

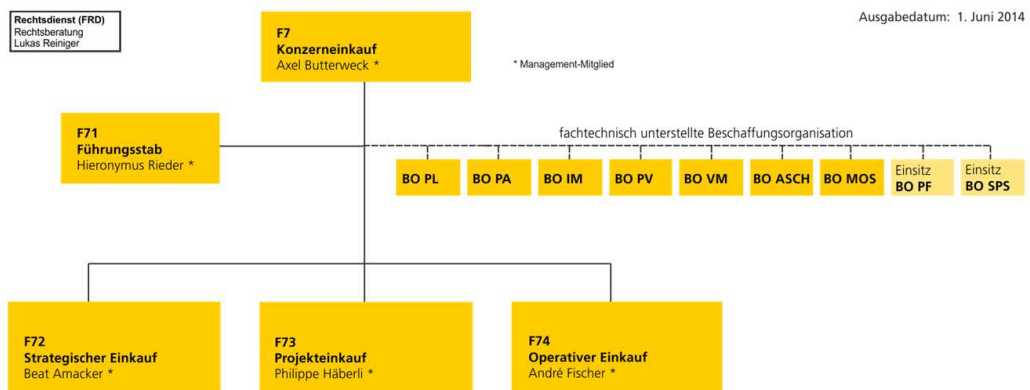
Post CH AG

Mitglied seit 13. Juni 2012

BEKLEIDUNGSBESCHAFFUNG

Bericht 2014

1. Januar – 31. Dezember 2014



Zusammenfassung: Ziele und Erfolge 2014

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.

Wir, die Schweizerische Post, streben eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen bei unseren Bekleidungslieferanten an. Bereits seit 2006 schreibt unser Sozial- und Ethikkodex Mindestanforderungen zum Schutz von Mensch und Umwelt für unsere Lieferanten vor.

Die sozialverträgliche Beschaffung in Zeiten globalisierter Wertschöpfungsketten bildet eine wachsende Herausforderung. Lange Lieferketten mit vielen Unterlieferanten und regional unterschiedlichen Gesetzen zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlangen nach professionellen und unabhängigen Partnern vor Ort. Vieles von dem, was bei uns als nahezu selbstverständlich gilt, ist in Schwellen- und Entwicklungsländern ein knappes Gut.

Charakteristisch sind für diese Länder kaum entwickelte oder nicht gut funktionierende staatliche Regulierungssysteme. Auch wenn diese Länder heute über moderne Arbeits- und Umweltgesetze verfügen, sieht die Praxis anders aus.

Um sicherzustellen, dass unsere Post-Bekleidung sozialverträglich produziert und wo nötig gemeinsam mit den Produzenten Verbesserungen gezielt eingeleitet werden kann, sind wir der Fair Wear Foundation beigetreten.

Diese Praktiken von FWF erstrecken sich über den direkten Zulieferer in der Wertschöpfungskette hinaus auf Subunternehmen unserer Zulieferer. Nur so können wir unseren Mitarbeiter/Innen Bekleidung anbieten, in der sie sich umfassend wohl fühlen.

Für das Jahr 2014 können wir die folgenden wichtigen Ergebnisse vorweisen:

- Die Schweizerische Post wurde von FWF mit dem höchsten Status «Leader» ausgezeichnet. Die im Rahmen der Audits 2013 festgelegten Massnahmenpläne wurden erfolgreich umgesetzt.
- Wir führten dreizehn Audits und neun Fabrik-Trainings durch. Bis auf zwei Unterlieferanten wurden alle Lieferanten geprüft, um zu ermitteln, ob diese die vereinbarten Verbesserungen umgesetzt haben.
- Der Anteil am Einkaufsvolumen, der von geprüften Unternehmen bezogen wurde, stieg von 96.7 auf 98 Prozent, ohne Berücksichtigung externer Lieferanten. Im Jahr 2014 hat die Post 261'525 Kleidungsstücke für 37'000 Mitarbeitende eingekauft – hauptsächlich aus Osteuropa (83.2%) und Asien (16.8%).

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.

Mit diesem Bericht soll Transparenz in Bezug auf den Einkauf von Bekleidung der Schweizerischen Post sowie 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.

"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."

Beat Amacker
Leiter Strategischer Einkauf

Leitbild der Schweizerischen Post zur sozialverträglichen Beschaffung

«Code of Labour Practices» der Fair Wear Foundation

Bereits im Jahr 2006 hat die Post einen Sozial- und Ethikkodex für alle Lieferanten eingeführt. Für die Bekleidungsbeschaffung hält sich die Post zudem 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 diese Betriebe folgenden Verhaltenskodex einhalten:

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 Lohnstarife, 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>

<https://www.post.ch/post-startseite/post-konzern/post-engagement/post-engagement-nachhaltigkeit/post-nachhaltigkeit-standards.htm>

1. Beschaffungsstrategie

1.1. 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 sozialverträgliche Bekleidung produzieren zu können. Wir verfolgen eine «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 und partnerschaftliche 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: Lokale, 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

Seit 2014 setzen wir eine neue Anforderung um, nach der jeder Lieferant einen ausführlichen "DNA"-Produktberechnungsbogen für alle verwendeten Materialien – inklusive ihrer Bezugsquellen – mit Internetadresse ausfüllen muss. Dadurch können wir die gesamte Lieferkette überblicken, einschliesslich Materialien und Ausführung, Preise und CO₂-Ausstoss beim Transport, und somit jeden Artikel noch besser rückverfolgen.

1.2. Organisation der Beschaffungsabteilung

Das Bekleidungsteam des Konzerneinkaufs der Schweizerischen Post besteht aus drei Personen. Im Auftrag der Bereiche treten diese Personen als Einkäufer auf und verantworten die Beschaffung sowie die Versorgung. Die endgültige Genehmigung wird durch den Leiter des Strategischen Einkaufs erteilt.

1.3. Produktionszyklus

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

In Asien gibt es maximal zwei Liefertermine 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 zwei - drei Monaten in Osteuropa, je nach Verfügbarkeit des Materials.

1.4. Lieferantenbeziehungen

Die Post legt grossen Wert auf eine langfristige, partnerschaftliche und direkte Zusammenarbeit mit ihren Produzenten. Nur so kann eine vertrauens- und respektvolle Beziehung aufgebaut werden. Im Durchschnitt dauert eine Zusammenarbeit derzeit fast 4.5 Jahren. Im Jahr 2014 haben wir folgende Kriterien für die Auswahl von drei neuen Unterlieferanten und deren Evaluation bei einem bestehenden Lieferanten angewendet:

- Stimmt der Produzent dem Sozial- und Ethikkodex der Schweizerischen Post zu und verpflichtet sich, diesen einzuhalten? Der Lieferant muss im Voraus zustimmen, dass der Betrieb auditiert wird, bevor eine Bestellung erfolgt.
- Stimmt der Produzent dem «Code of Labour Practices» der Fair Wear Foundation zu und verpflichtet sich, diesen einzuhalten?
- Stimmt das Angebots-Qualitätsverhältnis?
- Verfügt der Produzent über das gewünschte Know-how, Technologien und Maschinen ?
- Ist das Personal qualifiziert und sind passende Qualitätsstandards vorhanden?
- Sind genügend Kapazitäten und Finanzen zur Herstellung der benötigten Stückzahlen vorhanden?
- Wie sieht das Umwelt-Engagement in der Praxis aus? Z.B. Solaranlagen, Mülltrennung, etc.

Im Jahr 2014 haben wir unsere Kooperation mit drei Produktionsbetrieben in Polen, Bulgarien und in China eingestellt.

Gründe für das Einstellen der Kooperation mit dem Fertigungsbetrieb in Polen waren Probleme mit der Sicherheit und dem betrieblichen Gesundheitsschutz. Den betroffenen Artikel produzieren wir nun in einem anderen Betrieb in Polen, welcher unsere Anforderungen bezüglich der Arbeitssicherheit erfüllt.

Die bulgarische Firma hat ihre Produktionstätigkeit eingestellt.

In China haben wir unsere Kooperation –mit einem Generalunternehmen beendet, da dieses nicht den Vorschriften für Transparenz zustimmte, deren Einhaltung die Fair Wear Foundation von Mitgliedsunternehmen fordert.

1.5. Integration von Überwachungsmaßnahmen und Beschaffungsentscheidungen

Im Jahr 2014 produzierten 18 Lieferanten in 27 Betrieben und 12 Ländern total 261'525 Kleidungsstücke für die Post. Dies ist nicht nur eine Herausforderung für die Beschaffung und Logistik, sondern auch für die Überwachung der Sozialstandards. 77 verschiedene Modelle in über 1'600 Grössen 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 2014 stammten die Lieferanten aus der Schweiz, der Tschechischen Republik, der Slowakei, Ungarn, Portugal, Polen, Bulgarien, Rumänien, Jordanien, und China.

Produktgruppe	Produktionsland	Einkaufsmenge 2014
Klassische Anzüge für Damen und Herren	Jordanien	17'772
	Slowakei	10'756
Outdoor	Slowakei	23'425
	Bulgarien	1'943
Casual-Hosen	Bulgarien	19'597
Hemden-Blusen	Slowakei	23'345
	China	31'130
Strickwaren	China	40'959
	Ungarn	17'282
	Slowakei	3'871
	Tschechische Rep.	5'497
Arbeitsbekleidung	Portugal	2'145
Warnwesten	Slowakei	679
Krawatten-Schals	China	2'795
	China	16'400
	Italien	19'663
	Deutschland	1'000
	China	197
	China	1'500
Gürtel	Slowakei	1'501
Gürtel	Schweiz	11'000
Handschuhen	Rumänien	3'092
Kopfbedeckung	Polen	4'476
	Bulgarien	1'500
		261'525
Schuhen	Schweiz	7'770
	Schweiz	12'300
		20'070
Externe Lieferanten	Schweiz	939

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

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

Wenn ein Produzent die FWF-Standards nicht akzeptiert, arbeiten wir grundsätzlich nicht mit diesem Betrieb zusammen. Wenn bei einem Audit Probleme erkannt werden, fordert die Schweizerische Post den Bekleidungsproduzenten auf, umgehend Massnahmen zu ergreifen.

Unsere Produzenten 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), sofern die Arbeitsbedingungen nicht verbessert werden bzw. die Bereitschaft hierzu fehlt.

2. Kohärentes System zur Überwachung und Problembeseitigung

Audit-Programm

Die Post hat sich verpflichtet, im ersten Jahr ihrer Mitgliedschaft (2012) 40% ihrer Produzenten zu auditieren. Bis Ende 2014 waren insgesamt 98% der Bekleidungslieferanten auf Grundlage der Umsätze überprüft (ausgenommen externe Lieferanten und auditiert).

Die Audits wurden von der Fair Wear Foundation, UL, Better Work ILO, FLO und der Post durchgeführt. So übertraf die Post die Anforderungen der Fair Wear Foundation bei weitem.

Alle Hersteller auditiert

Bereits vor dem Beitritt zur Fair Wear Foundation auditierte die Post alle Lieferanten in Risikoländern. Derzeit stammen wie bereits erwähnt 98.5% 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 2014 beseitigt.

Resultate und Verbesserungsmassnahmen

2014 wurden dreizehn Produktionsbetriebe in zehn Ländern geprüft und neun Fabrik-Trainings durchgeführt. Dabei wurden Mitarbeiter/Innen in den Betrieben über die 8 ILO (internationale Arbeitsorganisation) Kern-Arbeitsnormen aufgeklärt und über ihre Rechte in Kenntnis gesetzt. In den Betrieben wurden die Arbeitnehmer/Innen im Rahmen einer betrieblichen Sitzung zu den Themen Löhne und Überstunden geschult. Die Mitglieder des Managements wurden zum Thema verantwortungsvolles Management informiert. Diese Fabrik-Trainings wurden von den Lieferanten als sehr positiv eingestuft.

In allen Fällen wurde bereits ein Verbesserungsprozess gestartet oder – sofern notwendig – die Kooperation beendet.

Zwangs- und Kinderarbeit

Die Audits ergaben 2014 keine Hinweise auf Zwangs- oder Kinderarbeit.

Diskriminierung

Die Audits ergaben 2014 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

Die meisten Produzenten bezahlen ihre Mitarbeitenden 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. In puncto Löhne zeigten sich bei einzelnen Lieferanten Verbesserungspotenzial

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 chinesischen Lieferanten haben diese Vorgabe erfüllt, sodass je nach Betrieb nun 80 bis 100% der Arbeitnehmer/Innen versichert sind.

Produktionspartner und Auditübersicht

Produktgruppe	Produktionsland	Anteil des Einkaufswertes	Zusammenarbeit in Jahren	Post Anteil an der Gesamtproduktion je Lieferant	Audits 2012	Audits 2013	Audits 2014	Fabrik-Trainings 2014	Besuche 2014	Audits geplant 2015	Fabrik-Trainings 2015 geplant	geplante Besuche 2015
Klassische Anzüge für Damen und Herren	Jordanien	7.4%	4	0.04%	BW	BW		BW	1	BW	BW	1
	Slowakei	6.6%	4	3%	CH Post			CH Post	1	Post CH	Post CH	1
	Slowakei	14.2%	4	30%	CH Post				2	Post CH	Post CH	1
Outdoor	Slowakei	9.7%	4	30%					1	Post CH	Post CH	1
	Slowakei	7.9%	4	30%						Post CH	Post CH	1
	Bulgarien	1.6%	8	1.5%	FWF				1	FWF		1
	Bulgarien	9.7%	8	13.5%								
Casual-Hosen	Slowakei	8.6%	>10	15%			CH Post	CH Post	1			
Hemden-Blusen	China	7.5%	4	3%	FWF	FWF				FWF		1
	China	6.7%	3	1%		FWF	FLA					1
Strickwaren	Ungarn	3.7%	2	1%			CH Post	CH Post	1			
	Slowakei	1.6%	4	10%								
	Tschechische R.	3.1%	6	14%	CH Post		CH Post	CH Post	1			
Arbeitsbekleidung	Portugal	1.0%	>10	0.4%						Post CH	Post CH	1
	Slowakei	0.2%	>10	0.1%					1			
Warnwesten	China	0.1%	3	0.1%	FWF					FWF		
	China	1.4%	2	0.1%		FWF		FWF		FWF		
Krawatten-Schals	Italy	0.5%	1	0.1%			CH Post		1			
	Italien	1.5%	1	2%			CH Post	CH Post	1			
	Italien	1.1%	1	1.2%						Post CH	Post CH	1
	Deutschland	0.1%	1	0.1%								
	China	0.03%	9	0.01%			FWF					
	China*	0.7%	2	N/A								
Gürtel	Slowakei	0.1%	4	0.05%								
Gürtel	Schweiz	2.0%	>10	10%						CH Post	CH Post	
	Rumänien*	0.8%	>10	7%	FWF		FWF					
Handschuhe	Polen*	0.6%	1	2%			UL					
	Polen	1.0%	1	0.003%			CH Post	CH Post	1			
	Bulgarien	0.2%	1	0.05%			FWF					1
	Polen	0.2%	1	1.4%			CH Post	CH Post	1			
Hüte	Polen	0.2%	1	1.4%			CH Post	CH Post	1			
* Zusammenarbeit im 2014 beendet		100.0%			9	4	13	9	14	12	8	11

Auditresultate

2014 wurden sieben Audits in High-Riskländern und sechs in Low-Riskländern durchgeführt.

Arbeitsrichtlinien der Fair Wear Foundation	Bewertung der Nichteinhaltung 2014							
	Bulgarien1	Bulgarien neu	China1	China2	China 3	Jordanien	Rumänien	Polen alt
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 Kollektivverhandlungen	1*	1*	1*	1*	1*	0	0	0
Existenzsichernde Löhne	1	1	1	1	1	1	1	1
Angemessene Arbeitszeiten	0	1	1	1	1	1	0	0
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	0	1	1	1	1	1	1	1
Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis	0	0	1	0	1	0	0	0

0 = keine Nichteinhaltung festgestellt

1 = Nichteinhaltung festgestellt

1* = Sonderfall wegen landesspezifischer Umstände

In China ist die Vereinigungsfreiheit gesetzlich eingeschränkt. 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 - und Arbeitgeberverband sowie mit den 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 den Wanderarbeiter/Innen nicht zu zahlen oder ihnen keine angemessene Entschädigung anzubieten.

Massnahmenpläne

Arbeitsrichtlinien der Fair Wear Foundation	Massnahmenpläne 2014							
	Bulgarien1	Bulgarien neu	China1	China2	China3	Jordanien	Rumänien	Polen alt
Zwangsarbeit	0	0	0	0	0	0	Zusammenarbeit beendet	Zusammenarbeit beendet
Diskriminierung	0	0	0	0	0	0		
Kinderarbeit	0	0	0	0	0	0		
Vereinigungsfreiheit	0	0	1*	1*	1*	1*		
Recht auf Kollektivverhandlungen	pendent	1*	1*	1*	1*	0		
Existenzsichernde Löhne	gestartet	pendent	gestartet	gestartet	pendent	pendent		
Angemessene Arbeitszeiten	0	pendent	gestartet	pendent	pendent	gestartet		
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	0	erledigt	gestartet	gestartet	gestartet	gestartet		
Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis	0	0	gestartet	gestartet	pendent	0		

0 = keine Nichteinhaltung festgestellt

1 = Nichteinhaltung festgestellt

1* = Sonderfall wegen landesspezifischer Umstände

2.1. Betriebe in Osteuropa

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. Die unbezahlten Urlaubstage bilden eine der grössten Herausforderungen für die Prüfung der Arbeitsbedingungen.

Bulgarien 1

Wir haben die Produktion für unsere Bestellungen von Casual-Hosen von China nach Bulgarien verlegt, so dass der Betrieb seine Kapazitätsauslastung verbessern und –infolge der höheren Abnahmemengen – die Löhne erhöhen konnte.

Die Arbeitnehmer/Innen erklärten, dass sie seit dem letzten Audit Verbesserungen bemerkt hätten. Dies aufgrund einer besseren Unterstützung durch die Schweizerische Post und regelmässigeren Audits. Das Lohnniveau liegt über dem gesetzlichen Mindestlohn und ist auf den branchenüblichen Durchschnitt angestiegen.

Bulgarien neu

Es handelt sich um einen kleinen Betrieb mit 17 ArbeitnehmerInnen. Die befragten Arbeitnehmer/Innen erklärten, dass sie mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden seien. Alle Arbeitnehmer/Innen werden über dem gesetzlichen Mindestlohn bezahlt.

Es wurden einige Mängel bei den Arbeitnehmerdokumente festgestellt. Dies sollte verbessert werden. Im Betrieb gibt es keinen GAV und keine Gewerkschaftsvertretung (weitere Informationen zu diesem Thema siehe Seite 10).

Rumänien

Es handelte sich um einen kleinen Betrieb mit 12 Arbeitnehmer/Innen. Beim zweiten Audit durch Fair Wear Foundation wurden keine Verbesserungen festgestellt, obwohl diese mehrmals schriftlich zugesagt wurden. Die Kommunikation war schwierig, da weder die Schweizerische Post noch der Auftragnehmer keinen direkten Kontakt zum Produzenten hatte, sondern alles über den Agenten des Auftragnehmers lief. Der Produzent war nicht bereit die Verbesserungen einzuleiten, da die Post für ihn nur ein kleiner Kunde war. Aus diesen Gründen haben wir uns entscheiden die Zusammenarbeit zu beenden.

Polen (alter Betrieb)

Es handelte sich um einen Betrieb mit 98 Arbeitnehmer/Innen. Beim zweite Sozialaudit durch die Firma UL wurde festgestellt, dass die zugesagten Verbesserungen nicht durchgeführt worden sind. Unter anderem war der Produzent nicht bereit die Verbesserungen in der Arbeitssicherheit einzuleiten. Das hat uns veranlasst die Zusammenarbeit zu beenden.

2.2. Betriebe in Asien

China

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

Die junge Generation, die unter einem kontinuierlich zunehmenden westlichen Einfluss aufgewachsen ist, ist weniger an der Arbeit in der Bekleidungsindustrie interessiert. Zudem ist 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. 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. Fast 51% der Belegschaft arbeitet bereits seit mehr als drei Jahren im Betrieb. Die Belegschaft setzt sich zu mehr als 60% aus der lokalen Bevölkerung und zu 40% aus Wanderarbeiter/Innen aus den nahe gelegenen chinesischen Provinzen zusammen. Die Angestellten sind mit den allgemeinen Arbeitsbedingungen im Betrieb zufrieden.

In China ist die Vereinigungsfreiheit gesetzlich eingeschränkt. 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.

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

Der Betrieb teilt nach der Bestellung der Post eine feste Produktionskapazität zu. Auf der Grundlage der vereinbarten Kapazität werden unsere Aufträge über einen Zeitraum von fünf bis sechs Monaten ohne Überstunden produziert.

90% der Arbeitnehmer/Innen sind vollumfänglich 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.

Im 2014 wurde das Assessment von FLA durchgeführt. Es wurden einige Mängel beim Human Resources Management, Umweltschutz sowie bei der Arbeitssicherheit festgestellt, welche bis Mitte 2015 verbessert werden.

China 2

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% 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% 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, dieser Aspekt sollte verbessert werden. Es steht den Arbeitnehmer/Innen frei, Überstunden abzulehnen. Alle Arbeitnehmer/Innen sind sozialversichert (was in China die Ausnahme ist). Das neue Audit wird in 2015 durchgeführt.

China 3

Es handelt sich um einen kleinen Betrieb mit 55 Arbeitnehmer/Innen. Das erste Sozialaudit wurde von der Fair Wear Foundation 2013 durchgeführt. Die meisten Arbeitnehmer/Innen stammen aus der lokalen Bevölkerung, mehr als 57% 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 relativ 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. Die Arbeitnehmer/Innen sind der Auffassung dass die Gewerkschaften keine Verbesserungen in ihrem Arbeitsumfeld bewirken können.

Laut Management wurden die Löhne im Vergleich zum Jahr 2013 um 10% 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% 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 wurde 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 könnten und für den Kodex sensibilisiert wurden. Das neue Audit wird im 2015 durchgeführt.

China 4

Es handelt sich um einen mittelgrossen Betrieb. Das erste Sozialaudit wurde von der Fair Wear Foundation Ende 2014 durchgeführt. Den Auditbericht haben wir Ende Januar 2015 erhalten. Die Verhandlungen über die Verbesserungsmassnahmen sind dementsprechend erst seit 2015 im Gange.

2.3. 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. Es handelt sich um ein Friedensprojekt, um den Frieden in der Region über wirtschaftliche Entwicklung und Integration zu fördern.

Die Fabrik wird von Better Work Jordan permanent überwacht, das Personal wird geschult und die ILO (International Labour Organization) ist bei Arbeitnehmerproblemen zuständig. Im 2014 wurden total sechs Fabrik-Trainings für die Mitarbeitenden und das Management durchgeführt. 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.

2.4. Betriebe in Ländern mit geringem Risiko

Betriebe in Regionen mit geringem Risiko

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

Die Post hat 2014 in Italien, in der Slowakei, in der Tschechischen Republik und in Ungarn total sechs Audits und sieben Fabrik-Trainings durchgeführt. Solche Trainings kommen sowohl beim Management als auch bei den Mitarbeitenden sehr gut an. Vielmals bringen die Mitarbeitenden in den Fabriken ihren Dank zum Ausdruck, da die Post als Auftraggeber sich Mühe gibt die Arbeitsbedingungen vor Ort zu überprüfen und die Produzenten auf dem Weg der Verbesserungen permanent begleitet.

2.5. Externe Produktion

Wir arbeiteten 2014 mit sechs externen Lieferanten zusammen: vier Lieferanten lieferten sehr kleinen Mengen an Bekleidungsstücken und die andere zwei sind Schuhlieferanten. Jedoch muss vermerkt werden, dass der Lieferant bei den einmaligen Mitarbeiteraktionen sich je nach Beschaffung – je nachdem, ob es sich um Gesundheits- oder Arbeitsschuhe handelt – jedes Jahr ändern kann. Grundsätzlich wissen wir, 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.

Somit haben wir einen geringen Einfluss die Lieferkette der externen Lieferanten zu beeinflussen. Nichtsdestotrotz versuchen wir in kleinen Schritten diese Lieferanten bezüglich unserer Haltung zu sensibilisieren und nach Möglichkeit bei den FWF oder FLO Mitgliedsfirmen einzukaufen.

Ein externer Lieferant ist FWF Mitglied. Der zweite externe Lieferant hat bereits den FWF-Fragebogen für die externen Lieferanten ausgefüllt.

Die Überwachungsmaßnahmen werden bei den externen Lieferanten immer dann durchgeführt, wenn die FWF-Mitarbeitenden in dem entsprechenden Land über Rechtsverstöße informiert werden.

3. 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 über diesen Ablauf persönlich, wenn sie die Fabriken besuchen. Bisher 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.

4. Schulung und Aktivitäten Umfang

4.1. Massnahmen zur Information der Mitarbeitenden

Drei Mitarbeitende des Konzerneinkaufs sind verantwortlich für den Einkauf der gesamten Postbekleidung und für das Projekt Fair Wear Foundation. Da wir seit 2012 Mitglied sind, hat sich FWF beim Einkauf Bekleidung institutionalisiert. Im neuen Bekleidungskatalog von 2015 sowie in der internen Postzeitung wurden die Mitarbeiter/Innen der Post über die Tätigkeit der Fair Wear Foundation informiert.

4.2. Massnahmen zur Information der Zwischenhändler/Agenten

Die Agenten werden von der Wichtigkeit der Fair Wear Foundation Richtlinien überzeugt. Sie sollen diese Informationen an ihre Produktionsbetriebe weitergeben. Bei den neuen Partnern stellen wir fest, dass die Informationen bezüglich Fair Wear Foundation nicht direkt bei den Näher/Innen ankommen, daher nimmt die Schweizerische Post immer mehr direkten Kontakt mit den Produktionsstätten der Agenten auf. Das geschieht in Absprache mit den Agenten. Wir erhalten oft Lob von den Produzenten für unser Engagement.

4.3. Massnahmen zur Information von Herstellern - Arbeitnehmern

Wir kombinieren unsere Lieferantenbesuche zur Produktionsüberwachung meist mit FWF-Themen (Fabrik-Trainings). Dabei klären das Management und die Arbeitnehmer/Innen über den «Code of Labour Practices» der Fair Wear Foundation auf. 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
- Arbeitsrecht
- Gesundheitsschutz und Sicherheit
- Produktionsprozess und dessen Auswirkungen auf die Einhaltung des Kodex (z.B. bei Überstunden)
- Kommunikationswege, bei Beschwerden zu Missständen

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). Anhand den Bedürfnissen der einzelnen Lieferanten werden permanent Fabrik-Trainings durchgeführt.

Neun Fabrik-Trainings sind im Jahr 2014 durchgeführt worden weitere acht sind für 2015 geplant. Diese werden wieder von der Fair Wear Foundation, Betterwork ILO oder von der Post durchgeführt. Die Auditoren von Better Work führen regelmässige Trainings beim Lieferanten durch. Better Work hat für die Mitarbeitenden in Jordanien Zeichentrickfilme produzieren lassen, mit denen ihnen die Themen Arbeitsplatzsicherheit und Unfallverhütung auf unterhaltsame Art nähergebracht werden.

5. Informationsmanagement

Informationen über alle Audits und Auditmassnahmen, durchgeführt von der Fair Wear Foundation, Betterwork, ILO, UL, FLA und der Post, werden sowohl in unserer Bekleidung Fair Wear Foundation Ablage nach Jahr und Lieferant als auch im Unternehmens-Ablagesystem der Post "Mires" gespeichert. Zudem benutzen wir die Fair Wear Foundation Database um unsere Informationen mit FWF zu teilen.

All unsere Lieferanten sind verpflichtet, uns korrekte Informationen mittels Lieferanten-Fragebogen zu übermitteln. Wir planen die Fabrikbesuche des nächsten Jahres schon im Dezember des vorherigen Jahres. Wir besuchen die Lieferanten in einem Zeitraum, in der Sie unsere Waren produzieren, kombiniert mit einem Audit und Fabrik-Training, was eine sehr effiziente Planung voraussetzt.

Unsere Lieferantenbesuche erstrecken sich über den direkten Zulieferer in der Wertschöpfungskette hinaus auf Subunternehmen der Zulieferer. Mit Lieferanten, die diese Haltung der Post nicht akzeptieren, wird die Zusammenarbeit beendet.

6. Transparenz und Kommunikation

Mit der Kommunikation über die Zusammenarbeit mit 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 wird der Einkauf durch ein Team der „Nachhaltigkeit“, welche wiederum der Abteilung „Kommunikation“ angehört, unterstützt. Zwischen den Zuständigen im Einkauf und der Nachhaltigkeit findet ständiger Informationsaustausch statt. Die internen und externen Kommunikationsmassnahmen werden von der Abteilung Nachhaltigkeit angeregt und gemäss dem Kommunikationsvorgehen der Post geplant und umgesetzt. So informiert die Abteilung Nachhaltigkeit die allgemeine Öffentlichkeit über unsere FWF-Mitgliedschaft und die Ergebnisse der Massnahmen in den Arbeitsplänen auf unserer Website, im Intranet und in der Presse.

Das Management und unsere Mitarbeitenden werden über die Fair Wear Foundation laufend über das Intranet und die Personalzeitung informiert. Jeder weiss, dass für die Post die mit FWF verbundenen Verpflichtungen zu strengeren Kontrollen von Sozialstandards bei ihren Bekleidungslieferanten zum Tagesgeschäft gehören.

7. Engagement der Stakeholder

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

8. Soziale Verantwortung der Post

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. 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.

2 x Weihnachten

«2 x Weihnachten» ist eine gemeinnützige Aktion, die gemeinsam vom Schweizerischen Roten Kreuz (SRK), 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 SRK-Logistikzentrum, wo die Spenden von Mitarbeitenden der Post und des SRK sortiert und an die Bedürftigen weitergeleitet werden.

Im Jahr 2014 wurde die Aktion 2 x Weihnachten zum 18. Mal durchgeführt, und es kamen 71 000 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.

College for Collaborative Mobility (cocomo)

Im Vorfeld des 2. World Collaborative Mobility Congress, führt die Mobilitätsakademie unter der Trägerschaft der Schweizerischen Post zum ersten Mal das College for Collaborative Mobility („cocomo“) durch und fördert damit künftige Mobilitätsexperten bei der praxisorientierten Entwicklung nachhaltiger Mobilitätskonzepte sowie deren Vernetzung mit den wichtigen Entscheidungsträgern der Schweizer Mobilitätswelt.

Kinder und Jugendliche

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

Pro Juventute

Die Post erhebt Preisaufläge auf ihre Pro-Juventute-Briefmarken. Mit diesen Einnahmen unterstützt Pro Juventute Kinder und Jugendliche sowie deren Eltern mittels zahlreichen Dienstleistungen und Programmen.

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 praxisnah 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.

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 WPV 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.

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.

Global Compact der Vereinten Nationen

Die weltweite Initiative der UNO hat zum Ziel, bei Unternehmen die nachhaltige Entwicklung und das gesellschaftliche Engagement zu fördern. Die Unternehmen verpflichten sich, ihre Geschäftstätigkeiten und Strategien an zehn universell anerkannten Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung auszurichten.

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 CO₂-Effizienz 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 5800 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

Das Fahrpersonal der Post besucht Schulungen zu umweltbewusstem Fahren (Eco-Drive). 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, wie z.B. der neue Hauptsitz der Post, 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, die eine starke Wirkung erzielen, für beispielsweise alternative Fahrsysteme, erneuerbare Energien oder innovative Technologien um (z. B. Brennstoffzellenbusse).

Transparente Arbeitsabläufe

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