

# Fair Wear Foundation

*Vera Köppen und Ingrid Elbertse*



## 1. Einführung und Hintergrund

Fair Wear Foundation (FW) 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 Vertreterinnen und 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, die Europäische Union (EU), die Vereinten Nationen (UN) oder auch Gewerkschaften und andere NROs.

Die rund 90 FW-Mitgliedsunternehmen (Stand: 2021) sind in sieben europäischen Ländern angesiedelt und repräsentieren um die 150 Marken. Die Mitgliedschaft ist offen für Unternehmen, die genähte Produkte produzieren – bspw. Bekleidung, Schuhe, Taschen oder Heimtextilien.

Die Zulieferkette in der Textil- und Bekleidungsindustrie ist äußerst komplex und besteht aus einer Vielzahl von Akteuren an unterschiedlichen

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.

Eine weitere Ebene der Komplexität kommt dadurch hinzu, dass gute Arbeitsbedingungen nicht anhand des Endproduktes überprüft werden können – wie etwa die Schadstoffbelastung. Es geht stattdessen um verschiedene Kriterien, die im Herstellungsprozess berücksichtigt werden müssen – vom Verbot der Zwangs- und Kinderarbeit bis zum Recht auf Kollektivverhandlungen und Arbeitsschutz. Daher ist FW 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) gibt es erstmalig einen globalen Rahmen für die Umsetzung der staatlichen Schutzpflicht und der unternehmerischen Verantwortung in Bezug auf Wirtschaft und Menschenrechte. So wird in den grundlegenden Prinzipien unter anderem festgehalten, dass Wirtschaftsunternehmen Menschenrechte achten sollten, d.h. sowohl Beeinträchtigungen 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 UN sowie der Internationalen Arbeitsorganisation. Sehr wichtig sind hier auch die unterschiedlichen praxisbezogenen Leitsätze der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zum Thema „Verantwortlich Unternehmen für multinationale Unternehmen“ und der sektorspezifische OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie.

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und mehr noch die OECD-Leitsätze sind wichtige Elemente der Arbeit von FW, die sich in Form von langfristigen und nachhaltigen Verbesserungsvorschlägen für die Zulieferkette der Textil- und Bekleidungsindustrie in der sogenannten ‘Fair Wear Formula’ widerspiegeln.

## 2. Der FW Ansatz – die Fair Wear Formula (gültig bis 2022)

Die Fair Wear Formula setzt sich aus acht Komponenten zusammen, von denen jede einen wichtigen Ansatz im FW-System repräsentiert. Die acht Komponenten setzen sich wie folgt zusammen.

### 2.1 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. FW 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.

Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in diesem Bereich der Produktion haben daher das Potenzial, das Leben vieler Millionen Arbeiterinnen und Arbeiter positiv zu beeinflussen. Die Konfektion steht in direkter Geschäftsbeziehung zu den internationalen Textilunternehmen, welche die Ware bestellen und weltweit verkaufen, sodass Unternehmen die Möglichkeit haben, die UN-Leitprinzipien sowie die OECD-Leitsätze direkt umzusetzen.

Fokussierung erlaubt es FW auch, starke Beziehungen zu anderen internationalen und lokalen Interessengruppen aufzubauen, um durch Kooperation und „social dialogue“ gemeinsam nachhaltige Veränderungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie voranzutreiben.

### 2.2 Fundierte Grundprinzipien

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

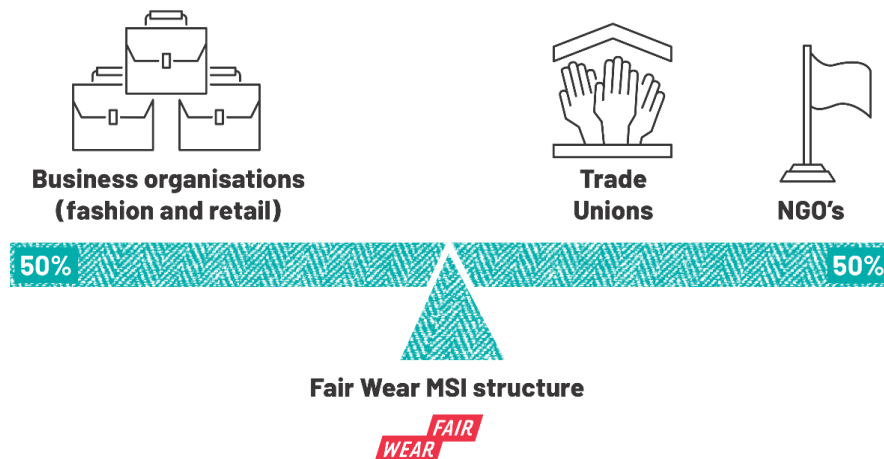


### 2.3 Multi-Stakeholder-Struktur

Wie bereits in der Einführung erwähnt, setzt sich der Vorstand der FW aus Vertreterinnen und Vertretern von Unternehmensverbänden, Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen zusammen. Die Einbindung der unterschiedlichen Interessengruppen gibt der Organisation Legitimität, da alle strukturellen und finanziellen Entscheidungen mit sämtlichen Beteiligten besprochen und entschieden werden. Dadurch werden unterschiedliche Expertise und Erfahrungen gebündelt und für die Arbeit der FW in der Textil- und Bekleidungsindustrie effektiv eingesetzt. 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 Interessengruppen im Vorstand der FW 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 Arbeiterinnen und 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 FW ab.



## 2.4 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 FW 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 neu im Bereich Corporate Social Responsibility (CSR) – jedes Mitgliedsunternehmen nutzt die Beratung und Richtlinien der FW, 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.

## 2.5 Multi-Level-Verifizierung

Unternehmenseigene Kommunikation zu nachhaltigem Engagement ist wichtig, wird aber erst glaubwürdig durch die Überprüfung durch unabhängige Dritte. FW führt eine solche Verifizierung auf drei Ebenen durch, da es Annahme der FW ist, dass sich allein durch Fabrikaudits keine nachhaltigen Verbesserungen erzielen lassen. Diese drei Ebenen lauten wie folgt:

- Brand Performance Check (Prüfung des Mitgliedsunternehmens)

FW kontrolliert jährlich im Rahmen des 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) als auch das Monitoring der Produktionsstätten überprüft. Weitere Aspekte sind Informationsmanagement, der Umgang mit Beschwerden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Produktionsbetriebe sowie Bemühungen des Unternehmens, das CSR-Engagement transparent zu machen. Die Prüfberichte sowie ausführliche Informationen und eine umfassende Liste der Indikatoren zur Bewertung sind öffentlich zugänglich.

- Audit zur Erfassung der Sozialstandards im Produktionsbetrieb

Audits werden bei FW durch lokale Teams durchgeführt, welche die Arbeitsstandards anhand von Dokumenten, Interviews und der Inspektion des Betriebes erfassen. Vor jedem Audit durch die FW finden bereits Interviews mit Mitarbeiterinnen und 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 sich entsprechend auf das Audit vorbereiten. FW 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 FW 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 sowie Betriebsräte oder Gewerkschaften oft nicht verfügbar, nicht erlaubt oder nicht implementiert sind. Deshalb hat FW in momentan 11 Ländern ein Beschwerdesystem eingerichtet, welches dann greift, wenn andere Beschwerdemöglichkeiten für Arbeiterinnen und Arbeiter gescheitert sind. Die Beschwerden per Anruf oder E-Mail werden von Beschwerdemanagerinnen und -managern vor Ort in der Sprache der Arbeiterinnen und Arbeiter entgegengenommen. Auf verschiedenen Wegen, z.B. in Trainings, werden Arbeiterinnen und Arbeiter über den Beschwerdemechanismus informiert und die Kontaktdaten verteilt. Die vorgebrachten Beschwerden werden stets durch FW auf Legitimität und Zuständigkeit geprüft. Bei Annahme der Beschwerde werden wenn nötig, Recherchen zur Prüfung in Auftrag gegeben. Die Mitgliedsunternehmen, welche in dem betroffenen Produktionsbetrieb produzieren, werden informiert und sind verpflichtet, gemeinsam mit dem Produktionsbetrieb die Beschwerde zu lösen. FW veröffentlicht sowohl die Beschwerde als auch den Lösungsprozess auf ihrer Webseite.

## 2.6 Transparenz

Um Legitimität und Glaubwürdigkeit der FW zu garantieren, ist größtmögliche Transparenz vonnöten – und zwar auf allen Ebenen. Dies schließt nicht nur Produktionsstätten und Mitgliedsunternehmen mit ein, sondern auch die Organisation FW selbst. Daher werden nicht nur aggregierte Daten der Fabrikaudits und Beschwerden, sondern auch die Brand Performance Check-Berichte sowie Sozialberichte der Mitgliedsunternehmen auf der FW Webseite veröffentlicht. Seitens FW 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 FW inklusive der Finanzierung erstellt und ebenfalls veröffentlicht.

## 2.7 Kooperation

Kooperation mit den verschiedenen Interessensgruppen ist ein fundamentaler Aspekt der Arbeit der FW, 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. FW kooperiert unter anderem mit Gewerkschaften, Regierungen, NROs, Unterneh-

mensverbänden sowie anderen internationalen und nationalen Organisationen. Zudem fördert FW eine partnerschaftliche, langfristige und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Mitgliedsunternehmen und Produktionsbetrieben als wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung der FW Arbeitsrichtlinien.

Basierend auf den oben genannten Aspekten, zertifiziert FW keine Produkte oder Unternehmen als 100% fair, sondern verifiziert die Fortschritte der Mitgliedsunternehmen hinsichtlich der Verbesserung der Arbeitsbedingungen. FW ist der Ansicht, dass es zum momentanen 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 FW-Mitgliedschaft verpflichtet sich das Unternehmen, gemeinsam mit den Lieferanten die FW-Arbeitsrichtlinien in der Zulieferkette umzusetzen. Die Fortschritte werden von FW 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 FW-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 FW 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 FW-Arbeitsrichtlinien und der Informationsaushänge für Arbeiterinnen und Arbeiter an alle Lieferanten – letztere müssen in den Produktionsstätten gut sichtbar für die Arbeiterinnen und Arbeiter ausgehängt werden.

Wie bereits beschrieben, müssen alle Unternehmen mit steigender Anzahl an Jahren der Mitgliedschaft einen bestimmten Mindestprozentsatz ihrer Produktion über ihr Monitoringsystem abdecken. FW 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 Arbeiterinnen 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 FW, z.B. zum Thema Zahlung von existenzsichernden Löhnen, und kann verschiedene Kommunikationsmöglichkeiten nutzen sowie sich auf dem jährlichen Mitgliedstreffen mit anderen Unternehmen austauschen.

#### 4. Ab Januar 2022: OECD-Leitsätze umsetzen

Von 2020 bis 2021 wurde von der OECD ein „Alignment Assessment“ durchgeführt, was bedeutet, dass die OECD einen Abgleich macht zwischen dem Ansatz eines Unternehmens und den OECD-Leitsätzen. Basierend darauf werden Vorschläge für Anpassungen vorgebracht, die dabei helfen, den bestehenden Ansatz (stärker) mit den OECD-Leitsätzen auf eine Linie zu bringen. Ab Januar 2020 müssen alle Mitgliedsunternehmen der FW diesen OECD-Ansatz umsetzen, indem sie die OECD-Ausrichtung schriftlich bestätigen, die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in das ganze

Unternehmen integrieren, ihre Zuliefererauswahl und Beschaffungskriterien überdenken und zu diesem Zwecke das fünfstufige Rahmenwerk für die risikobasierte Erfüllung der Sorgfaltspflicht in der Lieferkette realisieren. Der Brand Performance Check wurde dementsprechend angepasst, wobei FW neben der Einhaltung der acht Grundprinzipien auch die Einhaltung der OECD-Leitsätze verifiziert. Die ersten Brand Performance Checks, die auf diesem Ansatz basieren, werden ab Anfang 2023 erwartet. Zudem engagiert sich FW bei der Umsetzung und Einhaltung der (anstehenden) Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzgebung auf Landes- und EU-Ebene.

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 Konsumentinnen und Konsumenten. Und auch wenn FW gemeinsam mit ihren Mitgliedsunternehmen Fortschritte bei der Implementierung und Verbesserung der Arbeitsrichtlinien vorweisen kann, ist noch viel zu tun, um den Arbeiterinnen und Arbeitern in den Textilfabriken angemessene Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Die von FW entwickelten Instrumente und Ansätze sind öffentlich zugänglich und können durch andere Organisationen genutzt, weiter ausgebaut und in unterschiedlichen Sektoren umgesetzt werden.

Zudem verfolgt FW die wichtigen Entwicklungen im Bereich der Gesetzgebung, auf nationaler Ebene in Deutschland sowie auf EU-Ebene, wobei sie sich dafür einsetzt, dass die Gesetzgebung möglichst nah an den OECD-Leitsätzen ist.

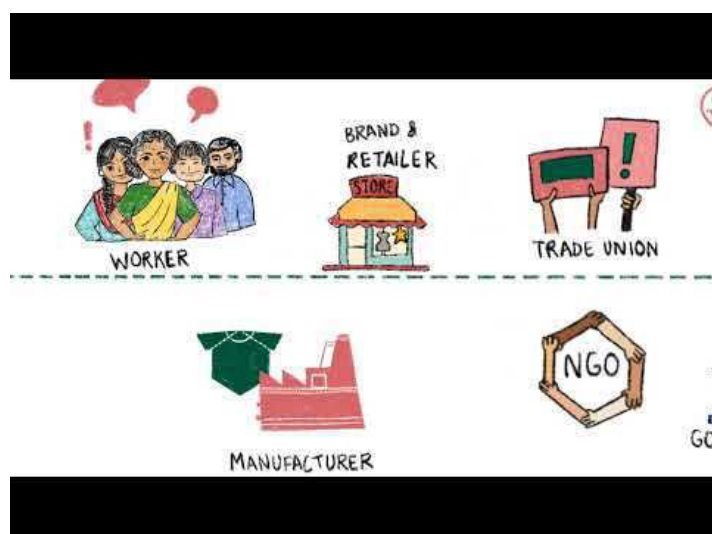
## 5. STITCH (Sustainable Textile Initiative: Together for Change)

Im Jahr 2021 schlossen wir uns mit fünf anderen Organisationen zusammen und begannen eine neue, umfassende fünfjährige Partnerschaft: Die „Initiative für nachhaltige Textilien: Gemeinsam für Veränderungen“ (STITCH). Diese Partnerschaft basiert auf der Vision einer globalen Textil- und Bekleidungsindustrie, die zu einer gleichberechtigten und gerechten Gesellschaft beiträgt, indem sie die Menschenrechte in der Arbeitswelt respektiert. Wir haben hart gearbeitet, um sicherzustellen, dass die Ziele und Aktivitäten von STITCH mit denen von Fair Wear übereinstimmen. Folglich trägt die gesamte Arbeit von Fair Wear zu den Zielen von STITCH bei.

STITCH besteht aus 6 Partnern: Fair Wear, zwei Arbeitsrechtsorganisationen - CDI in Vietnam und Cividep in Indien; zwei niederländische Gewerkschaften - CNV Internationaal und Mondiaal FNV; und eine weitere Multi-Stakeholder-Initiative - Ethical Trading Initiative (ETI) im Vereinigten Königreich. Die Zusammenarbeit mit so unterschiedlichen und einflussreichen Partnern ermöglicht es uns, unsere Arbeit gegenseitig zu ergänzen und unsere Bemühungen auf die Bereiche zu konzentrieren, in denen wir wirklich einen Mehrwert schaffen können. Gemeinsam haben wir Zugang zu allen wichtigen Akteuren der Wertschöpfungskette, von Gewerkschaften und Arbeitsrechtsorganisationen bis hin zu Lieferanten, Arbeitgeberverbänden, Marken und lokalen Regierungen.

STITCH verfolgt das Ziel einer Industrie, in der die Bekleidungsarbeiterinnen und -arbeiter, von denen 75 % Frauen sind, ihr Recht auf Vereinigungsfreiheit wahrnehmen können und Zugang zu sicherer, würdiger und angemessen bezahlter Arbeit haben. Wir stellen uns Arbeitsplätze vor, an denen sich die Beschäftigten frei fühlen, ihre Meinung zu äußern, sich gewerkschaftlich zu organisieren und Kollektivverhandlungen für bessere Arbeitsbedingungen zu führen. Die Partnerschaft wird den Stimmen der Arbeitnehmenden mehr Gehör verschaffen, zur Verwirklichung gewerkschaftlicher und zivilgesellschaftlicher Ziele beitragen und den globalen Wandel vorantreiben, indem sie nationale und internationale Akteure der Lieferkette zusammenbringt und aufeinander abstimmt.

Das niederländische Außenministerium unterstützt das Programm finanziell und ist als strategischer Partner an STITCH beteiligt.



Video siehe: <https://youtu.be/U2bi7emXSkM>