

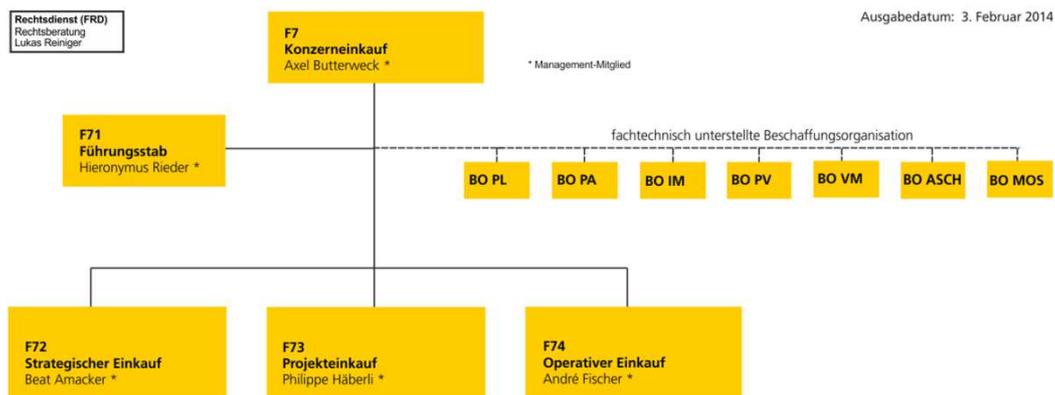
Post CH AG -

Mitglied seit 13. Juni 2012 -

BEKLEIDUNGSBESCHAFFUNG -

Bericht 2013 -

1. Januar – 31. Dezember 2013 -



1. Zusammenfassung: Ziele und Erfolge 2013

Am 13. Juni 2012 trat die Schweizerische Post als erstes Schweizer Grossunternehmen der Fair Wear Foundation (FWF) bei. Die weltweit tätige Fair Wear Foundation setzt sich für eine nachhaltige Bekleidungsproduktion ein. Im Multi – Stakeholder - Ansatz bringt sie Industrieverbände, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen (NGOs) als gleichberechtigte Partner zusammen, um Mindeststandards für die Angestellten durchzusetzen und Transparenz in der Bekleidungsindustrie zu fördern.

Lokale Organisationen spielen dabei eine besonders wichtige Rolle. Nebenamtliche Auditoren sind meist ortsansässige Fachexperten wie beispielsweise Ärzte und Juristen, die ausgebildet werden, um für die Fair Wear Foundation Produktionsbetriebe zu kontrollieren.

Die Schweizerische Post strebt eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen bei unseren internationalen Bekleidungslieferanten an. Wir haben das Management und auch die Angestellten erheblich für den FWF-Kodex für Arbeitspraktiken sensibilisiert.

Für das Jahr 2013 können wir die folgenden wichtigen Ergebnisse vorweisen:

Wir führten sechs neue Audits und drei Re-Audits durch. Der Anteil am Einkaufsvolumen, der von geprüften Unternehmen bezogen wurde, stieg von 80 auf 87 Prozent unter Berücksichtigung externer Lieferanten. Ohne Berücksichtigung externer Lieferanten werden 96 Prozent unserer Bekleidung von geprüften Bekleidungslieferanten beschafft.

Wir starteten ein Pilotprojekt zur Zahlung eines existenzsichernden Erwerbseinkommens im bulgarischen Fertigungsbetrieb unseres schweizerischen Auftragnehmers in Bulgarien. Es sind bereits erste Erfolge sichtbar. Wir haben die Produktion für unsere Bestellungen von Casual-Hosen von China nach Bulgarien verlegt, sodass der Produktionsbetrieb seine Kapazitätsauslastung und infolge der höheren Abnahmemengen die Löhne erhöhen konnte.

Die vielen Überstunden in China stellen weiterhin eines der grössten Probleme für den Einkauf dar.

Die meisten Produzenten bezahlen ihre Angestellten zwar deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn des jeweiligen Landes, jedoch ist dieser Mindestlohn (ohne Überstunden) meist tiefer als der von der Fair Wear Foundation angesetzte existenzsichernde Lohn.

Die im Rahmen der Audits 2012 festgelegten Massnahmenpläne wurden allgemein erfolgreich umgesetzt. Im Jahr 2012 kündigten wir unsere Verträge mit zwei Lieferanten, die nicht zur Zusammenarbeit auf der Grundlage der FWF-Richtlinien bereit waren, und mit drei weiteren Lieferanten aufgrund geringer Bestellmengen.

Wir möchten betonen, dass wir unsere Lieferkette bereits vor unserem Beitritt zur Fair Wear Foundation sehr gut kannten und seitdem noch vertrauter mit ihr sind.

«Sozialverträglich produzierte Kleider für die Mitarbeitenden der Post sind für uns von hoher Priorität. Wir wollen nicht erst auf äusseren Druck reagieren, sondern mit gutem Beispiel vorangehen.»

Axel Butterweck
Leiter Konzerneinkauf

Eine der wichtigsten Elemente unserer Konzernstrategie ist Nachhaltigkeit. Im Jahr 2013 hat die Post 240 000 Kleidungsstücke für 37 000 Mitarbeitende eingekauft – hauptsächlich aus Osteuropa (85 Prozent) und Asien (15 Prozent). Bereits seit 2006 schreibt unser Sozial- und Ethikkodex Mindestanforderungen zum Schutz von Mensch und Umwelt für unsere Lieferanten vor.

Doch in der Textilindustrie ist es schwierig, zu kontrollieren, ob die Standards wirklich eingehalten werden. Lange Lieferketten mit vielen Unterlieferanten und regional unterschiedliche Gesetze zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlangen nach professionellen und unabhängigen Partnern vor Ort. Um sozialverträgliche Bedingungen für unsere Produktion sicherzustellen, sind wir der Fair Wear Foundation beigetreten.

Dieser Bericht enthält detaillierte Informationen, wie die Post Bekleidung beschafft und zusammen mit der Fair Wear Foundation, Better Work und UL Lieferantenbetriebe kontrolliert und bei Bedarf Verbesserungsmaßnahmen einleitet. Mit diesem Bericht soll Transparenz in Bezug auf den Einkauf von Bekleidung und die Bedingungen in den Fabriken vor Ort geschaffen werden.

Die Schweizerische Post will ihren Auftrag nachhaltig erfüllen und setzt deshalb auf eine angemessene Balance zwischen ökologischem Handeln, gesellschaftlicher Verantwortung und wirtschaftlichem Erfolg. Das gilt nicht nur für unsere Tätigkeiten innerhalb der Schweiz, sondern auch bei der Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen aus dem Ausland. Die Stoffe werden lokal bezogen, wobei der Seetransport sowie kürzere Transportwege bevorzugt werden.

Ziel für das Jahr 2013 war es, die Richtlinien und Methoden der Fair Wear Foundation weiter zu implementieren und Korrekturmaßnahmen umzusetzen, die im Rahmen der Audits mit Lieferbetrieben vereinbart wurden. Gemeinsam mit der Fair Wear Foundation haben wir in Bern mit unserem in Bulgarien produzierenden Lieferanten einen Workshop zur Zahlung existenzsichernder Erwerbseinkommen durchgeführt.

Im Beschaffungszeitraum 2013 wurden sechs unserer Lieferanten geprüft und drei Lieferanten nochmals auditiert. Bis auf zwei Lieferanten wurden alle anderen geprüft, um zu ermitteln, ob diese die versprochenen Verbesserungen umgesetzt haben. Wie sich aufgrund der Informationen aus den Ergebnissen der Audits, verschiedenen Besuchen und Gesprächen zwischen der Post und den Lieferanten ergibt, konnten wir eine grössere Transparenz schaffen.

Wir erfuhren, dass in einigen Fällen die Kommunikation zur Ankündigung eines Kodex für Arbeitspraktiken zwischen den Lieferanten und deren Subunternehmen nicht optimal verlief. Dieser Aspekt wird verbessert.

«Code of Labour Practices» der Fair Wear Foundation

Im Jahr 2006 hat die Post einen Sozial- und Ethikkodex für alle Lieferanten eingeführt. Für die Bekleidungsbeschaffung hält sich die Post an die Arbeitsrichtlinien der Fair Wear Foundation, auf denen auch die Produzentenaudits basieren. Dieser Kodex ist in der jeweiligen Landessprache in den Fabriken ausgehängt.

Die Fair Wear Foundation hat zum Ziel, die Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie zu verbessern. Firmen, die Mitglied der Fair Wear Foundation sind, verpflichten sich, nur mit Bekleidungsteilen zu handeln, die unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden. Die Fair Wear Foundation verlangt deshalb, dass dieser Betrieb den folgenden Verhaltenskodex einhält:

1. Das Beschäftigungsverhältnis ist freiwillig

Es darf keine Zwangsarbeit geben.

2. Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber soll alle Angestellten gleich behandeln, unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Anbindung, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Nationalität, sozialer Herkunft, Schwächen oder Behinderungen.

3. Keine Kinderarbeit

Es darf keine Kinderarbeit geben. Arbeitnehmer/Innen dürfen erst eingestellt werden, wenn sie das schulpflichtige Alter überschritten haben, und nicht bevor sie 15 Jahre alt sind. Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren dürfen keine Arbeit verrichten, die ihre Gesundheit und Sicherheit gefährden kann. Sie dürfen zum Beispiel keine Nachtarbeit und keine überlangen Arbeitszeiten leisten.

4. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Die Arbeitnehmer/Innen haben das Recht, als Gruppe mit ihrem Arbeitgeber zu verhandeln («Kollektivverhandlungen»). Der Arbeitgeber darf Arbeitnehmer/Innen die ihre Meinung und ihre Wünsche äussern, nicht bestrafen. Alle Arbeitnehmer/Innen haben das Recht, Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten oder zu gründen («Vereinigungsfreiheit»).

Wenn das Recht der Vereinigungsfreiheit und der Kollektivverhandlungen gesetzlich beschränkt ist, darf der Arbeitgeber andere Formen der Kollektivverhandlungen und der Arbeitnehmerorganisation nicht behindern. Arbeitnehmervertreter/Innen dürfen nicht diskriminiert werden und müssen Zugang zu allen Arbeitsplätzen haben, wenn es notwendig ist, um ihre Aufgabe erfüllen zu können.

5. Zahlung eines «existenzsichernden Erwerbseinkommens»

Die Löhne müssen zumindest dem gesetzlichen Minimum entsprechen (wenn dieses festgelegt wurde). Die Löhne für eine normale Arbeitswoche sollten stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer/Innen und ihrer Familien zu befriedigen sowie darüber hinaus ein bestimmtes, frei verfügbares Einkommen zu erhalten.

Lohnabzüge, die nicht von den Gesetzen des Landes vorgesehen sind, sind nicht erlaubt. Die Arbeitnehmer/Innen sollen über die Berechnung ihres Lohns informiert werden, einschliesslich der Lohntarife, der Zahlungsfristen und Lohnabzüge. Sie sollen eine Lohnabrechnung erhalten, die diese Angaben enthält.

6. Angemessene Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen den gesetzlichen Vorschriften entsprechen. Auf keinen Fall darf von den Arbeitnehmer/Innen verlangt werden, dass sie regelmässig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten, und innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen müssen sie mindestens einen freien Tag haben. Überstunden sollen freiwillig sein, und die Arbeitszeit inklusive der Überstunden darf nicht länger sein als 60 Stunden pro Woche. Überstunden dürfen nicht regelmässig verlangt werden und müssen immer mit einer Mehrarbeitszulage zum Lohn kompensiert werden, in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben.

7. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber muss für eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung sorgen. Der Arbeitgeber soll Schutzausrüstungen zur Verfügung stellen, wenn es notwendig ist, und die Arbeitnehmer/Innen schulen, wie sie benutzt werden.

Der Arbeitgeber soll ausserdem Massnahmen ergreifen, um Unfälle zu vermeiden und Gesundheitsgefahren zu vermindern. Körperliche Misshandlung, Androhungen von körperlicher Misshandlung, unübliche Strafen oder Disziplinar-massnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten.

8. Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis

Jeder Arbeitende soll einen schriftlichen Arbeitsvertrag bekommen, und alle arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmer/Innen sollen übernommen werden.

<http://www.post.ch/ethikkodex>

<http://www.post.ch/post-nachhaltigkeit-standards>

2. Beschaffungsstrategie

2.1. Beschaffungsstrategie und Preisfestsetzung

Beim Einkauf von Bekleidung geht es der Post darum, ihre Mitarbeitenden zweckmässig, ansprechend und einheitlich einzukleiden. Langfristige Beziehungen zu den Lieferanten sind wichtig, um Bekleidung sozialverträglich produzieren zu können. Wir verfolgen die «Strategie der Länder mit mittlerem Risiko», wie von unserem Management vorgegeben, und kaufen hauptsächlich in Europa ein.

Eine kurze Übersicht über unsere Einkaufsstrategie, die auf Folgendem basiert:

- Vertrauen: langfristige Beziehungen zu den Produzenten
- Sozialverträglichkeit: Zustimmung der Hersteller zum Sozial- und Ethikkodex der Post und zum «Code of Labour Practices» der Fair Wear Foundation
- Lokale Beschaffung: lokal aus der Produktionsregion ausgewählte Materialien
- Dualität: für grosse Mengen je ein Lieferant in Asien und Europa
- Wirtschaftlich: bestes Angebots-Qualitäts-Verhältnis
- Lange Lebensdauer: hohe Qualität der Kleidungsstücke

Im Jahr 2014 starten wir eine neue Anforderung um, nach der jeder Lieferant einen ausführlichen Produktberechnungsbogen für alle verwendeten Materialien ausfüllen muss. Dadurch können wir die gesamte Lieferkette überblicken, einschliesslich Materialien und Ausführung, Preisen und CO₂-Ausstoss beim Transport, und jeden Artikel noch besser rückverfolgen.

2.2. Organisation der Beschaffungsabteilung

Die beiden Personen, die für Beschaffungsentscheidungen verantwortlich sind, sind gleichzeitig auch die Einkäufer. Die endgültige Genehmigung wird durch den Leiter des Konzerneinkaufs erteilt.

2.3. Produktionszyklus

Bei der Postbekleidung gibt es nicht mehrere Kollektionen, wie in der Modebranche. Die Post plant die Produktionszyklen langfristig. Im September kommuniziert sie die geplanten Bestellmengen für das kommende Jahr, sodass die Lieferanten genügend Zeit haben, die Produktion und Materialbeschaffung zu planen und die Liefertermine einzuhalten.

In Asien gibt es einen Liefertermin in der ersten Jahreshälfte und in Europa drei, jeweils Anfang Februar, Mai und August. Die Post rechnet mit einem Beschaffungszeitraum von sechs Monaten in Asien und drei Monaten in Osteuropa. In Osteuropa kann sich die Lieferzeit auf zwei Monate reduzieren, je nach Verfügbarkeit des Materials. Für das Jahr 2014 haben wir die Bekleidung wegen der Schliessung des Logistikzentrums Bern früher bestellt, wobei wir die Lieferanten in 2013 rechtzeitig informiert haben.

2.4. Beziehungen zu Lieferanten

Die Post legt grossen Wert auf eine langfristige, direkte Zusammenarbeit mit ihren Produzenten. Nur so kann eine vertrauens- und respektvolle Beziehung aufgebaut werden. Im Durchschnitt dauert eine Zusammenarbeit derzeit fast 6,7 Jahre. Neue Lieferanten sucht die Post mit Hilfe von Wettbewerbsverfahren. Folgende Kriterien werden für die Auswahl von neuen und die Evaluation von bestehenden Lieferanten angewendet:

- Stimmt der Produzent dem Sozial- und Ethikkodex der Schweizerischen Post zu und verpflichtet sich, diesen einzuhalten?
- Stimmt der Produzent dem «Code of Labour Practices» der Fair Wear Foundation zu und verpflichtet sich, diesen einzuhalten? Der Lieferant muss im Voraus zustimmen, dass der Betrieb auditiert wird, bevor eine Bestellung erfolgt.
- Sind die benötigten Technologien und Maschinen für die Produktion verfügbar?
- Hat der Lieferant das gewünschte Know-how?
- Ist das Personal qualifiziert?
- Gibt es passende Qualitätsstandards?
- Sind genügend Kapazitäten zur Herstellung der benötigten Stückzahlen vorhanden?
- Können Zeitpläne und Termine eingehalten werden?
- Stimmt die finanzielle Situation?
- Verfügt der Produzent über ein ISO-14001- Umweltmanagementsystem oder Bluesign? Die meisten unserer Stofflieferanten sind Bluesign-zertifiziert.

Im Jahr 2013 haben wir unsere Kooperation mit fünf Produktionsbetrieben in Rumänien, der Türkei, Taiwan und China eingestellt. Wir haben die Produktion von Hosen von China nach Bulgarien verlegt, sodass der Produktionsbetrieb seine Kapazitätsauslastung und infolge der höheren Abnahmemengen die Löhne erhöhen konnte. Aus diesem Grund und wegen Problemen mit dem Stoffhersteller und der Qualität haben wir unsere Kooperation mit einem chinesischen Lieferanten eingestellt. Gründe für das Einstellen der Kooperation mit einem zweiten Fertigungsbetrieb in China waren Probleme mit der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz im Betrieb und niedrige Umsätze. Diese Artikel produzieren wir nun in deutlich besserer Qualität und Ausführung in Kooperation mit einem österreichischen Unternehmen in Polen und Bulgarien.

Zudem haben wir die Kooperation mit zwei weiteren familiengeführten Lieferanten eingestellt, die in Rumänien und der Türkei produzieren, da diese nicht den Vorschriften für Transparenz zustimmten, deren Einhaltung die Fair Wear Foundation von Mitgliedsunternehmen fordert.

In Taiwan waren wir mit Problemen hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz und auch mit Defiziten bei der Rückverfolgbarkeit in der Materialbeschaffung der Fabrik konfrontiert. Die Fabrik produzierte 0,7 Prozent unseres Bestellvolumens. Die Audits mussten von UL durchgeführt werden, und es war für uns schwierig, nachzuvollziehen, ob die vereinbarten Punkte verbessert wurden. Wir produzieren diesen Artikel nun vollständig in der Schweiz.

2.5. Integration von Überwachungsmassnahmen und Beschaffungsentscheidungen

Im Jahr 2013 produzierten 19 Lieferanten in 23 Betrieben und zwölf Ländern ca. 240 000 Kleidungsstücke für die Post. Dies ist nicht nur eine Herausforderung für die Beschaffung und Logistik, sondern auch für die Überwachung der Sozialstandards. 80 verschiedene Kleidungsstücke stellt die Post ihren Mitarbeitenden zur Verfügung: klassische Anzüge für Damen und Herren, Wetterschutzbekleidung, Strickwaren, T-Shirts und Sweatshirts, Casual-Hosen, Hemden und Blusen, Arbeitskleider, Accessoires (Gürtel, Krawatten, Mützen und Handschuhe) sowie Schuhe. Im Jahr 2013 stammten die Lieferanten aus der Schweiz, der Tschechischen Republik, der Slowakei, Ungarn, Portugal, Polen, Bulgarien, Rumänien, Jordanien, China und der Türkei.

Produktgruppen und Länder

Produktgruppe	Land	Bestellvolumen/Stück
Klassische Anzüge für Damen und Herren	Jordanien	9 554
	Slowakei	7 326
	Rumänien*	5 405
Outdoor	Slowakei	17 155
	Bulgarien	6 550
Strickwaren	Türkei*	35 223
	China	18 188
	Tschechische Rep.	13 060
	Slowakei	4 500
	Ungarn	2 600
Casual-Hosen	Bulgarien	4 726
	China*	9 000
Gewebe Hemden	China	17 900
	Slowakei	10 000
Arbeitsbekleidung	Portugal	4 330
Warnwesten	China	-
Schals	Slowakei	1 000
Gürtel	Schweiz	15 820
Krawatten	China	6 664
	Italien	31 792
Hüte	Bulgarien	1 400
	Polen	2 482
	China*	2 500
Handschuhe	Rumänien	2 820
Externe Lieferanten	Schweiz	9 110

*Kooperation 2013 beendet

Wir lassen aus Gründen der Rückverfolgbarkeit von Produktion und Materialien bevorzugt in Europa anstelle von Asien produzieren.

Die Überwachungsmassnahmen der Fair Wear Foundation wirken sich auf unsere Beschaffungsentscheidungen wie nachfolgend beschrieben aus:

Wenn ein Hersteller die FWF-Standards nicht akzeptiert, arbeiten wir nicht mehr mit diesem Betrieb zusammen oder setzen unsere Bestellungen aus (wir geben dem Lieferanten zunächst Zeit, seine Entscheidung zu überdenken). Wenn bei einem Audit Probleme erkannt oder im Rahmen des Beschwerdeverfahrens grössere Probleme gemeldet werden, fordert unser Unternehmen den Bekleidungslieferanten auf, umgehend Massnahmen zu ergreifen. Unsere Lieferanten müssen gemäss dem Konzept der Fair Wear Foundation und den Massnahmenplänen kontinuierliche Verbesserungen anstossen. Wenn dies nicht innerhalb eines Jahres geschieht, wird die Kooperation eingestellt. Die Bestellungen werden sofort für die nächste Runde gestoppt (bereits getätigte Bestellungen müssen produziert werden, um die Lieferung der Waren sicherzustellen), wenn die Arbeitsbedingungen nicht verbessert werden oder die Bereitschaft hierzu fehlt.

3. Kohärentes System zur Überwachung und Problem-beseitigung

Audit-Programm

Die Post hat sich verpflichtet, im ersten Jahr ihrer Mitgliedschaft (2012) 40 Prozent ihrer Produzenten zu auditieren. Bis Ende 2013 waren insgesamt 96,7 Prozent der Bekleidungslieferanten auf Grundlage der Umsätze überprüft (ausgenommen externe Lieferanten). Die Audits wurden von der Fair Wear Foundation, UL, Better Work ILO, FLO und der Post durchgeführt. Die Post übertraf die Anforderungen der Fair Wear Foundation.

Alle Hersteller auditiert

Bereits vor dem Beitritt zur Fair Wear Foundation auditierte die Post alle Lieferanten in Risikoländern. Derzeit stammen 96,7 Prozent des Einkaufsvolumens von auditierten Betrieben. Wir setzen weiterhin alle Verbesserungen um, die sich aus den Massnahmenplänen ergeben. Die meisten der Mängel hinsichtlich Gesundheitsschutz und Sicherheit wurden im Jahr 2013 beseitigt.

Resultate und Verbesserungsmassnahmen

In zwei Jahren wurden 20 Betriebe in elf Ländern geprüft. In allen Fällen wurde bereits ein Verbesserungsprozess gestartet.

Zwangs- und Kinderarbeit

Die Audits ergaben 2013 keine Hinweise auf Zwangs- oder Kinderarbeit.

Diskriminierung

Die Audits ergaben 2013 keine Hinweise auf Diskriminierung.

Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

In China und Jordanien ist die Versammlungsfreiheit aufgrund des politischen Systems eingeschränkt. Deshalb setzte sich die Post beim Management der Lieferanten für die Bildung von Arbeitnehmerkomitees ein.

Existenzsichernde Löhne

In puncto Löhne zeigten sich bei einzelnen Lieferanten Verbesserungspotenziale. Die meisten Produzenten bezahlen ihre Mitarbeitenden deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn des jeweiligen Landes.

Angemessene Arbeitszeiten

Überstunden sind in der Bekleidungsbranche ein bekanntes Problem. Bei der Produktion der Bekleidung für die Post besteht jedoch keine Notwendigkeit für Überstunden, da die Post die Produktion mit ihren Lieferanten langfristig plant.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Mängel bezüglich Arbeitssicherheit betreffen vor allem falsch platzierte Feuerlöscher, nicht gekennzeichnete Fluchtwege, fehlende Kettenhandschuhe im Zuschnitt, fehlenden Nadelschutz und fehlende antistatische Bodenmatten an Bügelstationen. Die Post macht die Hersteller auf die Mängel aufmerksam, zeigt Verbesserungsansätze auf und verlangt beispielsweise Fotos oder Videos, die die Umsetzung belegen.

Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis

In der chinesischen Bekleidungsindustrie arbeiten viele Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter aus ländlichen Gegenden. In China fehlt ein nationales Sozialversicherungssystem. Die Fair Wear Foundation schlägt den Fabriken deshalb als ersten Schritt vor, für jeden betroffenen Arbeitenden eine private sogenannte «commercial injury insurance» abzuschliessen. Unsere drei verbleibenden chinesischen Lieferanten haben diese Vorgabe erfüllt, sodass je nach Betrieb nun 70 bis 100 Prozent der Arbeitnehmer-/Innen versichert sind.

Produktionspartner und Audits:

Land	Einkaufsvolumen der Post in % der Ausgaben	% der Produktion des Lieferanten für die Post in Stück	Dauer der Kooperation	Audit 2012	Audit 2013
Bulgarien	7,4%	11%	7 Jahre	FWF	FWF Re-Audit
Bulgarien	0,2%	10%	3 Jahre		FWF
China	2,9%	1%	2 Jahre	FWF-Mitglied	FWF-Mitglied
China	4,7%	3%	3 Jahre	FWF	FWF Re-Audit
China	0,01%	0,01%	1 Jahr		FWF
China	0,4%	0,1%	1 Jahr		BSCI
China*	0,1%	1%	4 Jahre	FWF	
China	0%	0,1%	3 Jahre	FWF	
China*	2,9%	2%	3 Jahre	SA 8000	
China	0,1%	0,1%	8 Jahre	BSCI	
Tschech.Rep	6,4%	14%	5 Jahre	Die Post	
Italien	4%	1,2%	1 Jahr		Die Post
Jordanien	4,3%	0,04%	3 Jahre	Better Work	Better Work Re-Audit
Polen	1,5%	2%	15 Jahre		UL STR
Portugal	2%	0,4%	> 50 Jahre	BSCI	
Rumänien	0,7%	10%	9 Jahre	FWF	
Rumänien*	2,9%	7%	7 Jahre	FWF	
Slowakei	4,5%	3%	3 Jahre	Die Post	
Slowakei	26,6%	15%	3 Jahre	Die Post	
Slowakei	3,9%	15%	> 10 Jahre		FLO
Schweiz	2,9%	10%	> 10 Jahre		
Schweiz Schuhe	13%	0,25%	4 Jahre		
Türkei*	8%	8%	> 10 Jahre	FWF	
Ungarn	0,6%	1%	1 Jahr		

*Kooperation 2013 beendet

Vier Re-Audits und vier neue Audits wurden in Risikoländern durchgeführt:

Arbeitsrichtlinien der Fair Wear Foundation	Bewertung der Nichteinhaltung							
	Bulgarien1Re	Bulgarien2	China 1Re	China2Re	China3	JordanienRe	Rumänien	Polen
Zwangsarbeit	0	0	0	0	0	0	0	0
Diskriminierung	0	0	0	0	0	0	0	0
Kinderarbeit	0	0	0	0	0	0	0	0
Vereinigungsfreiheit	0	0	1*	1*	1*	1*	0	0
Recht auf Kollektiw Verhandlungen	1*	1*	1*	1*	1*	1	0	0
Existenzsichernde Löhne	1	1	1	1	1	1	1	1
Angemessene Arbeitszeiten	0	0	1	1	1	1	0	0
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	0	1	0	1	1	1	1	1
Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis	0	0	1	0	1	0	0	1

0 = keine Nichteinhaltung festgestellt

1 = Nichteinhaltung festgestellt

1* = Sonderfall wegen landesspezifischer Umstände

In China ist die Vereinigungsfreiheit gesetzlich beschränkt. In Jordanien ist die Vereinigungsfreiheit nicht vollständig durch das derzeit geltende Arbeitsrecht geschützt. In China gibt es kein nationales Gesetz, das speziell das Verfahren bei Kollektivverhandlungen regelt; es gibt lediglich Bestimmungen für Kollektivverträge. Ein im Einklang mit den Bestimmungen vereinbarter Kollektivvertrag ist jedoch rechtlich bindend.

In Bulgarien kann ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) nur zwischen dem Arbeitgeber-/Arbeitgeberverband und Vertretern der Gewerkschaft abgeschlossen werden. Es gibt jedoch keine formal/gesetzlich zulässige Verfahrensweise, um einen GAV mit einer anderen Form der Arbeitnehmerorganisation abzuschließen. In Bulgarien ist in der Bekleidungsindustrie die Vertretung durch Gewerkschaften nicht üblich.

Laut den lokalen Interessenvertretern, die von der Fair Wear Foundation in China konsultiert wurden, ist in China kein funktionierendes nationales Sozialversicherungssystem vorhanden. Die Wanderarbeiter/Innen würden 80 Prozent ihrer transferierten Sozialversicherungsansprüche in ihrer Heimatprovinz verlieren, falls sie vorzeitig ihren Arbeitsvertrag kündigen. Betriebe nehmen dies gern zum Anlass, ihren Beitrag zur Sozialversicherung der Wanderarbeiter/Innen nicht zu zahlen oder ihnen eine angemessene Entschädigung anzubieten.

Arbeitsrichtlinien der Fair Wear Foundation	Massnahmenpläne							
	Bulgarien1 Re	Bulgarien2	China 1 Re	China2 Re	China3	Jordanien Re	Rumänien	Polen
Zwangsarbeit	0	0	0	0	0	0	0	0
Diskriminierung	0	0	0	0	0	0	0	0
Kinderarbeit	0	0	0	0	0	0	0	0
Vereinigungsfreiheit	0	0	1*	1*	1*	1*	0	0
Recht auf Kollektiw Verhandlungen	pendent	pendent	1*	1*	1*	erledigt	0	0
Existenzsichernde Löhne	gestartet	pendent	gestartet	pendent	pendent	pendent	pendent	pendent
Angemessene Arbeitszeiten	0	0	gestartet	pendent	pendent	gestartet	0	0
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	0	gestartet	gestartet	gestartet	gestartet	gestartet	pendent	pendent
Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis	0	0	gestartet	0	pendent	0	0	pendent

0 = keine Nichteinhaltung festgestellt

1 = Nichteinhaltung festgestellt

1* = Sonderfall wegen landesspezifischer Umstände

3.1. Betriebe in Bulgarien

Bulgarien

Die Arbeitslosigkeit ist hoch und im letzten Jahr noch gestiegen, was zur Armut in mehreren Regionen Bulgariens beigetragen hat. Trotzdem gibt nicht genügend junge qualifizierte Arbeitnehmer/Innen in der Bekleidungsindustrie.

Bulgarien 1

Wir haben die Produktion für unsere Bestellungen von Casual-Hosen von China nach Bulgarien verlegt, sodass der Betrieb seine Kapazitätsauslastung und infolge der höheren Abnahmemengen die Löhne um 5,7 Prozent erhöhen konnte. Die Arbeitnehmer/Innen erklärten, dass sie seit dem letzten Audit Verbesserungen bemerkt hätten, aufgrund einer besseren Unterstützung und regelmässigeren Audits. Das Lohnniveau liegt über dem gesetzlichen Mindestlohn und ist auf den branchenüblichen Durchschnitt angestiegen. Im Jahr 2013 waren keine Überstunden notwendig. Im Betrieb wurden Komitees für Arbeitsbedingungen sowie für den Brandschutz gewählt. Im Betrieb gibt es keinen GAV und keine Gewerkschaftsvertretung.

Bulgarien 2

Es ist ein kleiner Betrieb mit elf Arbeitnehmer/Innen. Die befragten Arbeitnehmer/Innen erklärten, dass sie mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden seien. Die Arbeitsatmosphäre ist freundlich. Alle Arbeitnehmer/Innen werden über dem gesetzlichen Mindestlohn bezahlt. Der Betrieb verfügt über interne schriftlich fixierte Vorschriften zur Festlegung der Arbeitslöhne im Einklang mit dem bulgarischen Reglement zur Struktur und Organisation von Arbeitslöhnen. Der Betrieb zahlt Sozialversicherungs- und Krankenversicherungsbeiträge, die über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen. Im Jahr 2013 waren keine Überstunden notwendig. Im Betrieb gibt es keinen GAV und keine Gewerkschaftsvertretung (weitere Informationen zu diesem Thema siehe Seite 10). Es gibt ein Komitee für Arbeitsbedingungen.

3.2. Betriebe in China

China

Mindestlöhne werden in China lokal festgelegt und unterscheiden sich innerhalb der Provinzen, sogar in einem Umkreis von einer Autostunde.

Die jungen Generationen, die unter einem kontinuierlich zunehmenden westlichen Einfluss aufgewachsen sind, sind weniger an der Arbeit in der Bekleidungsindustrie interessiert. Zudem sind sie sich offensichtlich ihrer Rechte sehr deutlich bewusst, was Arbeitszeiten und Überstunden angeht.

In modernen Betrieben ist man sich der Tatsache bewusst, dass diese jungen Arbeitskräfte der Schlüssel zum zukünftigen Erfolg sind, und diese Betriebe versuchen, die Arbeitsplätze angenehmer zu gestalten, um auch für jüngere Arbeitskräfte in China attraktiv zu sein.

China 1

Der Betrieb ist Mitglied in der Fair Wear Foundation und verfügt über eine relativ stabile Belegschaft, und fast 51 Prozent der Belegschaft arbeiten bereits seit mehr als drei Jahren im Betrieb. Die Belegschaft setzt sich zu mehr als 60 Prozent aus der lokalen Bevölkerung und zu 40 Prozent aus Wanderarbeiter/Innen aus den nahe gelegenen chinesischen Provinzen zusammen. Die Angestellten sind mit den allgemeinen Arbeitsbedingungen im Betrieb zufrieden.

Der Betrieb führte monatlich interne Compliance-Audits durch, um verbesserungsbedürftige Bereiche zu ermitteln, und ergriff danach sofort Massnahmen zur Beseitigung von eventuellen Missständen.

In China ist die Vereinigungsfreiheit gesetzlich beschränkt. In dem Betrieb wurde jedoch eine Betriebskommission gegründet, die sich aus 60 bis 70 Mitarbeitenden zusammensetzt, die von jeder Produktionsabteilung nominiert wurden. Die Betriebskommission führt regelmässige Treffen durch, um die Angelegenheiten der Arbeitnehmer/Innen zu besprechen. Die Arbeitnehmer/Innen werden über die Beschäftigungsbedingungen und den «Code of Labour Practices» der Fair Wear Foundation informiert.

Im Jahr 2013 wurde ein wichtiger Meilenstein erreicht. Das Lohnniveau von 80 Prozent der Akkordarbeiter stieg auf das Niveau des Asia Floor Wage oder höher.

Der Betrieb hat der Bestellung der Post eine feste Produktionskapazität für einen Auftrag zugeteilt. Auf der Grundlage der vereinbarten Kapazität wird ein Auftrag über einen Zeitraum von fünf bis sechs Monaten ohne Überstunden produziert. Das war nur möglich mit sehr frühzeitiger Planung.

Ungefähr 70 Prozent der Arbeitnehmer/Innen sind vollständig bei der nationalen Sozialversicherung angemeldet. Den Wanderarbeiter/Innen die sich nicht für die staatliche Versicherung anmelden möchten, stellt der Betrieb kommerzielle Versicherungen, Unfall- und Krankenversicherungen bereit.

China 2

Der Betrieb wird, wie viele andere für den Export produzierende Textilfabriken in China, regelmässig auf die Einhaltung sozialer Standards überprüft. Der Betrieb verfügt über ein gutes System zur Einhaltung von Sozialstandards – alle Dokumente, Richtlinien, Handbücher sind verfügbar.

Im Jahr 2013 wurde der Betrieb mit Hilfe des «Workplace Education Programme» der Fair Wear Foundation geschult. Den Arbeitnehmer/Innen wurden im Rahmen des betrieblichen Ausbildungsprogramms Kenntnisse zum «Code of Labour Practices» der Fair Wear Foundation vermittelt, und sie wurden für dieses Thema sensibilisiert. Nach dem ersten Audit im Dezember 2012 wurden Verbesserungen umgesetzt, insbesondere im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit.

Das Management investierte in Energieeinsparungen und das Erreichen von umweltbezogenen Zielen. Die gesamte Beleuchtung in den Werkhallen wurde auf Energiesparlampen umgestellt, und an den Nähmaschinen wurden energiesparende Transformatoren installiert, wodurch der Energieverbrauch um bis zu 25 Prozent gesenkt werden konnte.

Es gibt eine Betriebskommission aus 60 demokratisch gewählten Arbeitnehmer/Innen. Das ist für China aussergewöhnlich. Das Management ist nicht an den Tätigkeiten oder Funktionen der Kommission beteiligt. Die Hauptfunktion der Kommission besteht darin, die berufliche Entwicklung der Arbeitnehmer/Innen sowie die Unternehmenskultur und -strategie mit dem Management zu besprechen. Die Kommission hält einmal jährlich ein Treffen mit dem Management ab. Die Arbeitnehmer/Innen sind sich jedoch nur in geringem Mass der Funktionsweise der Kommission bewusst.

Der Betrieb beschäftigt mindestens zehn Angestellte mit Behinderungen als Beitrag zur lokalen Gemeinschaft und Gesellschaft.

Die Löhne wurden im Vergleich zum letzten Audit um 10 Prozent angehoben, liegen jedoch weiterhin unter den Benchmarks für existenzsichernde Erwerbseinkommen. Wenn jedoch alle Vergünstigungen und Zuschläge für freiwillige Überstunden berücksichtigt werden, liegt der Durchschnittslohn der Arbeitnehmer/Innen über dem Asia Floor Wage.

Die wöchentlichen Arbeitszeiten liegen über den im «Code of Labour Practices» der Fair Wear Foundation festgelegten Zeiten, und dieser Aspekt sollte verbessert werden. Es steht den Arbeitnehmer/Innen frei, Überstunden abzulehnen.

Alle Arbeitnehmer/Innen sind sozialversichert (was in China die Ausnahme ist).

China 3

Es handelt sich um einen kleinen Betrieb mit 55 Arbeitnehmer/Innen. Das erste Sozialaudit, wurde von der Fair Wear Foundation durchgeführt, um die Arbeitsbedingungen im Betrieb zu überprüfen.

Die meisten Arbeitnehmer/Innen stammen aus der lokalen Bevölkerung, und mehr als 57 Prozent arbeiten seit drei Jahren oder länger im Betrieb. Für die Arbeitnehmer/Innen ist dies ein angenehmer Betrieb, in dem sie sich wohl und sicher fühlen und keine Bedenken hinsichtlich Gesundheitsschutz und Sicherheit bestehen.

Die Arbeitnehmer/Innen können sich bei Beschwerden schriftlich oder telefonisch an den Fabrikmanager oder -besitzer wenden. Da es sich um einen kleinen Betrieb handelt, arbeitet das Management eng mit den Mitarbeitenden zusammen und ist gegenüber Gesprächen mit den Arbeitnehmer/Innen über deren Bedürfnisse, Vorschläge und Beschwerden recht offen.

Im Betrieb gibt es keinen GAV und keine Betriebskommission. Die Arbeitnehmer/Innen sind nicht so sehr daran interessiert, ihre eigene Betriebskommission oder Organisation zu gründen, sondern eher an der Produktion, um mehr Geld zu verdienen. Sie sind nicht der Auffassung, dass die Arbeitnehmerorganisationen oder die Arbeitsbedingungen eines konkreten Betriebs in ihrer Region deutlich verändern können.

Laut Management wurden die Löhne im Vergleich zum Jahr 2012 um 10 Prozent erhöht, liegen jedoch noch immer unter den Benchmarks für ein existenzsicherndes Erwerbseinkommen. Wenn alle Vergünstigungen und Überstundenzuschläge berücksichtigt werden, liegt der Durchschnittsnettolohn der Arbeitnehmer/Innen über dem Asia Floor Wage.

Die wöchentlichen Arbeitszeiten liegen über den im «Code of Labour Practices» der Fair Wear Foundation festgelegten Zeiten, was verbesserungsbedürftig ist. Die Überstunden werden freiwillig geleistet, und es steht den Arbeitnehmer/Innen frei, Überstunden abzulehnen.

80 Prozent der Belegschaft erhalten eine Renten-, Kranken-, Unfall-, Arbeitslosen- und Mutterschaftsversicherung. Für die restlichen Arbeitnehmer/Innen, die nicht vom staatlichen Sozialversicherungssystem abgedeckt sind, zahlt der Betrieb kommerzielle Unfallversicherungen.

Im Jahr 2014 wird der Betrieb für die Bestellung der Post mit dem «Workplace Education Programme» von der Fair Wear Foundation geschult, so dass die Arbeitnehmer/Innen ihre Kenntnisse über den «Code of Labour Practices» der Fair Wear Foundation verbessern können und für den Kodex sensibilisiert werden.

3.3. Betrieb in Jordanien

Die Fabrik befindet sich in der «qualifizierten Industriezone» (Qualified Industrial Zones, QIZ). Diese QIZ-Gebiete werden von den jordanischen, ägyptischen und israelischen Behörden zugewiesen und von der US-Regierung genehmigt. Es handelt sich um ein politisch motiviertes Projekt der US-Regierung, um den Frieden in der Region über wirtschaftliche Entwicklung und Integration zu fördern, indem der Handel zwischen den betreffenden Parteien gestärkt wird.

Die Fabrik wird von Better Work Jordan permanent überwacht, das Personal wird geschult, und die ILO (International Labour Organization) ist bei Arbeitnehmerproblemen zuständig. Für das Better Work Programme der ILO wird von IFC (International Finance Corporation-World Bank Group) Mittel bereitgestellt. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) der Schweiz zählt zu den Geldgebern.

Im Mai 2013 wurde ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) zwischen zwei Arbeitgeberverbänden und der jordanischen Textilarbeitergewerkschaft unterzeichnet.

Die Vereinigungsfreiheit ist nicht vollständig durch das derzeit geltende Arbeitsrecht geschützt. Im Betrieb gibt es ein Performance Improvement Consultative Committee (PICC) – ein Beratungskomitee für die Leistungsverbesserung. Das PICC soll dafür sorgen, dass der Betrieb die lokalen Arbeitsgesetze einhält und dass die Zusammenarbeit im Betrieb verbessert wird. Das PICC besteht aus vier Vertretern des Managements und sechs Vertretern der Arbeitnehmer/Innen.

Die Verhandlungen über Verbesserungen der Arbeitsbedingungen werden zwischen Better Work Jordan und dem jordanischen Arbeitsministerium geführt. Wenn der Betrieb den vereinbarten Massnahmenplänen nicht zustimmt, wird die Ausfuhrgenehmigung aufgehoben.

3.4. Betrieb in Rumänien

Rumänien

Es handelt sich um einen kleinen Betrieb mit 26 Arbeitnehmer/Innen. Das erste Sozialaudit, wurde von der Fair Wear Foundation durchgeführt, um die Arbeitsbedingungen im Betrieb zu überprüfen. Die Kommunikation zwischen den Arbeitnehmer/-Innen und dem Management ist gut. Die Löhne in der Bekleidungsbranche gehören zu den niedrigsten des Landes. Alle Arbeitnehmer/Innen werden über dem gesetzlichen Mindestlohn bezahlt. Überstunden kommen selten vor. Wenn Überstunden geleistet werden, erhalten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Prämie von 50 Prozent für diese Stunden. In Rumänien sind nur wenige Fabriken der Bekleidungsbranche in Gewerkschaften organisiert. Im Betrieb gibt es Arbeitnehmervertreter. Der Betrieb hat den GAV auf Unternehmensebene festgelegt und registriert.

Dieses Jahr wird im Betrieb ein Re-Audit durchgeführt, um die Umsetzung der mit der Post vereinbarten Verbesserungen zu beurteilen.

3.5. Betrieb in Polen

Polen

Es handelt sich um einen Betrieb mit 87 Angestellten. Das erste Sozialaudit, wurde von UL durchgeführt, um die Arbeitsbedingungen im Betrieb zu überprüfen. Es gibt keine Gewerkschafts-oder Arbeitnehmervertreter. Der Besitzer steht täglich mit den Arbeitnehmer/Innen in Kontakt, da er jeden Tag am Produktionsstandort ist.

Überstunden fallen selten an. Es wurden einige Mängel beim Gesundheitsschutz und bei der Sicherheit sowie bei den Arbeitnehmerdokumenten festgestellt. Dies sollte verbessert werden.

Im Betrieb wird in 2014 ein Re-Audit durchgeführt, um die Umsetzung der mit der Post vereinbarten Verbesserungen zu beurteilen.

3.6. Betriebe in Ländern mit geringem Risiko

Betriebe in Regionen mit geringem Risiko

Unsere übrigen Lieferanten in Italien, der Slowakei, der Tschechischen Republik, Ungarn, Portugal und der Schweiz sind familiengeführte kleine und mittlere Unternehmen (KMU).

Die Managementkräfte sind sich ihrer sozialen Verantwortung bewusst und betreuen die Arbeitnehmer/Innen aufmerksam. In den Fabriken werden alle acht Kernarbeitsnormen der ILO eingehalten und in die täglichen Geschäftsabläufe integriert.

Es sollte noch erwähnt werden, dass die Arbeitnehmer/Innen der Slowakei, Ungarn und der Tschechischen Republik kein Interesse an einem Beitritt zu Gewerkschaften haben.

3.7. Externe Produktion

Wir arbeiten mit vier externen Lieferanten zusammen: zwei Lieferanten für sehr kleinen Mengen an Bekleidungsstücken und zwei Schuhlieferanten. Wir wissen, wo die Schuhe hergestellt werden, nämlich hauptsächlich in Ländern mit niedrigem Risiko. Wir kaufen nur sehr kleine Mengen an Schuhen im Vergleich zu deren Gesamtproduktion.

Die Überwachungsmaßnahmen werden bei den externen Lieferanten immer dann durchgeführt, wenn die FWF-Mitarbeitenden in dem entsprechenden Land über Rechtsverstöße informiert werden. Die Ausschreibung für Schuhe wurde im Jahr 2012 von einem Unternehmen aus der Schweiz gewonnen, das sich unserer FWF-Mitgliedschaft bewusst ist.

4. Beschwerdeablauf

In jeder Fabrik wird der «Code of Labour Practices» der Fair Wear Foundation in der Landessprache so angebracht, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihn lesen können. Darüber hinaus finden die Arbeitnehmer/Innen auf dem Aushang die Kontaktpersonen bei der Fair Wear Foundation, an die sich Arbeitnehmer/Innen im Fall einer Beschwerde wenden können. Die Einkäufer der Post informieren die Arbeitnehmer/Innen persönlich, wenn sie die Fabriken besuchen. Bislang gibt es keine Beschwerden in den Fabriken, in denen Waren für die Post produziert werden.

Die Fair Wear Foundation hängt bei jedem Hersteller ihrer Mitglieder ihre Kontaktdaten inklusive Telefonnummer und E-Mail-Adresse für Beschwerden aus.

Entsprechen die Arbeitsbedingungen nicht den Vorgaben der Fair Wear Foundation, können sich Angestellte, Dritte oder Nichtregierungsorganisationen (NGOs) an diese unabhängige Instanz wenden. Sie leitet die Beschwerde anonymisiert an die Fair Wear Foundation weiter.

Die Fair Wear Foundation prüft die Beschwerde und übermittelt diese an die Post, die wiederum Verbesserungsmaßnahmen im betroffenen Produktionsbetrieb einleitet. Nach erfolgreicher Umsetzung der Verbesserungen wird der Beschwerdefall auf der Website www.fairwear.org veröffentlicht. Der Hersteller wird dabei nicht genannt.

5. Schulung und Kapazitätenbildung

5.1. Massnahmen zur Information der Mitarbeitenden

Zwei Mitarbeitende des Konzerneinkaufs sind verantwortlich für den Einkauf der gesamten Postbekleidung und für das Projekt Fair Wear Foundation. Sie kommunizieren intern über E-Mail und halten, falls erforderlich, Besprechungen mit anderen Abteilungen der Post ab. Im neuen Bekleidungskatalog von 2015 werden unsere Mitarbeitenden über die Tätigkeit der Fair Wear Foundation informiert.

5.2. Massnahmen zur Information der Zwischenhändler/Agenten

Die Schulung der Zwischenhändler, die an der Ausführung der Überwachungsmaßnahmen beteiligt sind, wurde in China von der Fair Wear Foundation über das betriebliche Ausbildungsprogramm durchgeführt. Wenn wir Lieferanten besuchen, erklären wir ihnen und ihren Arbeitnehmer/Innen, wie wichtig es ist, den «Code of Labour Practices» der Fair Wear Foundation einzuhalten. Wir arbeiten nicht mit Agenten zusammen.

5.3. Massnahmen zur Information von Herstellern -Arbeitnehmern

Nachfolgend beschrieben sind die Strategie und der Umfang der Bemühungen, die Kapazitäten des Managements, der Arbeitnehmer/Innen und der anderen Beschäftigten zu stärken, um die Leistungen bei Sozialstandards zu verbessern:

Massnahmen Produzenten

Die Post informierte das Management in den Fabriken schriftlich über den Beitritt der Post zur Fair Wear Foundation. Die Mitarbeitenden in den Produktionsstätten erfuhren über einen Aushang in ihrer Landessprache am Informationsbrett über die Mitgliedschaft der Post in der Fair Wear Foundation.

Im Rahmen unserer Beschaffungsstrategie unternehmen wir grosse Anstrengungen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer/Innen und andere Mitarbeitende in Textilfabriken Verbesserungen bei den Leistungen hinsichtlich Sozialstandards erreichen. Die Bemühungen schliessen folgende Bereiche ein:

- Human Resource Management
- Führungsqualitäten
- Arbeitsrechte
- Gesundheitsschutz und Sicherheit
- Produktionsprozess und dessen Auswirkungen auf die Einhaltung des Kodex
- Mechanismen hinsichtlich Kommunikation, Missständen und/oder Beschwerden

Alle diese Bereiche werden bei Audits überprüft, und die Fortschritte werden mit Hilfe von Massnahmenplänen und Re-Audits überwacht.

Aufgrund der Audit-Ergebnisse erstellt die Post Massnahmenpläne (Corrective Action Plans) nach den Bedürfnissen der einzelnen Lieferanten. So wurde beispielsweise im Jahr 2013 eine Schulung in China durchgeführt.

Im Betrieb eines chinesischen Lieferanten wurden die Arbeitnehmer/Innen von der Fair Wear Foundation im Rahmen einer betrieblichen Sitzung zu den Themen Löhne und Überstunden und die Mitglieder des Managements zum Thema verantwortungsvolles Management geschult. Die Schulung wurde von der Fair Wear Foundation und der Post gemeinsam organisiert.

Das Management und die Arbeitnehmer/Innen wurden mit den ausgehängten Arbeitsrichtlinien über ihre Rechte in Kenntnis gesetzt. Die Teilnahme wurde vom Lieferanten als sehr positiv eingestuft.

Eine zweite Schulung in China ist für das Jahr 2014 geplant. Der Schulungskurs wird wieder von der Fair Wear Foundation durchgeführt.

Die Auditoren von Better Work führen regelmässige Gespräche über die Erwartungen an Kundenzufriedenheit und die Einhaltung der Menschenrechte. Better Work hat für die Mitarbeitenden in Jordanien Zeichentrickfilme produzieren lassen, mit denen ihnen die Themen Arbeitsplatzsicherheit und Unfallverhütung auf unterhaltsame Art nähergebracht werden.

6. Transparenz und Kommunikation

Mit der Kommunikation zur Fair Wear Foundation will die Post Transparenz schaffen und die Öffentlichkeit über ihr nachhaltiges Handeln informieren. Dies betrifft interne und externe Massnahmen.

Für die interne und externe Kommunikation der Mitgliedschaft bei der Fair Wear Foundation unterstützt die Abteilung Nachhaltigkeit, die in der Kommunikationsabteilung angesiedelt ist, die Abteilung Einkauf. Zwischen den Zuständigen im Einkauf und der Nachhaltigkeit finden Informationsmeetings statt.

Die internen und externen Kommunikationsmassnahmen werden von der Abteilung Nachhaltigkeit angeregt und gemäss dem internen Kommunikationsvorgehen der Post geplant und umgesetzt.

Interne Kommunikationsmassnahmen

Das Management und unsere Mitarbeitenden wurden über den Beitritt zur Fair Wear Foundation und die Auszeichnung mit dem Ethikpreis mit je einer Mitteilung im Intranet informiert. Zwei Artikel in der Personalzeitung «Die Post» erläuterten die damit verbundenen Verpflichtungen der Post zu strengeren Kontrollen von Sozialstandards bei ihren Bekleidungslieferanten.

Externe Kommunikationsmassnahmen

Die allgemeine Öffentlichkeit wurde über unsere FWF-Mitgliedschaft und die Ergebnisse der Massnahmen in den Arbeitsplänen über die Abteilung Nachhaltigkeit in der Kommunikationsabteilung auf unserer Website, im Intranet und in der Presse informiert.

7. Engagement der Stakeholder

Wir sind im Austausch mit «Brot für alle» und «Erklärung von Bern» .

8. Soziale Verantwortung von Unternehmen

8.1 Aktivitäten im Rahmen des Corporate Citizenship

Ihre sozial-gesellschaftliche Verantwortung nimmt die Post engagiert wahr. Sie setzt sich für gesellschaftliche Belange ein und unterstützt zudem zahlreiche Stiftungen und Spendenorganisationen und fördert Sport und Kultur. Die Post engagiert sich auch auf internationaler Ebene, indem das Unternehmen beispielsweise mit den Postorganisationen in Entwicklungsländern zusammenarbeitet. Darüber hinaus hat die Post einen Schwerpunkt auf nachhaltige Beschaffung gelegt.

Gesellschaft

Mit ihrem breiten Dienstleistungsangebot trägt die Post erheblich dazu bei, dass alle Menschen und Regionen in der Schweiz erreichbar sind. Sie stellt grundlegende Post- und Zahlungsverkehrsdienstleistungen in der gesamten Schweiz bereit: Die Kunden können z. B. Briefe und Pakete verschicken oder Zahlungen tätigen. PostAuto leistet einen wertvollen Beitrag zur Entwicklung und zu den Fortschritten der Schweiz, da abgelegene Dörfer erreichbar gemacht werden und dadurch die Mobilität ihrer Bewohner erheblich verbessert wird.

Aktivitäten für Kinder und Jugendliche

Kinder und Jugendliche sind der Post wichtig. Aus diesem Grund unterstützen wir Pro Juventute und die Initiative beesmart, versorgen Schulen kostenlos mit Ausrüstung, starten Bildungsprojekte für Jugendliche und helfen dem Weihnachtsmann bei der Weihnachtspost.

Pro Juventute

Die Post erhebt Preisauflagen auf ihre Pro-Juventute-Briefmarken. Mit diesen Einnahmen unterstützt Pro Juventute Kinder und Jugendliche, gemeinsam mit ihren Eltern, über zahlreiche verschiedene Dienstleistungen und Programme.

PostDoc

Die Post versorgt Schulen mit kostenlosen, altersgerechten Materialien zum Thema Kommunikation: vom Kindergarten bis zur Berufsschule. PostDoc hilft dabei, den Unterricht interessant, vielseitig und praxisnahe zu gestalten, und ist auf die Lehrpläne der Kantone zugeschnitten.

Aktion Christkind

Jedes Jahr erhält die Post ungefähr 16 000 Briefe von Kindern an den Weihnachtsmann. Die Post schickt diesen Kindern ein Geschenk und eine Antwort in ihrer Landessprache.

PostFinance Trophy

Bei der «PostFinance Trophy» handelt es sich um das grösste nationale Schuleishockeyturnier der Schweiz. Es ist eine Inspiration für junge Sportler/Innen.

2 x Weihnachten

«2 x Weihnachten» ist eine gemeinnützige Aktion, die gemeinsam vom Schweizerischen Roten Kreuz (SRC), vom Schweizer Fernsehen (SRG SSR) und von der Post unterstützt wird.

In der Weihnachtszeit spenden die Menschen Lebensmittel und Artikel des täglichen Bedarfs. Die Post transportiert diese gebührenfrei zum SRC-Logistikzentrum, wo die Spenden von Mitarbeitenden der Post und des SRC sortiert und an die Bedürftigen weitergeleitet werden.

Im Jahr 2013 wurde die Aktion 2 x Weihnachten zum 17. Mal durchgeführt, und es kamen 73 000 Pakete zusammen. Die gespendeten Waren werden an Bedürftige in der Schweiz sowie an Familien und soziale Einrichtungen in Moldawien, Bulgarien, Weissrussland und Bosnien-Herzegowina verteilt.

Internationale Projekte

Fachwissen und praktische Hilfe für Postunternehmen: Die Post unterstützt Postunternehmen in Entwicklungsländern direkt oder in enger Zusammenarbeit mit dem Weltpostverein (WPV).

Sie unterstützt den Weltpostverein dabei, die weltweite postalische Servicequalität zu verbessern und damit das weltweite Postnetz effizienter zu machen. Wir entsenden Fachleute für Projekte im Ausland, unterstützen Seminare finanziell und nutzen unsere Erfahrung, um Linienmanager zu schulen.

Darüber hinaus helfen wir Postunternehmen in Entwicklungsländern durch das Bereitstellen von Ressourcen. Im Jahr 2010 haben Ecuador und Kuba beispielsweise 8000 Briefkästen erhalten.

Nachhaltige Beschaffung

Die Post hält sich bei der Beschaffung an wirtschaftliche, ethische, soziale und ökologische Standards (z. B. FWF, FSC) und erwartet dasselbe von ihren Partnern und Lieferanten.

Weitere Mitgliedschaften

WWF Climate Savers

Die Post ist Mitglied der WWF Climate Savers. Die Mitglieder dieser Gruppe verfolgen ehrgeizige Ziele, um den CO₂-Ausstoss zu reduzieren, aktiv Erfahrungen weiterzugeben und sich an gemeinsamen Projekten zu beteiligen.



Verein für umweltgerechte Energie (VUE)

Als Mitglied beim VUE unterstützt die Post die Förderung neuer erneuerbarer Energien und ökologischer Energieprodukte.

Der Global Compact der Vereinten Nationen

Der Global Compact der Vereinten Nationen ist ein weltweiter Pakt, der zwischen Unternehmen und der UNO geschlossen wird, um die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten.

Die Unternehmen verpflichten sich, ihre Geschäftstätigkeiten und Strategien an zehn universell anerkannten Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung auszurichten. Für die Post bedeutet der Beitritt ein weiteres wichtiges Bekenntnis zur Nachhaltigkeit als fester Bestandteil ihrer Unternehmens- und Führungskultur.

Klimaschutzinitiativen der Postbranche

Wir beteiligen uns an den Initiativen von PostEurop und der International Post Corporation (IPC). Gemeinsam legen wir internationale Standards für die Branche fest und verringern den CO₂-Ausstoss postalischer Dienstleistungen. Bis 2020 möchte die internationale Postbranche ihren CO₂-Ausstoss um mindestens 20 Prozent gegenüber 2008 reduzieren.

8.2 Umweltschutzaktivitäten

Der Klimaschutz ist eine langfristige Aufgabe, für deren Bewältigung gezielte Massnahmen notwendig sind. Deshalb hat die Post einen Massnahmenplan entworfen, um ihre Kohlenstoffeffizienz bis Ende 2016 um 10 Prozent zu erhöhen (in Bezug auf das Jahr 2010). Unsere Aktionen können wie folgt zusammengefasst werden:

Vision einer emissionsfreien Postauslieferung

Über 5000 Elektroroller, die mit Strom aus erneuerbaren Ressourcen versorgt werden, sind bereits im Einsatz. Bis 2016 wird die Post die gesamte Flotte der Benzinroller ersetzen.

Die Post setzt auf innovative Mobilitätslösungen. Sie modernisiert ihre Fahrzeugflotte kontinuierlich, um Umweltbelastungen zu reduzieren, und setzt immer mehr Fahrzeuge mit Elektro-, Hybrid- oder Biogasantrieb ein.

Effiziente Logistik

Mit einem Massnahmenbündel, bei dem auch die Kapazitätsauslastung von Fahrzeugen und Routen berücksichtigt wird, reduziert die Post Leerfahrten und spart Kraftstoff und Kosten ein.

Umweltbewusstes Fahren

Die Post bietet ihren Fahrern Schulungen im umweltbewussten Fahren. Mit Messgeräten und anderen Anreizen wird sichergestellt, dass die kraftstoffsparenden Fahrtechniken im täglichen Betrieb in die Praxis umgesetzt werden.

Gebäudeoptimierung

Die Post optimiert ihre Gebäude in Bezug auf Energie- und Ressourceneffizienz. Neue Gebäude werden im Einklang mit dem MINERGIE[®]-, MINERGIE-ECO[®]- oder SNBS-Standard entwickelt.

Solarstrom von den Postdächern

Die Post installiert auf immer mehr Dächern ihrer Gebäude Fotovoltaikanlagen und leistet so einen Beitrag zur klimaschonenden Stromherstellung.

Pilot- und Leuchtturmprojekte

Die Post setzt Pilot- und Leuchtturmprojekte für alternative Fahrsysteme, erneuerbare Energien und innovative Technologien um, die eine starke Wirkung erzielen.

Transparente Arbeitsabläufe

Der CO₂-Ausstoss der Post wird gemäss strengen internationalen Standards (z. B. ISO 14064-1, Treibhausgasprotokoll, überarbeitete Auflage 2004) gemessen und gemeldet.