

# WORKFASHION

NB. Diese Firma hat den Fragebogen zu unserer Umfrage nicht ausgefüllt.

**Marken:** workfashion

**Hauptproduktionsländer:** Mazedonien (91,3%)

**Anzahl direkter Zulieferer/Produktionsstätten:** 14

## ERHALTEN DIE ARBEITERINNEN IN DEN ZULIEFERFABRIKEN EINEN EXISTENZLOHN?

Keine Anhaltspunkte.

## HERANGEHENSWEISE DER FIRMA ZUR ZAHLUNG EXISTENZSICHERNDER LÖHNE

Workfashion verpflichtet sich zur Zahlung von Existenzlöhnen, die für eine Familie ausreichen, menschliche Grundbedürfnisse abdecken und innerhalb der gesetzlichen Arbeitszeiten verdient werden müssen. Als Mitglied der Fair Wear Foundation (FWF) orientiert sich Workfashion an FWF-Lohnleitern mit unterschiedlichen Existenzlohnrichtwerten und überprüft über die FWF-Audits auch die Differenz zwischen diesen und den tatsächlich gezahlten Löhnen. Seit 2016 führt Workfashion ein Existenzlohnprojekt in Zusammenarbeit mit einem Zulieferer in Mazedonien durch. Workfashion macht in seinem Nachhaltigkeitsbericht von 2018 zeitliche Angaben, nach denen bis 2021 alle Angestellten seiner Zulieferer in Mazedonien einen Existenzlohn erhalten sollen.

## KOMMENTAR:

In seinem Nachhaltigkeitsbericht von 2017 kommuniziert Workfashion offen, dass bezüglich der Zahlung von Existenzlöhnen in der Lieferkette noch Probleme bestehen. In Bezug auf die regelmässige Überwachung der Existenzlohnlücke und der Kommunikation darüber ist Workfashion somit weiter als die Mehrheit der untersuchten Bekleidungsunternehmen. Bisher veröffentlicht Workfashion jedoch keine Daten zu Löhnen, darum ist nicht erkennbar, wie sich die Löhne tatsächlich entwickeln.

Workfashion unterhält mit der Mehrzahl seiner Zulieferer lange Lieferbeziehungen und weist mit 14 Zulieferern eine vergleichsweise konsolidierte Lieferkette auf. Damit hat Workfashion eine gute Ausgangsbasis, um Existenzlöhne einzuführen. Workfashion hat mit dem Jahr 2021 einen klaren Zeitpunkt gesetzt, bis wann die Arbeiterinnen der Mehrheit ihrer Zulieferer einen Existenzlohn erhalten sollen. Was bei den bisherigen Massnahmen hin zu Existenzlöhnen allerdings noch fehlt, sind transparente, messbare Zielsetzungen, an denen sich Fortschritte konkret aufzeigen liessen. Workfashion sollte einen Aktionsplan entwickeln und veröffentlichen, der eine klar ersichtliche Strategie zur schrittweisen Erhöhung der Löhne hin zu einem bestimmten Existenzlohnrichtwert enthält. Ferner ist es wichtig aufzuzeigen, wie die Erkenntnisse und Fortschritte aus dem Pilotprojekt in Mazedonien auf die gesamte Lieferkette ausgeweitet werden können. Rechtsverbindliche und einklagbare Vereinbarungen mit Arbeiternehmervertretungen können dabei einen wichtigen Meilenstein darstellen.

<b>workfashion.</b>		Auszug aus der Firmenbefragung 2019. Alle Antworten des Unternehmens unter <a href="http://www.publiceye.ch/firmencheck2019">www.publiceye.ch/firmencheck2019</a>
<b>Verpflichtung zu einem existenzsichernden Lohn (Indikator 1.1.)</b>		<input checked="" type="radio"/>
<b>Lieferanten veröffentlicht (Indikator 4.1.)</b>		<input checked="" type="radio"/>
<b>Lohndaten veröffentlicht (Indikator 4.2.)</b>		<input type="radio"/>
<b>Konkrete Strategie zur Umsetzung existenzsichernder Löhne (Indikator 5.1.)</b>		<input checked="" type="radio"/>
<b>Klarer Zeitplan zur Umsetzung existenzsichernder Löhne (Indikator 5.2.)</b>		<input checked="" type="radio"/>
		<input type="radio"/> nein/kein Hinweis <input checked="" type="radio"/> teilweise <input checked="" type="radio"/> ja