenbeziehungen integrieren zu können.

China:

2016 haben wir keinerlei neue Geschäftsbeziehungen in China aufgenommen. Momentan ist es unser Ziel, das Produktionsvolumen stufenweise auf jene Werke zu konzentrieren, zu denen wir entweder eine direkte Verbindung haben oder diese zumindest von einem zuverlässigen Vermittler übernommen wird. Zu Betrieben, auf denen unser Einfluss ein vergleichsweise geringer ist, oder zu denen wir keinen direkten Kontakt mit dem Management unterhalten, beabsichtigen wir unser Produktionsvolumen zu reduzieren. Dieser Vorgang wird jedoch einige Zeit in Anspruch nehmen, da wir die vorhandenen Geschäftsbeziehungen nicht abrupt herunterfahren können, ohne dass die Zulieferer von unserer neuen strategischen Ausrichtung betroffen wären.

2.5. Integration von Kontrollmaßnahmen und Vergabeentscheidungen

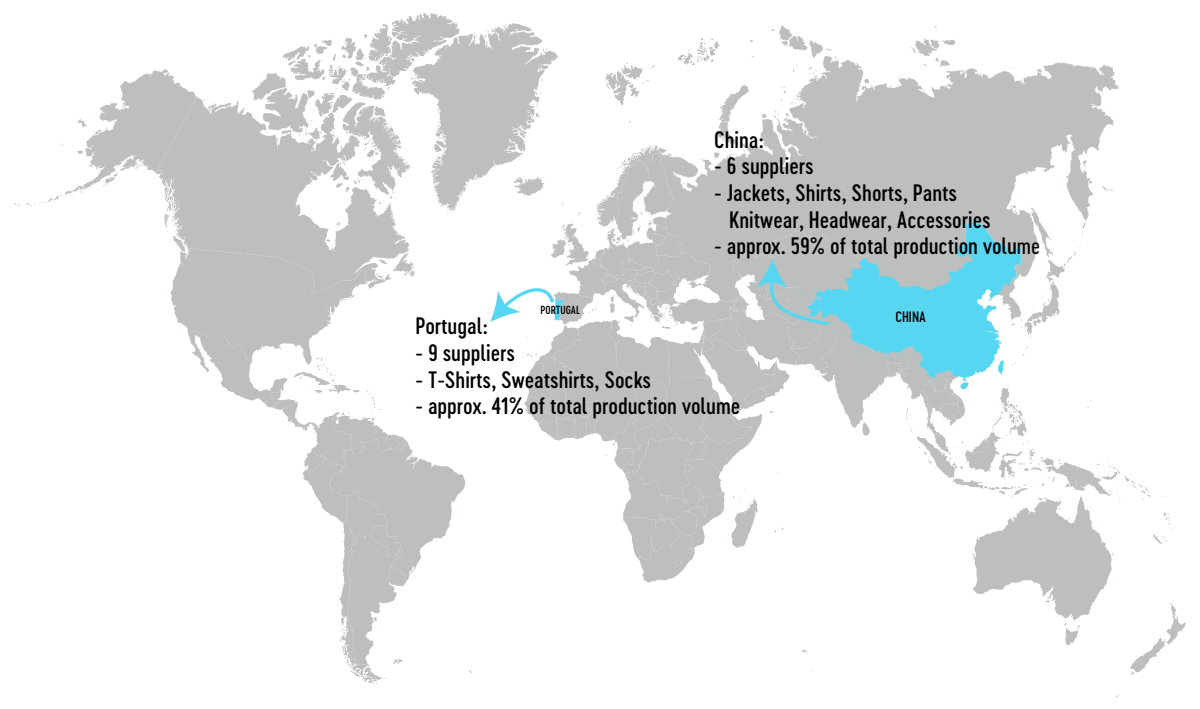
Bevor wir offiziell der FWF beitraten, hatten wir bereits eine Reihe unserer Lieferanten besucht, um uns vor Ort ein eigenes Bild von den Werken und den Arbeitsbedingungen machen zu können. Nachdem wir mit dem Einsatz unseres Kontrollsystems begannen, stellten wir fest, dass unsere eigentliche Lieferkette umfangreicher ist, als ursprünglich angenommen, da einige Lieferanten wiederum Nachunternehmer für die Herstellung bestimmter Produkte hinzuziehen.

Wir haben damit begonnen unser Auftragsvolumen auf die Betriebe zu konzentrieren, die bereits von der FWF geprüft wurden - oder 2017 geprüft werden.

Der Lieferant, das das Gros unserer Bekleidungsstücke produziert, ist ebenfalls das kooperativste und wir glauben aufrichtig daran, dass wir zusammen ein gutes Arbeitsumfeld erzeugen und erhalten können. Daher erachten wir es als sinnvoll, unser Produktionsvolumen in genau diesem Werk zu erhöhen.

Selbstverständlich werden wir auch weiterhin versuchen, in unsere kleineren Lieferanten zu investieren. Sollten wir jedoch spüren, dass man partout nicht an einer gemeinsamen Vision arbeiten kann und der Wille zur Veränderung nicht gegeben ist, werden wir das Auftragsvolumen mit diesem Lieferant langsam reduzieren - und dieses zu den Geschäftspartnern verschieben, mit denen wir eine gemeinsame Zukunft sehen.

3. Einheitliches System für Kontrolle und Behebung



Factory	Country	Supplier since	CoLP posted	Low risk origin	FOB Volume 2016	Complaints in 2016	Dates of Audits	Factory visit 2016
PORTUGAL								
A	Portugal	1996	yes	yes	17,76%	no	n.a.	yes
B	Portugal	2011	yes	yes	12,27%	no	n.a.	yes
C	Portugal	2000	yes	yes	2,92%	no	n.a.	yes
D	Portugal	2008	yes	yes	5,83%	no	n.a.	yes
E	Portugal	2013	yes	yes	2,02%	no	n.a.	yes
F	Portugal	2014	yes	yes	0,26%	no	n.a.	yes
G	Portugal	2015	yes	yes	0,01%	no	n.a.	no
H	Portugal	2013	yes	yes	0,03%	no	n.a.	no
I	Portugal	2016	yes	yes	0,07%	no	2014	yes
CHINA								
A	China	2008	yes	no	38,58%	no	2016	yes
B	China	2007	yes	no	8,67%	no	2017	yes
C	China	2013	yes	no	0,95%	no		no
D	China	2009	yes	no	4,34%	yes	2015	no
E	China	2011	yes	no	3,44%	no		no
F	China	2011	yes	no	2,85%	no		no

3.1. Produktionsstätten A-I / Portugal

Die Produktionsstätten in Portugal sind uns sehr ans Herz gewachsen, denn mit eben diesen begann alles vor über 20 Jahren - und genau so lange arbeiten wir auch bereits mit einigen Firmen vor Ort zusammen. Momentan sind es sieben verschiedene Lieferanten in Portugal, der Großteil davon sind kleine bis mittelgroße Betriebe, in denen unsere Einflussnahme auf die gesamte Produktion in dem Maße hochgradig ist, dass wir ihnen gegenüber in der Verantwortung stehen. Da Portugal zu den Staaten mit geringem Risiko gehört verzichten wir dort auf regelmäßige Prüfungen. Was wir jedoch tun, ist unsere Lieferanten über unsere Mitgliedschaft in der FWF (Fair Wear Foundation) zu informieren - und was dies für sie bedeutet. In diesem Zusammenhang ließen wir sie zudem einen Fragebogen ausfüllen, den CoLP (Code of Labour Practice) bestätigen und brachten die WIS (Worker Information Sheets), inklusive einer Telefon-Hotline für eventuelle Beschwerden der Mitarbeiter, an. In regelmäßigen Abständen - zweimal im Jahr - besuchen wir die Produktionsstätten und im Oktober 2016 trat unser CEO einen zusätzlichen Besuch an, um ein besseres Verständnis über die derzeitige Situation in den jeweiligen Betrieben zu entwickeln - und um bei dieser Gelegenheit die Prüfliste der FWF bezüglich der Gesundheits- und Sicherheitsstandards vorzulegen. Da wir die Lieferanten bereits seit einer langen Zeit kennen, gab es keinerlei unerfreuliche Überraschungen. Im Gegenteil, wurde doch erneut aufgezeigt, wie wichtig persönliche Kontakte und Gespräche sind, um gute geschäftlichen Verbindungen zu unterstützen und zu fördern.

Produktionsstätte A / Portugal

Seit über 15 Jahren ist dieses Unternehmen unser Lieferant für T-Shirts (Men) sowie Sweatshirts in den Basic-Segmenten. Es ist eine sehr kleine, jedoch extrem gut organisierte Produktionsstätte, welche von einem Geschwisterpaar geleitet wird. Im Oktober 2015 vereinbarten wir mit ihnen, dass wir unsere geschäftlichen Beziehung auf dem Niveau der vorangegangenen Jahre fortführen werden, vorausgesetzt sie würden größere Räumlichkeiten mieten, die mit separaten Toiletten, Aufenthaltsräumen, etc. ausgestattet sind. Subsequent bezogen sie im Februar 2016 neue Räume, die wir im Herbst 2016 besuchen durften. Das Werk ist nun in einem großen Gewerbebau angesiedelt und belegt dort zwei Etagen - im Parterre sind Lager und die eigentliche Produktion untergebracht, sowie ein Aufenthaltsraum und die WCs. Die meisten Arbeiter leben nahe des Betriebs und nutzen ihre Mittagspause dementsprechend zu Hause. Der erste Stock beherbergt das Büro und einen kleinen Showroom.

Unser Eindruck ist, dass dieses sehr kleine Familienunternehmen gut organisiert und im tadellosen Zustand ist. In der Näherei-Abteilung lief Musik, die Angestellten lachten viel, die Atmosphäre war eine sehr angenehme. Der Betrieb ist darauf angelegt, kleine bis mittelgroße Aufträge durchzuführen, wobei die Produktion eine nahtlose sein muss, da der Platz weder für die Lagerung von Stoffen noch für das fertige Produkt vorhanden ist - und aus genau diesem Grund versorgt uns dieser Lieferant ständig mit Bekleidung, was den permanenten Flow unserer T-Shirt und Sweatshirt Linie bestens unterstützt. Die FWF WIS (Worker Information Sheets) wurden gut sichtbar für alle Arbeiter an der Anschlagtafel neben dem Eingang befestigt. Allen Anforderungen des gültigen portugiesischen Rechts wurde nachgekommen. Der Betrieb erfüllt alle Bedingungen bezüglich Gesundheits- und Sicherheitsstandards. Da dies unser ältester Geschäftspartner ist - und wir sein wichtigster Auftraggeber - sehen wir uns in der Verantwortung sicherzustellen, ihn laufend mit ausreichend Arbeit zu versorgen.

Produktionsstätte B / Portugal

Seit 2000 arbeiten wir mit diesem Lieferanten zusammen - nach einem Zusammenschluss mit einem weiteren Anbieter fungiert er jedoch seit 2011 unter einer neuen Firmierung. Der Betrieb ist ein kleiner, familiengeführter, mit Sitz in einem mittelgroßen, zweistöckigen Gebäude. Im Erdgeschoss befindet sich das Lager, ein extra Raum für die Musterentwicklung, die Schneiderei, Näherei und Bügeldienst, der Versand in einem weiteren, großen Raum sowie der Aufenthaltsraum und die Toiletten. Besagter Aufenthaltsraum ist klein und funktional, das Management gab jedoch an, dass alle Arbeiter ihre Mittagspause zu Hause verbringen, da diese in unmittelbarer

Nachbarschaft zum Betrieb gelegen sind - nichtsdestotrotz teilten wir dem Management mit, dass Verbesserungen bezüglich der Cafeteria und des Aufenthaltsraums durchgeführt werden könnten. Im ersten Stock der Firma befinden sich die eigentlichen Büroräume, die Buchhaltung und die Geschäftsabteilung, sowie ein Showroom und weitere Toiletten. Unser Eindruck ist, dass dieses kleine, einwandfrei geführte Unternehmen sehr gut organisiert und für mittelgroße Aufträge gut gerüstet ist - was unserem Auftragsvolumen sehr zu gute kommt. Die FWF WIS (Worker Information Sheets) wurden gut sichtbar für alle Arbeiter an der Anschlagtafel nahe der Stechuhr angebracht. Die Atmosphäre war sehr freundlich und informal - ein Fakt der vermutlich darin begründet liegt, dass 6 der 20 Mitarbeiter familiäre Verbindungen zu den eigentlichen Besitzern des Betriebs unterhalten. Allen Anforderungen des gültigen portugiesischen Rechts wurde nachgekommen. Da dieser Betrieb über sehr gute Kontakte und das nötige Know-how bezüglich Fabrice verfügt, sehen wir eine starke, gemeinsame Zukunft, in der wir auch weiterhin kleinere Aufträge und Nachbestellungen erfüllt sehen. Gerade in der letzten Saison sind viele andere Auftraggeber leider abgesprungen, so dass wir uns in der Verpflichtung sehen, diese Firma durch unsere Aufträge auch weiterhin im Geschäft zu halten.

Produktionsstätte C / Portugal

Ein weiterer Lieferant, mit dem wir seit mehr als 15 Jahren zusammenarbeiten. Der Betrieb befindet sich in einem modernen Gebäude auf zwei Etagen, vermittelt einen sehr professionellen Eindruck und ist mit umfangreicheren Bestellungen vertraut. Im Erdgeschoss befindet sich das Lager, der Fachbereich für Muster, die Schneiderei, Näherei und Bügeldienst, der Versand sowie die Cafeteria, die Aufenthaltsräume und Toiletten. Im ersten Stock der Firma befinden sich die eigentlichen Büroräume, die Buchhaltung und die Geschäftsabteilung, sowie ein sehr großer Showroom. In 2015 unterzog sich der Betrieb der "Sedex Members Ethical Trade Audit". Während unseres Besuchs empfanden wir diesen Betrieb als sehr sauber, groß und extrem gut organisiert. Es machte zudem den Eindruck, als wäre durchaus Potenzial für eine höhere Auftragslage vorhanden. Besagter Besuch fand während der Frühstückspause statt und die allgemeine Atmosphäre war entspannt - alle Arbeiter genossen sichtlich ihren Kaffee. Das Unternehmen erfüllt alle Sicherheits- und Gesundheitsstandards, das FWF WIS (Worker Information Sheet) wurden gut sichtbar angebracht, und wir haben vor, unser Auftragsvolumen für diesen Betrieb zu erhöhen.

Produktionsstätte D / Portugal

2010 begannen wir mit diesem Lieferant zu arbeiten und momentan produzieren wir dort drei verschiedene Sweatshirt-Reihen sowie die Männer T-Shirts unserer Midseason Kollektion. Seit zwei Jahren befindet sich der Betrieb - eine ehemals große Fabrik mit rund 80 Mitarbeitern - leider in einer sehr brenzligen, finanziellen Situation, wodurch dieser gezwungen wurde, zum heutigen Zeitpunkt mit allein 15 Mitarbeitern auszukommen. Beherbergt in einem großen Fabrikgebäude auf zwei Etagen, befinden sich im Parterre die Schneiderei, Näherei und Bügeldienst, der Versand sowie das Lager. Es gibt zudem einen großen Aufenthaltsraum, acht Toiletten, Duschen, einen Abstellraum sowie die Cafeteria mit großzügiger Bestuhlung, Mikrowelle und Kaffeeautomat. Das FWF WIS (Worker Information Sheet) wurde am Anschlagbrett angebracht. Im ersten Stock befinden sich großzügige Büroräume, die während unseres Besuchs ungenutzt waren, sowie ein Showroom. Am Ende des Sommers von 2016 hatten wir gravierende Mängel bezüglich Qualität und Liefertermin mit diesem Lieferant, was uns zu einem intensiven Gespräch mit dem Besitzer veranlasste. Die finanzielle Situation des Betriebs wird zunehmend schlechter und dementsprechend resultiert dies in Schwierigkeiten, die geordneten Stoffe termingerecht bereit gestellt zu bekommen, da das Vertrauen der anderen, involvierten Zulieferer in die Finanzstärke nicht mehr gewährleistet ist. Wir werden unser Auftragsvolumen zunächst reduzieren und werden beobachten, wie sich die Situation innerhalb eines Jahres vor Ort entwickelt.

Produktionsstätte E / Portugal

Vor drei Jahren begannen wir, mit diesem Anbieter für unsere Midseason Kollektion zusammenzuarbeiten - das Produktionsvolumen ist ein dementsprechend eher geringes. Der Betrieb ist ein sehr kleiner

und während unserer Besichtigung war kein Arbeiter anzutreffen. Das Management informierte uns daraufhin, dass allein während der Hauptsaison Arbeiter in den Räumlichkeiten ihr Handwerk verrichten. Die Firma befindet sich in einem alten Gewerbegebäude und erstreckt sich über zwei Etagen. Im Erdgeschoss befinden sich die Bereiche für Nähen, Schneiden und Bügeln, der Versand sowie das Lager und die Toiletten. Im ersten Stock befindet sich das Büro, ein kleiner Showroom sowie ein kleinerer Raum für die Erstellung von Mustern. Unser erster Eindruck war, dass dieser Betrieb definitiv nicht voll ausgelastet ist - der Eigentümer erklärte uns dann auch folgerichtig, dass die finanzielle Situation momentan sehr angespannt ist. Generell ist diese Produktionsstätte sehr sauber und verfügt über viel Platz. Die FWF WIS (Worker Information Sheets) wurden nahe des Eingangs angebracht. Die Eigentümerin informierte uns, dass er diese Stätte in 2017 verlassen will, um in ein anderes Gebäude zu ziehen. Wir werden diesen Betrieb mit einer sehr geringen Auftragslage auch weiterhin unterstützen und warten ab, was die nahe Zukunft bringen wird.

Produktionsstätte F / Portugal

In 2014 begannen wir mit diesem Lieferant zusammenzuarbeiten. Der Betrieb befindet sich in einem mittelgroßen Gebäude auf zwei Etagen: Parterre befindet sich das Lager, die Sektionen für Nähen, Schneiden und Bügeln, die Strickerei, der Versand sowie ein kleiner Aufenthaltsraum, die Umkleidekabinen und Toiletten. Im ersten Stock befindet sich die Büros der Geschäftsleitung, die Buchhaltung und ein Showroom. Unser allgemeiner Eindruck war, dass dieser Betrieb sehr geschäftig und ein bisschen chaotisch ist. Zudem scheint die Qualität der Kantine durchaus ausbaufähig zu sein. Momentan geben wir allein eine kleine Testproduktion von Strickwaren in Auftrag - man wird sehen, wie sich unsere Geschäftsbeziehung zu diesem Lieferant entwickelt. Sollte sich diese festigen, würden wir daran arbeiten, einige kleinere Dinge innerhalb dieser Firma gemeinsam zu verbessern.

Produktionsstätte G / Portugal

Mit diesem Betrieb hatten wir vor, eine kleinere Auflage an Hemden zu produzieren, um die Möglichkeit zu testen, solche Projekte ebenfalls in Portugal durchzuführen. Leider wurde dies nicht wie geplant umgesetzt und so wurde nachfolgend die Zusammenarbeit beendet.

Produktionsstätte H / Portugal

Dieser Lieferant ist auf die Herstellung von Socken spezialisiert - leider wurde der Betrieb Ende 2016 geschlossen.

Produktionsstätte I / Portugal

Ein neuer Anbieter für IRIEDAILY, bei dem wir im September 2016 die Herstellung einiger Samples für die Herbst/Winter Kollektion 2017 angefragt hatten. Der Betrieb ist mit dem FWF-System vertraut, da er sich bereits 2014 der notwendigen Prüfung unterzog. Besagter Betrieb könnte eine größere Rolle in der Zukunft spielen, da er sich sehr darum bemüht den FWF Richtlinien nachzukommen. Abhängig von Preis, Qualität und der eigentlichen Handhabung unseres Auftrags, würden wir diese Firma als zukünftigen Lieferant für IRIEDAILY sehen.

3.2. Produktionsstätten A-F / China

Vor 10 Jahren haben wir einen Teil unserer Produktion nach China verlagert: Ein großer Schritt, der für uns Wachstum bedeutete und zugleich sehr viel Verantwortung mit sich brachte. Es war ein notwendiger Schritt, um überhaupt am Markt für Oberbekleidung wettbewerbsfähig zu bleiben. Seither existiert eine kontinuierliche Zusammenarbeit mit ausgewählten Zulieferern, die uns von Freunden oder anderen Leuten, denen wir vertrauen, empfohlen wurden, und bei denen wir von Anfang an das Gefühl hatten, dass wir ein ähnliches Werteverständnis haben. Obwohl China in politischen Angelegenheiten noch immer ein schwieriges Land ist, beobachten wir rasante Veränderungen und Wachstum – auch was soziale Themen, Umweltbelange und die dazugehörigen

Regulierungen angeht. Von daher glauben wir an unsere Zulieferer und streben langfristige, vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen mit ihnen an. Wir sind uns bewusst, dass wir unseren Teil dazu beitragen müssen, und wir arbeiten konstant an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen vor Ort. Im November hat unser CEO zwei unserer wichtigsten Zulieferer besucht, um FWF-Themen (Fair Wear Foundation) zu diskutieren, einen Eindruck von den aktuellen Bedingungen vor Ort zu bekommen und sämtliche Gesundheits- und Sicherheits-Checklisten mit den Partnern durchzugehen. Schon im Januar 2016 fand eine gemeinsame Prüfung in einer unserer wichtigsten chinesischen Fabriken statt; an dem Punkt lief eine weitere Prüfung vom November 2015 in einer weiteren Fabrik, und für November 2017 ist bereits die nächste Prüfung bei einem weiteren für uns zentralen Standort geplant. Im Jahr 2016 war unsere Kernaufgabe, den Arbeitsverhaltenskodex (Code of Labour Practices; abgekürzt CoLP) und unsere Mitgliedschaft bei der FWF all unseren Geschäftspartnern vorzustellen, sie diesbezüglich Fragebögen ausfüllen zu lassen und Aushänge darüber zu machen, um die Arbeiter zu informieren. Außerdem arbeiteten wir an dem CAP (Corrective Action Plan, deutsch: Plan der Abhilfemaßnahmen), der sich aus dem gemeinsamen Audit im Januar 2016 ergeben hatte.

Produktionsstätte A / China

Diese Fabrik arbeitet seit dem Jahr 2008 für uns; sie spielt eine zentrale Rolle für die Produktion von Webwaren wie z.B. Jacken, Hosen, Shirts und Shorts. Die Produktionsstätte besteht aus zwei Gebäuden: Eines für die Büros und die Fabrikanlagen selbst, ein zweites fungiert als Wohnheim für die rund 300 Arbeiter. Während unseres letzten Besuchs im November 2016 machte die gesamte Anlage einen ausgesprochen guten Eindruck auf uns. Dazu kommt, dass die Eigentümer und das Management extrem gewillt sind, nach den Vorgaben der FWF zu arbeiten. Sämtliche Gesundheits- und Sicherheits-Auflagen wurden erfüllt, und die Info-Sheets für die Arbeiter hingen an mehreren Stellen aus, sehr gut sichtbar für alle Angestellten. Die letzte Prüfung davor hatte im Januar 2016 stattgefunden, und da wir und ein anderes FWF-Mitglied diese Fabrik als gemeinsamen Geschäftspartner haben, arbeiten wir seither gemeinsam an der Umsetzung der im CAP (s.o.) festgelegten Ziele. Hauptbefunde darin waren: fehlende Informationen bezüglich der Bezahlung von Urlaubszeiten und Überstunden, mehr Maßnahmen zur Bekanntmachung der Vereinigungsfreiheit und zur Rolle der Arbeitnehmervertreter; außerdem sollten die Arbeiter dazu motiviert werden, den Sozialversicherungsbeitrag zu leisten, und schließlich gab es einzelne ergonomische Verbesserungen, die anstanden. So investierten wir zum Beispiel in Matten für Arbeiter, die im Stehen arbeiten, und planen aktuell, neue Stühle mit Rückenstütze auszutesten. Um weitere Dinge anzusprechen, die im Rahmen der Überprüfung erkannt wurden, findet im März 2017 ein WEP (Worker Education Program; dt. Schulungsprogramm für Arbeiter) statt. Wie bereits angedeutet, verstehen wir uns ausgesprochen gut mit diesem Zulieferer und haben insgesamt das Gefühl, dass wir dieselbe Vision davon haben, wie die Arbeitsbedingungen verbessert werden sollten. Auch deshalb ist ein Großteil der im Audit festgehaltenen Probleme bereits behoben. Wir planen, unser Produktionsvolumen an diesem Standort sogar noch zu erhöhen, weil wir wirklich an eine lange und gute Zusammenarbeit mit diesem Partner glauben.

Produktionsstätte B / China

Mit dieser Zulieferfirma arbeiten wir seit 2007 zusammen. Es handelt sich um einen wichtigen Partner im Bereich Jacken. Der Zulieferer hat kürzlich einen neuen Fabrikstandort bezogen, der erst Mitte 2016 eröffnet wurde. Dort werden nur einheimische Arbeiter beschäftigt, die in der direkten Umgebung leben, was eine Kantine oder einen Schlafsaal überflüssig macht. Die Fabrik besteht aus zwei Gebäuden, in denen ca. 50 Arbeiter beschäftigt sind. Im einen Gebäude ist neben Zuschnitt und Verpackung das Lager untergebracht; im anderen befinden sich die Fertigungsplätze und Büroräume. Insgesamt macht der neue Komplex für solch einen kleinen Fabrikbetrieb einen gut organisierten Eindruck. Zwar hat die Produktion erst vor kurzem begonnen, doch gibt es Dinge, die verbessert werden müssten: Mehr Notbeleuchtung in allen Räumen und Treppenhäusern, Pläne von Fluchtwegen in allen Arbeitsräumen sowie Bodenmarkierungen, um die jeweiligen Fluchtwege allen verständlich zu machen. Wir haben die Verantwortlichen darum gebeten, diese Sicherheitsstandards nachzubessern. Gleichwohl war der Eindruck insgesamt gut: Der Eigentümer ist gewillt, den FWF-Prozess mit uns umzusetzen. Für November 2017

ist zudem ein FWF-Audit geplant. Wir befürworten den Ansatz des Managements, nur einheimische Arbeiter anzustellen, weil wir glauben, dass damit das Problem massiver Überstunden reduziert werden und es den Arbeitern zugleich ermöglicht werden kann, ihre Familien täglich zu sehen. Aus diesem Grund planen wir auch, unser Produktionsvolumen an diesem Standort zu erhöhen, um den Eigentümer und seinen neuen Standort zu unterstützen.

Produktionsstätte C / China

Während der Anlagenüberwachung haben wir herausgefunden, dass unser Vermittler vor Ort einen Teil der Produktion von Fabrik B/China zu diesem Standort ausgelagert hat. Es stellte sich sogar heraus, dass diese Firma schon seit 2013 für uns produziert. Da das Volumen nur sehr klein und wir kaum Einfluss haben auf diese Fabrik, haben wir den Entschluss gefasst, das Volumen im Jahr 2017 an diesem Standort noch weiter zu reduzieren.

Produktionsstätte D / China

Bei diesem Accessoires-Hersteller haben wir, bezogen auf das Gesamtherstellungsvolumen, nur sehr wenig Einfluss: Es handelt sich um eine sehr große Fabrik mit rund 1000 Arbeitern. Wir kooperieren seit über 7 Jahren mit diesem Partner. Im November 2015 gab es einen gemeinsamen Audit vom FWF, an dem wir uns beteiligen konnten. Leider gab es an diesem Standort eine Beschwerde wegen Nichteinhaltung der FWF-Arbeitnehmerstandards: angemessene Arbeitszeiten, Zahlung eines existenzsichernden Lohnes, sichere und gesunde Arbeitsplatzbedingungen sowie rechtsverbindliche Arbeitsverträge. Da mehrere andere FWF-Mitglieder ebenfalls an diesem Standort produzieren lassen, haben wir uns zusammengeschlossen, um diesen Beschwerden nachzugehen. Doch selbst mit vereinten Kräften haben wir FWF-Mitglieder im Vergleich immer noch wenig Druckmittel in der Hand, weshalb wir nun versuchen, weitere große Sportswear-Firmen auf unsere Seite zu holen, die ebenfalls dort produzieren – denn manche davon sind Mitglieder der FLA (Fair Labour Association). Inzwischen sind einzelne Probleme behoben worden, während andere Zustände aktuell noch immer untersucht werden. Es handelt sich um einen Betrieb, der sehr schnell gewachsen ist, es kann also sein, dass die Fabrik zu viele Bestellungen angenommen hat, was wiederum zu Überlastungen geführt haben kann. Das Ziel im Umgang mit diesem Zulieferer lautet daher, sich mit anderen dort produzierenden Brands zusammenzuschließen und vereint als Kunden aufzutreten, um dann die Probleme mit dem Management der Fabrik zu lösen. Für das Jahr 2017 stellt diese Aufgabe eine unserer größten Herausforderungen dar: Herauszufinden, was im Detail die Probleme sind und dann Lösungswege zu finden. Wir sind uns sicher, dass wir mit vereinten Kräften etwas bewegen und zahlreiche Verbesserungen für die Arbeiterschaft herbeiführen können, was sich wiederum exakt mit FWF-Philosophie deckt: Verantwortung übernehmen, sobald es Probleme gibt – und sie dann gemeinsam mit dem Zulieferer lösen.

Produktionsstätte E / China

Mit dieser Fabrik arbeiten über einen Agenten seit 2011 zusammen, weshalb wir selbst auch nicht viel Kontakt mit diesem Betrieb haben. Fabrikstandort ist die Provinz Guangdong im Süden der Volksrepublik. Es handelt sich um eine kleine Fabrik mit ca. 70 Arbeitern, von denen viele Arbeitsmigranten sind. Schlafsäle werden den Arbeitern hier nicht zur Verfügung gestellt. Die Fabrik hat zwei Ebenen, zwei Linien, an denen genäht wird, sowie eine Schnitt-Sektion, wo von Hand gearbeitet wird. Die CoLP-Richtlinien (Arbeitsverhaltenskodex) wurden Anfang 2016 ausgehängt. Leider war es uns nicht möglich, eine Fabrikprüfung im Jahr 2016 durchzuführen, was wir jedoch im Jahr 2017 nachholen werden.

Produktionsstätte F / China

Auch diese Fabrik liegt in der Provinz Guangdong, und ähnlich wie bei Standort E arbeiten mit diesem Betrieb seit 2011 durch einen Agenten zusammen. Die rund 100 Angestellten sind zum Teil aus der Region selbst, zum Teil Wanderarbeiter. Es gibt Schlafsäle für die Arbeiter: Nach Geschlechtern getrennte Räumlichkeiten mit Toiletten und eigenen Duschen im Zimmer. Auf zwei Ebenen finden sich zwei Fließbänder, an denen genäht wird, sowie eine Schnitt-Sektion, wo per Maschine Schnitte angefertigt werden. Anfang 2016 wurden auch hier die

CoLP-Richtlinien ausgehängt. Leider war es uns nicht möglich, 2016 einen Fabrik-Check zu machen, was wir 2017 nachholen werden. Zudem planen wir für 2017 ein Audit an diesem Standort.

3.3. Externe Fertigung

Wir haben keine externen Fertigungsstätten.

4. Beschwerde-Management

Die FWF (Fair Wear Foundation) bietet ein Beschwerdesystem, zu dem eine Beschwerde-Hotline für all unsere Produktionsländer gehört. Arbeiter können anonym bei dieser Hotline anrufen und ihre Anliegen mit lokalen Vertretern in ihrer jeweiligen Muttersprache ansprechen. Die Nummer dieser Hotline ist auf dem Informationsblatt für Arbeiter (Worker Information Sheet) abgedruckt, das Arbeiter über ihre Rechte informiert – und zu dessen Aushang (an einem öffentlichen Ort des Standorts) jede Fabrik verpflichtet ist. Immer wenn ein Zulieferer Weiterbildungen durchführt, wird nachdrücklich auf diese Hotline verwiesen, und die Arbeiter werden dazu angehalten, davon Gebrauch zu machen. Sobald eine Beschwerde bei der Hotline gemeldet wird, leitet die FWF diese weiter an das jeweilige FWF-Mitglied, das dann Kontakt mit der Fabrik aufnimmt, um das Problem zu lösen. Besonders wichtig ist es dabei zu klären, ob die Beschwerde aufgrund von schlechter oder zu eng getakteter Produktionsplanung uns direkt betrifft oder aber in die Verantwortung des Fabrik-Managements fällt. In jedem Fall werden wir dann versuchen, das Problem zusammen mit dem Fabrik-Management anzugehen und herauszufinden, was zu der Beschwerde geführt hat.

Beschwerde-Eingang 2016:

Wie oben bereits erwähnt, hatten wir Ende 2016 eine Beschwerde an einem Standort (Fabrik D/China). Es handelt sich um einen Zulieferer, den wir uns mit vielen anderen FWF-Mitgliedern teilen. Konkret bezieht sich die Beschwerde auf die folgenden Arbeitsrichtlinien aus dem CoLP-Leitfaden der FWF:

- Angemessene Arbeitszeiten
- Zahlung eines existenzsichernden Lohns
- Sichere, gesunde Arbeitsbedingungen
- rechtsverbindliche Arbeitsverträge

Die meisten dieser Probleme werden nach wie vor untersucht; andere konnten im Handumdrehen gelöst werden. Wir bearbeiten diese Beschwerde zusammen mit den anderen FWF-Mitgliedern. Bis dato haben wir das Fabrik-Management kontaktiert, um herauszufinden, was genau vorgefallen ist, und um detailliertere Information zu erhalten. Außerdem versuchen wir große Brands, die ebenfalls bei diesem Betrieb produzieren, ins Boot zu bekommen und die Sache zu klären. Die anderen Firmen haben die Führung übernommen, was die Kommunikation und Wiedergutmachungsmaßnahmen angeht – wofür wir sehr dankbar sind, da wir nach erst einjähriger FWF-Mitgliedschaft nach wie vor lernen, mit derartigen Vorfällen umzugehen. Im Februar 2017 fand dazu bei der ISPO ein von ihnen organisiertes Treffen statt, in dessen Rahmen wir unsere weitere Vorgehensweise diskutiert haben.

5. Training & Hilfe zur Selbsthilfe

5.1. Aktivitäten zur Information von Mitarbeitern

Da 2016 das erste Jahr unserer Mitgliedschaft war, hat die FWF eine Einführungsschulung in unseren Büros in Berlin durchgeführt: Die gesamte Belegschaft war dabei und wurde darüber informiert, wie die FWF funktioniert und wie wir an dem Prozess mitwirken. Auf unserer Website haben wir eine „Responsibility“-Page eingerichtet, die auch für unsere eigenen Mitarbeiter nützlich ist. Wenn nun unser Design-Team unsere Produktionsstätten besucht, gibt ihnen das Corporate Social Responsibility-Team ein Update zur aktuellen Situation in den Fabriken mit und informiert sie darüber, auf welche Punkte aktuell besonderes Augenmerk gelegt werden sollte. Außerdem finden regelmäßig kleinere Meetings zwischen Marketing, Design, Sales und QC zu FWF-relevanten Themen statt. Zwei Mal im Jahr gibt es ein Sales-Meeting, in dessen Rahmen wir unser gesamtes Sales-Team über die Entwicklungen unserer FWF-Mitgliedschaft auf den neuesten Stand bringen; dazu machen wir Vorschläge, wie diese zu kommunizieren sind.

5.2. Aktivitäten zur Information von Agenten

Sämtliche Agenten wurden über unsere FWF-Mitgliedschaft sowie die damit verbundenen Prozesse, Praktiken und den CoLP [Code of Labour Practice] unterrichtet. Es gab auch Fälle von Agenten, die beim Ausfüllen der Fragebögen geholfen haben, oder dabei, weitere Informationen über einzelne Standorte zu sammeln. FWF-Belange werden mit ihnen regelmäßig diskutiert, insbesondere im Rahmen von Besuchen (wie jenem mit unserem CEO gegen Ende 2016). Generell nehmen die Agenten eine Mediator-Position ein und unterstützen uns in der kommunikativen und konkreten Umsetzung von FWF-Belangen wie Audits, CAPs (Plan der Abhilfemaßnahmen) und WEPs (Schulungsprogramme für Arbeiter).

5.3. Aktivitäten zur Information von Handwerkern und Arbeitern

Wir haben den CoLP-Leitfaden, den Fragebogen und das Info-Sheet für die Belegschaft per Mail an all unsere Lieferanten geschickt oder sie ihnen im Bestfall sogar persönlich übergeben. Wir haben sie dazu aufgefordert, das Info-Blatt für Arbeiter (Worker Information Sheet) an einem zentralen Ort in der Fabrik aufzuhängen (sowie in der Kantine und in den Schlafräumen, sofern diese vorhanden sind), was uns in Form von Fotos von den aufgehängten Info-Blättern sowie durch persönliche Kontrollen vor Ort glaubhaft bestätigt wurde. Selbstverständlich müssen sowohl angestammte als auch potenzielle neue Lieferanten, mit denen wir arbeiten, die CoLP-Richtlinien der FWF unterstützen; ist dies nicht der Fall, kann unsere Geschäftsbeziehung nicht fortgesetzt bzw. neu aufgenommen werden. Per Mail, telefonisch und im Rahmen unserer persönlichen Besuche vor Ort, diskutieren wir vor allem mit dem Fabrik-Management und Agenten über detailliertere und spezifischere Informationen zu den FWF- und CSR-Richtlinien, über soziale Standards und etwaige andere Probleme – und wie sich all das auf unseren Betrieb und unsere Praxis auswirken könnte. Die Kommunikation mit den Arbeitern wiederum basiert größtenteils auf internen Fortbildungen vor Ort, Beschwerde-Systemen und den WEPs (Schulungsprogrammen), die in den Fabriken stattfinden. Selbstverständlich bemühen wir uns darum, bei unseren Besuchen mit den Arbeitern selbst ins Gespräch zu kommen, um uns so ein genaueres Bild von der Arbeitsatmosphäre vor Ort machen zu können. Allerdings mussten wir feststellen, dass die Arbeiter oftmals nur ungern mit den „Klienten“ ihrer Chefs sprechen. Wir respektieren das und tun gerade deshalb alles dafür, ausreichend Alternativkanäle zu schaffen, durch die sie anonym ihre Bedürfnisse und Probleme schildern können (wie z.B. durch die erwähnte Beschwerde-Hotline).

6. Informationsmanagement

All unsere Lieferanten müssen einen Fragebogen ausfüllen, der uns alle relevanten Informationen an die Hand gibt: Über die Zahl der Arbeiter, darüber, wie viel Einfluss wir haben, sowie z.B. auch, ob sie mit Subunternehmen arbeiten (falls dem so ist, müssen sie uns auch Namen und Adressen dieser Subunternehmen übermitteln). Sämtliche Daten daraus werden in einer gesonderten Lieferantenliste (Supplier Register) geführt, in der wir obendrein festhalten, ob es Beschwerden gegeben hat oder ein Audit geplant ist. Nach einem Audit wird ein Corrective Action Plan aufgesetzt (s.o.; Plan der Abhilfemaßnahmen), in dem wir die einzelnen Punkte festhalten, die zu abzarbeiten sind, und auch die schrittweisen Verbesserungen am jeweiligen Standort genau dokumentieren. Basierend auf diesem Dokument führen wir den Dialog mit dem betroffenen Fabrikstandort. Aktuell arbeiten wir daran, eine Datenbank für unsere Zulieferer zu erstellen: Sie soll garantieren, dass die fabrikrelevanten Informationen über Shipments (FOBs) und FWF-Maßnahmen leichter zugänglich und stets auf dem neuesten Stand sind. Wir rechnen damit, sie binnen weniger Monate fertigzustellen. Was die Subunternehmer angeht, setzen wir auf unseren gesunden Menschenverstand und unsere langjährige Erfahrung in der Textilbranche. Wir versuchen uns im Rahmen von Besuchen ein Bild davon zu machen, wie ein Fabrikstandort funktioniert, wie er angelegt ist, und schauen dann, ob sich die gegebene Struktur und das von uns angestrebte Produktionsvolumen decken. Ist dies nicht der Fall, bitten wir den Zulieferer um Information, d.h. wir fragen nach, ob es sein kann, dass er Teile der Produktion womöglich an Subunternehmen auslagert.

7. Transparenz & Kommunikation

Auf unserer Website haben wir eine neue „Responsibility“-Subpage integriert, über die wir Informationen zu unserer Brand-Philosophie, zu unseren Produktionsländern, der Herstellung unserer Produkte sowie zu CSR-Maßnahmen und insbesondere zu unserer FWF-Mitgliedschaft bereitstellen. Erst kürzlich haben wir auf der Seite aktuelle Bilder von unseren Zuliefererbetrieben, die beim letzten Besuch Ende 2016 entstanden sind, hinzugefügt, so dass sich unsere Kunden ein sehr genaues Bild von unseren Produktionsbedingungen machen können. Auch unseren „Social Report“ werden wir darüber veröffentlichen, wie auch den „Brand Performance Check“. Über die sozialen Netzwerke und unseren Newsletter haben wir die Neuigkeit von unserer FWF-Mitgliedschaft verbreitet und planen, dies erneut zu tun, sobald es News zu unserer Mitgliedschaft oder anderen CSR-Themen gibt. Auch in unserem neuesten Lookbook und im aktuellen Katalog sind die einschlägigen Informationen über unsere FWF-Mitgliedschaft integriert.

8. Stakeholder-Engagement

Aktuell konzentrieren wir uns auf unsere FWF-Mitgliedschaft und sind sehr glücklich darüber, mit der Fair Wear Foundation arbeiten und von ihr lernen zu können – z.B. durch die von ihr angebotenen Quellen wie Länderstudien, Gesundheits-/Sicherheits-Checklisten und mehr.

9. Corporate Social Responsibility

Als in Firma mit Sitz in Berlin-Kreuzberg übernehmen wir auch in anderer Form gesellschaftliche Verantwortung, und zwar nicht nur unterstützend, sondern auch durch aktives Mitwirken an lokalen Projekten.

Dazu gehört zum Beispiel der Fußballverein Hansa 07, mit dem wir kürzlich ein T-Shirt gegen Rassismus gemacht haben (<http://hansa07.de/fans-freunde/fanshop>), oder auch Flüchtlingshilfe-Projekte wie z.B. „Kreuzberg hilft“ (<http://kreuzberg-hilft.com>). Diese Projekte werden von uns regelmäßig in Form von Geld- oder Kleiderspenden unterstützt.



[Foto: Jesko - Hansa Trikot]

10. Begriffserläuterungen

Audit:

Die folgende Definition des Begriffs Audit beschreibt die Art von Untersuchungsverfahren, wie die Fair Wear Foundation sie durchführt:

So wichtig es ist, dass sich Firmen für ethische Aspekte starkmachen, werden derartige Forderungen in der Regel erst dann glaubhaft, wenn ein Dritter sie verifiziert – und genau da setzt die FWF an. Die Multi-Stakeholder-Struktur der FWF garantiert Unabhängigkeit und Glaubwürdigkeit. Die Menschen haben ein Recht darauf zu erfahren, unter welchen Bedingungen ihre Kleidung produziert wurde. Die FWF verifiziert, ob Firmen die CoLP-Regeln (s.o.) befolgen; dies geschieht durch Fabrik-Audits und ein Beschwerdesystem, durch Management-System-Audits bei Tochtergesellschaften und durch umfangreiche Anhörungen von Interessengruppen in den Produktionsländern. Die FWF teilt ihr Wissen und ihre (lokalen) Kontakte mit den Mitgliedern und garantiert Zugang zu Informationen über die örtliche Rechtslage, Arbeitsstandards und kulturelle Besonderheiten. Um stichhaltige Einblicke in das Unternehmen zu bekommen, erfolgt das Überprüfungssystem der FWF auf drei Ebenen: Die FWF verifiziert auf Fabrikebene und implementiert als Sicherheitsnetz einen Beschwerdemechanismus in allen Ländern, wo sie aktiv ist. Außerdem begutachtet sie auf Unternehmensebene, um zu prüfen, ob die Firmen die Code of Labour Practices der FWF in ihren Management-Systemen effektiv umsetzen.

Überprüfung auf Fabrikebene: Die FWF ist wohl am bekanntesten für ihren einzigartigen und wegweisenden Ansatz, was die Prüfung von Fertigungsstandorten anbelangt. Entscheidend ist hier die Mehrfachspezialisierung, auf der die FWF-Audits basieren. An der durchweg hohen Qualität der Resultate wird zudem deutlich, mit welcher Strenge die FWF ihre Prüfungsprozesse durchführt. Die FWF hat festgestellt, dass Manager generell einer Zusammenarbeit und Verbesserungen am Arbeitsplatz offener gegenüberstehen, wenn Audits im Vorfeld angekündigt werden. Geplante Audits garantieren zudem, dass die entsprechenden Manager vor Ort und die relevanten Dokumente an den Tagen der Prüfung auch zugänglich sind. Darüber hinaus führt die FWF schon vor dem Fabrikbesuch Interviews mit Arbeitern auf neutralem Boden durch, wodurch die üblichen Probleme von angekündigten Prüfungen, wie z.B. darauf vorbereitete Arbeiterschaft und gefälschte Bücher, umschifft werden können. „Diese außerhalb der Fabrik stattfindenden Interviews sind ein fantastisches Tool. Wenn man die Arbeiter nämlich zu Hause und im Kreis ihrer Gemeinschaft aufsucht, können Sachverhalte und Probleme ersichtlich werden, die einem am Tag des Fabrik-Audits womöglich entgangen wären.“ – Bobby Joseph, Audit-leiter & Gesundheits-/Sicherheits-Inspektor in Bangalore, Indien.

Die Fabrik-Audits der FWF erfüllen zwei wesentliche Aufgaben: Für die beteiligten Fabriken ist es keine bloße Überwachung, sondern vielmehr ein Schritt in einem Prozess, der zu Arbeitsplatzverbesserungen führt. Den Firmen hingegen geben die Fabrikprüfungen Aufschluss darüber, inwiefern die Fabriken ihre FWF-Auflagen auch erfüllen können. Generell ist es nicht das Hauptziel eines Audits, die Probleme aufzudecken. Vielmehr sind Audits Teil eines größeren Prozesses, der darauf abzielt, Probleme zu beheben – und hier ist Zusammenarbeit ganz klar der Schlüssel zur Lösungsfindung. Aus diesem Grund schreiben die Audit-Vorgaben der FWF den Prüfern vor, dass sie auch Interviews mit Gewerkschaftsvertretern (falls eine derartige Gewerkschaft existiert) und/oder Arbeitnehmervertretern durchführen. Gewerkschaftsvertreter sollten auch an der Audit-Abschlussbesprechung teilnehmen, in der die Ergebnisse der Prüfung und potenzielle Verbesserungen am Arbeitsplatz zur Sprache kommen. Indem auch FWF-Mitgliederfirmen in den Audit-Prozess einbezogen werden, bekommen die Verantwortlichen der Brands ein genaueres Bild von den Problemen der Branche und den tieferen Ursachen dieser Missstände. „Bei den Audits der FWF geht es nicht um endlos lange Checklisten oder um kleine Details. Die Schlüsselrolle in unserem Ansatz liegt bei den Spezialisten vor Ort: Sie arbeiten daran, die grundlegenden, strukturellen Probleme zu identifizieren, die eigentlichen Ursachen also. Letztlich ist es so: Wenn wir diese Probleme lösen wollen, müssen wir zunächst eine Vertrauensbasis schaffen und dafür sorgen, dass Käufer und Zulieferer zusammenarbeiten. Die Auditoren der FWF verfügen über das nötige Sachwissen, um Probleme

während der Prüfung zu finden und zu beschreiben – und dann an Verhandlungen über mögliche Lösungswege teilzunehmen.“ – Ivo Spauwen, International Verification Coordinator bei der FWF. (Quelle: FWF)

CAP: Corrective Action Plan – Plan der Abhilfemaßnahmen

In der Regel wird nach einem Audit bei einer Fabrik ein Corrective Action Plan erstellt, ein Plan also über die nächsten Schritte, um die Situation zu verbessern. Diese Pläne sind dazu da, um die relevanten Themen in der Fabrik und in der Lieferkette der Firma anzusprechen. Im CAP wird zunächst die Vorgehensweise festgelegt, anschließend werden darin auch die Fortschritte im Sanierungsprozess festgehalten. Konkret handelt es sich in der Regel um eine Excel-Tabelle, die das Mitglied von der FWF erhält; darin sind alle Erkenntnisse des Audits aufgelistet inklusive relevanten Hintergrundinformationen zu lokalen Gesetzen und verschiedenen Vorschlägen, wie die Probleme zu beheben sind. Diese Tabelle wird dann über einen gewissen Zeitraum zwischen der Mitgliedsfirma und dem Lieferanten hin und her geschickt, während beide Parteien die aufgelisteten Probleme Schritt für Schritt abarbeiten.

CoLP: Code of Labour Practices - Arbeitsverhaltenskodex

Der folgende Arbeitsverhaltenskodex basiert auf den Kernarbeitsnormen der ILO (International Labour Organization) sowie auf der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Im weiteren Text gibt es Verweise auf spezifische Übereinkommen. Wo ILO-Kernarbeitsnormen näherer Klärung bedürfen, folgt die FWF den Empfehlungen der ILO sowie der geltenden Rechtsprechung.

1. Die Anstellung erfolgt freiwillig:

Es darf keine Zwangsarbeit sowie keine Schuldknechtschaft oder Gefangenearbeit geben. (ILO-Übereinkommen 29 und 105)

2. Keine Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf:

Einstellungsverfahren, Lohnpolitik, Zugang zu Fortbildungsprogrammen, Beförderungspolitik, Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, zur Pensionierung und allen weiteren Aspekten des Arbeitsverhältnisses müssen auf Grundlage des Prinzips der Chancengleichheit basieren, und zwar unabhängig von Ethnizität, Hautfarbe, Geschlecht, Glaube, politischer Überzeugung, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Nationalität, sozialer Herkunft sowie von Schwächen oder Behinderungen. (ILO-Übereinkommen 100 und 111)

3. Keine Ausbeutung von Minderjährigen:

Kinderarbeit ist untersagt. „Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen.“ (ILO-Übereinkommen 138) „Jede Art von Sklaverei oder sklavereiähnliche Praktiken, wie z.B. der Verkauf von Kindern und der Kinderhandel sowie Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft und Zwangsarbeit sind verboten. [...] Kinder [zwischen 15-18 Jahren] sollen keine Tätigkeit ausführen, die, aufgrund ihrer Art oder der Verhältnisse, unter denen sie verrichtet wird, die Gesundheit, die Sicherheit und die Moralbegriffe der Kinder beeinträchtigen können.“ (ILO-Übereinkommen 182)

4. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen:

Das Recht aller Arbeiter, Gewerkschaften zu gründen, ihnen beizutreten sowie Kollektivverhandlungen zu führen, wird anerkannt. (ILO-Übereinkommen 87 und 98). Die Firma muss in Situationen, in denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gesetzlich beschränkt ist, allen Mitarbeitern vergleichbare Wege zu unabhängigen und freien Vereinigungen und Verhandlungen ermöglichen. Außerdem muss gewährleistet sein, dass Arbeitnehmervertreter nicht diskriminiert werden und sie Zugang zu allen relevanten Arbeitsplätzen haben, um ihre Vertreterfunktionen ausüben zu können. (ILO-Übereinkommen 135 sowie Empfehlung 143)

5. Zahlung existenzsichernder Löhne:

Löhne und Zusatzleistungen für eine reguläre Arbeitswoche müssen mindestens den gesetzlichen oder für die Industrie geltenden Mindestlöhnen entsprechen und immer ausreichend sein, um die Grundbedürfnisse von Arbeitnehmern und deren Familien zu sichern sowie einen Teil zur freien Verfügung zu garantieren. (ILO-Übereinkommen 26 und 131) Weder sind Lohnabzüge aus disziplinarischen Gründen erlaubt, noch jede Art von Lohnabzug, die nicht durch nationale Gesetzgebung begründet ist. Aus derartigen Abzügen darf sich nie ein Betrag ergeben, der dazu führt, dass der Arbeitnehmer eine Summe erhält, die unterhalb des Mindestlohns liegt. Arbeitnehmer sind klar und ausreichend zu informieren über die Details der Vergütung (Tarif-Details, Zahlungsperiode).

6. Angemessene Arbeitszeiten:

Die Arbeitszeiten haben mit dem geltenden Recht und industriellen Standards in Einklang zu stehen. Beschäftigte arbeiten regelmäßig nicht mehr als 48 Stunden pro Woche und haben das Recht auf mindestens einen freien Tag innerhalb eines 7-Tage-Zeitraums. Etwaige Überstunden, von denen maximal 12 pro Woche erlaubt sind, werden freiwillig geleistet, finden nicht regelmäßig statt und werden immer zu einem höheren Satz als dem üblichen Stundenlohn vergütet. (ILO-Übereinkommen 1)

7. Sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen:

Zulieferer haben ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld zu garantieren sowie beste Gesundheits- und Sicherheitspraktiken zu unterstützen. Dabei muss der derzeitige Kenntnisstand der Industrie und das Wissen über spezifische Gefahren beachtet werden. Besondere Aufmerksamkeit gilt den berufsbedingten Gefahren, die dieser Industriezweig mit sich bringt, um sicherzustellen, dass ein sicherer, hygienischer Arbeitsplatz gewährleistet wird. Wirksame Regelungen müssen umgesetzt werden, um Unfällen vorzubeugen und Gesundheitsrisiken so weit es geht zu minimieren (nach ILO-Übereinkommen 155). Körperliche Misshandlung, Androhungen von körperlicher Gewalt, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten.

8. Rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis:

Arbeits- oder sozialversicherungsrechtliche Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern, die auf einem regulären Arbeitsverhältnis basieren, dürfen nicht durch Inanspruchnahme von Nur-Arbeitskraft-Verträgen oder durch Ausbildungsprogramme umgangen werden, die nicht auf der Intention basieren, Fertigkeiten zu vermitteln oder zu einem festen Anstellungsverhältnis zu führen. Jüngere Arbeitnehmer sollen die Gelegenheit haben, an Ausbildungs- und Trainingsprogrammen teilzunehmen. (Quelle: FWF)

CSR: Corporate Social Responsibility – Unternehmerische Gesellschaftsverantwortung

Corporate Social Responsibility, im Deutschen also „Unternehmerische Gesellschaftsverantwortung“, bedeutet, dass sich ein Unternehmen aus eigener Verantwortung heraus, freiwillig und über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus dem nachhaltigen Wirtschaften verpflichtet sieht. Der Schwerpunkt liegt hier auf der Verantwortung gegenüber der Umwelt, den Kern-Absatzmärkten, Geschäftspartnern wie z.B. Produzenten sowie den Angestellten. (siehe auch: www.riedaily.de/blog/responsibility)

FWF: Fair Wear Foundation

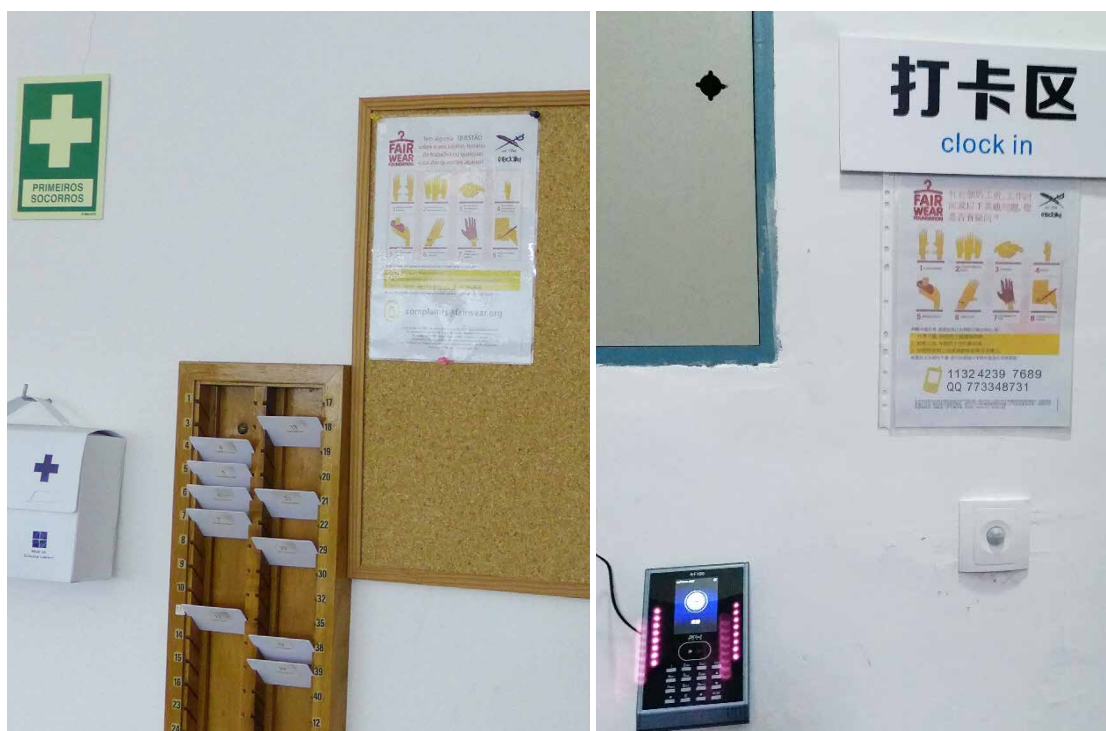
Die im Jahr 1999 gegründete Fair Wear Foundation arbeitet mit einem Netzwerk aus Brands, Fabriken, Gewerkschaften, NGOs sowie gelegentlich auch Regierungen, um in 11 Produktionsländern in Asien, Europa und Afrika Arbeitsbedingungen zu überprüfen und zu verbessern. Die Foundation verfolgt die Fortschritte der Fabriken, mit denen sie arbeitet, und indem sie Expertenwissen teilt, den Dialog ankurbelt und industrielle Beziehungen stärkt, garantiert sie eine effizientere Umsetzung von Firmenzielen. Die FWF hat mehr als 80 Mitglieder aus Europa mit über 120 Marken. Die Produkte der Mitgliedsfirmen werden in 20.000 Filialen in mehr als 80 Ländern auf der ganzen Welt verkauft. (www.fairwear.org)

WEP: Worker Education Program – Schulungsprogramme für Arbeiter

Beim Worker Education Program der FWF (WEP; Schulungsprogramm für Arbeiter) handelt es sich um Fortbildungsmaßnahmen, die in der Fabrik stattfinden und generell darauf abzielen, anstelle von Audits und Abhilfemaßnahmen zu einer geänderten Unternehmenskultur zu gelangen, in der Probleme offen angesprochen und gelöst werden. Das WEP soll Fabrik-Managern und Arbeitern das nötige Werkzeug an die Hand geben, um diesen offenen Dialog über Probleme und Chancen am Arbeitsplatz zu beginnen und so langfristig die Arbeitsbedingungen vor Ort zu verbessern. Ein stärkeres Bewusstsein für Arbeitsnormen sowie ein funktionierendes Beschwerdesystem können dazu beitragen, dass sich die Arbeitsbedingungen verbessern. Die Fair Wear Foundation bietet sowohl allgemeine als auch länderspezifische Module an. (Quelle: FWF)

WIS: Worker Information Sheet – Informationsblatt für Arbeiter

Auf dem Informationsblatt für Arbeiter (Worker Information Sheet, kurz WIS) stehen die acht Punkte des Arbeitsverhaltenskodex (CoLP) sowie entweder die Kontaktdaten der Beschwerde-Hotline vor Ort oder die Beschwerde-E-Mail-Adresse der FWF. Zu platzieren sind diese Aushänge an einem zentralen Ort in der Fabrik, um für die Arbeiter maximale Sichtbarkeit zu garantieren. Zudem empfiehlt die FWF, dass die Informationsblätter an Orten ausgehängt werden, wo die Arbeiter für sich sein können, sprich: Die Lektüre soll nicht in direkter Nähe zum Management passieren. (Quelle: FWF)



Questionnaire: Das Questionnaire ist Teil der Kontrolle durch den FWF-Partner

Der Questionnaire ist ein Formular, das an sämtliche Produktionsstandorte verschickt werden muss, nachdem eine Firma Teil des FWF-Netzwerks geworden ist. Sämtliche Zulieferer sind verpflichtet, die ausgefüllten Formulare zurückzuschicken. Der Fragebogen enthält Informationen über die Geschäftsbeziehungen zwischen Brands und Fabriken sowie zur Struktur des Fabrikstandorts, zu Subunternehmern und anderen Dingen. Zudem wird durch den Fragebogen gewissermaßen kontrolliert, ob der Zulieferer mit den Arbeitsstandards vertraut ist, ob er diesen grundsätzlich zustimmt und gewillt ist, etwaige Mängel diesbezüglich zu beheben, sofern diese existieren. Auch die Einstellung des Managements zur Einhaltung der Arbeitsstandards wird aus diesem Fragebogen bereits ersichtlich. Dennoch kann das Formular niemals Ersatz für ein Audit sein, in dessen Rahmen schließlich neben der Befragung des Managements noch diverse andere Informationen hinzugezogen werden. (Quelle: FWF)