workfashion.

NACHHALTIGKEITSBERICHT

BERICHTSJAHR 2018

INHALTSVERZEICHNIS
NACHHALTIGKEITSBERICHT 2018

ZUSAMMENARBEIT STÄRKEN 3
WIR VERWEBEN MENSCHEN UND UNTERNEHMEN WIRKUNGSVOLL MITEINANDER 4
WORKFASHION IN ZAHLEN 6
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS 8
ZIELE BIS 2022 12
DIE GRUNDLAGEN UNSERER BESCHAFFUNG 14
NACHHALTIGE ASPEKTE DER BESCHAFFUNG 18
KLARE REGELN SCHAFFEN VERBINDLICHKEIT 22
KONTROLLE MIT SYSTEM – DENN NACHHALTIGKEIT IST KEIN ZUFALL 24
VERTRAUENSVOLLE ZUSAMMENARBEIT 26
UNSERE PRODUKTIONSPARTNER IM ÜBERBLICK 28
TRANSPARENZ IM DETAIL 30
BEWERTUNG NACH LAND UND PRODUKTIONSSTÄTTE 36
AUFBAU DES KOMPETENZZENTRUMS VON WORKFASHION.COM DOOEL IN SKOPJE 38
DER DIREKTE DRAHT FÜR DIE PRODUKTIONSMITARBEITENDEN 41
WISSEN SCHAFFT NACHHALTIGKEIT 42
VERGLEICH SCHWEIZ – MAZEDONIEN 44
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS 46
IHRE MEINUNG INTERESSIERT UNS 47

VORWORT
ZUSAMMENARBEIT STÄRKEN

Hoher Tragekomfort, Langlebigkeit, Schutz bei jeder Witterung und Arbeitssituation – die Anforderungen an Berufsbekleidung sind gross. Zugleich unterliegt diese einem hohen Preisdruck und Nachhaltigkeit ist selten ein Kriterium bei der Auswahl des Anbieters. Dies ist für uns jedoch nur zusätzlicher Antrieb, unser Bestes zu geben, um faire Arbeitsbedingungen und Löhne in der Zulieferkette zu sichern. Mit dem Leader Status, den wir 2018 von der Fair Wear Foundation erhalten haben, wurde uns bestätigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

Ein weiteres Highlight im Jahr 2018 war die Eröffnung unseres workfashion Kompetenzzentrums in Skopje. Da auch die Berufsbekleidung immer modischer wird, ist eine erhöhte Flexibilität im Bereich der Schnittentwicklung und Musterfertigung gefragt. Mit workfashion dooel können wir die Kapazitäten in diesem Bereich steigern und so noch besser auf die Bedürfnisse unserer Kunden eingehen. Auch die Nähe zu den Produktionsstätten vor Ort stellt einen grossen Vorteil in der Zusammenarbeit dar.

Auch im Bereich von nachhaltigen Materialien ist ein Wandel im Gange. Es werden laufend neue Materialien entwickelt, welche nachhaltige Prinzipien berücksichtigen. Aktuell entscheidet sich jedoch aufgrund der erhöhten Preise noch ein kleiner Teil unserer Kunden für die jeweils nachhaltigere Variante. So sehen wir es als unsere Aufgabe, die Bekanntmachung und Förderung von nachhaltigen Rohmaterialien und Zutaten weiter zu entwickeln.

Für die nächsten Jahre arbeiten wir noch weiter daran, 100 % Lohntransparenz bei den mazedonischen Konfektionären zu erreichen. Daraus abgeleitet sollen zusammen mit unseren Anspruchsgruppen existenzsichernde Löhne definiert werden. Zudem möchten wir die Überstundenarbeit innerhalb der gesetzlichen Vorgaben halten.

So warten auch im nächsten Jahr viele Herausforderungen auf uns. Doch sind wir überzeugt, dass wir mit unserem Fokus auf Nachhaltigkeit auf dem richtigen Weg sind. Die Sensibilisierung unserer Kunden ist hier ein wichtiger Schlüssel zum Erfolg, den wir noch besser nutzen möchten.

Was mich zusätzlich anspornt weitere Schritte in der Nachhaltigkeit zu gehen, sind die alltäglichen Geschichten, die daraus hervorgehen. Auf der letzten Seite unseres Nachhaltigkeitsberichtes (Bild S. 47) sehen Sie Emilia und Viktor Aleksovski, die Kinder der Gründerfamilie unseres Hauptpartners Viemi, die ich seit ihrer Kindheit kenne. Die beiden Nachkommen haben nun zu einem grossen Teil und mit viel Engagement die Verantwortung für die operative Führung der Produktionsstätte übernommen. Diese Nachfolgeplanung, konnte mit Hilfe unserer Unterstützung erfolgreich initiiert werden und steht für mich exemplarisch für eine nachhaltig gelebte Unternehmensführung. Es ermöglicht Ihnen als Kunde, Viemi als Partner und als uns als workfashion die erforderliche Kontinuität für die Zukunft.

Alfred J. Beerli
CEO

WORKFASHION

WIR VERWEBEN MENSCHEN UND UNTERNEHMEN WIRKUNGSVOLL MITEINANDER

Seit über 50 Jahren verweben wir Menschen und Unternehmen wirkungsvoll miteinander. Als Schweizer Anbieter von Arbeitskleidung sorgen wir dafür, dass Materialien, Schnitte und Design optimal vereint werden. Zeitgemäss, kreativ und innovativ. Mit höchstem Anspruch, sowohl in Bezug auf Qualität als auch auf Nachhaltigkeit. Für Unternehmen, deren Arbeitswelten und Anforderungen so vielfältig sind, wie die Menschen, die sich darin bewegen.

PERSÖNLICH UND PARTNERSCHAFTLICH
Mit Herzblut entwickeln wir Produkte, die den Bedürfnissen unserer Kunden und ihrer Individualtiät gerecht werden. Dabei ist unser Handeln stets auf eine persönliche, partnerschaftliche und langfristige Kundenbeziehung ausgerichtet.

VERANTWORTUNGSBEWUSST
Gemeinsam mit unseren Produktionspartnern übernehmen wir Verantwortung – gegenüber Gesellschaft, Umwelt, Kunden und Mitarbeitenden. Mit unserem Engagement und der Erfüllung klar definierter Standards werden wir unserem Anspruch als Vorreiter für nachhaltige Berufsbekleidung in der Schweiz gerecht.

MENSCHEN IM FOKUS
Für uns steht der Mensch im Mittelpunkt all unserer Bemühungen – die Mitarbeitenden genauso wie Kunden und Geschäftspartner. Wir sind überzeugt, dass sie den entscheidenenden Unterschied machen.

WERTSCHÄTZUNG FÜR DAS HANDWERK
Wir schätzen das gegenseitige Vertrauen und Fachwissen in unserem Haus. Dabei speist sich unsere Inspiration aus der Freude am Handwerk. Wir sind stolz, dass Kreativität und Handwerk bei uns sicht- und spürbar sind.

DENKEN IN MÖGLICHKEITEN
Komplexe Projekte schrecken uns nicht ab, sie spornen uns an. Wir sind überzeugt, es gibt immer eine Lösung, und wir finden sie.

KERNINDIKATOREN
WORKFASHION IN ZAHLEN

KENNZAHLEN UMWELT BEI WORKFASHION	2017	2018	EINHEIT	VERÄNDERUNG IN %
Stromverbrauch	166'634	160'055	Kilowattstunde	- 3.95
Heizölverbrauch	11'548	9'760	Liter Heizöl	- 15.48
Druckvolumen / Papierverbrauch	274'954	222'990	Anzahl Seiten	- 18.90
Recycling Abfälle (Karton, Altpapier, Alteisen, Altglas)	16'650	10'421	Kilogramm	- 37.41
Übrige Abfälle (Sperrgut, Kunststoff)	9'650	7'655	Kilogramm	- 20.67

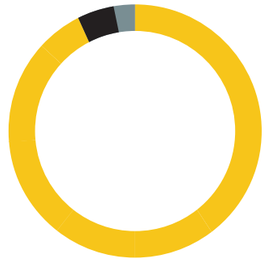
KENNZAHLEN PRODUKTION	2017	2018	EINHEIT	VERÄNDERUNG IN %
Entwickelte Prototypen in der hauseigenen Näherei	786	809	Stück	+ 2.92
Aufträge	2'033	2'375	Anzahl	+ 16.82
Produzierte Stückzahlen	571'163	408'076	Stück	- 28.55*
Produktionsstätten	17	16	Anzahl	- 5.88
Überwachtes Produktionsvolumen (S. 28-29)	99,9	99,9	Prozent	+ 0.00

* Abnahme insbesondere aufgrund eines Grossauftrags 2017.

DAUER DER GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN MIT UNSEREN PRODUKTIONSSTÄTTEN

	2018
1-2 JAHRE	25.00 %
3-5 JAHRE	25.00 %
5-8 JAHRE	12.50 %
ÜBER 8 JAHRE	37.50 %

TRANSPORTE NACH STÜCKZAHLEN IN PROZENT



	2018
LKW	95.90 %
FLUGFRACHT	2.40 %
SCHIFF	1.70 %

WORKFASHION

GRÜNDUNGSJAHR
1967
MITARBEITENDE
68
NATIONALITÄTEN
11
AUSZUBILDENDE
2
TEILZEITMITARBEITENDE
24 %
FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN
50 %

17 ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) sind politische Zielsetzungen der Vereinten Nationen (UN), die der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene dienen sollen. Sie bilden das Kernstück der Agenda 2030 der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung und sollen bis 2030 global und von allen UNO-Mitgliedstaaten gemeinsam erreicht werden.

Unsere Bestrebungen für eine nachhaltige Entwicklung basieren auf diesen 17 Zielen und insgesamt 169 Unterzielen. Dabei konzentrieren wir uns insbesondere auf diejenigen Ziele, bei welchen wir den grösstmöglichen Beitrag leisten und am meisten Einfluss nehmen können. Daraus abgeleitet wurde unsere Nachhaltigkeitsstrategie definiert und anschliessend für die Zielsetzungen bis 2022 verwendet.

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

- Direkten Dialog mit den Mitarbeitervertretungen in den Produktionsstätten aufbauen, um gemeinsame Ziele wie z.B. Entlöhnung festzulegen
- Schrittweise Erhöhung der Löhne
- Angebote an Zusatzleistungen wie kostenlose Verpflegung oder Transport zum Werk ausbauen

- Verwendung gefährlicher Chemikalien und Stoffe vermeiden
- Transparentes Dokumentationssystem über die Überstunden in den Produktionsstätten einführen, damit ein zumutbares Level erreicht wird
- Arbeits- und Gesundheitsschutzvorkehrungen laufend überprüfen und verbessern

- Schulung der Mitarbeitenden in den Produktionsstätten zu Menschenrechten, Geschlechtergleichstellung, Vereinigungsfreiheit, usw.
- Aufklärung der Kunden, damit der Nachhaltigkeitsaspekt bei den Einkaufsentscheidungen eine grössere Bedeutung erhält
- Schulung des Personals, damit die Nachhaltigkeitsziele von workfashion in den betroffenen Abteilungen bekannt sind und umgesetzt werden

- Reduktion des Produktionsanteils in denjenigen Ländern, in denen menschenwürdige Arbeit schwierig zu kontrollieren ist
- Verbesserungsprogramme (CAP's) hinsichtlich besserer Arbeitsbedingungen umsetzen
- Periodische Überprüfung durch externe Audits sicherstellen
- Programme zur Arbeitsintegration von benachteiligten Personen fördern

- Rohstoffe stammen vermehrt aus nachhaltiger Produktion
- Anteil von verwendeten recycelten Materialien erhöhen
- Verbesserte Umweltleistung von workfashion am Firmenstandort

- Reduktion des CO^2 Ausstosses bei workfashion
- Reduktion des CO^2 Ausstosses in der ganzen Lieferkette
- Klimaneutral produzierte Textilien sind in unserem Angebot

Die Lieferketten in der Textilindustrie sind sehr komplex und beinhalten verschiedenste Akteure. Daher arbeiten wir eng mit den auf Seite 20-21 erwähnten Initiativen und Zertifizierungssystemen zusammen.

«Als Nachhaltigkeitsverantwortlicher bin ich im ständigen Austausch mit verschiedensten internen und externen Anspruchsgruppen und zeige im Dialog Lösungsansätze auf, um bestehende Hürden abzubauen. Durch die Mitarbeit in diversen Netzwerken und Partnerschaften werden gemeinsame Synergien genützt und ich erhalte wichtige Inputs für meine tägliche Arbeit.»

CLAUDIO JUEN
Koordinationsstelle Nachhaltigkeit

KORREKTURMASSNAHMEN
ZIELE BIS 2022

	ZIELE	KORRELATION SDG	LAUFZEIT 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022
SOZIAL	Erreichung Leader Status der Fair Wear Foundation / Aufrechterhaltung	1, 3, 8	● ● ● ● →
	Mitarbeiterschulungen (WEP's) in jeder Produktionsstätte in Mazedonien	3, 4	● ●
	90 % unseres Produktionsvolumens sind durch Sozialaudits, Monitoring und Nachprüfungen untersucht oder stammen aus Ländern mit geringem Risiko	1, 3, 8	● ● →
	Wissensaufbau «Living Wage Projekt»	1, 4	● ● →
	Weitere langristige Minimierung der Beschaffung aus China	1, 3, 8	● ● ● ● ● ● ● ●
	Erfolgreiche Einführung einer Mitarbeitervertretung bei mindestens einem unserer Hauptpartner	1, 3, 4, 8	● ●
	In allen mazedonischen Produktionsstätten wird eine Mitarbeitervertretung eingeführt und ein Sozialdialog gestartet	1, 3, 4, 8	● ●
	Zusammenarbeit mit anderen Brands, um stärkeren Einfluss nehmen zu können	1, 3, 8	● ● ● ●
SOZIAL/ ÖKONOMISCH	ISO 9001 und ISO 14001 Rezertifizierung anhand der Normenrevision 2015	1, 3, 8	● ● ● ● →
	100 % Lohn- und Arbeitszeittransparenz mit den mazedonischen Konfektionären	1, 8	● ● ●
	Definieren von existenzsichernden Löhnen zusammen mit unseren Anspruchsgruppen in allen mazedonischen Produktionsstätten und Erhöhung der Löhne in die Richtung dieses Zielwertes	1, 8	● ● ●
	Die Überstundenarbeit in den Produktionsstätten ist maximal gem. den gesetzlichen Vorgaben	1, 3, 8	● ● ● ●
ÖKOLOGISCH	Prüfung weiterer Schritte im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit	12, 13	● ●
	Reduktion Papierverbrauch bei workfashion um 20 % im Vergleich zu 2018	12	● ● ● ● ●
	Der Anteil an verwendetem recycelten Polyester steigt auf 15 %	12, 13	● ● ●
	Der Anteil an verwendeter nachhaltig produzierter Bio-Baumwolle steigt auf über 15 %	3, 12	● ● ● ●
	Bei 10 % der verwendeten Rohstoffe ist die Herkunft rückverfolgbar (Zusammenarbeit mit Initiativen)	1, 3, 8, 12	● ● ● ●
	Reduktion des prozentualen Transportanteils mit dem Flugzeug	12, 13	● ● ● ●

● Erledigt ● In Arbeit ● Geplante Zielerreichung → Kontinuierliche Weiterführung

BESCHAFFUNGSSTRATEGIE
DIE GRUNDLAGEN UNSERER BESCHAFFUNG

HERAUSFORDERUNGEN IM BERUFSBEKLEIDUNGSBEREICH

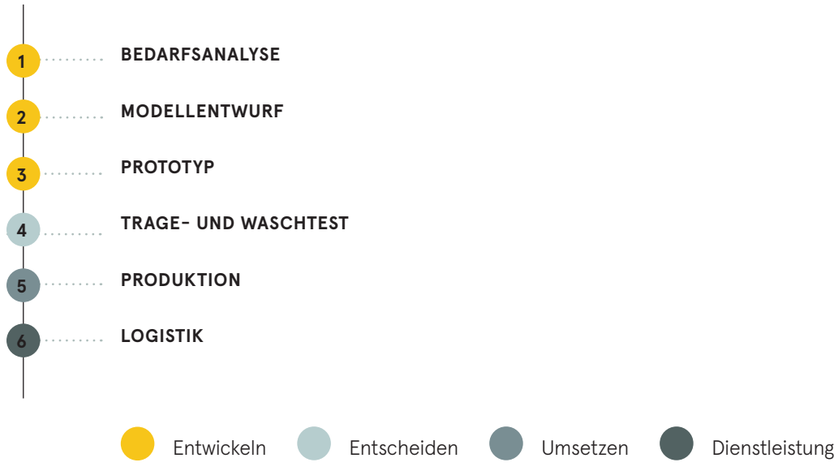
Der Berufsbekleidungsbereich stellt hohe Anforderungen an die Produktequalität. Die Textilien werden starken Belastungen ausgesetzt, müssen strenge Sicherheits- und Schutzanforderungen erfüllen und den Normen entsprechen. Ein hoher Tragekomfort ist unabdingbar, da die Kleider oft täglich und bei jeder Witterung getragen werden. So wird bei der Entwicklung von Berufsbekleidung ein grosses Augenmerk auf die Langlebigkeit der Bekleidung gelegt. Zudem unterliegt die Berufsbekleidung einem hohen Preisdruck und Nachhaltigkeit ist selten Hauptkriterium bei der Auswahl des Anbieters. Auch sind die Zielgruppen heterogener als in der Modeindustrie oder bei Produzenten von Outdoor Bekleidung und haben unterschiedlichste Anforderungen an die Bekleidung. Dies macht es schwieriger, Massnahmen im Nachhaltigkeitsbereich umzusetzen, ohne das Risiko einzugehen, bestimmte Kundengruppen nicht mehr bedienen zu können.

VON DER ERSTEN IDEE BIS ZUM ENDPRODUKT

Viele unserer Kunden legen grossen Wert darauf, dass unsere Produkte über mehrere Jahre verfügbar sind. So ist workfashion als Anbieter von Arbeitsbekleidung von den saisonalen Schwankungen der Mode ausgenommen.

workfashion führt deshalb ein sofort verfügbares NOS-Lagersortiment (never out of stock) – neben kundenspezifischen, kombinierbaren Elementen und individuellen Neuentwicklungen. Für die Produktion unseres NOS-Lagersortiments nutzen wir gezielt freie Kapazitäten, sodass wir unsere Produktionspartner gleichmässig auslasten sowie Überstunden und Produktionslücken so gut es geht vermeiden können.

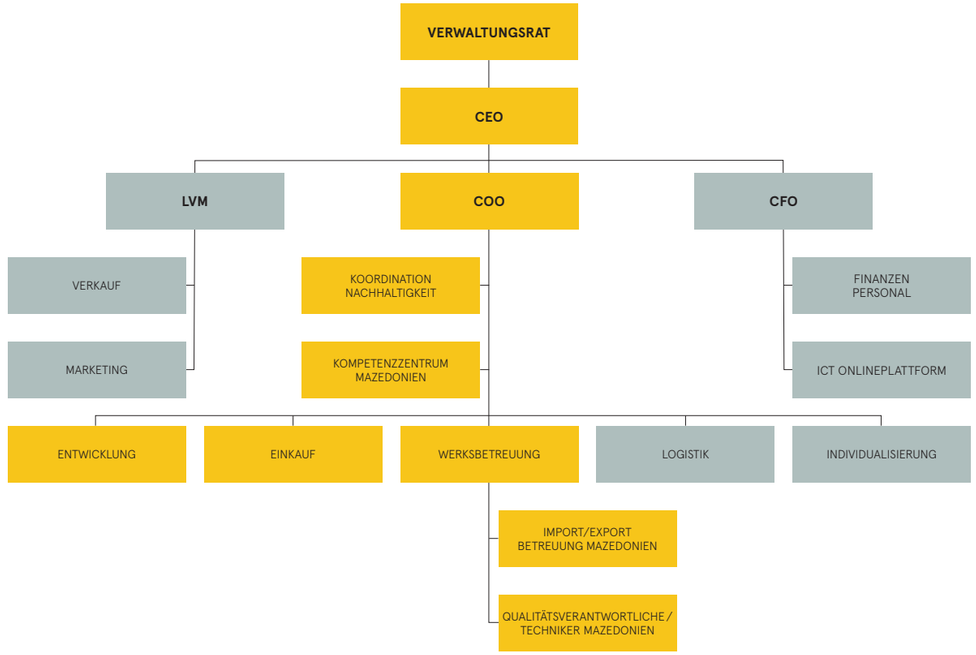
Unsere Produktion planen wir jeweils nach Bekanntgabe der Materialverfügbarkeit. Die Lieferfrist ermitteln wir zusammen mit unseren Produktionspartnern. Je nach Materialverfügbarkeit ergibt sich so für Neuentwicklungen eine Lieferzeit von 10 bis 20 Wochen für Produktionen aus Europa und von 14 bis 26 Wochen für Produktionen aus Asien.



NACHHALTIGKEIT AUF ALLEN EBENEN

Die workfashion Nachhaltigkeitsstrategie liegt sowohl unserem Verwaltungsrat, unserer Geschäftsleitung als auch unseren Mitarbeitenden sehr am Herzen. Durch eine enge Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Abteilungen und der Geschäftsleitung stellen wir einen effizienten, flexiblen und lösungsorientierten Austausch sicher. Im Zentrum stehen dabei die Entwicklung, der Einkauf sowie die Werksbetreuung, welche sowohl für die operativen Tätigkeiten zuständig sind als auch für die Einhaltung der Nachhaltigkeitsvorgaben. Unterstützt werden sie dabei von der Koordination Nachhaltigkeit. In Mazedonien unterstützen uns zusätzlich noch unsere qualitätsverantwortlichen lokalen Mitarbeiter, welche neben Qualitätsaspekten auch kontinuierlich die Situation im Bereich der Nachhaltigkeit überwachen.

BESCHAFFUNGSORGANISATION



«Man merkt, dass sich die verarbeitende Textilindustrie immer mehr mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinandersetzt. So gibt es mittlerweile zum Beispiel diverse Produkte aus recycelten Materialien auf dem Markt. Da diese jedoch nicht die gleiche Stabilität aufweisen wie konventionelle Materialien und auch mehr kosten, ist die Nachfrage auf Kundenseite leider noch gering. Ich denke aber, dass auch hier in kürzester Zeit der Wandel zu einem wirklich nachhaltigen Produkt stattfinden wird.»

NADINE SCHOLZ
Einkauf

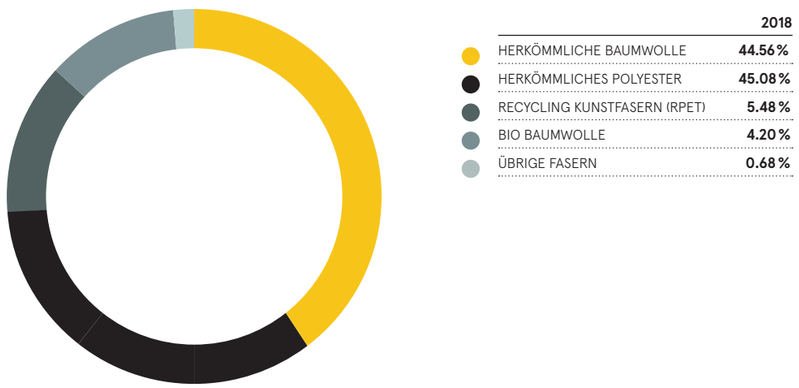
IM FOKUS
NACHHALTIGE ASPEKTE DER BESCHAFFUNG

Gemeinsam mit den Produktionspartnern nehmen wir unsere Verantwortung wahr; gegenüber Gesellschaft, Umwelt, Kunden und Mitarbeitenden. Alle unsere unternehmerischen Entscheidungen basieren auf den drei Pfeilern der Nachhaltigkeit, nämlich der Wirtschaftlichkeit, sozialer Fairness und Umweltverträglichkeit. So versuchen wir, diese Prinzipien entlang der gesamten Wertschöpfungskette anzuwenden.

ROHSTOFFE

Nachhaltigkeit spielt bei der Rohstoffauswahl eine immer grössere Rolle. Es werden laufend neue Materialien entwickelt und andere Zusammensetzungen verwendet, die nachhaltige Prinzipien berücksichtigen. Allerdings besteht bei der Beschaffung des Rohmaterials eine gewisse Abhängigkeit. Die Stofflieferanten zum Beispiel haben ihrerseits eigene Nachhaltigkeitsprogramme und priorisieren unterschiedliche Materialzusammensetzungen und Initiativen. Somit haben die angebotenen Produkte im Bereich der Rohstoffe einen Einfluss auf unsere Zielerreichung und erfordern Anpassungen bei Marktveränderungen. Aktuell entscheidet sich aufgrund der höheren Preise noch ein kleiner Teil unserer Kunden für Bio Baumwolle oder recycelte Kunstfasern. So besteht hier noch grosses Potenzial und Handlungsspielraum.
Zukünftig möchten wir uns deshalb noch stärker auf die Bekanntmachung und Förderung von nachhaltigen Rohmaterialien und Zutaten fokussieren. Diesbezüglich wird auch eine Zusammenarbeit mit Initiativen und Zertifizierungssystemen geprüft, um vermehrt Bio-Baumwolle einsetzen zu können. Die Bedeutung der Nachhaltigkeit im Vergleich zu monetären Entscheidungsgrundlagen bleibt nach wie vor eine grosse Herausforderung und soll mit unseren Kunden gemeinsam vorangetrieben werden.

VERARBEITETE MATERIALIEN IN PROZENT DES GESAMTVOLUMENS



BIO-BAUMWOLLE
Bei der Bio-Baumwolle verzichten die Bauern auf Pestizide und Kunstdünger.
Zudem ist der Gebrauch von gentechnisch veränderter Baumwolle nicht zulässig.

RPET® – RECYCELTE KUNSTFASERN
Für rPET® werden meist PET-Flaschen recycelt, um daraus neue Fasern zu spinnen.
Daraus entstehen Materialien wie Fleece, Mischgewebe und Funktionsstoffe.

KUNDENBEISPIEL

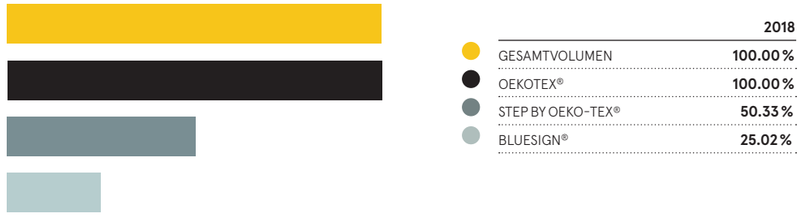
Einer unserer Kunden aus dem Gesundheitswesen hatte das Bedürfnis an uns gerichtet, ein Poloshirt zu entwickeln, welches die ökologische und die soziale Nachhaltigkeit erfüllt und gleichzeitig den harten Anforderungen der Industriewäsche genügt. Dazu versuchten wir zuerst auf den uns bekannten Beschaffungsmärkten entsprechende Stoffe zu finden, welche diese Anforderungen erfüllen.
Nach vielfältigen Tests mussten wir feststellen, dass es schwierig ist, die ökologische Nachhaltigkeit mit den Anforderungen der Industriewäsche in Einklang zu bringen.

In gemeinsamer Entwicklungsarbeit mit einem Partner konnten wir schliesslich in der Schweiz veredelte Stoffe auf Basis von recyceltem Polyester und biologischer Baumwolle herstellen. Diese wurden anschliessend in unseren FWF geprüften Betrieben konfektioniert und ausgiebig getestet. Trotz einigen Anfangsschwierigkeiten konnten wir die Produkte so gestalten, dass nun die entsprechenden Anforderungen erfüllt sind. Dadurch konnten wir einen weiteren wichtigen Schritt in Richtung nachhaltiger Produktinnovation machen.
Gemeinsame Entwicklungen und gegenseitiges Verständnis sind der Schlüssel zum Erfolg bei herausfordernden Aufgaben.

HERSTELLUNG

Im Bereich der eingesetzten Materialien haben wir bereits tolle Erfolge zu verzeichnen. So liegt zum Beispiel das Einkaufsvolumen an OEKO-TEX® 100 zertifizierten Materialien mittlerweile bei 100 %. Das bedeutet, dass alle eingesetzten Materialien für unsere Bekleidung frei von Schadstoffen und somit auch unbedenklich für unsere Kunden und die Umwelt sind. Bei STeP by OEKO-TEX® zertifizierten Stoffen erreichen wir einen Anteil von über 50 %, Tendenz zunehmend. Hingegen stagnierte die Anzahl Meter verarbeiteter bluesign® Stoffe in den letzten Jahren. Es besteht also zweifellos noch Verbesserungspotenzial bei sozialen und umweltschonend hergestellten Materialien. Die klare Zieldefinition wird helfen, uns laufend zu verbessern. Wichtig dabei ist, die Fortschritte und Möglichkeiten in diesem bewegten Umfeld genau zu beobachten und Tendenzen frühzeitig zu erkennen. Somit ist es auch notwendig, die Priorisierung der Initiativen und Zertifizierungssysteme stets zu überprüfen und die Ziele entsprechend anzupassen. In der Herstellung der Materialien möchten wir ebenfalls eine möglichst grosse Transparenz erhalten.

ZERTIFIKATE



	2018
GESAMTVOLUMEN	100.00 %
OEKOTEX®	100.00 %
STEP BY OEKO-TEX®	50.33 %
BLUESIGN®	25.02 %

OEKO-TEX®100

Garantiert Textilien ohne gesundheitsschädliche Substanzen. Es wird nur das Endprodukt (Stoff, Zutaten) geprüft.

STEP BY OEKO-TEX® (SUSTAINABLE TEXTILE PRODUCTION)

Fokussiert hauptsächlich auf den Umweltaspekt und stellt Anforderungen an die Handhabung von chemischen Produkten sowie Umweltleistung und -Management bei der Herstellung. Zudem wird die Einhaltung sozialer Mindestanforderungen (u.a. ILO-Kernarbeitsnormen) in der Herstellungsphase verlangt.

BLUESIGN®

Schliesst umweltbelastende Substanzen von Anfang an aus dem Fertigungsprozess aus, legt Richtlinien fest und kontrolliert deren Einhaltung für eine umweltfreundliche und sichere Produktion.

FERTIGUNG

Im Bereich der Fertigung stellt sich vor allem die Frage, unter welchen Bedingungen die Kleider hergestellt werden. Sicherheit, soziale Arbeitsbedingungen und existenzsichernde Löhne gehören zu den Grundbedürfnissen eines jeden Menschen. workfashion ist sich seiner Verantwortung bewusst und setzt sich Tag für Tag dafür ein, in der kompletten Lieferkette die Einhaltung dieser Bedürfnisse sicher zu stellen. 2009 entschied sich workfashion, der Initiative amfori BSCI beizutreten. Im Februar 2015 gingen wir einen Schritt weiter und wurden Mitglied der Fair Wear Foundation (FWF).

Die Nichtregierungsorganisation Public Eye hat eine Publikation zur Orientierung im Label-Dschungel veröffentlicht. Darin wird die Fair Wear Foundation als bislang umfassendster Ansatz zur Verbesserung der sozialen Bedingungen in Nähfabriken angesehen.[1]

[1] https://www.publiceye.ch/de/publikationen/detail/orientierung-im-label-dschungel

AMFORI BSCI

amfori BSCI ist eine Initiative für Unternehmen, die sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der globalen Lieferkette engagieren. Die Mitglieder unterschreiben einen Verhaltenskodex und richten ein einheitliches Monitoringsystem ein. Ebenso werden Schulungen für Produktionsunternehmen angeboten.

FAIR WEAR FOUNDATION

Fair Wear Foundation ist eine unabhängige, gemeinnützige Organisation, die sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten einsetzt. Die Mitglieder verpflichten sich, die FWF Arbeitsrichtlinien (CoLP) in der Zulieferkette umzusetzen. Als Multi-Stakeholder-Initiative geniesst sie eine hohe Glaubwürdigkeit. Die FWF wird in der Textilverarbeitung als weitreichendste Initiative angesehen und überzeugte workfashion dadurch zur Zusammenarbeit.

LEADER STATUS FAIR WEAR FOUNDATION

Im Juni 2018 gab es eine grosse Erfolgsmeldung für workfashion. FWF hat uns den Leader Status verliehen, welcher unser Engagement auszeichnet und uns bestätigt, auf dem richtigen Weg zu fairen Arbeitsbedingungen und existenzsichernden Löhnen in der Zulieferkette zu sein. Wir sind stolz darauf, uns als einziges Berufsbekleidungsunternehmen der Schweiz zu den Fair Wear Foundation Leadern zählen zu dürfen. Den Leader Status erhalten Hersteller, die hohe Auflagen erfüllen, Transparenz im Fertigungsprozess gewährleisten und einen intensiven Austausch mit ihren weltweiten Produktionsstätten pflegen. Ein wichtiger Erfolgsfaktor dabei ist unsere Strategie, mit einer kleinen handverlesenen Zahl von Produzenten zusammenzuarbeiten. Mit den meisten Partnern existieren langjährige Beziehungen, gegenseitiges Vertrauen wurde aufgebaut und ein gemeinsamer Entwicklungs- und Verbesserungsprozess ist im Gange. Dank dieser selektiven Auswahl an Lieferanten erreichen wir heute einen Überwachungsgrad von über 99 %[2] unseres Produktionsvolumens. Die Anforderungen an die Mitglieder werden von FWF laufend erhöht, um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu bewirken. Es wird nicht einfach sein, 2019 erneut den Leader Status zu erhalten, da einige Kriterien verschärft wurden.

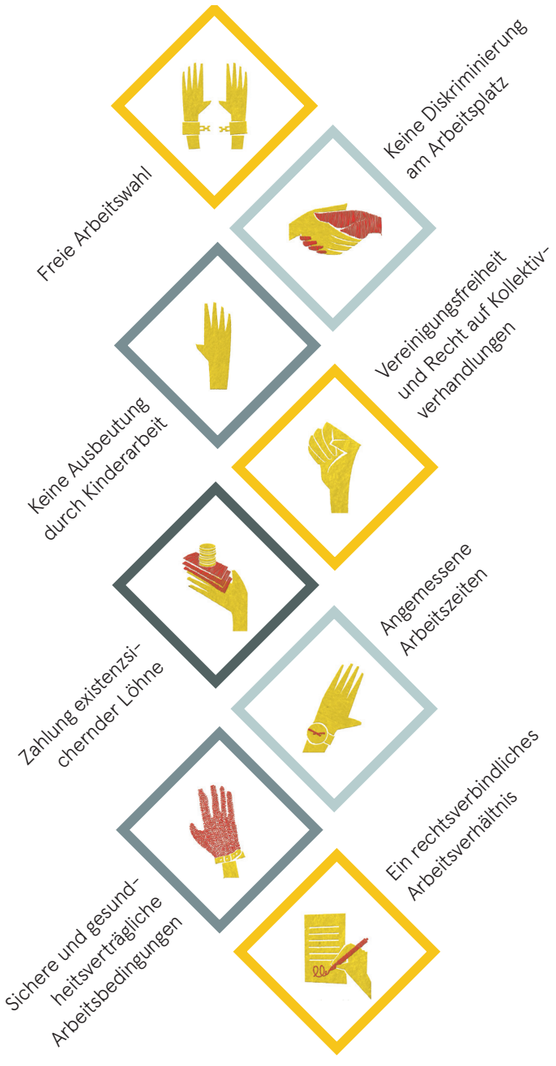
«Diese Kategorie Leader-Status der FWF richtet sich an Partner, die sich aussergewöhnlich gut entwickeln und auf fortgeschrittenem Niveau arbeiten. Leader zeigen bewährte Vorgehensweisen in komplexen Bereichen wie existenzsichernde Löhne und Vereinigungsfreiheit.»[3]

[2] Als Überwacht gelten Produktionsbetriebe, die durch FWF oder amfori BSCI auditiert werden, sowie sogenannte «Nicht-Risikoländer» wie die Schweiz.

[3] https://www.fairwear.org/news/more-about-brand-performance-checks/

VERHALTENSKODEX
KLARE REGELN SCHAFFEN VERBINDLICHKEIT

Der Verhaltenskodex (Code of Labour Practices) ist die Basis der Zusammenarbeit zwischen der Fair Wear Foundation und workfashion. Er beruht auf den Arbeitsnormen der ILO (International Labour Organisation) sowie der «Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte». Die acht Arbeitsnormen bilden das Herzstück all unserer Aktivitäten, die zum Ziel haben, die Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten zu verbessern.



«Der Aspekt der Nachhaltigkeit gewinnt im Verkauf der Bekleidung immer mehr an Bedeutung. Bei einigen Kunden ist es bereits Anforderung, dass die Bekleidung nachhaltig produziert wird. Den anderen versuchen wir die Vorteile einer nachhaltigen Produktion aufzuzeigen und sie so zum Thema zu sensibilisieren. Allerdings ist es noch ein langer Weg, bis die Nachhaltigkeit das wichtigere Kaufkriterium ist als der Preis.»

CHRISTIAN SCHWAB
Leiter Geschäftsbereich
Corporate Image

MONITORING

KONTROLLE MIT SYSTEM – DENN NACHHALTIGKEIT IST KEIN ZUFALL

Das Prinzip der Nachhaltigkeit muss über die Grenzen des Unternehmens hinausgehen. workfashion wendet daher ein ganzheitliches Monitoringsystem an, welches sich im Sinne eines Prozessansatzes darum bemüht, bei den Lieferanten und Partnern eine nachhaltige Arbeitsweise zu etablieren.

MONITORINGSYSTEM

VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT) & FWF FRAGEBOGEN
Alle Produktionsstätten sind verpflichtet, den FWF-Fragebogen korrekt und vollständig auszufüllen und den Verhaltenskodex (Code of Conduct) zu unterschreiben.

ÜBERPRÜFUNG DER PRODUKTIONSSTÄTTEN (AUDITS)
Alle Produktionsstätten werden regelmässig von externen, unabhängigen Organisationen überprüft und wir erhalten einen umfassenden Auditbericht mit den offenen beziehungsweise zu verbessernden Punkten.

BESCHWERDEMECHANISMUS
Die Angestellten und Angehörigen unserer Produktionspartner können sich beim lokalen Beschwerdeverantwortlichen von FWF über eine unabhängige Gratis-Hotline bei Unzulänglichkeiten über die Arbeitsbedingungen beschweren (S. 47).

BESUCHE DURCH WORKFASHION MITARBEITENDE
Die Produktionsstätten werden regelmässig besucht, um Anliegen zu besprechen und Massnahmen zu definieren, umzusetzen und deren Erfolgswirksamkeit zu überprüfen. Dabei liegt der Schwerpunkt auf einer kontinuierliche Weiterentwicklung der Zusammenarbeit.

NACHHALTIGKEITSBERICHT
workfashion erstellt einen jährlichen Bericht zu den Nachhaltigkeits-Aktivitäten. Dieser zeichnet sich durch ein hohes Mass an Transparenz aus und beinhaltet nicht nur das Erreichte, sondern unterstreicht auch die noch zu verbessernden Punkte.

BRAND PERFORMANCE CHECK (DURCH FWF)
Durch den jährlichen Brand Performance Check werden die Entwicklung und die zu verbessernden Punkte innerhalb von workfashion beurteilt. Diverse Kriterien, die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten führen, werden beurteilt und bewertet. Anhand der erreichten Punktezahl wird das Unternehmen klassifiziert (2018 Leader Status) und die Resultate auf der FWF Website veröffentlicht.

FOLLOW UP
Das beste Monitoringsystem nützt nur dann etwas, wenn mit den Ergebnissen auch weitergearbeitet und kontinuierliche Verbesserung anstrebt wird. Um am Ball zu bleiben und die gefundenen Verbesserungsmassnahmen auch umzusetzen, arbeiten wir mit folgenden Methoden:

FOLLOW UP

EVALUATION DES BRAND PERFORMANCE CHECKS
Nach einer detaillierten Analyse werden Massnahmen für die gemeinsame Weiterentwicklung mit den Produktionspartnern definiert.

KORREKTURMASSNAHMENPLAN (CORRECTIVE ACTION PLAN)
Zu korrigierende Punkte (Corrective Actions / CAP's), welche aus den FWF-Audits hervorgehen, werden mit den Produktionspartnern besprochen, behoben und anschliessend überprüft.

WORKPLACE EDUCATION PROGRAM (WEP'S)
In den Produktionsstätten werden durch FWF organisierte Schulungen zur Aufklärung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen durchgeführt. Diese WEP's haben zum Ziel, das Verständnis zwischen Unternehmensleitung und Mitarbeitenden zu vergrössern und so die Zusammenarbeit zu fördern.

PROZESSOPTIMIERUNG
Durch eine Optimierung der Abläufe kann nicht nur viel Zeit und Geld eingespart, sondern auch Fehlerquellen reduziert und Leerläufe im Produktionsprozess vermieden werden.

ARBEITSPLAN (WORK PLAN)
workfashion erstellt jährlich einen Arbeitsplan (Work Plan), der unter anderem die geplanten gemeinsamen Aktivitäten mit den Produktionspartnern für das Folgejahr definiert.

EINSATZ VON QUALITÄTSVERANTWORTLICHEN VOR ORT
Drei Mitarbeitende vor Ort helfen uns dabei, die Fortschritte zu dokumentieren und die CAP's aufzuarbeiten.

FALLBEISPIEL:
Beim im Dezember 2017 durchgeführten Audit durch FWF wurde festgestellt, dass beim Produktionspartner Viemi noch keine funktionierende Mitarbeitervertretung existiert. So wurde dieser Punkt in die CAP-Liste aufgenommen. Mit viel Überzeugungsarbeit konnte den Managern der Produktionsstätte die Notwendigkeit aufgezeigt werden. Im März 2018 wurde ein Gruppenmeeting mit allen Mitarbeitenden organisiert, um die Wichtigkeit einer Mitarbeitervertretung zu erläutern. Im anschliessenden Auswahlprozess hat sich das Management bewusst rausgehalten, die Mitarbeitenden aber ermutigt den Prozess abzuschliessen. In jeder Abteilung wurde ein Vertreter gewählt und die Namen an workfashion weitergeleitet. Die sieben Repräsentanten nehmen seither an Sitzungen mit dem Management teil und bringen dort die Meinungen und Probleme der Mitarbeitenden ein. Durch den stetigen Austausch zwischen workfashion und Viemi bei der Umsetzung dieser Korrekturmassnahme wurde das Vertrauen weiter gefestigt.

AUSWAHL DER PARTNER
VERTRAUENSVOLLE ZUSAMMENARBEIT

Langjährige Lieferantenbeziehungen und Partnerschaften mit unseren Produktionsstätten spielen eine entscheidende Rolle bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele. Durch stetig wachsendes gegenseitiges Vertrauen und mit Hilfe unserer Monitoringmassnahmen (S. 24–25) können wir sicherstellen, dass sich alle unsere Partner dazu verpflichten, den «FWF Code of Conduct» zu befolgen und sich um faire Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeitenden zu bemühen.

Unsere Produktionsstätten bewerten wir jährlich anhand der erbrachten Nachweise im Nachhaltigkeitsbereich, welche wir aus den Resultaten der Audits und unseren Beobachtungen bei den Besuchen der Produktionsstätten generieren. Die Beurteilungskriterien basieren auf den Standards der FWF. Die Einschätzung ist in der Bewertung der Produktionsstätten (S. 36–37) aufgelistet und wird als Teil des Verbesserungsprozesses an diese weitergeleitet. Das Resultat in der Nachhaltigkeitsbewertung hat einen Einfluss auf die Vergabe von Aufträgen, wie die Aufteilung des Produktionsvolumens zeigt. Es ist auch kein Zufall, dass diejenigen Betriebe, welche sich gegenüber dem Nachhaltigkeitsthema offen zeigen, ebenfalls hinsichtlich Innovationskraft und Qualität oben herausragen.

DIE AUSWAHL NEUER PRODUKTIONSPARTNER

Neue Produktionspartner werden durch die Geschäftsleitung evaluiert. Wichtigste Voraussetzung für die angestrebte langfristige Zusammenarbeit ist eine reibungslose Kommunikation. Zudem überprüfen wir zu Beginn den Status hinsichtlich Nachhaltigkeit. Hält der Produktionspartner unsere Minimalanforderungen gemäss FWF nicht ein, kommt keine Zusammenarbeit zustande.
Folgende Kriterien spielen bei der Auswahl zudem eine entscheidende Rolle:

- Standort der Produktionsstätte
- Erster Eindruck beim Besuch
- Qualität der Produkte
- Fähigkeit und Kenntnisse des Managements
- Infrastruktur
- Bonität
- Lohnniveau der Arbeitenden
- Kostenniveau
- Bereitschaft, die sozialen Arbeitsbedingungen einzuhalten und kontinuierlich zu verbessern
- Anerkennung unseres Verhaltenskodex (Code of Conduct) und Erfüllung weiterer Anforderungen, die sich aus der Mitgliedschaft von FWF und amfori BSCI ergeben

2017 kamen mit Kamoteks und Paltex zwei neue Partnerschaften hinzu, um die Produktionsspitzen zu brechen. Bei beiden mazedonischen Konfektionären waren oben genannte Kriterien erfüllt und beide wurden trotz befristeter Zusammenarbeit durch FWF auditiert. Mit Kamoteks war die Partnerschaft auf eine Vertragsdauer von fünf Monaten im Jahr 2017 befristet und die Partnerschaft mit Paltex wurde Ende 2018 beendet. 2018 ist keine weitere Produktionsstätte dazugekommen.

BESTEHENDE PRODUKTIONSPARTNER

Sowohl für neue als auch für bestehende Produktionspartner werden bei Besuchen Checklisten verwendet. So werden Qualitätsthemen, aber auch Themen bezüglich Arbeitsbedingungen kontinuierlich besprochen. Der vorgängige Austausch mit der Koordination Nachhaltigkeit ist dabei von grosser Wichtigkeit.

UNTERLIEFERANTEN UND AGENTEN

workfashion vergibt keine Aufträge über Agenten, sondern arbeitet direkt mit den Produzenten zusammen. Ein Lieferant vergibt aber einen Teil der Produktionsaufträge an einen Unterlieferanten. Dieser ist uns bekannt und in der Übersicht der Produktionspartner (S. 28–29 / EMEK via R.I.G.A.) ebenfalls aufgelistet.

HANDELSPARTNER 2018

Neben den eigenen Kollektionen bietet workfashion Ergänzungsprodukte von anderen Handelswarenlieferanten an. 2018 betrug der Anteil dieser Sparte 16 % des Gesamtvolumens. Unsere langjährigen Lieferanten sind über unsere Mitgliedschaft bei der FWF und unsere Nachhaltigkeitsstrategie informiert. Wir bemühen uns, mehr über deren Lieferketten zu erfahren. Ihre Überwachung gestaltet sich jedoch als schwierig, da workfashion einerseits mit vielen Lieferanten zusammenarbeitet – andererseits der Einfluss noch geringer ist als bei unseren Produktionspartnern. Wir streben daher an, vorwiegend Produkte von anderen FWF und amfori BSCI Mitgliedern anzubieten, sodass unsere Lieferkette so gut wie möglich überwacht bleibt. Diejenigen Handelswarenpartner, bei welchen wir 2018 den grössten Anteil bezogen haben, können mindestens eine der beiden Mitgliedschaften vorweisen.
Zudem bewerten wir gemäss dem ISO 9001 Prozess jährlich unsere Hauptlieferanten anhand verschiedener Kriterien wie der Qualität, Einhaltung der Liefertermine, usw. Dabei werden auch die Nachhaltigkeit und deren Verbesserungen berücksichtigt. Anschliessend definieren wir Korrekturmassnahmen und leiten diese an unsere Handelspartner weiter.

PRODUKTIONSPARTNER

UNSERE PRODUKTIONSPARTNER IM ÜBERBLICK

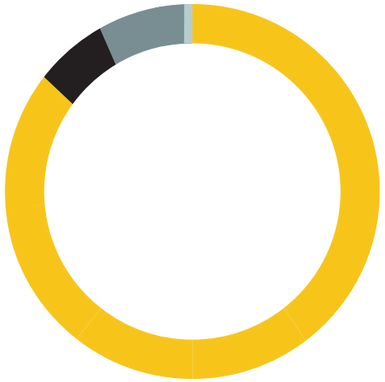
	SCHWEIZ			MAZEDONIEN						TÜRKEI		CHINA			
NAME	WORK-FASHION	TIZIANA MODA	DODO'S NÄHATELIER	VIEMI	IGMATOMITEKS	JUKA VELES	JUKA SVETI NIKOLE	PALTEX	NOV TREND	TEKS TEAM	R.I.G.A. & EMEK TEKSTIL	MEGAFAIR	WARRANTEX, NINGBO YINZHOU	WARRANTEX, NINGBO WANJING	HANGZHOU TONGLU TIANCHENG
STÜCKZAHLEN	809	335	7	170'478	69'348	31'013	25'478	53'302	3'900 Stickereien	24'762	3'993	17'659	6'270	4'180	400
PRODUKTIONS-VOLUMEN 2018 (FOB)	4.4 %	0.3 %	0.05 %	40.4 %	16.1 %	14.0 %	7.6 %	9.3 %	0.1 %	4.9 %	0.3 %	1.8 %	0.4 %	0.3 %	0.05 %
ARTIKELART	Muster, Prototypen, Grössensätze, Tragetestteile, Kleinserien, Stickereien, Drucke			Oberteile	Hosen, Latzhosen, Kombis, Bermudas	Hosen, Latzhosen, Kombis, Bermudas, geschweisste Teile	Hosen, Latzhosen, Kombis, Bermudas	Hemden, Blusen, Polos	Stickereien	T-Shirts, Polos, Sweatshirts		Webware	T-Shirts	T-Shirts	Caps
ZUSAMMEN-ARBEIT SEIT	-	2000	2011	2008	2014	2007	2015	2017	2009	2011	2015 2016	2000	2016	2016	2015
ANZAHL MITARBEITENDE	68	20	5	208	76	227	69	58	10	291	11 & 18	135	211	200	72
WERKSBESUCH* 2018	-	D	-	A (5x) / C / D	A (5x) / D	A (3x) / C / D	A (5x) / D	A (3x) / C	A	A / B	A (2x) / B	A	A	A	A
AUDITS	Die Schweiz gilt als sogenanntes «Nicht-Risiko-land», daher werden keine Audits durch FWF angeboten			FWF Audit: 2017	FWF Audit: 2016, geplant 2019	FWF Audit: 2018	FWF Audit: 2016, geplant 2019	FWF Audit: 2018	Nein (Siehe S. 37)	FWF Audit: 2017	FWF Audit: 2017	amfori BSCI Audit: 2018	amfori BSCI Audit: 2018	amfori BSCI Audit: 2018	amfori BSCI Audit: 2018
WEP'S	FWF bietet in der Schweiz keine Schulungen an			2017	2016	2016	2017	Keine weitere Zusammen-arbeit	-	2016	Wegen Neu-bau noch nicht terminiert	Aufgrund unserer kleinen Bestellmengen ist unsere Einflussnahme zu gering, um Schulungen einfordern zu können			

*Werksbesuche durch: A = Geschäftsführung B = Nachhaltigkeitsverantwortung C = Entwicklung D = Werksbetreuung

UNSERE PARTNER
TRANSPARENZ IM DETAIL

Auf den folgenden Seiten können Sie sich über die spezifischen Aktivitäten unserer Konfektionäre orientieren. Insbesondere die länderspezifischen Aspekte und Hürden geben Ihnen Aufschluss über die manchmal unvorhergesehenen rechtlichen, finanziellen und sozialen Herausforderungen, welche unsere Arbeit immer wieder aufs Neue fordern. Unsere Lieferanten stammen aus Europa und Asien, wobei 2018 über 87 % unserer Bekleidung in Mazedonien konfektioniert wurde (siehe Grafik). Neben diesen Rahmenbedingungen werden anhand der durchgeführten Audits Verbesserungsprogramme (CAP's) für die einzelnen Produktionsstätten definiert, woraus sich die verschiedenen Aktivitäten ergeben.

PRODUKTIONSVOLUMEN



	2018	2017	2016	2015
MAZEDONIEN	**87.6 %**	91.3 %	77.0 %	83.4 %
TÜRKEI	**5.2 %**	2.9 %	8.6 %	4.2 %
SCHWEIZ	**4.7 %**	2.9 %	6.6 %	5.9 %
CHINA	**2.5 %**	2.9 %	7.1 %	6.2 %

MAZEDONIEN (ANTEIL 87.6 %):
Wir arbeiten seit mehreren Jahren mit vier Konfektionsbetrieben und einer Stickerei in Zentral- und Westmazedonien zusammen. Der Anteil des in Mazedonien produzierten Volumens konnte über die letzten Jahre ausgebaut werden. 2018 produzierten wir über 87 % unseres gesamten Produktionsvolumens in Mazedonien. In Mazedonien existieren über 400 Firmen, welche in der Textilproduktion tätig sind und insgesamt 40'000 Angestellte in diesem Sektor beschäftigen. Die Arbeitslosenrate (19.4 % / 2018) ist sehr hoch, insbesondere bei Personen mit wenig Bildung, jungen Arbeitskräften sowie bei Personen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren. Die Gesetzgebung in Mazedonien ist hinsichtlich der Arbeitsbedingungen gut entwickelt und deckt alle acht Standards der Fair Wear Foundation ab. Als grösste Problemzonen in der Branche betrachtet FWF die wenig existierenden Kollektivverträge, die tiefe Zahl an Mitarbeitervertretungen und die verbesserungswürdigen Dialoge zwischen Management und den Arbeitern. Hinsichtlich des Bildens von Mitarbeitervertretungen und der Teilnahme in Gewerkschaften braucht es viel Überzeugungsarbeit, da in diesem Bereich historisch bedingt eine grosse Skepsis im Land herrscht. Zudem wissen die Arbeiter oft nicht wie sich ihre Löhne genau zusammensetzen und ob sie somit korrekt bezahlt werden. In diesem Bereich konnten wir in den letzten Jahren einige Verbesserungsmassnahmen einleiten und möchten in Zukunft die Transparenz mit unseren Partnern weiter erhöhen. Mazedonien hat durch den Regierungswechsel 2017 viele politische Veränderungen in der gesamten Volkswirtschaft erfahren, was sich auch stark auf die Löhne ausgewirkt hat. Es kam zu einer Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns um 25 %, was das gesamte Lohngefüge in Mazedonien nach oben verschoben hat. Mit dem Eröffnen unseres Kompetenzzentrums in Skopje (S. 38-39) haben wir ein starkes Zeichen an unsere Partner in Mazedonien gesendet, langfristig in Mazedonien tätig sein zu wollen. Dieses Versprechen bringt Sicherheit und sollte helfen, eine noch grössere Dialogbereitschaft aufzubauen.

Eine grosse Herausforderung bei Viemi für die Zukunft bleibt die weitere schrittweise Erhöhung der Löhne. Dazu möchten wir eine Strategie entwickeln, wie wir die gesteigerte Effizienz und Produktequalität in höhere Saläre für die Belegschaft umsetzen können.

VIEMI:
Einer unserer langjährigsten Partner ist Viemi im westlichen Mazedonien. Seit über zehn Jahren lassen wir dort unsere Oberteile produzieren. Durch die langjährige Zusammenarbeit und den daraus gewonnenen Erfahrungen sowie Investitionen in neuere Anlagen konnte die Produktivität gesteigert werden. Die im November 2017 in Betrieb genommene Automatisierungsanlage hat eine weitere Effizienzsteigerung gebracht und Viemi als Arbeitgeber in der Region deutlich positiv positioniert. Die Beschwerde (S. 41), welche im Dezember 2017 eingegangen ist, wurde am 1. Mai 2018 nach gründlicher Untersuchung abgeschlossen. Ein wichtiger CAP aus dem Jahre 2017 wurde erfüllt, indem bei Viemi eine Mitarbeitervertretung gegründet wurde. Aus jeder Abteilung wurde ein Repräsentant gewählt, welcher sich regelmässig mit den anderen gewählten Mitarbeitenden aus den Abteilungen trifft und die beratenen Themen mit dem Management austauscht, um so die gemeinsame Zusammenarbeit zu verbessern.
Viemi hat zudem eine neue Software entwickelt, mit welcher die Auslastung und Effizienz pro einzelnen Produktionsschritt besser gemessen werden kann. Dies ermöglicht eine exaktere Planung der Aufträge und letztlich die bessere Auslastung der Kapazitäten und somit weniger Überstunden.

IGMATOMITEKS:
Mit Igmatomiteks haben wir eine über vierjährige enge Geschäftsbeziehung verläuft. Im Rahmen des Living Wage Projektes der FWF wurde mit Igmatomiteks ein geändertes Lohnverfahren in Mazedonien erfolgreich eingeführt, welches die steigenden Lebenshaltungskosten abfedern konnte. Bei Igmatomiteks wird eine Mischrechnung zwischen den gearbeiteten Lohnminuten und einer Art Stückpreis angewendet. Das letzte FWF Audit fand im September 2016 statt und erfreulicherweise konnten 2017 und 2018 fast alle offenen CAP's abgearbeitet werden. Eine Mitarbeitervertretung wurde gegründet und ist aktiv im Dialog mit dem Eigentümer. Im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wurden diverse Verbesserungsmassnahmen umgesetzt.
Zum Beispiel wurde das Personal zum Tragen von Schutzhandschuhen an beiden Händen geschult. Erwirtschaftete Erträge führten zu Gehaltssteigerungen und konnten für neue Maschinen, weitere Ausrüstungen und Renovationen reinvestiert werden. 2019 steht ein neues FWF Audit an, um die aktuelle Situation zu widerspiegeln, weitere Herausforderungen anzugehen und den Betrieb für die Zukunft weiter entwickeln zu können.

JUKA:
Die beiden Produktionsstätten von JUKA in Veles und in Sveti Nikole werden vom gleichen Management geführt, liegen jedoch rund 35 km auseinander. Mit JUKA in Veles arbeiten wir seit 2007 zusammen, mit dem Werk in Sveti Nikole seit 2015. JUKA Veles wurde 2018 auditiert. Verschiedenste Verbesserungen im Vergleich zu früheren Audits wurden festgestellt und umgesetzt. Zum Beispiel wurden alle Löhne mindestens auf die Stufe Mindestlohn angehoben. Unverhältnismässige Überzeit konnte nicht mehr festgestellt werden und die Arbeitszeiten sind sauber dokumentiert. Beim Dialog zwischen dem Management und den Arbeitenden fehlt nach wie vor ein geeignetes Instrument, um die Arbeitsbedingungen überprüfen zu können. Die Arbeitenden haben sich bisher gegen einen Mitarbeiter- oder Gewerkschaftsvertreter entschieden.

Das Management und die Arbeitnehmenden von JUKA sollen ermutigt werden eine Kollektivvereinbarung zu treffen und deren Vorteile zu erkennen.

Im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheit sind im laufenden Jahr 2019 noch Verbesserungen umzusetzen. In Sveti Nikole steht 2019 ein weiteres FWF Audit im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses an.

PALTEX:
Der Konfektions-Partner Paltex ist Mitte 2017 neu dazugekommen, um Produktionsspitzen aufzufangen und wurde 2018 von FWF auditiert. Dabei wurde festgestellt, dass noch kein Management System besteht, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die Verbesserungen basieren auf persönlichen Wahrnehmungen und Erfahrungen und die Mitarbeitenden sind sich nicht sicher, was die Aufgaben einer Mitarbeitervertretung sind. Bei der Arbeitssicherheit und Gesundheit sind ebenfalls Verbesserungen notwendig und von den Mitarbeitenden ist ein Sicherheitsvertreter innerhalb der Produktionsstätte zu bestimmen. Das Feuerüberwachungssystem ist nur teilweise funktionstüchtig und muss dringend gewartet werden. Bessere Bewertungen gab es im Bereich der durchschnittlichen Arbeitszeiten sowie der Löhne, die über dem Mindestlohn liegen. Leider ist es in den zwei Jahren der Zusammenarbeit nicht geglückt, ein gegenseitiges Vertrauen aufzubauen, wie dies mit den anderen Partnern in Mazedonien der Fall ist. Betreffend den effektiven Lohnzahlungen erreichten uns zudem widersprüchliche Rückmeldungen. Aus diesen Gründen haben wir entschieden, die Zusammenarbeit per Ende 2018 zu beenden.

TÜRKEI (ANTEIL 5.2 %):
Die Textilsparte ist der zweitgrösste Industriezweig in der Türkei. Der Bereich ist verantwortlich für einen Grossteil des Exports des Landes und es wird hauptsächlich in die EU exportiert. Obwohl die Branche mit den internationalen Arbeitsbedingungen vertraut ist und die Betriebe oft auditiert werden, gibt es noch viel Verbesserungspotenzial. Kleine und mittelgrosse Betriebe mit einem grossen Netz an Unterlieferanten dominieren den Markt und diese Verzettelung führt zu verschlechterten Arbeitsbedingungen in der gesamten Lieferkette. Eine grosse Problematik besteht in der grossen Zahl an nicht registrierten Arbeitsverhältnissen, was die Chance auf soziale Sicherheit und bessere Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer verschlechtert.
Auch in der Türkei ist die faire Entlöhnung eine Herausforderung und gilt oft nicht als existenzsichernd. Eine spezielle Herausforderung in der Türkei ist der Schutz der syrischen Flüchtlinge, die wiederholt unter schlechten Arbeitsbedingungen kostengünstig angestellt werden. FWF hat zu deren Schutz Programme, Richtlinien und spezielle WEP's für die Produktionsstätten und Produkteabnehmer entwickelt. Aufgrund von politischen Problemen konnte FWF allerdings unsere beiden im 2018 geplanten «WEP's» in der Türkei nicht durchführen. Wir nützen die Türkei hauptsächlich zur Produktion von Textilien ohne weitreichende Produktanforderungen wie T-Shirts und Poloshirts, da die Türkei in diesem Bereich gegenüber Mazedonien einen Vorsprung hat.

TEKS:
Wir pflegen mit diesem Wirk- und Strickwarenkonfektionär schon seit acht Jahren eine gute Kooperation. Zusammen mit einem anderen FWF Member Brand, welcher bei TEKS produziert, wurde 2017 ein Shared Audit durchgeführt. Eine der festgestellten Hauptabweichungen war, dass die geleisteten Arbeitszeiten nicht genau verifiziert werden konnten, weil Aufzeichnungen der geleisteten Arbeitsstunden unvollständig waren. Dieser Problematik wurde beim Besuch der Produktionsstätte im Sommer 2018 höchste Priorität zugeordnet und Belege der geleisteten Arbeitszeiten sowie Lohnlisten konnten vorgelegt werden. Erfreulich ist, dass die sicherheits- und gesundheitsrelevanten Mängel in der Zwischenzeit grösstenteils behoben werden konnten. Eine Herausforderung bleibt die Sensibilisierung des Inhabers und des Managements, damit dieser Produktionspartner auf den Stand unserer mazedonischen Partner gebracht werden kann.

R.I.G.A. UND EMEK TEKSTIL:
R.I.G.A. und EMEK TEKSTIL fertigen für uns einen sehr geringen Anteil unseres Produktionsvolumens. Deshalb ist es für uns schwierig Einfluss auf die Arbeitsbedingungen nehmen zu können. Trotzdem haben wir 2017 ein Audit durch FWF durchgeführt, welches uns Aufschluss über manche Verbesserung gegeben hat.

> Verschiedene Verbesserungsmassnahmen wurden definiert und konnten dank des Werkbesuchs durch den Geschäftsführer und die Nachhaltigkeitsverantwortliche von workfashion 2018 vorangetrieben werden.

So erhält nun jeder Mitarbeitende zusammen mit dem Lohn eine ausführliche Gehaltsabrechnung ausgestellt. Überstunden werden zusammen mit dem Lohn und gemäss den gesetzlichen Bestimmungen bezahlt und zeitlich begrenzt. Alle Mitarbeitenden verfügen über einen rechtskräftigen Arbeitsvertrag und haben eine Kopie davon erhalten. Im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz gibt es noch einige Verbesserungsmassnahmen, die zeitnah umgesetzt werden sollen. Ebenfalls soll eine Mitarbeitervertretung gegründet werden. Da die Eigentümer und das Management auf der Suche nach einem neuen Produktionsstandort sind, oder sogar neu bauen möchten, ist noch unklar wie sich die weiteren Verbesserungen umsetzen lassen.

SCHWEIZ (ANTEIL 4.7 %):
Bei unseren schweizerischen Partnerateliers sind keine nennenswerten Herausforderungen zu verzeichnen. Die eidgenössische Gesetzgebung deckt die ILO Normen ab.

WORKFASHION PRODUKTION
Wir sind stolz, dass das ganze Fachwissen und Handwerk bei uns im Haus noch spürbar ist. Aufwändige und anspruchsvolle Prototypen werden in enger Zusammenarbeit mit unseren Kunden direkt in unserer Produktionsstätte im Haus individuell entwickelt und produziert. 2018 wurden an unserem Firmenstandort 809 verschiedene Prototypen hergestellt. Künftig werden wir in unserem Kompetenzzentrum in Mazedonien (S. 38–39) diese Tätigkeiten auf- und ausbauen, um so unseren Kunden einen noch individuelleren Service bieten zu können.

TIZIANA MODA, DODO'S NÄHATELIER:
Alle unseren Partnerateliers sind über unsere Aktivitäten bei FWF und amfori BSCI informiert. Weiterhin beschäftigen werden uns der zunehmende Fachkräftemangel und die steigenden Arbeitskosten in der Schweiz.

CHINA (ANTEIL 2.5 %):
Die Textilindustrie ist nach der Elektronik der zweitgrösste Wirtschaftszweig in China. Mit einem Marktanteil von ca. 39 % ist China nach wie vor der grösste Textilexporteur weltweit. Aktuell ist die Branche allerdings in einem grossen Wandel und die Vormachtstellung am Abnehmen. Mangel an Arbeitskräften, starke Fluktuationen, Übergang zu hochwertigeren Produkten, Überangebote im Heimmarkt, höhere Lohnkosten sowie ein steigender internationaler Protektionismus belasten die Konkurrenzfähigkeit Chinas.

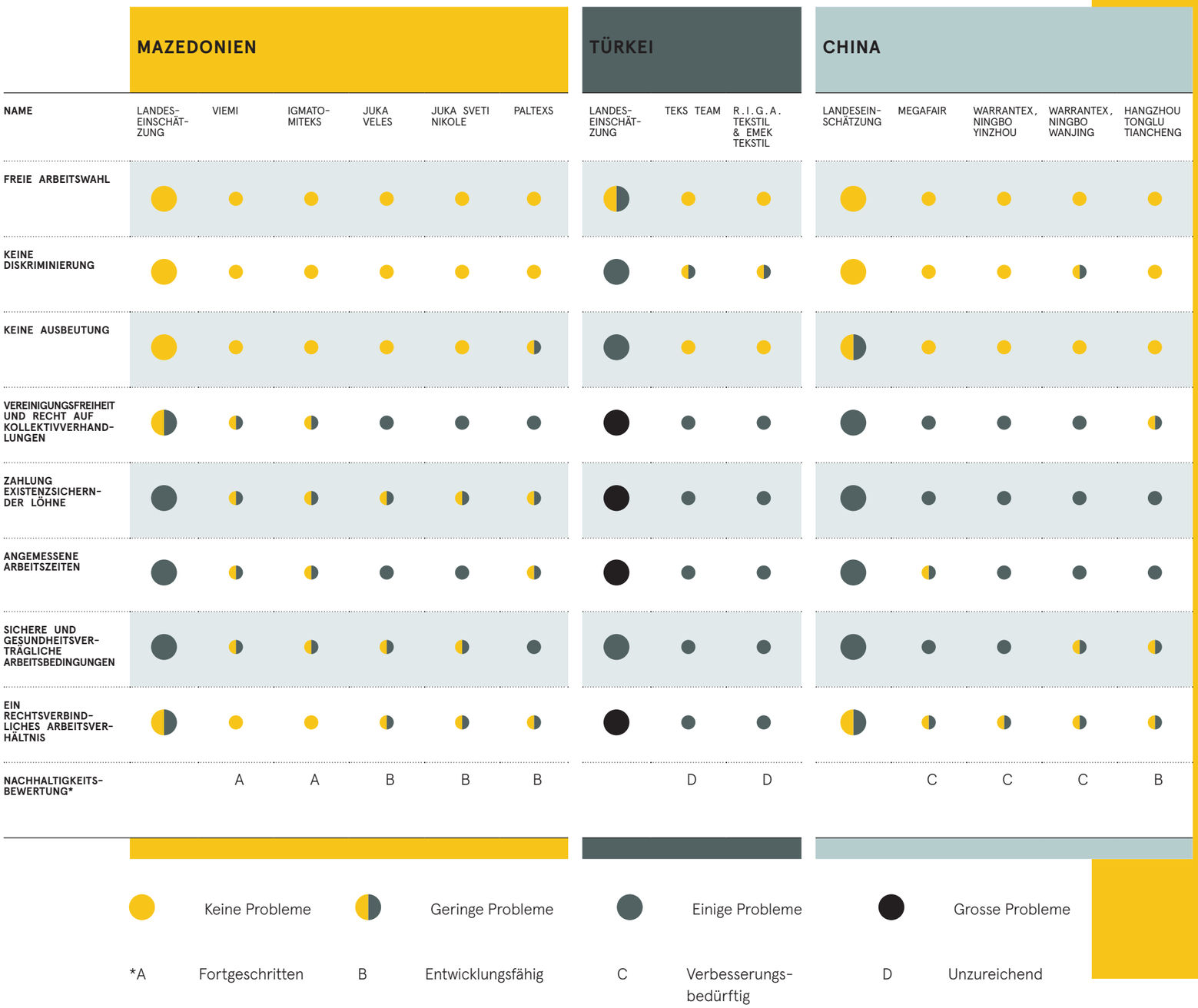
Trotz unserer jahrelangen guten Partnerschaften können wir nur geringen Einfluss nehmen, da wir unser Produktionsvolumen in den vergangenen Jahren stark verringert haben. Auch gesetzliche Hürden im Bereich Menschenrechte verhindern Verbesserungen. In China sind Mitarbeitervereinigungen eingeschränkt und unabhängige Gewerkschaften verboten. Grösste Probleme sind tiefe Löhne, fehlende Sozialversicherungen, eine hohe Anzahl an Überstunden sowie deren Bezahlung und Probleme, welche die ländlichen Wanderarbeiter betreffen. Ein weiteres grosses Thema ist die fehlende Transparenz, die in vielen Arbeitsbereichen festgestellt werden kann. Aus diesen Gründen beabsichtigen wir den Trend fortzuführen und das Produktionsvolumen in China auf dem aktuellen Niveau zu belassen.
Wir konzentrieren uns mit den Verbesserungsplänen hauptsächlich auf Mazedonien.

> In China ist es für uns nach wie vor schwierig die Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten zu überprüfen und nachhaltig zu verbessern, insbesondere aufgrund der kleinen Mengen, die wir dort produzieren.

HANGZHOU TONGLU TIANCHENG, WARRANTEX, MEGAFAIR:
2018 wurden wiederum alle chinesischen Partnerwerke von amfori BSCI zertifiziert. Abgesehen von Megafair haben alle Produktionsbetriebe dasselbe Ergebnis wie im Vorjahr erzielt C (akzeptabel). Leider wurde Megafair von B (gut) auf D (ungenügend) zurückgestuft. Dies insbesondere infolge der Intransparenz hinsichtlich der geleisteten Arbeitsstunden, den Überstunden und der Bezahlung von Überstunden. Das Management zeigte sich gewillt, diesen Mangel zu beheben. 2019 steht ein erneutes Audit an, um dies zu überprüfen.

UNSERE PARTNER

BEWERTUNG NACH LAND UND PRODUKTIONSSTÄTTE



Die Einstufung der Produktionsstätten basiert auf den erzielten Ergebnissen aus den aktuellsten FWF (Mazedonien und Türkei) und amfori BSCI (China) Auditberichten. Die Kriterien entsprechen den acht Arbeitsnormen des FWF Verhaltenskodex (CoLP). Bei den Produktionsstätten in China wurden die amfori BSCI Resultate möglichst wahrheitsgetreu den FWF Kriterien angeglichen.

Die Ländereinstufungen basieren auf den offiziellen Länderberichten von FWF und amfori BSCI. Novtrend produziert für uns ausschliesslich Stickereien in kleiner Stückzahl und wird demzufolge nicht eingestuft und auditiert.

Obwohl die Auditberichte nur eine Momentaufnahme wiedergeben, kritisch betrachtet werden müssen und auf einer subjektiven Interpretation basieren, dürften unsere Produktionsstätten auch in der Realität weiter fortgeschritten sein als der landesübliche Durchschnitt.

Die Bewertung ergibt ein aktuelles Bild über den Stand der Produktionsstätten, zeigt aber auch auf, dass sämtliche Partner noch wichtige Verbesserungsmassnahmen (CAP's) vorzunehmen haben.

KOMPETENZZENTRUM MAZEDONIEN

AUFBAU DES KOMPETENZZENTRUMS VON WORKFASHION.COM DOOEL IN SKOPJE

Die immer höhere notwendige Dienstleistungsbereitschaft gegenüber unseren Kunden erfordert zunehmende Kapazitäten im Bereich der Schnittentwicklung und Musterfertigung. Die Arbeitsbekleidungsbranche ist modischer geworden und die Modelle beziehungsweise Sortimente drehen immer schneller. Diese Aspekte erfordern von uns eine zunehmende Flexibilität gegenüber unseren Kunden, weshalb wir uns schon länger über den Aufbau eines eigenen Kompetenzzentrums für Schnitt- und Prototypenentwicklung Gedanken gemacht hatten.

Durch unsere Fokussierung und Konzentration auf Mazedonien als Hauptproduktionsland für unsere Bekleidungsteile fiel die Wahl für den Standort auf dieses Land. Wir prüften seit geraumer Zeit die Möglichkeiten eigener Direktinvestitionen in Mazedonien. Wesentliche Aspekte wie politische Stabilität, Rechtssicherheit, genügend ausgebildete Fachkräfte und die Zukunftsfähigkeit der Investitionen sind in Mazedonien gegeben.

Nach entsprechender Prüfung entschieden wir uns in Skopje als Hauptverkehrsknotenpunkt zwischen unseren Partnern einen auf uns abgestimmten Bau für unsere Bedürfnisse zu errichten. Zugriff auf unterschiedlichste Fachkräfte mit ausreichender Erfahrung war neben der geeigneten Lage einer der ausschlaggebenden Punkte für unsere Entscheidung.

Nach Erhalt der Baugenehmigung und Eintragung im Katasteramt wurde mit dem Bau begonnen. Dabei war es wichtig, dass sowohl Konfektions- und Entwicklungsräumlichkeiten, wie auch Lagermöglichkeiten nahe beieinander aufgebaut werden konnten. Auch der Einbau von Heizung sowie Klimatechnik war für uns von Bedeutung, sind doch die klimatischen Bedingungen ähnlich oder gar extremer als in der Schweiz.

Nach fünfmonatiger Bauzeit und einigen bürokratischen Hürden, welche es zu meistern galt, konnten wir letztendlich unsere eigene Firma workfashion.com dooel im Handelsregisteramt von Skopje eintragen lassen. Anschliessend begannen wir, die ersten Personen mit ausgewiesenen Fachkompetenzen einzustellen.

Am ersten Arbeitstag konnten wir allen Mitarbeitenden ihren Arbeitsvertrag persönlich überreichen und sie gemeinsam im workfashion-Team begrüssen, was in Mazedonien nicht üblich ist. Viele unserer heutigen Mitarbeitenden in Skopje haben noch nie in einem so jungen, und eher kleinen Unternehmen gearbeitet. Ebenso mussten die meisten Mitarbeiter noch nie so flexibel und offen gegenüber Neuem sein wie bei uns. Dies zeigt sich darin, dass fast täglich die zu entwickelnden Modelle ändern oder neue dazukommen und die zu produzierenden Teile nicht in grossen Mengen produziert werden. Das bedeutet stetiger Wandel, kein Ausruhen auf Bestehendem und immer neue Herausforderungen in der Entwicklungs- und Modellvielfalt, was letztlich dem aktuellen Zeitgeist und den Ansprüchen unserer Kunden entspricht.

Der Wandel ist die einzige Konstante im Leben und die begonnene Reise in Skopje geht weiter. Das erste Kapitel des Kompetenzzentrums in Mazedonien ist geschrieben, weitere werden folgen.

YVONNE GASSER
Teamleiterin Entwicklung

BESCHWERDESYSTEM
DER DIREKTE DRAHT FÜR DIE PRODUKTIONSMITARBEITENDEN

workfashion hat bei seinen Produktionspartnern das FWF Beschwerdesystem eingeführt. Durch Mitarbeiterschulungen und einen Aushang am schwarzen Brett werden die Mitarbeitenden der Produktionsstätten auf den Beschwerdemechanismus aufmerksam gemacht. Sie erhalten so die Möglichkeit, sich anonym bei einer unabhängigen Stelle beschweren zu können. Nach der Überprüfung der Beschwerde durch FWF wird workfashion informiert. Anschliessend erarbeiten wir zusammen mit dem Produktionspartner eine einvernehmliche Lösung für alle Beteiligten.

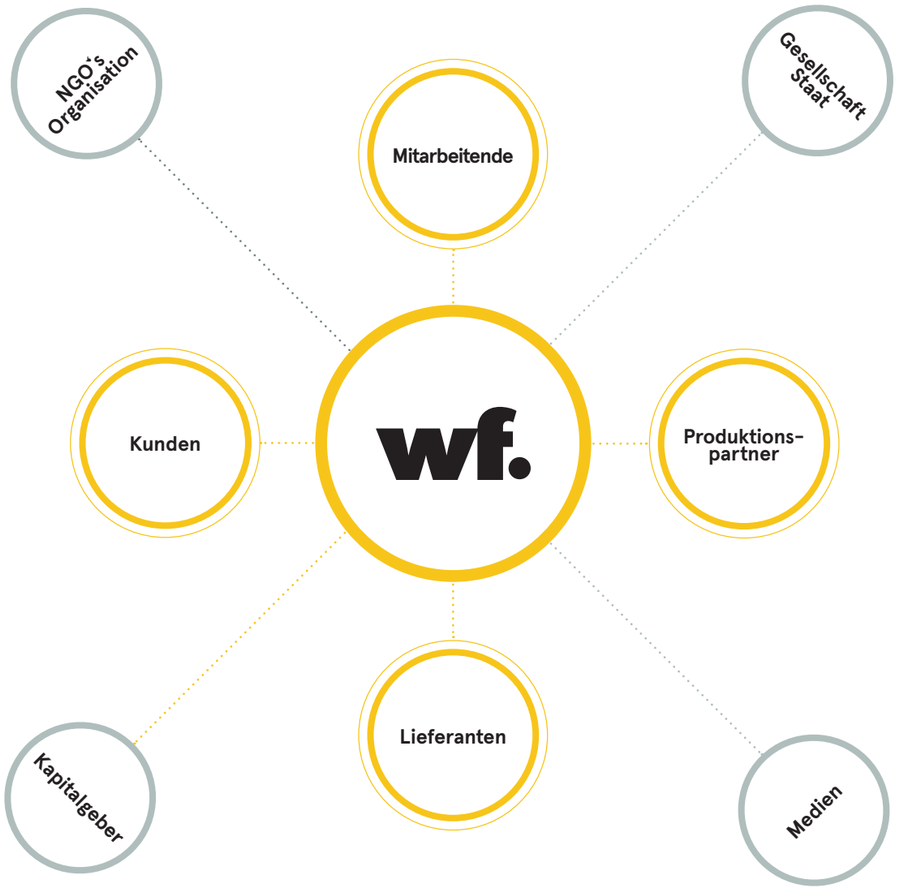
1. Einreichung Beschwerde
2. Prüfung Beschwerde durch FWF Beschwerdemanager
3. Information an workfashion
4. Abklärung Sachverhalt mit Produktionsstätte
5. Veröffentlichung der Beschwerde
6. Erarbeitung Zeit- und Massnahmenplan mit Produktionsstätte
7. Überprüfung der Umsetzung durch workfashion
8. Verifizierung der Umsetzung durch FWF Audit

workfashion · Fair Wear Foundation · Produktionsstätte

BESCHWERDE VON 2017
Die Beschwerde vom Dezember 2017 betreffend der Produktionsstätte Viemi wurde von allen Beteiligten sehr ernst genommen und intensiv untersucht. Es wurde bemängelt, dass im Dezember unverhältnismässige Arbeitsstunden geleistet werden mussten und es gab Zweifel, ob diese Überstunden korrekt entlöhnt wurden. Erwähnenswert ist, dass die Beobachtung nicht durch einen Mitarbeitenden von Viemi, sondern von einer externen Person gemeldet wurde. Die Beanstandung kam überraschend, da die Produktionsstätte sowohl im kurz zuvor durchgeführten Audit der Fair Wear Foundation als auch bei eigenen Werksbesuchen sehr fortschrittlich eingestuft und die Arbeitsbedingungen als positiv bewertet wurden. Es fand ein Treffen zwischen dem Management der Produktionsstätte und der FWF mit anschliessender Dokumentenprüfung statt. Viemi konnte aufzeigen, dass die Überstunden innerhalb des gesetzlichen Rahmens lagen und ordnungsgemäss erfasst wurden. Nach den elektronischen Aufzeichnungen arbeitete keiner der Arbeitenden mehr als 40 Stunden in der Woche des Vorfalls. Diejenigen 29 Arbeitenden, die am Nationalfeiertag vom 8. Dezember trotzdem gearbeitet haben, konnten den Tag am 19. Dezember kompensieren und bekamen den entsprechenden Lohnzusatz. Der Unternehmensleitung wird empfohlen, allen Mitarbeitenden die Richtlinien für Überstunden und Kompensationsstunden genauer zu erläutern, um Verwirrungen in Zukunft zu vermeiden. Die Beschwerde wurde am 1. Mai 2018 von der FWF geschlossen.

KOMMUNIKATION UND SCHULUNG
WISSEN SCHAFFT NACHHALTIGKEIT

Ein ständiger Informationsaustausch und regelmässige Schulungen gehören zu den Grundlagen, um faire Arbeitsbedingungen sicherzustellen. workfashion pflegt deshalb eine bewusste Kommunikationskultur zum Thema Nachhaltigkeit – sowohl mit internen als auch mit externen Anspruchsgruppen.



workfashion nutzt verschiedene Kanäle, um seine Anspruchsgruppen für das Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren. Unser Wissen erweitern wir dabei durch Informationen und Studien, welche wir unter anderem dank unserer Mitgliedschaft bei FWF und amfori BSCI erhalten, aber auch durch den regelmässigen Austausch mit anderen Mitgliedern und Anspruchsgruppen.

WORKFASHION INFORMIERT DIE MITARBEITENDEN

- Interne Nachhaltigkeitsschulungen für neue Mitarbeitende
- Regelmässiger Versand eines Newsletters u.a. mit Informationen zum Thema Nachhaltigkeit, der an Kunden sowie an alle Mitarbeitenden verschickt wird
- Nachhaltigkeitswoche
- Wöchentlicher Austausch zum Thema Nachhaltigkeit an der Beschaffungssitzung

WORKFASHION INFORMIERT DIE PRODUKTIONSPARTNER

Alle Produktionspartner sind über unsere Mitgliedschaft bei FWF und amfori BSCI informiert und über unseren geltenden Verhaltenskodex aufgeklärt. Während Produktionsbesuchen gehört ein Austausch über die Arbeitsbedingungen sowie die Besprechung von Korrekturmassnahmen zum Pflichtprogramm. Dabei stellen wir auch sicher, dass das Informationsblatt für die Mitarbeitenden aufgehängt ist.

EXTERNE KOMMUNIKATION

- Informationen auf der Firmenwebsite www.workfashion.com
- Hinweise in Prospekten und in der E-Mail-Signatur
- Firmenblog mit regelmässigen Berichten rund um das Thema Nachhaltigkeit
- Regelmässiger Versand eines Newsletters mit Informationen zur Nachhaltigkeit
- Kundenpräsentationen betreffend Nachhaltigkeit
- Nachhaltigkeitsbericht

GEMEINSAM MEHR MENSCHEN ERREICHEN

workfashion engagiert sich in mehreren Gremien und mit unterschiedlichen Projekten für das Thema Nachhaltigkeit. Ziel dieser Anstrengungen ist es, die Öffentlichkeit in Bezug auf ein verantwortungsvolles Handeln in der Textilindustrie zu sensibilisieren.
Eine wichtige Säule unseres Engagements bildet zudem die Kontaktpflege mit NGO's. Einerseits betrachten wir es als unsere laufende Aufgabe, unser Wissen in Verbänden und an Vorträgen zu vermitteln. Andererseits ist es uns wichtig, unsere Werte auch an die nächste Generation weiterzugeben.
Durch Vertretungen von workfashion Mitarbeitenden in Verbänden (u.a. amfori BSCI Board / nationale Kontaktgruppe Schweiz und Verband Swiss Textiles) wollen wir uns auch weiterhin bestmöglich einbringen.

KAUFKRAFTKORB
VERGLEICH SCHWEIZ – MAZEDONIEN

Die Löhne, welche die Angestellten in unseren Produktionsstätten erhalten, sind ein wesentlicher Punkt in unseren Nachhaltigkeitsbemühungen. In den verschiedenen Produktionsländern herrschen unterschiedliche Preisniveaus. Um die Situation genauer zu durchleuchten, wurden die durchschnittlichen Konsumausgaben pro Haushalt zwischen der Schweiz und unserem Hauptproduktionsland Mazedonien verglichen. Dabei wurden grosse Unterschiede in den einzelnen Ausgabenbereichen festgestellt.

In der vorliegenden Statistik nicht berücksichtigt sind die obligatorischen Ausgaben wie gesetzmässige Krankenkassengebühren, Steuern, usw. Es sind lediglich diejenigen Ausgaben beinhaltet, die als sogenannte «Konsumausgaben» deklariert werden. Sämtliche Werte sind Durchschnittszahlen, die nicht nur zwischen den beiden Ländern aber auch zwischen den einzelnen Haushalten innerhalb der Länder stark variieren.

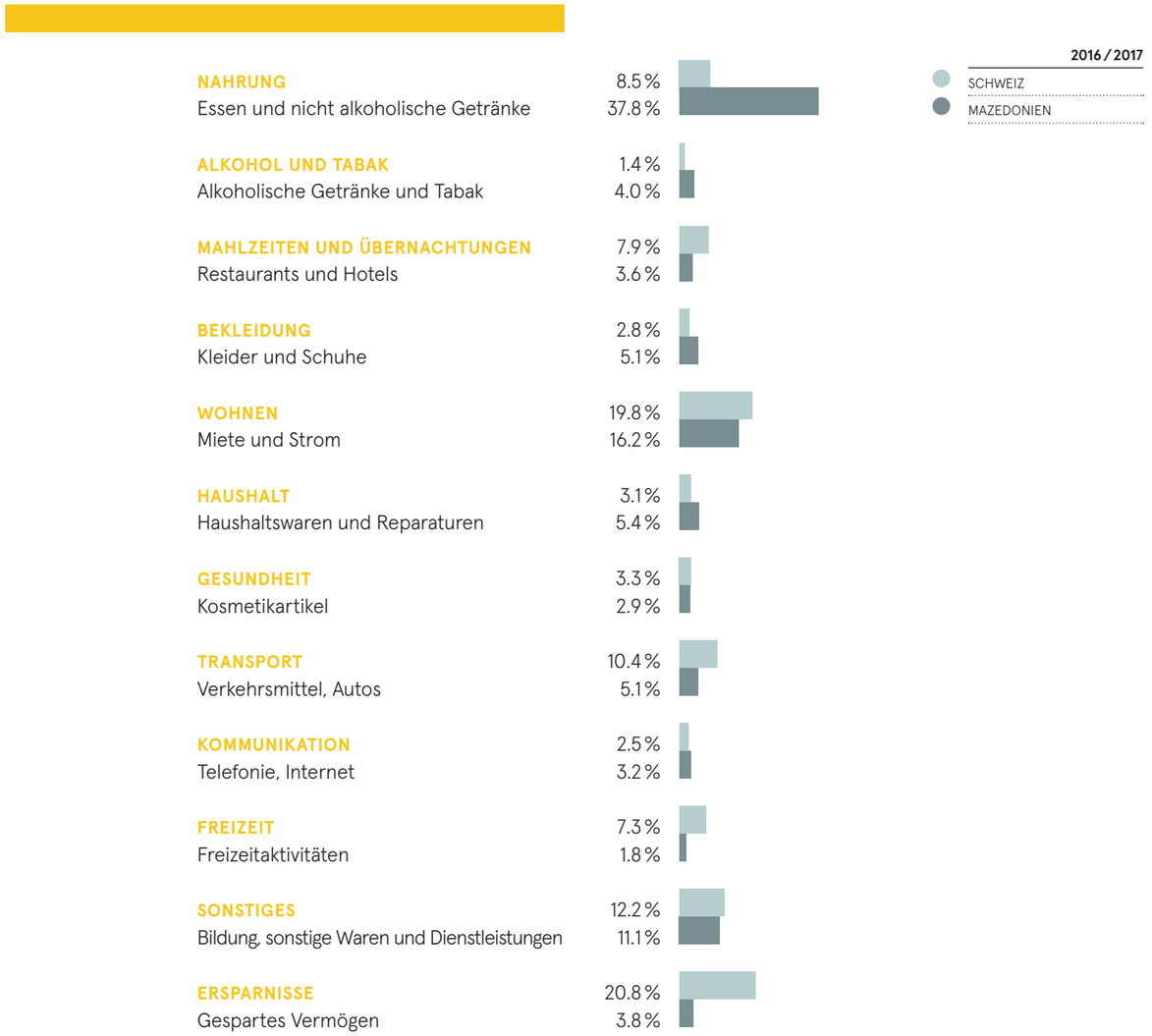
Deutlich ersichtlich ist, dass in Mazedonien im Verhältnis bedeutend mehr für die Ernährung ausgegeben wird. Ein Wocheneinkauf in der Schweiz mag zwar ins Geld gehen, doch bezahlen wir verhältnismässig wenig für Essen und Getränke. Im internationalen Vergleich zeigt sich generell dieses Bild. Reiche Länder geben prozentual weniger für Essen aus. Dies entspricht dem Engelschen Gesetz: «Je höher das Einkommen, desto kleiner der Anteil, der für Ernährung ausgegeben wird.»

In der Schweiz leben durchschnittlich 2.2 Personen mit 1.2 Arbeitstätigen pro Haushalt. In Mazedonien sind es durchschnittliche 3.66 Personen mit 1.18 Arbeitstätigen pro Haushalt. Dies bedeutet einerseits, dass die Haushalte in Mazedonien im Schnitt deutlich grösser sind und mehr Personen vom Lohn eines Arbeitnehmenden abhängig sind. Andererseits zeigt es aber auch auf, dass es in der Schweiz anteilsmässig weit mehr Erwerbstätige gibt (Schweiz 1 von 1.83 Personen / Mazedonien 1 von 3.1 Personen). Einer der Gründe dafür dürfte in der Arbeitsmarktsituation liegen, wie die Arbeitslosenstatistiken der beiden Länder verdeutlicht (2.7 % in der Schweiz und 19.4 % in Mazedonien / 2018).

Im Schnitt können Schweizer Haushalte deutlich mehr sparen, welches die zweitgrösste Diskrepanz im Säulendiagramm darstellt. Allerdings muss erwähnt werden, dass die Unterschiede zwischen den Haushalten auch in der Schweiz gross sind. Für rund einen Fünftel bleibt Ende des Monats kein Geld fürs Sparkonto übrig. In der Schweiz wird auch in den Bereichen Freizeit, Restaurants und Hotels verhältnismässig mehr ausgegeben als in Mazedonien.

Die Erkenntnisse aus dieser Grafik unterstreichen die Wichtigkeit eines unserer Hauptziele: die schrittweise Erhöhung der Löhne in unseren Produktionsstätten in Richtung existenzsichernde Löhne (S. 12–13). Insbesondere wenn berücksichtigt wird, dass die Löhne in der Textilindustrie beim grössten Teil der Belegschaft deutlich unter dem landesweiten Durchschnittslohn und meistens um den Mindestlohn liegen oder leicht darüber. Somit dürfte der Anteil, welcher für den Grundbedarf «Ernährung» benötigt wird, noch grösser sein als im landesweiten mazedonischen Durchschnitt. Die Thematik ist komplex. Denn mehr für eine Textilproduktion zu bezahlen, bedeutet noch lange nicht, dass dies bei den Arbeitenden ankommt. Wir arbeiten mit unseren Produktionsstätten weiterhin am Prozess, eine grössere Transparenz und einen vermehrten direkten Kontakt zu Mitarbeitervertretungen zu erhalten, um die Lohnentwicklungen in den Werken voranzutreiben.

Gleichzeitig hoffen wir, dass sich unsere Kunden ihres Handelns noch bewusster werden und uns auf diesem Weg unterstützen. Damit die Entscheidungsträger auf Kundenseite sowie bei workfashion sozial- und umweltverträgliche Kriterien gegenüber dem Preis stärker gewichten und die verschiedenen Initiativen und Zertifikate auch kritisch betrachten. Denn längst nicht alles was Nachhaltigkeit verspricht, zielt effektiv in diese Richtung. Wir beraten unsere Kunden gerne und zeigen die Unterschiede auf.



Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Republic of Macedonia State Statistical Office

GLOSSAR
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

ABKÜRZUNG	BEDEUTUNG	KURZERKLÄRUNG
FWF	Fair Wear Foundation	Unabhängige, gemeinnützige Organisation, die sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten in der Textilindustrie einsetzt.
CoLP	Code of Labour Practice	FWF Verhaltenskodex mit acht Standards für faire Arbeitsbedingungen.
CAP	Corrective Action Plan	Liste mit Verbesserungsmassnahmen, die aus dem FWF Audit enstehen und realistische, effektive sowie messbare Ziele mit einem klaren Zeithorizont enthalten.
WEP	Workplace Education Programme	Von FWF in den Produktionsstätten durchgeführte Schulungen für Managament und Arbeitnehmende. Es existieren verschiedene Module.
FOB	Freight on Board	Preis für ein Produkt, wenn es die Produktionsstätte verlässt (Material und Lohnkosten).
ILO	International Labour Organisation	Sonderorganisation der Vereinten Nationen mit dem Auftrag soziale Gerechtigkeit sowie Menschen- und Arbeitsrechte zu fördern.
SDGs	Sustainable Development Goals	Globale Ziele aller Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung.
NOS	Never out of stock	Diese Artikel sind sofort verfügbar und werden immer an Lager geführt.

FEEDBACK
IHRE MEINUNG INTERESSIERT UNS

Wir sind gespannt auf Ihr Feedback, Ihre Meinungen und Inputs zum Thema Nachhaltigkeit.

Scannen Sie den QR-Code und geben Sie uns Ihr Feedback zum Nachhaltigkeitsbericht 2018. Gerne auch per E-Mail an nachhaltigkeit@workfashion.com.

Feedback

Viktor Aleksovski
Emilia Aleksovski

Kinder der Gründerfamilie
Viemi

Wir verweben
Menschen
und Unternehmen
wirkungsvoll
miteinander.

workfashion.com ag
Frauentalstrasse 3
CH-6332 Hagendorn
T +41 41 784 84 84
contact@workfashion.com

Papier: Refutura, 100 % Altpapier, FSC zertifiziert