



# INHALTSVERZEICHNIS NACHHALTIGKEITSBERICHT 2019

VORWORT.....	3
ÜBER UNS.....	4
KERNINDIKATOREN.....	6
BESCHAFFUNGSSTRATEGIE.....	8
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS.....	10
KORREKTURMASSNAHMEN.....	12
UMWELT UND SOZIALES.....	16
VERHALTENSKODEX.....	21
MONITORING.....	22
AUSWAHL DER PARTNER.....	24
BESCHWERDESYSTEM.....	27
WIEDERVERWERTEN STATT ENTSORGEN.....	28
PRODUKTIONSPARTNER.....	30
UNSERE PARTNER.....	32
REVISION DES ÖFFENTLICHEN BESCHAFFUNGSRECHTS.....	42
BERNMOBIL.....	44
KOMMUNIKATION UND SCHULUNG.....	46
ANSPRUCHSGRUPPEN.....	47
KOMPETENZZENTRUM NORDMAZEDONIEN.....	48
WORKSHOP.....	50
GLOSSAR.....	51

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde in der Schweiz gedruckt bei der Heller Druck AG in Cham, Kt. Zug. Papier: Refutura, 100 % Altpapier, FSC zertifiziert.



# VORWORT TRANSPARENTE KOMMUNIKATION

**Wir waren gerade im Begriff, den vorliegenden Bericht zu verfassen, als Covid-19 in unser Leben trat und alles veränderte. Die Auswirkungen sind erheblich und betreffen sowohl uns als Firma workfashion als auch unsere Produktionspartner, Lieferanten sowie Kunden. Die Spätfolgen sind schwer abzuschätzen und das gilt natürlich auch in Bezug darauf, inwiefern unsere Strategien und Zielsetzungen im Bereich der Nachhaltigkeit beeinflusst werden. Doch gerade in solchen Zeiten ist es umso wichtiger, die gute Zusammenarbeit mit unseren Partnern weiter zu festigen, uns für faire Arbeitsbedingungen einzusetzen und diese Krise gemeinsam zu meistern. Doch lassen Sie uns nun in diesem Bericht auf das vergangene Jahr zurückblicken.**

Der Nachhaltigkeitsbericht 2019 steht ganz im Zeichen der Transparenz. Wir haben viele Anstrengungen im Bereich der Nachhaltigkeit unternommen, konnten jedoch nicht alle gesteckten Ziele erreichen. So sind wir zum Beispiel weiterhin gefordert, unsere Kunden noch vermehrt auf die Vorteile von nachhaltigen Materialien aufmerksam zu machen. Bei der Einführung von Mitarbeitervertretungen und der Entwicklung der Löhne sind wir stark auf eine gute Zusammenarbeit mit unseren Produktionspartnern angewiesen, was nicht immer einfach ist.

### WORKFASHION IN SKOPJE

Mit workfashion Doel in Skopje, Nordmazedonien, hatten wir Ende 2018 unser eigenes Kompetenzzentrum vor Ort gegründet. Das Ziel bestand darin, eine grössere Flexibilität bei der Umsetzung von Bekleidungsprojekten und eine Entlastung der Mitarbeitenden im Mutterhaus in Hagendorn zu erreichen. Hier sind wir bereits auf einem guten Weg und werden die Kompetenzen im Bereich Schnittentwicklung und Schnittbearbeitung weiter ausbauen. Es freut uns zudem besonders, dass wir trotz Anfangsschwierigkeiten innerhalb kürzester Zeit ein eingespieltes Team etablieren konnten, welches von fortschrittlichen Arbeitsbedingungen profitiert.

### EIN NEUES GESETZ KÜNDIGT SICH AN

Mit der Revision des öffentlichen Beschaffungsgesetzes, welches per 1. Januar 2021 in Kraft tritt, stehen für die öffentliche Beschaffung einige Veränderungen an. So wird der Bereich Nachhaltigkeit eine grössere Bedeutung erhalten. Im Interview mit Urs Bill von Bennett Bill haben wir die wichtigsten Punkte für Sie ausgeführt.

Es freut uns, Ihnen auch in diesem Jahr einen informativen und abwechslungsreichen Nachhaltigkeitsbericht präsentieren zu können, und wir hoffen, dass Sie den einen oder anderen Input für Ihre eigene Arbeit verwenden können.

Hagendorn, Juni 2020



Alfred J. Beerli  
CEO

## ÜBER UNS WIR VERWEBEN MENSCHEN UND UNTERNEHMEN WIRKUNGSVOLL MITEINANDER

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

**50+** 

Seit über 50 Jahren bieten wir massgeschneiderte Lösungen für Unternehmen an.

### UNTERNEHMERGEFÜHRT

Erwin Stadelmann  
Dr. Alfred J. Beerli



### STANDORTE

Hauptsitz in Hagendorn bei Cham / ZG  
Filiale in St-Sulpice / VD

### FUNKTIONELLE, SCHÜTZENDE UND BEQUEME BERUFSBEKLEIDUNG

**70+** 

Wir beschäftigen am Standort in Hagendorn über 70 Mitarbeitende

### SPEZIFISCHE ANGEBOTSBEREICHE

Corporate Fashion  
Gastronomie  
Gesundheit & Soziales  
Sicherheit & Normen  
Handwerk & Industrie



## KERNINDIKATOREN WORKFASHION IN ZAHLEN

KENNZAHLEN UMWELT BEI WORKFASHION	EINHEIT	2017	2018	2019	VERÄNDERUNG 18/19 IN %
Stromverbrauch	Kilowattstunde	166'634	160'055	163'526	+ 2.17
Heizölverbrauch	Liter Heizöl	11'548	9'760	11'659	+ 19.46
Druckvolumen / Papierverbrauch	Anzahl Seiten	-	-	656'180 <sup>1)</sup>	-
Recycling-Abfälle (Karton, Altpapier, Alteisen, Altglas)	Kilogramm	16'650	10'421	13'084	+ 25.55
Übrige Abfälle (Sperrgut, Kunststoff)	Kilogramm	9'650	7'655	7'928 <sup>2)</sup>	+ 3.57

KENNZAHLEN PRODUKTION	EINHEIT	2017	2018	2019	VERÄNDERUNG 18/19 IN %
Entwickelte Prototypen in der hauseigenen Näherei	Stück	663	809	908	+ 12.24
Aufträge	Anzahl	2'033	2'375	2'625	+ 10.53
Produzierte Stückzahlen	Stück	571'163	408'076	392'410	- 5.10
Produktionsstätten	Anzahl	17	16	18	+ 12.50
Überwachtes Produktionsvolumen (Seite 30/31)	Prozent	99,9	99,9	99,9	+ 0.00

<sup>1)</sup> Für 2017 und 2018 sind keine Vergleichswerte vorhanden. Neu wird der tatsächliche Papierverbrauch hochgerechnet / ab September 2019 umgestellt auf Recyclingpapier aus 100 % Altpapier

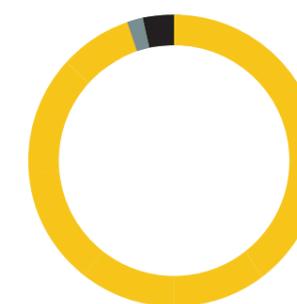
<sup>2)</sup> 400 kg an Textilabfällen konnten dank dem im Bericht erwähnten Upcycling-Projekt (siehe S. 28/29) eingespart werden

DAUER DER GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN MIT  
UNSEREN PRODUKTIONSSTÄTTEN



	2019
1-2 JAHRE	18.0 %
3-4 JAHRE	24.0 %
5-8 JAHRE	18.0 %
ÜBER 8 JAHRE	41.0 %

TRANSPORTE NACH STÜCKZAHLEN IN PROZENT



	2019
LKW	94.8 %
FLUGFRACHT	3.5 %
SCHIFF	1.7 %

### WORKFASHION

**GRÜNDUNGSJAHR**

1967

**MITARBEITENDE**

71

**NATIONALITÄTEN**

11

**AUSZUBILDENDE**

1

**TEILZEITMITARBEITENDE**

31 %

**FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN**

46 %

# BESCHAFFUNGSSTRATEGIE

## DIE GRUNDLAGEN UNSERER BESCHAFFUNG

### HERAUSFORDERUNGEN IM BERUFSBEKLEIDUNGSBEREICH

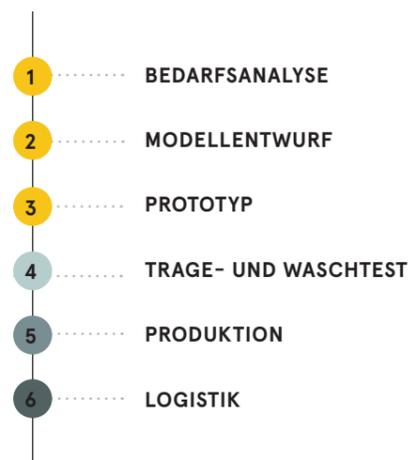
Der Berufsbekleidungsbereich stellt hohe Anforderungen an die Produktequalität. Die Textilien werden starken Belastungen ausgesetzt, müssen strenge Sicherheits- und Schutzanforderungen erfüllen und den Normen entsprechen. Ein hoher Tragekomfort ist unabdingbar, da die Kleider oft täglich und bei jeder Witterung getragen werden. So wird bei der Entwicklung ein grosses Augenmerk auf die Langlebigkeit gelegt. Zudem unterliegt die Berufsbekleidung einem hohen Preisdruck und Nachhaltigkeit ist selten Hauptkriterium bei der Auswahl des Anbieters. Auch sind die Zielgruppen heterogener als in der Modeindustrie oder bei Produzenten von Outdoor-Bekleidung und haben unterschiedlichste Anforderungen. Dies macht es schwieriger, Massnahmen im Nachhaltigkeitsbereich umzusetzen, ohne das Risiko einzugehen, bestimmte Kundengruppen nicht mehr bedienen zu können. Wir erwarten aber, dass das überarbeitete öffentliche Beschaffungsgesetz BöB (siehe S. 42/43), welches ab Januar 2021 in Kraft tritt, die Landschaft verändern wird und nachhaltige Kriterien mehr Bedeutung erhalten.

### VON DER ERSTEN IDEE BIS ZUM ENDPRODUKT

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

workfashion führt deshalb ein sofort verfügbares Lagersortiment. Für dessen Produktion nutzen wir gezielt freie Kapazitäten, sodass wir unsere Produktionspartner gleichmässig auslasten sowie Überstunden und Produktionslücken so gut es geht vermeiden können.

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

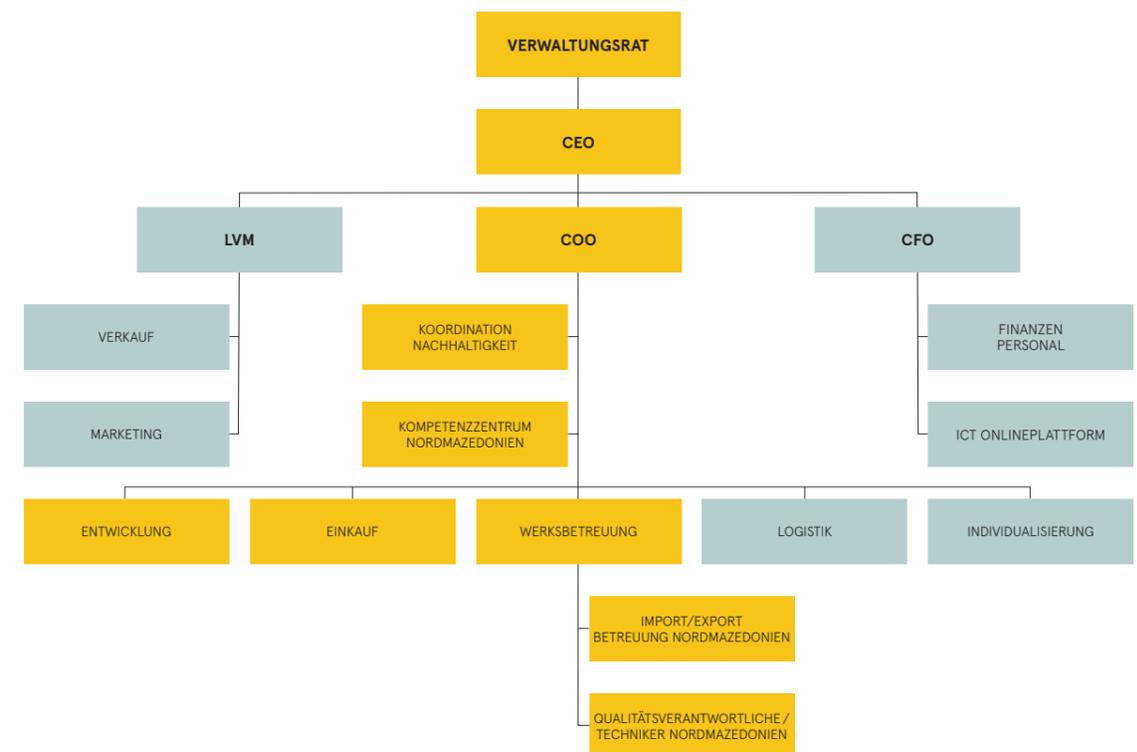


● Entwickeln ● Entscheiden ● Umsetzen ● Dienstleistung

### NACHHALTIGKEIT AUF ALLEN EBENEN

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

### BESCHAFFUNGSORGANISATION



## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS ZIEL 8 IM FOKUS

Die 17 Ziele (Sustainable Development Goals) bilden das Kernstück der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (UN) und wurden 2015 von allen UNO-Mitgliedstaaten angenommen. Sie führen zum ersten Mal Armutsbekämpfung und nachhaltige Entwicklung in einer globalen Agenda zusammen. Dies bedeutet, dass alle Staaten gleichermaßen aufgefordert sind, die drängenden Herausforderungen der Welt gemeinsam zu lösen. Auch die Schweiz hat sich verpflichtet, die Ziele national umzusetzen.



In diesem Bericht stellen wir das Ziel 8 «Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum» mit den dazugehörigen Unterzielen in den Fokus, da viele der von uns definierten Nachhaltigkeitsziele einen direkten Einfluss darauf haben.



**Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.**

### UNTERZIELE

### ENTSPRECHENDE MASSNAHMEN BEI WORKFASHION

Menschenwürdige Arbeitsplätze

Die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze ist eines unserer Kernanliegen, sowohl bei workfashion am Firmensitz als auch bei unseren Produktionspartnern. Dies überprüfen wir mittels Audits und Produktionsbesuchen und sprechen problematische Aspekte zur Verbesserung an.

Wachstum von Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen

Sämtliche unserer Produktionspartner gehören zu dieser Kategorie (< 500 Mitarbeitende). Wir arbeiten mit keinem Grossbetrieb zusammen.

Kreativität und Innovation unterstützen, technologische Modernisierung und Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen

Wir fördern gezielt Innovationen bei unseren Produktionspartnern mit Know-how und gewähren bei Bedarf Kapitalvorschüsse nach sorgfältiger Überprüfung der Sinnhaftigkeit - zum Beispiel bei der Beschaffung von neuen effizienzsteigernden Maschinen.

Weltweite Ressourceneffizienz in Konsum und Produktion Schritt für Schritt verbessern

Am Firmenstandort von workfashion werden laufend Verbesserungen umgesetzt, um möglichst wenig Ressourcen zu verbrauchen. Unsere Produktionspartner beschäftigen sich ebenfalls mit Umweltthemen und viele Produktionsbetriebe sind anhand des Umweltmanagementsystems ISO 14001 zertifiziert. Dank einer optimalen Schnittberechnung generieren wir möglichst wenig Schnittabfälle bei der Produktion.

Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Umweltzerstörung

Da konventionelle Baumwolle für einen grossen Wasser- und Pestizidverbrauch verantwortlich und Polyester erdölbasiert ist, möchten wir unsere Kunden überzeugen, mehr Bio-Baumwolle und alternative Fasern einzusetzen.

Produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit

Unser Produktionspartner Igmatomiteks bietet vielen Menschen mit Beeinträchtigung aus der Region eine Erwerbstätigkeit. Zudem erhält in unseren Produktionsbetrieben eine Näherin den gleichen Lohn wie ihr männlicher Stellenpartner mit derselben Erfahrung. Jedoch werden die leitenden Funktionen eher von Männern ausgeübt.

Verbot und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit

In unseren Produktionsdestinationen ist Kinderarbeit zum Glück weniger ein Thema oder wurde in der Vergangenheit stark bekämpft.

Zwangsarbeit abschaffen

Dieses Problem betrifft uns hauptsächlich in der Türkei, wo immer wieder syrische Flüchtlinge in Not ausgenutzt oder ausgebeutet werden. Wir haben themenspezifische Trainings bei unserem Partner Teks durchgeführt und überwachen unsere beiden Produktionsstätten in Zusammenarbeit mit Fair Wear.

Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer einschliesslich der Wanderarbeitnehmenden schaffen

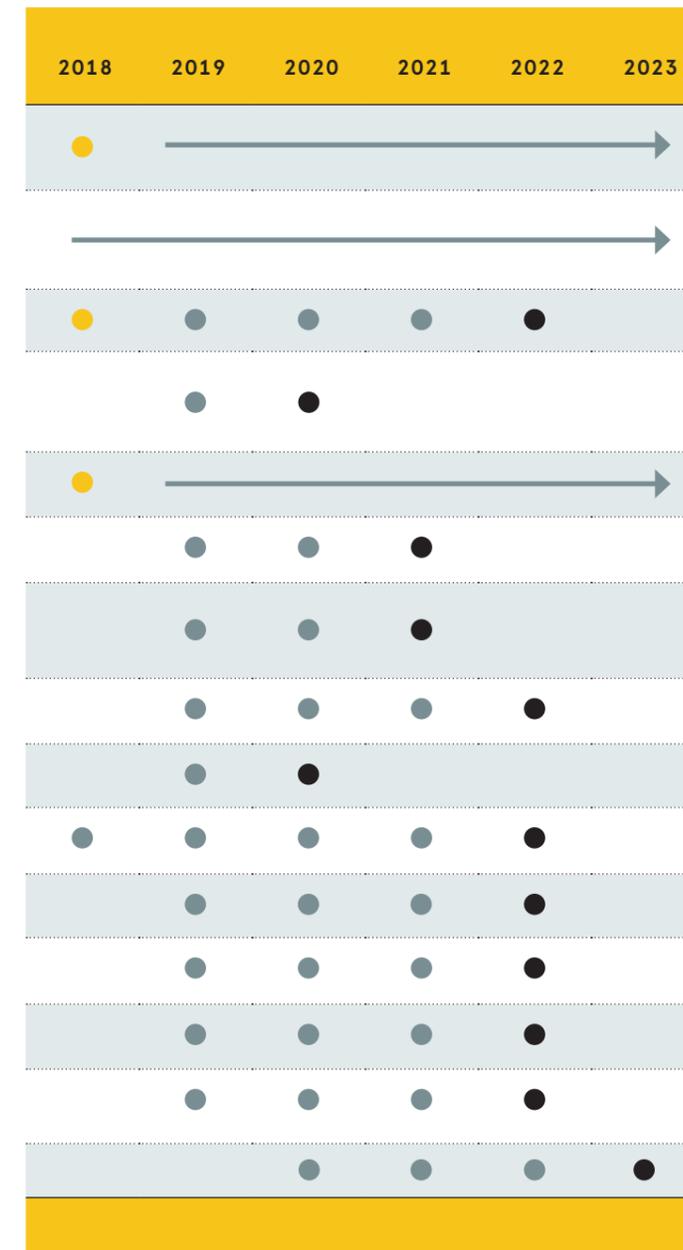
Die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz kontrollieren wir bei unseren Produktionsbesuchen sowie mittels Audits und leiten entsprechende Verbesserungsmassnahmen ein. Wanderarbeitende sind bei uns am ehesten in China ein Thema. Es ist aber festzustellen, dass sich deren Situation betreffend den Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren sukzessive verbessert hat, da vermehrt alternative Beschäftigungsmöglichkeiten entstanden sind.

# KORREKTURMASSNAHMEN ZIELE BIS 2023

Wir sind uns bewusst, dass sich unsere im letzten Jahr gewählten Ziele nicht alle im gleichen Masse positiv entwickelt haben. Wir wollen transparent aufzeigen, wo wir stehen, und haben dies entsprechend gekennzeichnet. Nach der Analyse wurden neue Massnahmen definiert, um die gesteckten Ziele erreichen zu können.

ZIELE	
SOZIAL	● Erreichung und Aufrechterhaltung Fair Wear Leaderstatus
	● 90 % unseres Produktionsvolumens sind durch Sozialaudits, Monitoring und Nachprüfungen untersucht oder stammen aus Ländern mit geringem Risiko
	● Weitere langfristige Minimierung der Beschaffung aus China
	● In allen nordmazedonischen Produktionsstätten wird eine Mitarbeitervertretung eingeführt und ein Sozialdialog gestartet
SOZIAL/ÖKONOMISCH	● ISO 9001 und ISO 14001 Rezertifizierung anhand der Normenrevision 2015
	● 100 % Lohn- und Arbeitszeittransparenz mit den nordmazedonischen Konfektionären
	● Definieren von existenzsichernden Löhnen zusammen mit unseren Anspruchsgruppen in allen nordmazedonischen Produktionsstätten und Erhöhung der Löhne in die Richtung dieses Zielwertes
	● Die Überstundenarbeit in den Produktionsstätten ist maximal gem. den gesetzlichen Vorgaben
	● Prüfung weiterer Schritte im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit
ÖKOLOGISCH	● Reduktion Papierverbrauch bei workfashion um 20 % im Vergleich zu 2018
	● Der Anteil an verwendetem recyceltem Polyester steigt auf 15 %
	● Der Anteil an verwendeter nachhaltig produzierter Bio-Baumwolle steigt auf über 15 %
	● Bei 10 % der verwendeten Rohstoffe ist die Herkunft rückverfolgbar (Zusammenarbeit mit Initiativen)
	● Reduktion des prozentualen Transportanteils mit dem Flugzeug
	● Upcycling und Recycling von Kundentextilien nimmt zu und die thermische Entsorgung ab

**AMPELSYSTEM:** ● Auf Kurs ● Teilweise auf Kurs ● Nicht auf Kurs ● Neu



● Erledigt ● In Arbeit ● Geplante Zielerreichung

→ Kontinuierliche Weiterführung

Mithilfe des Ampelsystems lässt sich leicht ablesen, wo die Herausforderungen liegen. Die Zusammenarbeit mit den Produktionsstätten gestaltet sich unterschiedlich. Einige zeigen sich sehr kooperativ und versuchen aktiv die Situation hinsichtlich des Sozialdialogs mit Mitarbeitervertretungen und der Entwicklung der Löhne voranzutreiben. Andere haben grosse Vorbehalte, die sich auch mit ständigem Dialog nur langsam abbauen lassen.

Der grösste Handlungsbedarf liegt im ökologischen Bereich, namentlich bei der Verwendung von nachhaltig produzierten Stoffen. So werden wir entsprechend das Schwergewicht auf diesen Bereich legen, um eine positive Entwicklung einleiten zu können. Durch Aufklärung und einen gezielten Aufbau von Standardsortimenten mit nachhaltigen Materialien sollen die Beschaffungsstellen vermehrt sensibilisiert werden. Auch werden unsere Projektleiter in die Pflicht genommen, dieses Thema stärker zu gewichten und den Kunden nachhaltige Materialien anzubieten.



## KUNDENSTATEMENT

«SIR (SERVICE D'INTERVENTION RAPIDE SA) will ein verantwortungsvoller Arbeitgeber sein. Unsere Priorität ist die Sicherheit und der Komfort unserer Mitarbeitenden. Heute führen uns die wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Herausforderungen dazu, unsere Art der Beschaffung zu überdenken. Aus diesem Grund lassen wir uns nach ISO 14001 zertifizieren, um unsere Umweltaktivitäten laufend zu messen. Mit dieser Philosophie im Hinterkopf haben wir unseren Lieferanten von Uniformen für Sicherheitskräfte ausgewählt: ein nachhaltiger, qualitativ hochwertiger und kundennaher Lieferant, der dem Image unseres Unternehmens gerecht wird.»

**ERIC RUFFET**  
Administrativer Direktor  
SIR

## UMWELT UND SOZIALES NACHHALTIGE ASPEKTE DER BESCHAFFUNG

**Wir verstehen Nachhaltigkeit als einen sich stets weiterentwickelnden Prozess, welcher auf allen Ebenen stattfindet. Vom Anbau oder der Gewinnung der Rohstoffe über die Produktion bis zu dem Zeitpunkt, an dem das Kleidungsstück nicht mehr weiterverwendet werden kann. Sei dies, weil die Schutzfunktion nicht mehr gewährleistet ist oder das Kleidungsstück aus anderen Gründen ersetzt werden muss. Optimalerweise kann das Textil anschliessend in irgendeiner Form «weiterleben», z. B. in Form eines Upcyclings (siehe ConSol-Bericht S. 28–29) oder durch einen Recyclingprozess. Was letzteren anbelangt, so existieren derzeit verschiedene Forschungsprojekte, und wir hoffen diesbezüglich, bald marktfähige Mechanismen vorfinden zu können. Dies ist insbesondere bei Mischgeweben eine grosse Herausforderung. Noch allzu oft müssen die Kleider mangels Alternativen thermisch entsorgt werden.**

### LABELS, ZERTIFIZIERUNGEN UND VERIFIZIERUNGEN

Die Thematik rund um die Nachhaltigkeit ist sehr komplex und mit den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen im Alleingang kaum zu bewältigen. Zudem können wir zwar behaupten, Verbesserungen erzielt zu haben, aber ohne eine unabhängige Kontrolle fehlt es an Glaubwürdigkeit. Da macht es Sinn, dass wir mit Zertifizierungs- und Verifizierungspartnern zusammenarbeiten. Auch um deren Fachwissen nutzen und von deren Erfahrungsschatz aus der Zusammenarbeit mit diversen Akteuren profitieren zu können.

Die Wahl der Partner treffen wir dabei sehr sorgfältig und ziehen diejenigen vor, die eine ähnliche Philosophie verfolgen wie wir. Dies ist nicht einfach, da eine Vielzahl an verschiedenen Initiativen existiert, so dass man von einem «Labeldschungel» spricht. Erschwerend kommt hinzu, dass es aktuell noch kein System gibt, welches sämtliche Teilschritte der textilen Wertschöpfungskette abdeckt sowie ökologische und soziale Kriterien im gleichen Masse berücksichtigt. Es bestehen grosse Unterschiede zwischen den einzelnen Initiativen und Labels, die genau verglichen werden müssen.

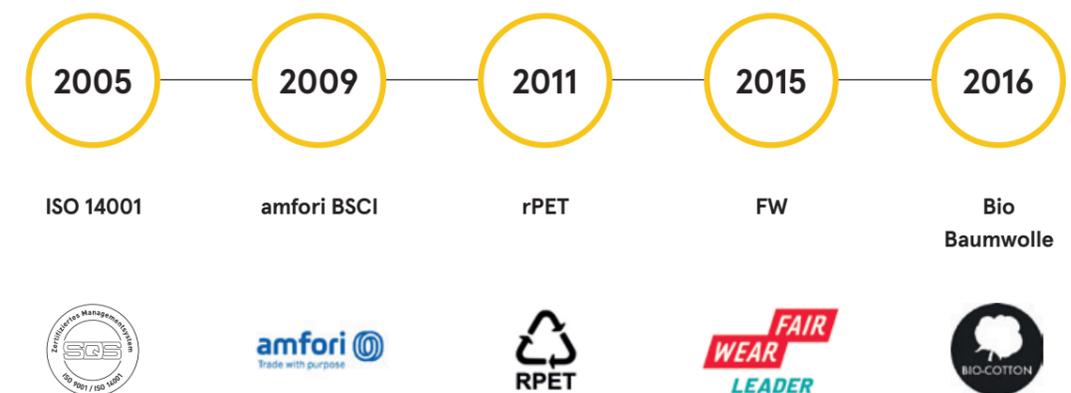
Gewisse haben sehr strenge Kriterien, während andere sehr vage formuliert sind. Es existieren unabhängige Informationsquellen, die den Unternehmen Hilfestellung bieten können:

- [www.siegelklarheit.de](http://www.siegelklarheit.de)
- [www.kompass-nachhaltigkeit.ch](http://www.kompass-nachhaltigkeit.ch)
- [www.cleanclothes.at/de/](http://www.cleanclothes.at/de/) (Orientierung im Label-Dschungel)

**Die Glaubwürdigkeit einer Initiative zeigt sich grundsätzlich daran, wie die gesetzten Kriterien überprüft werden. Zu den Überprüfungsverfahren gehören: Frequenz der Kontrollen, Unabhängigkeit des Prüfungsorgans, Transparenz, Einbezug von verschiedenen Anspruchsgruppen.**

Der Hauptunterschied zwischen einer Zertifizierung und einer Verifizierung besteht darin, dass bei einer Verifizierung kein Zertifikat ausgestellt wird, welches einem Unternehmen einen erreichten Standard bestätigt. Es werden Punkte innerhalb eines sich wandelnden Prozesssystems vergeben, mit welchem die Leistung eines Unternehmens über einen gewissen Zeitpunkt gemessen und mit dem Resultat von anderen Unternehmen verglichen werden kann.

Es muss laufend überprüft werden, ob die Zusammenarbeit mit den gewählten Labels sowie Zertifizierungs- und Verifizierungssystemen für uns weiterhin Sinn macht oder ob sich andere Alternativen entwickelt haben, die bessere Unterstützung bei der geplanten Strategie bieten. Bei workfashion haben wir uns seit 2005 für folgende Partnerschaften entschieden:



### SOZIALE VERANTWORTUNG

- Fair Wear
- amfori BSCI

### ÖKOLOGIE

- ISO 14001 (Umweltmanagementsystem)
- Bio-Baumwolle
- rPET

## SOZIALES

Im Bereich Soziales, bei dem es um Arbeitsbedingungen und Menschenrechte geht, arbeiten wir zurzeit mit den folgenden zwei Initiativen zusammen:

### FAIR WEAR

Gründungsjahr: 1999  
Anzahl Mitglieder: 141 (Stand April 2020)  
Verifizierungssystem

Fair Wear ist unser aktuell wichtigster Partner und wird auch von der international anerkannten Clean Clothes Campaign als bislang umfassendster Ansatz zur Verbesserung der sozialen Bedingungen in Nähfabriken angesehen. Seit 2018 verfügen wir als einziges Berufsbekleidungsunternehmen der Schweiz über den Fair Wear Leaderstatus.

#### Merkmale:

- Fokus auf die sozialen Aspekte in den Produktionsbetrieben vor Ort
- Unabhängige, gemeinnützige Organisation
- Multi-Stakeholder-Initiative
- Jährliche Einstufung der Mitgliedsunternehmen durch umfassenden Brand Performance Check
- Umfassendes Audit-Programm
- Kontinuierliche Verbesserungsprogramme
- Schulung der Mitarbeitenden in den Produktionsstätten sowie Betrieb einer anonymen Beschwerde-Hotline

#### Gründe für die Zusammenarbeit:

- Momentan glaubwürdigste Initiative, die viele eigene Ansätze und Modelle entwickelt hat, um eine höhere Transparenz und weitreichende Verbesserungen zu erzielen
- Zugang zu Fachwissen und Tools, um uns kontinuierlich verbessern zu können
- amfori BSCI entwickelt sich unserer Meinung nach zu wenig und genügt als alleiniger Standard nicht

### AMFORI BSCI

Gründungsjahr: 1977  
Anzahl Mitglieder: 2496 (Stand April 2020)  
Zertifizierungssystem

Die Bedingungen bei amfori BSCI sind weniger strikt als bei Fair Wear, dafür ist die Initiative breiter abgestützt. Einerseits zählt das Label bedeutend mehr Mitglieder, andererseits schliesst es nicht nur die Textilbranche mit ein. Verschiedenste andere Handelspartner, zum Beispiel aus dem Elektro- oder Foodbereich, zählen ebenfalls zu den Mitgliedern.

#### Merkmale:

- Businessinitiative, die sich für einen freien, aber fairen Handel einsetzt
- Verhaltenskodex sowie einheitliches Monitoring-system
- Schulungsplattform für Produktionsunternehmen und Mitglieder
- Unabhängige Audits

#### Gründe für die Zusammenarbeit:

- Viele unserer Kunden verlangen eine Mitgliedschaft bei amfori BSCI
- amfori BSCI vertritt ein grosses Marktvolumen. Wir hoffen, dass die Organisation diesen Vorteil vermehrt nutzt, um zum Beispiel Regierungen zu Verbesserungen im Arbeitsrecht bewegen zu können.
- Grosses branchenübergreifendes Netzwerk

## UMWELT

Auch beim Einsatz von ökologischen Materialien gibt es zahlreiche Initiativen. Dabei muss festgehalten werden, dass bei der Beschaffung der Rohmaterialien eine gewisse Abhängigkeit von unseren Lieferanten besteht. So sind deren priorisierte Initiativen nicht immer deckungsgleich mit unseren Vorstellungen. Trotzdem sind wir in der Lage, auf Kundenwunsch diverse nachhaltige Rohmaterialien anzubieten. Strategisch konzentrieren wir uns auf folgende zwei Materialgruppen:

### BIO-BAUMWOLLE

Der Vorteil von Bio-Baumwolle gegenüber herkömmlicher Baumwolle ist der deutlich verringerte Wasserverbrauch. Die Bauern müssen auf teure Pestizide und Kunstdünger verzichten, die sie oft in finanzielle Schwierigkeiten und in Abhängigkeit bringen. Zudem ist der Gebrauch von gentechnisch veränderter Baumwolle nicht zulässig.

### RECYCLING PET (RPET)

Für rPET werden meist PET-Flaschen recycelt, um daraus neue Fasern zu spinnen. Bei der Herstellung können mehrere energieintensive Schritte im Verarbeitungsprozess übersprungen und damit CO<sub>2</sub>-Emissionen verringert werden. Bereits vorhandene Ressourcen werden mehrmals genutzt und damit nicht erneuerbare Rohstoffe wie Erdöl geschont.



## KUNDENSTATEMENT

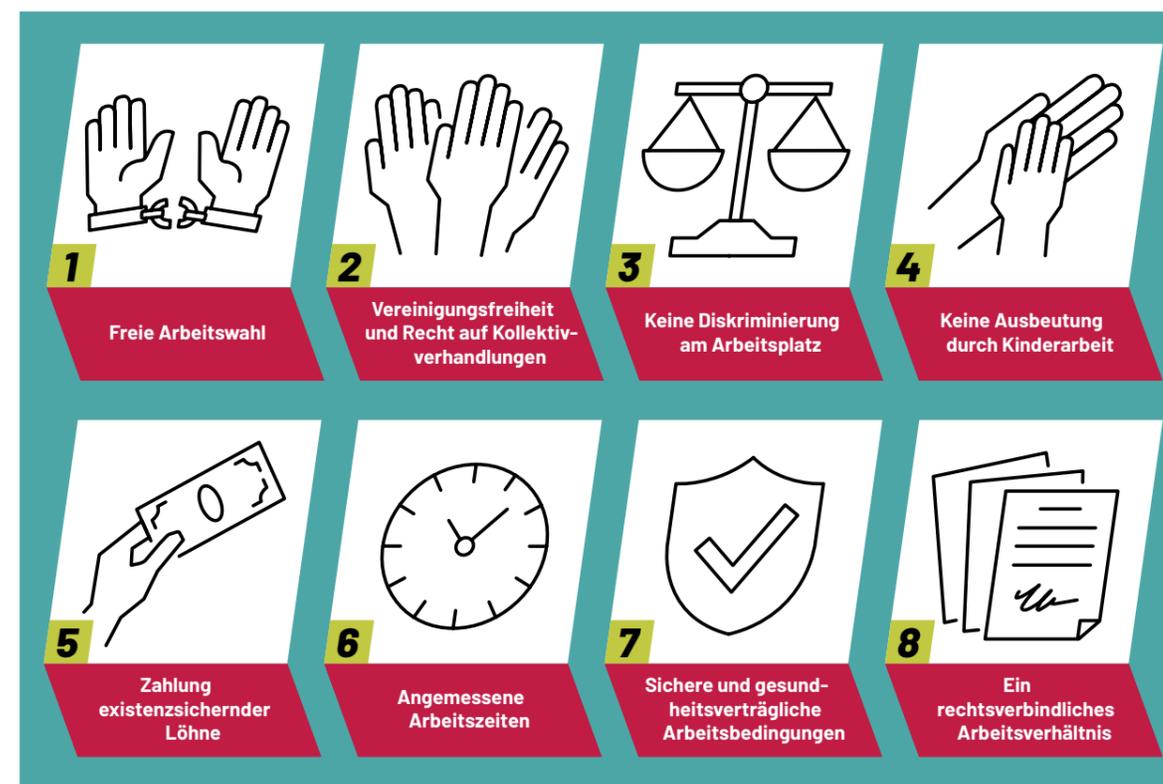
«Die Arbeitssicherheit unserer Mitarbeitenden steht bei uns an oberster Stelle, dennoch möchten wir nicht darauf verzichten, unsere Beschaffungen nachhaltiger zu gestalten. Mit der aktuellen Sortimentspalette von workfashion haben wir Lösungen gefunden, unsere hohen Arbeitssicherheitsstandards mit Nachhaltigkeit zu ergänzen. Wir schätzen den stetigen Austausch mit unserem Ansprechpartner von workfashion und entwickeln auch nebenbei eigenständig Ideen, wie zum Beispiel ein zweites Leben für ausrangierte Sicherheitsbekleidung.»



**MANUELA GEISLER**  
Leiterin Einkauf  
Energie Wasser Bern

## VERHALTENSKODEX KLARE REGELN SCHAFFEN VERBINDLICHKEIT

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



# MONITORING KONTROLLE MIT SYSTEM – DENN NACHHALTIGKEIT IST KEIN ZUFALL

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

## MONITORINGSYSTEM

### VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT) & FW-FRAGEBOGEN

Alle Produktionsstätten sind verpflichtet, den FW-Fragebogen korrekt und vollständig auszufüllen und den Verhaltenskodex (Code of Conduct) zu unterschreiben. Mit dieser schriftlichen Vereinbarung seitens der Produktionsstätte ist eine wichtige Basis gelegt.

### ÜBERPRÜFUNG DER PRODUKTIONSSTÄTTEN (AUDITS)

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

### BESCHWERDEMECHANISMUS

Die Angestellten und Angehörigen unserer Produktionspartner können sich beim lokalen Beschwerdeverantwortlichen von FW über eine unabhängige Gratis-Hotline bei Unzulänglichkeiten über die Arbeitsbedingungen beschweren.

### BESUCHE DURCH WORKFASHION-MITARBEITENDE

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

### QUALITÄTSVERANTWORTLICHE VOR ORT

workfashion hat permanent ein eigenes Team von lokalen Technikern in den Produktionsstätten vor Ort, welche die Produktequalität aber auch die Aspekte der Nachhaltigkeit laufend überprüfen und an uns rapportieren.

### BRAND PERFORMANCE CHECK (DURCH FW)

Durch den jährlichen Brand Performance Check werden die Entwicklung und die zu verbessernden Punkte innerhalb von workfashion beurteilt. Diverse Kriterien, die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten führen, werden beurteilt und bewertet. Dabei wird insbesondere untersucht, ob die Prozesse richtig greifen, um die Zielsetzungen zu erreichen. Anhand der erreichten Punktezahl wird das Unternehmen klassifiziert und die Resultate werden auf der FW-Website veröffentlicht.

## FOLLOW-UP

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

## FOLLOW-UP

### EVALUATION DER AUDITS

Nach einer detaillierten Analyse der Auditergebnisse werden Massnahmen für die gemeinsame Weiterentwicklung mit den Produktionspartnern definiert.

### KORREKTURMASSNAHMENPLAN (CORRECTIVE ACTION PLAN)

Spezifische zu korrigierende Punkte (Corrective Actions / CAPs), welche aus den FW-Audits hervorgehen, werden mit den Produktionspartnern besprochen, behoben und anschliessend überprüft. Die Koordinationsstelle Nachhaltigkeit steht dabei in engem Kontakt mit den Produktionsstätten.

### WORKPLACE EDUCATION PROGRAM (WEPS)

In den Produktionsstätten werden durch FW organisierte Schulungen zur Aufklärung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen durchgeführt. Diese WEPs haben zum Ziel, das Verständnis zwischen Unternehmensleitung und Mitarbeitenden zu vergrössern und so die Zusammenarbeit zu fördern.

### OPTIMIERUNG DER ABLÄUFE UND FESTLEGUNG VON MASSNAHMEN

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

### ARBEITSPLAN (WORK PLAN)

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

### FOLLOW-UP BRAND PERFORMANCE CHECK

Werden durch den Brand Performance Check Mängel in den Prozessen festgestellt, wird deren Anpassung mit den Produktionsstätten besprochen und in die Wege geleitet. Die Überprüfung erfolgt spätestens bei den nächsten Audits der Produktionsstätte.

## AUSWAHL DER PARTNER VERTRAUENSVOLLE ZUSAMMENARBEIT

**Langjährige Lieferantenbeziehungen und Partnerschaften mit unseren Produktionsstätten spielen eine entscheidende Rolle bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele. Durch stetig wachsendes gegenseitiges Vertrauen und mit Hilfe unserer Monitoringmassnahmen (S. 22-23) können wir sicherstellen, dass sich alle unsere Partner dazu verpflichten, den «FW Code of Conduct» zu befolgen und sich um faire Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeitenden zu bemühen.**

Bei workfashion haben langjährige auf Vertrauen basierte Partnerschaften mit den Produktionsstätten grosse Wichtigkeit. So entspricht es auch der Strategie von Fair Wear, Partnerschaften bei Problemen zu stärken und einen gemeinsamen Weg zu suchen, anstatt zur nächsten Produktionsstätte weiterzuziehen, wie es von vielen Textilherstellern oft praktiziert wird. Gerade im Nachhaltigkeitsbereich braucht es ein grosses gegenseitiges Verständnis, um die Prozesse voranzutreiben. Trotzdem kann es aufgrund von neuen Produkteentwicklungen oder fehlenden Kapazitäten immer wieder vorkommen, dass neue Partnerschaften eingegangen werden. Weigert sich eine Produktionsstätte wiederholt, geforderte Verbesserungen bei den Sozialstandards umzusetzen, muss diese Partnerschaft kritisch hinterfragt werden, und es müssen neue Produktionspartner gesucht werden.

### DIE AUSWAHL NEUER PRODUKTIONSPARTNER

Wenn es so weit kommt, werden neue Produktionspartner durch die Geschäftsleitung evaluiert. Wichtigste Voraussetzung für die angestrebte langfristige Zusammenarbeit ist eine reibungslose Kommunikation. Zudem überprüfen wir zu Beginn den Status hinsichtlich Nachhaltigkeit. Hält der Produktionspartner unsere Minimalanforderungen gemäss FW nicht ein, kommt keine Zusammenarbeit zustande.

Folgende Kriterien spielen bei der Auswahl zudem eine entscheidende Rolle:

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

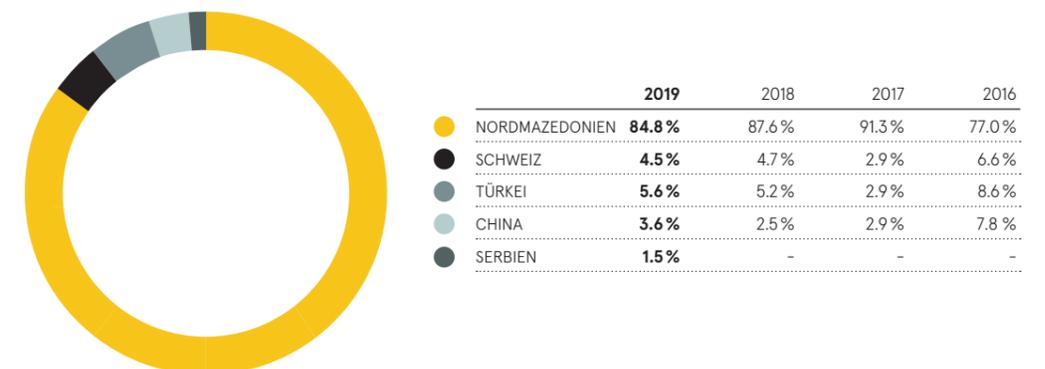
### PRODUKTIONSSTÄNDE 2019

Unsere Lieferanten stammen aus Europa und Asien, wobei 2019 knapp 85 % unserer Bekleidung in Nordmazedonien konfektioniert wurde.

2019 kam mit Trendtex nicht nur eine neue Produktionsstätte dazu, sondern mit Serbien auch ein neues Produktionsland. Im Verlaufe des Jahres hatten wir grossen Kapazitätsbedarf und konnten keine zusätzlichen Mengen bei unseren Hauptpartnern in Auftrag geben. Des Weiteren konnten wir keinen anderen vertrauenswürdigen Partner in Nordmazedonien mit freien Kapazitäten finden, worauf wir die Suche auf die umliegenden Nachbarländer ausweiten mussten. Trendtex wurde von amfori BSCI auditiert und hat bei der Besichtigung einen guten Eindruck hinterlassen. Obwohl Fair Wear in Serbien nicht tätig ist, wollen wir deren Sozialstandards auch bei Trendtex verankern und durchsetzen.

Zudem haben wir 2019 einen kleinen Auftrag bei Ti-Fi platzieren können. Diese nordmazedonische Produktionsstätte in Veles produziert bereits für ein anderes Fair-Wear-Mitgliedsunternehmen und könnte für eine Zusammenarbeit in der Zukunft ein interessanter Partner werden. Zu Beginn steht ein Besuch der Produktionsstätte durch workfashion Mitarbeitende an und die Qualität der Produkte wird mittels eines Musterauftrags überprüft. Aufgrund von Kapazitätsengpässen wurde die Zusammenarbeit mit Paltex 2019 vorübergehend wieder aufgenommen.

### PRODUKTIONSVOLUMEN NACH LÄNDERN



## BESCHWERDESYSTEM DER DIREKTE DRAHT FÜR DIE PRODUKTIONSMITARBEITENDEN

### UNTERLIEFERANTEN UND AGENTEN

workfashion vergibt keine Aufträge über Agenten, sondern arbeitet direkt mit den Produzenten zusammen. Ein Lieferant vergibt aber einen Teil der Produktionsaufträge an einen Unterlieferanten. Dieser ist uns bekannt und in der Übersicht der Produktionspartner (S. 36 / EMEK via R.I.G.A.) ebenfalls aufgelistet.

### HANDELSPARTNER 2019

Neben den eigenen Kollektionen bietet workfashion kollektionsergänzende Produkte von anderen Handelswarenlieferanten an. Bei dieser Sparte gab es 2019 eine leichte Steigerung auf 18.5 % unseres Gesamtvolumens. Unsere langjährigen Lieferanten sind über unsere Mitgliedschaft bei der FW und unsere Nachhaltigkeitsstrategie informiert. Wir bemühen uns, mehr über deren Lieferketten zu erfahren. Ihre Überwachung gestaltet sich jedoch eher schwierig, da workfashion einerseits mit vielen Lieferanten zusammenarbeitet – andererseits der Einfluss geringer ist als bei unseren Produktionspartnern. Wir streben daher an, vorwiegend Produkte von anderen FW- und amfori BSCI-Mitgliedern anzubieten, sodass die entsprechende Lieferkette so gut wie möglich überwacht bleibt. Diejenigen Handelswarenpartner, bei welchen wir 2019 den grössten Anteil bezogen haben, können mindestens eine der beiden Mitgliedschaften vorweisen.



workfashion hat bei seinen Produktionspartnern das FW-Beschwerdesystem eingeführt. Durch Mitarbeiterschulungen und einen Aushang am schwarzen Brett werden die Mitarbeitenden der Produktionsstätten auf den Beschwerdemechanismus aufmerksam gemacht. Sie erhalten so die Möglichkeit, sich bei Missständen anonym über eine unabhängige Stelle beschweren zu können. Nach der Überprüfung der Beschwerde durch FW wird workfashion informiert. Falls sich der gemeldete Missstand bewahrheitet, wird die Beschwerde auf der Webpage von FW veröffentlicht. Anschliessend erarbeiten wir zusammen mit dem Produktionspartner eine einvernehmliche Lösung für alle Beteiligten.



### BESCHWERDEN

In den Jahren 2018 und 2019 sind keine Beschwerden eingegangen, welche unsere Produktionsstätten betrafen.

## WIEDERVERWERTEN STATT ENTSORGEN WIE AUS ARBEITSKLEIDUNG SCHUTZ- HELMBEUTEL WURDEN

Als sich unser Kunde Arnold AG vor einem Jahr einem Rebranding unterzog, war es unsere Aufgabe, seinen gesamten Arbeitskleidungs-Bestand mit dem neuen Logo auszustatten. An vielen Teilen konnten wir das ohne grossen Aufwand durch eine Patte lösen. Doch was sollte mit Kleidungsstücken wie T-Shirts geschehen, die sich aufgrund des Aufdrucks nicht so einfach modifizieren liessen? Die Lösung hiess Upcycling.

### REBRANDING – UMWELTFREUNDLICH UMGESETZT

Nachhaltigkeit spielt in unserer Firmenkultur eine grosse Rolle. Uns war also klar, dass wir diejenigen Teile, die durch vollständig neu produzierte Kleidung ersetzt werden würden, nicht einfach entsorgen wollten.

Wir schlugen Arnold vor, gemeinsam mit der sozialen Institution ConSol in Zug aus den alten Kleidungsstücken Artikel nähen zu lassen, für welche Arnold einen neuen Verwendungszweck finden kann. Verschiedene kreative Varianten wurden von ConSol aufgearbeitet und Arnold als Muster vorgestellt. Da sich die entwickelten Turnbeutel aufgrund ihrer Grösse perfekt zur Aufbewahrung der firmeneigenen Schutzhelme eigneten, fand diese Idee bei Arnold sofort Anklang.

ConSol ist eine soziale Institution, die unter anderem eine Textilwerkstatt unterhält, die verschiedene Accessoires für den eigenen Shop sowie im Auftrag von Unternehmen herstellt. ConSol bietet Arbeits- und Ausbildungsplätze für Menschen mit psychischer oder physischer Erwerbseinschränkung an und führt insgesamt sechs unterschiedlich ausgerichtete Betriebe. Weitere Informationen unter [www.consol.ch](http://www.consol.ch)

«Uns war es wichtig, bei dem Rebranding auch den Aspekt der Nachhaltigkeit im Auge zu behalten. Mit der Lösung von ConSol konnte eine Win-win-Lösung gefunden werden: Die Kleider werden wiederverwendet und unsere Monteure können sich über tolle Schutz-/Turnbeutel freuen.»

Julie Bourquin, Marketing & Kommunikation, Arnold-Gruppe

### HOCHWERTIGES UPCYCLING DANK CONSOL

Im Rahmen unseres Projekts konnte ConSol 1'352 nicht-nachrüstbare Kleidungsstücke aus dem Arnold-Bestand in 500 hochwertige Turnbeutel als Give-aways für die Belegschaft verwandeln.

Der Erfolg des Projekts beeindruckt vor allem in Hinsicht auf die grosse Herausforderung, die das Recycling von Textilien normalerweise darstellt: Mischgewebe und unrecyclebare Elemente wie Reissverschlüsse oder Knöpfe machen die hundertprozentige Wiederverwertung vieler Kleidungsstücke praktisch unmöglich. Darüber hinaus sind viele Fasern nach der langen Nutzung schlicht nicht mehr hochwertig genug, um daraus neue Qualitätskleidung herzustellen.

Deshalb sind wir sehr glücklich, diese Lösung mit ConSol gefunden zu haben. Sie schafften es auf eindruckliche Weise Materialien wiederzuverwerten, was im Ansatz unmöglich erschien. So wurde zum Beispiel aus den Reissverschlüssen die Befestigung für die Kordeln fabriziert.

### NACHHALTIGKEIT IST EINE AKTUELLE HERAUSFORDERUNG FÜR DIE TEXTILINDUSTRIE

Arnold und wir sind begeistert von der Arbeit, die ConSol geleistet hat, und freuen uns, dass die nicht mehr benötigten Textilien einem sinnvollen Zweck zugeführt werden konnten. Wir sind zuversichtlich, in Zukunft vermehrt ähnlich gelagerte Projekte umsetzen zu können, um einen Beitrag zur Verminderung der anfallenden Textilabfälle leisten zu können. Zusätzlich werden hoffentlich weitere Möglichkeiten zur Verringerung des Ressourcenverbrauchs und zur Minimierung der Abfallmenge dazukommen – zur Zeit existieren in der Branche entsprechende Forschungsprojekte.

Wir danken ConSol für ihre tatkräftige Unterstützung und Arnold für das Interesse, einen sinnvollen Wiederverwendungszweck für die nicht mehr benötigten Textilien zu finden. Unsere Kunden beraten wir gerne zu Möglichkeiten der Wiederverwertung sowie zur nachhaltigen Entsorgung von Arbeitsbekleidung. Sprechen Sie einfach Ihren zuständigen Projektleiter an, um eine gemeinsame Lösung für diese Herausforderung finden zu können.



# PRODUKTIONSPARTNER UNSERE PRODUKTIONSPARTNER IM ÜBERBLICK

	SCHWEIZ			NORDMAZEDONIEN								TÜRKEI		CHINA			SERBIEN
NAME	WORK-FASHION	TIZIANA MODA	DODO'S NÄHATELIER	WORKFASHION DOOEL	VIEMI	IGMATOMITEKS	JUKA VELES	JUKA SVETI NIKOLE	PALTEX	NOV TREND	TI-FI	TEKS TEAM	R. I. G. A. TEKSTIL & EMEK TEKSTIL	MEGAFAIR	WARRANTEX, NINGBO YINZHOU	WARRANTEX, NINGBO WANJING	TRENDTEX
STÜCKZAHLEN	908	247	42	4'013	151'611	74'623	38'440	26'751	12'896	5'165	242	37'279	8'074	13'225	7'871	5'247	5'776
PRODUKTIONS-VOLUMEN 2019 (FOB) <sup>1)</sup>	4.2%	0.2%	0.1%	3.7%	40%	18.5%	15.2%	3%	4.1%	0.2%	0.1%	4.4%	1.2%	2%	1%	0.6%	1.5%
ARTIKELART	Muster, Prototypen, Grössensätze, Tragetestteile, Kleinserien, Stickereien, Drucke			Kleinserien, Massfertigung	Oberteile	Hosen, Latzhosen, Kombis, Bermudas	Hosen, Latzhosen, Kombis, Bermudas, geschweisste Teile	Hosen, Latzhosen, Kombis, Bermudas	Hemden, Blusen, Polos	Stickereien	Oberteile	T-Shirts, Polos, Sweatshirts		Webware	T-Shirts	T-Shirts	Hosen, Oberteile
ZUSAMMEN-ARBEIT SEIT	-	2000	2011	2019	2008	2014	2007	2015	2017	2009	2019	2011	2015 & 2016	2000	2016	2016	2019
ANZAHL MITARBEITENDE	71	25	7	22	208	76	238	69	242	32	ca. 100	333	11 & 32	118	211	200	330
WERKSBSUCHE <sup>2)</sup>	-	-	-	A (8x)/B/C (2x)	A (6x)/B/C (4x)	A (4x)	A (4x) C (2x)	A (4x) C (2x)	A (3x)	C	geplant 2020	geplant 2020	geplant 2020	A	A	A	A/D
AUDITS	Die Schweiz gilt als sogenanntes «Nicht-Risikoland», daher werden keine Audits durch FW angeboten			geplant 2020	FW-Audit: 2019	FW-Audit: 2019	FW-Audit: 2018	FW-Audit: geplant 2019, verschoben auf 2020 <sup>3)</sup>	FW-Audit: 2018	Nein	FW-Audit: 2019 <sup>4)</sup>	FW-Audit: 2017, geplant 2020	FW-Audit: 2017, geplant 2020	amfori BSCI-Audit: 2019	amfori BSCI-Audit: 2018	amfori BSCI-Audit: 2019	FW-Audits nicht vorhanden / amfori BSCI-Audit: 2019
WEPS	FW bietet in der Schweiz keine Schulungen an			Neue Produktionsstätte, Schulungsplanung folgt	geplant 2020	2016	2016	2017	geplant 2020	-	Neue Produktionsstätte, Schulungsplanung folgt	geplant 2020	Neubau geplant	Aufgrund unserer kleinen Bestellmengen ist unsere Einflussnahme zu gering, um Schulungen einfordern zu können			FW bietet keine Schulungen an
EIGENTUMS-STRUKTUREN	AG, Inhaber-geführt	GmbH	GmbH	Tochterfirma	Familienbetrieb 2. Generation	Familienbetrieb 2. Generation	Familienbetrieb 2. Generation	Zweigbetrieb	Privatbesitz	GmbH	Familienbetrieb 2. Generation	Familienbetrieb	Familienbetrieb	AG	AG	AG	GmbH

<sup>1)</sup> Material- und Lohnkosten

<sup>2)</sup> Werksbesuche durch: A = Geschäftsführung, B = Nachhaltigkeitsverantwortung, C = Entwicklung, D = Werksbetreuung

<sup>3)</sup> Infolge Neuorganisation

<sup>4)</sup> Durch anderen FW Brand

## UNSERE PARTNER TRANSPARENZ IM DETAIL



**NORDMAZEDONIEN hat eine der schwächsten Volkswirtschaften Europas und befindet sich in einem Transformationsprozess sowohl wirtschaftlicher als auch politischer Art. Das Land hat mit hohen Arbeitslosenzahlen und einer schwachen Infrastruktur sowie fehlenden Investitionen zu kämpfen. Seit Dezember 2005 hat das Land den Status eines Beitrittskandidaten der Europäischen Union. Neben slawischen Mazedoniern, die etwa 64 % der Gesamtbevölkerung stellen, gibt es diverse Minderheiten im Land. Durch diese Situation gab und gibt es immer wieder ethnisch motivierte Konflikte, vor allem zwischen Mazedoniern und Albanern.**

### KENNZAHLEN

- Bevölkerung: ca. 2.2 Millionen
- Beschäftigte Textilindustrie: über 40'000
- Anzahl Textilfabriken: über 600
- Durchschnittslohn Textilindustrie: 260 Euro
- Anteil der Textilindustrie am Totalexport: 12.4 %

### HERAUSFORDERUNGEN

- Hohe Arbeitslosigkeit
- Bildung von und Zusammenarbeit mit Mitarbeitervertretungen
- Fehlendes Vertrauen in gewerkschaftliche Institutionen
- Abwanderung junger Arbeitnehmer

### PRODUKTIONSBETRIEBE NORDMAZEDONIEN

- 1 VIEMI, OHRID:**

**ORT/LAGE:** 39'000 Einwohner, direkt am Ohridsee gelegen, UNESCO-Welterbe, überregional bekannte Tourismusregion

**MITARBEITENDE:** 96 % Frauen / 4 % Männer

**PRODUKTIONSVOLUMEN:** 40 %

**MONITORING:** FW-Audits, amfori BSCI-Audits, regelmässige Werksbesuche, lokale Qualitätsverantwortliche von workfashion sind täglich vor Ort

**CAPS:** Fehlender kontinuierlicher Verbesserungsprozess, Akzeptanz der Mitarbeitervertretung im Team ist zu stärken, klarere Abrechnung und saubere Dokumentation der Überstunden, moderate Anpassungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

**MITARBEITERVERTRETUNG:** Ja, gegründet 2018

**TRANSPARENZ:** Moderat

**BESONDERHEITEN:** Moderne Automatisierungsanlage, Software zur Messung der Auslastung und Effizienz
- 2 IGMATOMITEKS, DELČEVO RAZLOVCI:**

**ORT/LAGE:** Inmitten eines kleinen Dorfes, ca. 20 km ausserhalb der Provinzstadt Delčevo gelegen, Belegschaft aus den umliegenden Dörfern, es gibt nur wenige Arbeitgeber in der Region

**MITARBEITENDE:** 79 % Frauen / 21 % Männer

**PRODUKTIONSVOLUMEN:** 18.5 %

**MONITORING:** FW-Audits, regelmässige Werksbesuche, lokale Qualitätsverantwortliche von workfashion sind wöchentlich vor Ort

**CAPS:** Audit Reports mit der Mitarbeitervertretung teilen (mittlerweile bereinigt), Training für Mitarbeitervertretung, wenige aber wichtige Anpassungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

**MITARBEITERVERTRETUNG:** Ja, gegründet 2018

**TRANSPARENZ:** Hoch

**BESONDERHEITEN:** In Zusammenhang mit einem staatlichen Förderprogramm sind Mitarbeitende aus der Region mit Beeinträchtigungen angestellt
- 3 JUKA, VELES:**

**ORT/LAGE:** Ca. 43'000 Einwohner, neben Skopje und Bitola weiteres Wirtschaftszentrum des Landes, nach der Unabhängigkeit Nordmazedoniens 1991 wurden viele grosse Betriebe geschlossen und der Lebensstandard sank stark

**MITARBEITER:** 92 % Frauen / 8 % Männer

**PRODUKTIONSVOLUMEN:** 15.2 %

**MONITORING:** FW-Audits, regelmässige Werksbesuche, lokale Qualitätsverantwortliche von workfashion sind wöchentlich vor Ort

**CAPS:** Fehlender kontinuierlicher Verbesserungsprozess, Gründung einer Mitarbeitervertretung, Installation Feuermeldeanlage, Installation Ventilationssystem und Air Condition für bessere Kontrolle der Feuchtigkeit und Hitze (mittlerweile bereinigt), wenige weitere Anpassungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

**MITARBEITERVERTRETUNG:** Nein (Angestellte haben sich dagegen entschieden)

**TRANSPARENZ:** Tief

**BESONDERHEITEN:** Verfügen als einziger Produktionsbetrieb von workfashion in Nordmazedonien über eine Lizenz der Gore-Tex-Verschweissung

**4** ..... **JUKA, SVETI NIKOLE:**  
**ORT/LAGE:** Ca. 13'700 Einwohner, liegt in der Hochebene Ovče Pole  
**MITARBEITENDE:** 88 % Frauen / 12 % Männer  
**PRODUKTIONSVOLUMEN:** 3 %  
**MONITORING:** FW-Audits, regelmässige Werksbesuche, lokale Qualitätsverantwortliche von workfashion sind wöchentlich vor Ort  
**CAPS:** Nächstes Audit 2020 wird abgewartet  
**MITARBEITERVERTRETUNG:** Nein (Angestellte haben sich dagegen entschieden)  
**TRANSPARENZ:** Tief  
**BESONDERHEITEN:** Schwesterbetrieb von Juka Veles, geführt vom gleichen Management

**5** ..... **WORKFASHION DOOEL, SKOPJE:**  
**ORT/LAGE:** Hauptstadt mit ca. 540'000 Einwohnern, Sitz des Parlaments und der Regierung, kulturelles und wirtschaftliches Zentrum des Landes  
**MITARBEITENDE:** 73 % Frauen / 27 % Männer  
**PRODUKTIONSVOLUMEN:** 3.7 %  
**MONITORING:** Erstes FW-Audit geplant 2020, sehr regelmässige Werksbesuche, direkte Zusammenarbeit mit Mutterhaus (workfashion Schweiz)  
**CAPS:** Noch ausstehend  
**MITARBEITERVERTRETUNG:** Im Aufbau  
**TRANSPARENZ:** Hoch  
**BESONDERHEITEN:** Kompetenzzentrum zur Fertigung von Kleinserien und Massfertigungen vor Ort

**6** ..... **PALTEX, DELČEVO**  
**ORT/LAGE:** Ca. 11'500 Einwohner, grösste Stadt in der Region, unweit der bulgarischen Grenze  
**MITARBEITENDE:** 86 % Frauen / 14 % Männer  
**PRODUKTIONSVOLUMEN:** 4.1 %  
**MONITORING:** FW-Audits, amfori BSCI-Audits, regelmässige Werksbesuche, lokale Qualitätsverantwortliche von workfashion sind wöchentlich vor Ort  
**CAPS:** Fehlender kontinuierlicher Verbesserungsprozess, Einführung eines besseren internen Informationsprozesses inkl. internem Beschwerdemechanismus, Klärung und bessere Einbindung der Mitarbeitervertretung, einige Anpassungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz  
**MITARBEITERVERTRETUNG:** Ja (Rolle aber unklar)  
**TRANSPARENZ:** Tief  
**BESONDERHEITEN:** Grosse Solaranlage wurde auf dem Fabrikdach installiert, welche den grössten Teil des Energiebedarfs ganzjährig decken kann

**7** ..... **TI-FI, VELES**  
**ORT/LAGE:** Mitten im Stadtkern von Veles, enge Zufahrtsstrasse  
**MITARBEITENDE:** 98 % Frauen / 2 % Männer  
**PRODUKTIONSVOLUMEN:** 0.1 %  
**MONITORING:** Neue Produktionsstätte, noch kein eigenes Monitoring aufgebaut  
**CAPS:** Fehlende Protokolle aus den Meetings mit der Mitarbeitervertretung, festgestellte Diskrepanzen bei der Dokumentation der Löhne und Überstunden, wenige Anpassungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz  
**MITARBEITERVERTRETUNG:** Ja  
**TRANSPARENZ:** Hoch (Einschätzung)  
**BESONDERHEITEN:** Neues Produktionsgebäude in Planung

**8** ..... **NOV-TREND, STIP**  
**ORT/LAGE:** Ca. 43'600 Einwohner, Zentrum der Textilindustrie im Land und wichtiger Militärstützpunkt  
**MITARBEITENDE:** 70 % Frauen / 30 % Männer  
**PRODUKTIONSVOLUMEN:** 0.2 %  
**MONITORING / CAPS:** Kein Monitoring und CAPs, da wir dort nur Stickereien bestellen



**TÜRKEI** Die Türkei erbrachte 2016 kaufkraftbereinigt die dreizehntgrößte Wirtschaftsleistung der Welt. Seit 1999 ist die Türkei offiziell ein EU-Beitrittskandidat. Die Türkei gilt als grösster Bekleidungshersteller Europas und viertgrösster der Welt. Im Land selbst stellt der Textilbereich die zweitgrösste Industrie dar und hat somit einen sehr hohen wirtschaftlichen Stellenwert. Die Türkei ist ein echter Konkurrent für China, weil sie wegen der Verfügbarkeit von Rohmaterialien, insbesondere Baumwolle, die gesamte textile Kette bedient.

**KENNZAHLEN**

- Bevölkerung: ca. 83 Millionen
- Beschäftigte Textilindustrie: über 2 Mio. (ca. 60 % nicht registriert)
- Anzahl Textilfabriken: 34'230
- Durchschnittslohn Textilindustrie: 316 Euro
- Anteil der Textilindustrie am Totalexport: ca. 12.8 %

**HERAUSFORDERUNGEN**

- Unregistrierte Beschäftigten u.a. durch syrische Flüchtlinge
- Informelle Fabriken
- Sehr schlechte Bedingungen für Gewerkschaften etc.
- Unzureichendes Lohnniveau

## PRODUKTIONSBETRIEBE TÜRKEI

- 1** ..... **TEKS, MERSIN**  
**ORT/LAGE:** 1.75 Millionen Einwohner, wichtige Hafenstadt am Mittelmeer, Universitätsstadt  
**MITARBEITENDE:** 43 % Frauen / 57 % Männer  
**PRODUKTIONSVOLUMEN:** 4.4 %  
**MONITORING:** FW-Audits, amfori BSCI-Audits, gelegentliche Werksbesuche  
**CAPS:** Fehlerhafte Dokumentation der Löhne und Arbeitszeiten, Einführung eines besseren internen Informationsprozesses inkl. internem Beschwerdemechanismus, wenige ausstehende Anpassungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz  
**MITARBEITERVERTRETUNG:** Ja (funktioniert bedingt)  
**TRANSPARENZ:** Tief

- 2** ..... **R.I.G.A / EMEK TEKSTIL, ISTANBUL**  
**ORT/LAGE:** Metropole mit 15.5 Millionen Einwohnern, Zentrum für Handel, Kultur, Finanzen und Medien, wichtige Wirtschaftszweige sind der Tourismus sowie die Produktion von Textilien und Nahrungsmitteln  
**MITARBEITENDE:** 51 % Frauen / 49 % Männer  
**PRODUKTIONSVOLUMEN:** 1.2 %  
**MONITORING:** FW-Audits, gelegentliche Werksbesuche  
**CAPS:** Verspätete Bezahlung der Überstunden, einzelne Tage mit übermässigen Überstunden, fehlender interner Beschwerdemechanismus, wenige ausstehende Anpassungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz  
**MITARBEITERVERTRETUNG:** Nein (aufgrund der Grösse regelmässige Meetings)  
**TRANSPARENZ:** Moderat

**CHINA ist das bevölkerungsreichste und das viertgrößte Land der Erde. Wirtschaftlich weist China seit vielen Jahren eine hohe Dynamik auf und ist seit 2010 der Staat mit der umfangreichsten Wareneinfuhr der Welt. Die Textilindustrie in China nimmt seit 1949 einen wichtigen Platz in der chinesischen Wirtschaft ein und ist mittlerweile der grösste Exporteur von Textilien und Bekleidung. Die Zunahme an Kaufkraft in der Bevölkerung führte dazu, dass China mittlerweile auch immer mehr für den heimischen Markt produziert.**

### KENNZAHLEN

- Bevölkerung: 1.4 Milliarden
- Beschäftigte Textilindustrie: über 4.6 Millionen\*
- Anzahl Textilfabriken: ca. 19'940\*
- Anteil der Textilindustrie am Totalexport: 4 %

### HERAUSFORDERUNGEN

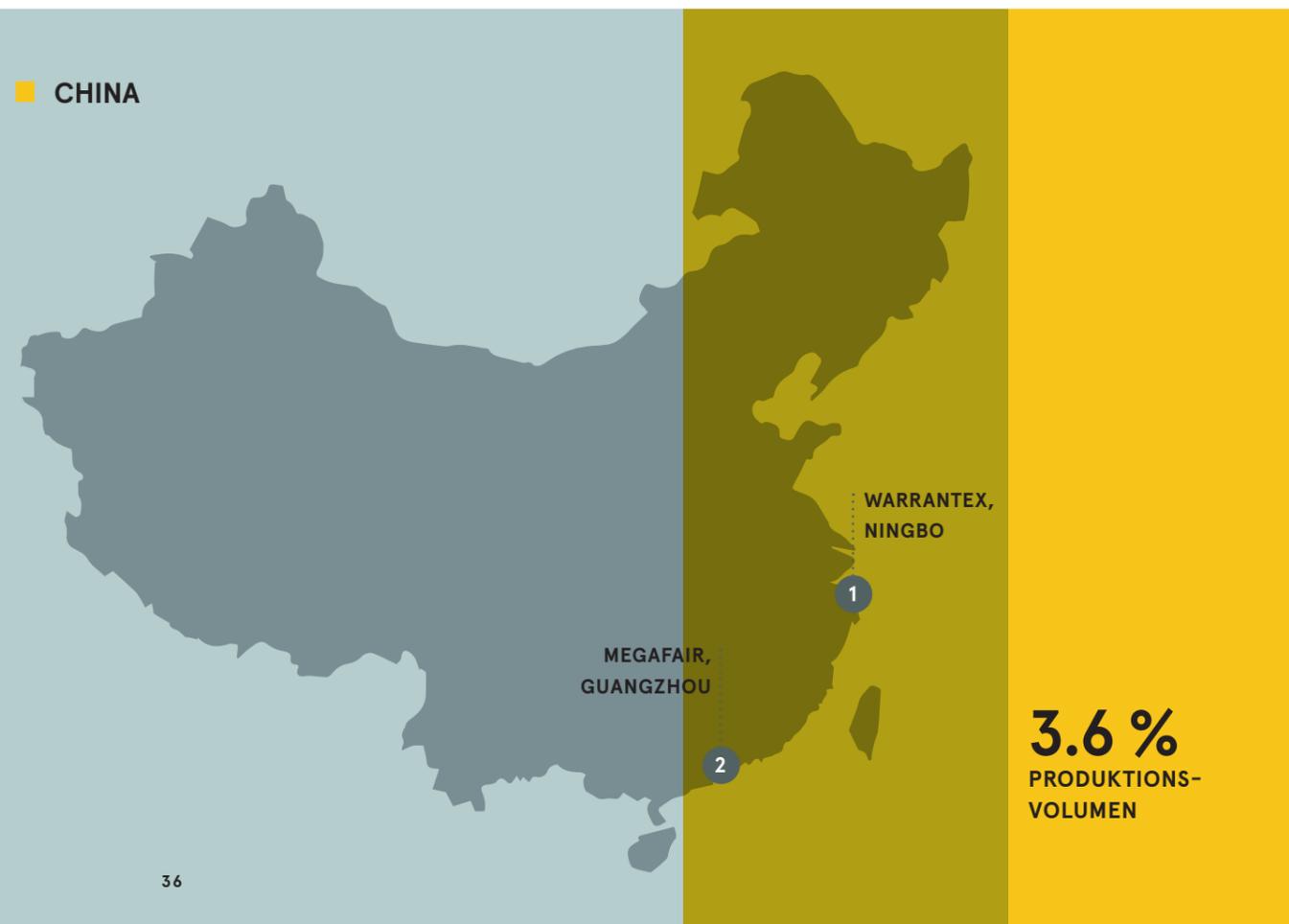
- Niedrige Löhne
- Mangel an Arbeitskräften
- Exzessive Überstunden

## PRODUKTIONSBETRIEBE CHINA

- 1** ..... **WARRANTEX, NINGBO**  
**ORT/LAGE:** Ca. 18 Mio. Einwohner, Küstenstadt, wichtiger Industriestandort für Chemie und Textil, einer der wichtigsten Häfen Chinas  
**MITARBEITENDE:** 68 % Frauen / 32 % Männer  
**PRODUKTIONSVOLUMEN:** 1.6 %  
**MONITORING:** amfori BSCI-Audits, gelegentliche Werksbesuche  
**CAPS:** Bereiche der Managementprozesse zur Einhaltung des amfori BSCI Code of Conducts noch nicht umgesetzt, unzureichendes und nicht der chinesischen Gesetzgebung entsprechendes Sozialversicherungssystem, übermässige Überstunden  
**MITARBEITERVERTRETUNG:** Ja  
**TRANSPARENZ:** Moderat

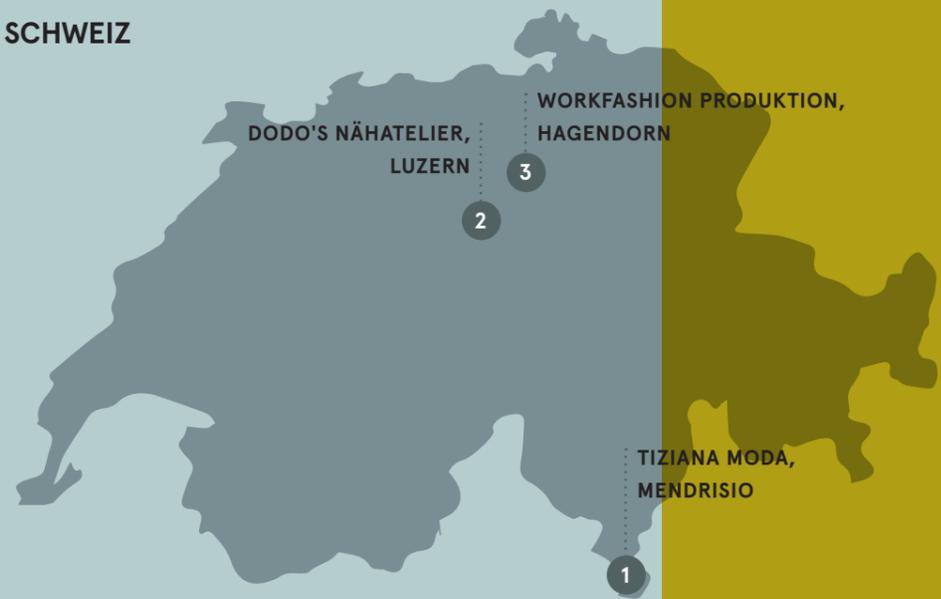
- 2** ..... **MEGAFAIR, GUANGZHOU**  
**ORT/LAGE:** Ca. 14 Mio. Einwohner, bedeutender Industrie- und Handelsstandort, Region wird als «Fabrik der Welt» bezeichnet, Nähe zu Hong Kong  
**MITARBEITENDE:** 78 % Frauen / 22 % Männer  
**PRODUKTIONSVOLUMEN:** 2 %  
**MONITORING:** amfori BSCI-Audits, gelegentliche Werksbesuche  
**CAPS:** Unzureichendes Arbeitszeiterfassungssystem, übermässige Überstunden, Mängel in den Managementprozessen, viele Anpassungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz  
**MITARBEITERVERTRETUNG:** Ja  
**TRANSPARENZ:** Moderat

## CHINA



\* Angaben können je nach Quelle stark variieren. Es ist sehr schwierig, an verlässliche Zahlen aus China zu gelangen.  
 Quelle: <https://www.ibisworld.com/china/market-research-reports/apparel-manufacturing-industry/>

## SCHWEIZ



**SCHWEIZ** Die Textilindustrie war im 19. Jahrhundert einer der wichtigsten Industriezweige der Schweiz, hat jedoch seit dem 2. Weltkrieg laufend an Bedeutung verloren. Aufgrund fortgeschrittener Deindustrialisierung ist die Industrie in der Schweiz zwar kleiner geworden, doch ist sie nach wie vor reich an Innovationen, die Erfolge auf Weltmärkten versprechen. Die reinen Produktionstätigkeiten wurden seit 1990 praktisch vollständig ins günstigere Ausland verlegt.

### KENNZAHLEN

- Bevölkerung: ca. 8.5 Millionen
- Beschäftigte verarbeitende Textilindustrie: 10'491
- Anzahl Unternehmen verarbeitende Textilindustrie: 2'548
- Gesamtumsatz verarbeitende Textilindustrie: 2.7 Milliarden

### HERAUSFORDERUNGEN

- Fachkräftemangel
- Steigende Arbeitskosten in der Schweiz

### PRODUKTIONSBETRIEBE SCHWEIZ

- 1** ..... **TIZIANA MODA, MENDRISIO**  
**ORT/LAGE:** Gemeinde im Südtessin mit ca. 15'000 Einwohnern, 5 km von der italienischen Grenze entfernt  
**MITARBEITENDE:** 100 % Frauen  
**PRODUKTIONSVOLUMEN:** 0.2 %  
**MONITORING:** Gelegentliche Werksbesuche  
**BESONDERHEITEN:** Hat früher zu workfashion gehört, Aushilfe bei dringenden Kleinserien
- 2** ..... **DODO'S NÄHATELIER, LUZERN**  
**ORT/LAGE:** In der Nähe der Reuss, Richtung Emmenbrücke gelegen  
**MITARBEITENDE:** 100 % Frauen  
**PRODUKTIONSVOLUMEN:** 0.1 %  
**MONITORING:** Gelegentliche Werksbesuche  
**BESONDERHEITEN:** Aushilfe bei Engpässen bei der Herstellung von Prototypen
- 3** ..... **WORKFASHION PRODUKTION, HAGENDORN**  
**ORT/LAGE:** Gehört zur politischen Gemeinde Cham  
**MITARBEITENDE:** 91 % Frauen / 9 % Männer (nur Produktion)  
**PRODUKTIONSVOLUMEN:** 4.2 %  
**BESONDERHEITEN:** workfashion ist einer der wenigen Textilhersteller der Schweiz mit intakter eigener Produktion

**SERBIEN** Serbien ist ein Binnenstaat in Südosteuropa. Die Wirtschaftsleistung des Landes ging infolge der Jugoslawienkriege stark zurück; in den Jahren von 2003 bis 2008 erholte sie sich wieder etwas. Trotzdem hatte die Deindustrialisierung einen massiven Verlust an Arbeitsplätzen im Textilsektor von ehemals 250'000 in den 80ern bis zu heute ca. 100'000 zur Folge. Seit 2012 ist das Land offizieller Beitrittskandidat der Europäischen Union.

### KENNZAHLEN

- Bevölkerung: ca. 8.6 Millionen
- Beschäftigte Textilindustrie: 100'000
- Anzahl Textilfabriken: 1'800
- Durchschnittslohn Textilindustrie: 218 Euro
- Anteil der Textilindustrie am Totallexport: 7.25 %

### HERAUSFORDERUNGEN

- 90 % der Ausgangsstoffe müssen importiert werden
- Diskriminierungen im Arbeitsumfeld
- Einhaltung der gesetzlichen Mindestlöhne

### PRODUKTIONSBETRIEB SERBIEN

- 1** ..... **TRENDTEX, PRIJEPOLJE:**  
**ORT/LAGE:** 13'000 Einwohner, beliebtes Zwischenziel für Reisende ans Meer nach Montenegro, hohe Abwanderung  
**MITARBEITENDE:** 70 % Frauen / 30 % Männer  
**PRODUKTIONSVOLUMEN:** 1.5 %  
**MONITORING:** amfori BSCI-Audits, gelegentliche Werksbesuche  
**CAPS:** Fehlende Dokumentationen gemäss den amfori BSCI-Anforderungen, unklare Produktions- und Arbeitszeitkontrollsysteme, einige Anpassungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz  
**MITARBEITERVERTRETUNG:** Ja (mit existierenden Protokollen)  
**TRANSPARENZ:** Tief  
**BESONDERHEITEN:** Verfügt zusätzlich über eine eigene Weber- und Spinnerei

## SERBIEN



## KUNDENSTATEMENT

«Als ÖV-Unternehmen gehört Nachhaltigkeit quasi zu unserer DNA. Zudem haben wir eine besondere gesellschaftliche Verantwortung. Dazu gehören faire Arbeitsbedingungen bei den Lieferanten. Ein klares Bekenntnis zu fairen Produktionsbedingungen durch die Mitgliedschaft bei Fair Wear sowie eine unabhängige Überprüfung waren deshalb zwingende Kriterien bei der Lieferantenauswahl. Sie sind beste Voraussetzungen für eine langfristige, gute Zusammenarbeit.»



**MICHAEL NAEF**  
Leiter Markt- und Unternehmensentwicklung  
Aargau Verkehr AG (AVA)

# REVISION DES ÖFFENTLICHEN BESCHAFFUNGSRECHTS NACHHALTIGKEIT WIRD WICHTIGER

Nachdem das Parlament bereits im Sommer 2019 die Totalrevision des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB) im National- und Ständerat einstimmig verabschiedet hat, entschied der Bundesrat dessen Inkraftsetzung per 1. Januar 2021. Ferner haben die Kantone die revidierte interkantonale Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen (IVöB) verabschiedet, welches eine Harmonisierung mit dem BöB anstrebt. Dies wird zu einer Vereinheitlichung der Vorschriften im kantonalen Beschaffungsrecht führen. Aufgrund ihrer Marktstellung als Grosskonsumenten leisten Bund, Kantone und Gemeinden einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung und stehen nun in der Pflicht, diese Verantwortung aktiv zu übernehmen: Der Bund bekennt sich in der Strategie Nachhaltige Entwicklung der Agenda 2030 und im revidierten BöB zur Stärkung der Nachhaltigkeit in Beschaffungsverfahren.

Dem angekündigten Paradigmenwechsel im öffentlichen Beschaffungswesen zu mehr Nachhaltigkeit und Qualitätswettbewerb kommt grosse Bedeutung zu. Das Gesetz enthält wichtige Neuerungen, welche die rechtliche Grundlage für die Einforderung sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit bei der Produktion im In- und Ausland ermöglichen.

Wie sieht die Situation aktuell aus? Sind die Beschaffungsstellen auf das revidierte Gesetz vorbereitet? Urs Bill, Partner bei BENNETT BILL, gibt Antwort. Er arbeitet seit 16 Jahren im Beschaffungswesen und kennt sich mit Beschaffungen der öffentlichen Hand bestens aus. Er berät Beschaffungsstellen des Bundes, der Kantone und Gemeinden in allen drei Auftragsarten (Güter, Dienstleistungen und Bau).

Wir haben Urs Bill zur bevorstehenden Revision befragt und wollten von ihm wissen, wie er die Lage der Beschaffungsstellen im Zusammenhang mit der Gesetzesreform einschätzt.

**Herr Bill, sind die Beschaffungsstellen Ihrer Meinung nach über die kommende gesetzliche Veränderung informiert und wissen diese über das neue Gesetz Bescheid?**

Ich bin sicher, dass die Beschaffungsstellen über die anstehenden Änderungen weitestgehend im Bilde sind. Bis diese jedoch bzgl. der Neuerungen erfahren und geübt sein werden, wird es noch eine Weile dauern. Für die Beschaffungsstellen wird sich einiges

in Bezug auf die Grundlagen für das Beschaffungswesen ändern.

**Ein Ziel des neuen Gesetzes ist, dass die öffentlichen Auftraggeber (Verwaltung oder sektorielles Unternehmen) eine ökologische und soziale Verantwortung bei der Beschaffung übernehmen. Denken Sie, dies ist durch die neue Gesetzgebung gewährleistet?**

Im revidierten Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen steht neu, dass der Einsatz der öffentlichen Mittel ökologisch und sozial nachhaltig erfolgen soll. Mit der Verankerung im Gesetz wurde die Voraussetzung geschaffen, die Beschaffungsstellen in die Pflicht zu nehmen. In den kommenden Jahren wird sich weisen, wie ernst es den einzelnen Beschaffungsstellen mit diesem Thema ist und wie die Interpretation und die Umsetzung der einschlägigen Normen im Alltag erfolgen werden.

**Wird das Gesetz Ihrer Meinung nach das öffentliche Beschaffungswesen tatsächlich verändern und der Preis als Kriterium an Bedeutung verlieren? Kann eine Beschwerde eingereicht werden, wenn die Nachhaltigkeit im Verfahren eine zu geringe Gewichtung erhält und somit nicht der neuen Gesetzgebung entspricht?**

Ich kann mir vorstellen, dass künftig die Nachhaltigkeit stärker gewichtet wird. Entsprechend wird wohl erwartet, dass gewisse Kriterien zunehmend nachhaltig gestaltet werden. Allerdings gibt es im Gesetz diesbezüglich keine Mindestvorgaben. Beschwerden,

welche lediglich auf Basis von einer – aus Ansicht der anbietenden Firmen – ungenügend hohen Gewichtung von Nachhaltigkeitskriterien eingereicht würden, sind nicht zu erwarten. Es gilt jedoch zu beachten, dass der Aspekt der Nachhaltigkeit durch die Beschaffungsstellen nicht dazu missbraucht werden darf, um die gesetzlichen Vorgaben zu umgehen.

Die Verfahrensgrundsätze, insbesondere die Gleichbehandlung von Anbietern, dürfen bereits heute nicht mit Aspekten wie «Nachhaltigkeit» verletzt werden, um beispielsweise regionale Wertschöpfungsketten zu schützen (Stichwort: Protektionismus). Allen geeigneten Anbietern muss die diskriminierungsfreie Teilnahme am Verfahren ermöglicht werden. Es ist daher zu erwarten, dass die Sensibilität der Anbieter in diesem Bereich mit der neuen Gesetzgebung ansteigen wird.

**Wir haben festgestellt, dass die Beschaffungsverantwortlichen die teils enormen Unterschiede von Nachhaltigkeitszertifikaten nicht immer kennen. Denken Sie, mit der neuen Gesetzgebung werden**

**die Verantwortlichen sich vermehrtes Wissen aneignen, um die Ausschreibungen in Bezug auf Nachhaltigkeit seriös beurteilen zu können?**

Es wird künftig nicht mehr reichen, die «Nachhaltigkeit» lediglich über Zertifikate abzubilden. Vielmehr wird es darum gehen, den ganzen «Lebenszyklus» eines Gutes, einer Dienstleistung oder eines Baus von Beginn weg zu berücksichtigen. Neue Modelle sind gefragt und müssen entschlossener durch die Beschaffungsstellen angewendet werden wie z. B. «Circular Procurement» (Kreislaufwirtschaft).

**Stellen Sie in Ihrer Funktion als Berater fest, dass Sie vermehrt mit Fragen zum neuen Beschaffungsgesetz kontaktiert werden?**

In der Tat werden wir bereits seit geraumer Zeit von diversen Stellen kontaktiert, welche vermehrt Unterstützung in der Konzeption ihrer Ausschreibungen sowie bei der Gestaltung nachhaltiger Kriterien suchen. Offenbar ist es den Bedarfs- und Beschaffungsstellen bewusst, dass in diesem Bereich mehr Innovation erwartet wird.

## Kurzportrait von Urs Bill

Nach einer kaufmännischen Lehre studierte Urs Bill auf dem zweiten Bildungsweg an der Rechtsfakultät der Universität Bern. Seit dem Jahr 2004 ist er im Beschaffungswesen tätig: zuerst in Anwaltskanzleien, danach bei der BLS AG und im CC WTO von armasuisse. Seit 2017 ist er Partner von BENNETT BILL ([www.bennettbill.ch](http://www.bennettbill.ch)) in Burgdorf und berät als Experte die Beschaffungsstellen der öffentlichen Betriebe sowie Anbieter, welche für die öffentliche Hand anbieten wollen. Daneben unterrichtet Urs Bill in verschiedenen Bildungsinstitutionen im Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens. Er ist Vater von drei Kindern und lebt mit seiner Familie in der Nähe von Bern.



Urs Bill  
PARTNER BEI BENNETT BILL

## BERNMOBIL HÖCHSTE ANSPRÜCHE – VOLLSTÄNDIG ERFÜLLT!

Mobilität im Alltag, das garantieren den Bernerinnen und Bernern seit über 125 Jahren die Städtischen Verkehrsbetriebe der Bundesstadt. Mit einem dichten Liniennetz von 5 Tram-, 3 Trolley- und 15 Buslinien steht BERNMOBIL heute fest in dieser Tradition: Über 100 Millionen Fahrgäste zählt das Verkehrsunternehmen jedes Jahr. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf Nachhaltigkeit und Umweltschutz: Der auf den Tramlinien genutzte Strom wird aus erneuerbaren Ressourcen gewonnen und teilweise kommt sogar Biogas als Treibstoff zum Einsatz.

Um den Fahrgästen des Unternehmens zu jeder Zeit höchste Dienstleistungsqualität zu gewährleisten, folgt BERNMOBIL in allen Aspekten des Betriebs höchsten Qualitätsstandards. So auch bei der Ausstattung der ca. 700 Mitarbeitenden: Als BERNMOBIL vor 3 Jahren die Arbeitsbekleidung im gesamten Unternehmen durch zeitgemässe, praxistaugliche und modern designte Stücke ersetzen wollte, waren die Vorgaben der öffentlichen Ausschreibung entsprechend detailliert. Letztlich erfüllte nur workfashion alle Anforderungen vollständig – und erhielt den Zuschlag für das Projekt.

«Dank workfashion können wir unseren Mitarbeitenden heute eine grosse Zahl an miteinander kombinierbaren Kleidungsstücken und Accessoires bieten, die ein zeitgemässes Erscheinungsbild mit hochgradiger Praxistauglichkeit verbinden. Auch bei der Logistik ist workfashion unseren Anforderungen vollständig gerecht geworden: Wir können heute, wann immer nötig, Teile nachbestellen oder sogar die Designs anpassen lassen. Die Lieferung erfolgt dann innerhalb kürzester Zeit, da workfashion alle relevanten Stellen direkt vor Ort in der Schweiz unterhält, vom Nähatelier bis zur Logistik.»

Hanspeter Ulrich, Fahrdienstcoach



### DESIGN, PRAXISTAUGLICHKEIT UND LOGISTIK ERSTER GÜTE

BERNMOBIL legt grössten Wert auf ein zeitgemässes Auftreten aller Mitarbeitenden. Aus diesem Grund wurde das Design der neuen Arbeitskleidung in Zusammenarbeit mit einer Design-Agentur und einer Textilfachspezialistin entworfen. Die besondere Herausforderung dabei war es für workfashion, das festgelegte Design mit den umfangreichen Anforderungen an eine hochgradige Praxistauglichkeit der Kleidung zu verbinden – und zwar für alle Grössen von XS bis 3XL.

Zusätzlich sollte die neue BERNMOBIL-Kleidung gemäss strikten Nachhaltigkeitsrichtlinien hergestellt werden: Zertifizierte Materialien aus erneuerbaren Ressourcen und eine Produktion nach Fair-Wear-Standards waren feste Bestandteile der WTO-Ausschreibung.

In enger Zusammenarbeit mit BERNMOBIL konnte workfashion schliesslich ein grosses Sortiment unterschiedlichster Kleidungsstücke und Accessoires erstellen, die sowohl in praktischer als auch optischer Hinsicht den Anforderungen der Berner Verkehrsbetriebe entsprachen: bequemer Sitz und modernes Design kombiniert. Schon in den ersten Tests stellte sich schnell heraus, dass die neue Kleidung sowohl bei Mitarbeitenden als auch Fahrgästen des Unternehmens sehr guten Anklang fand. In logistischer Hinsicht konnte workfashion durch die vollständige Digitalisierung des gesamten Bestellvorgangs dafür sorgen, dass neue Stücke jederzeit direkt durch die Mitarbeitenden selbst bestellt werden können – ohne lange Wege oder Lieferzeiten.

Heute verfügt BERNMOBIL dank workfashion über ein breites Sortiment zeitgemäss designter, nachhaltig produzierter und jederzeit kurzfristig nachbestellbarer Arbeitsbekleidung. So ausgestattet kann BERNMOBIL selbstbewusst und stolz in die Zukunft blicken.

HANSPETER ULRICH  
Fahrdienstcoach  
BERNMOBIL



## KOMMUNIKATION UND SCHULUNG WISSEN SCHAFFT NACHHALTIGKEIT

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

ANSPRUCHSGRUPPEN \ MASSNAHMEN	MITARBEITENDE	KUNDEN	LIEFERANTEN	PRODUKTIONS-PARTNER	MITARBEITENDE DER PRODUKTIONSSTÄTTEN	NGOS ORGANISATIONEN	KAPITALGEBER/ AKTIONÄRE
Newsletter	x	x	x	x		x	
Blog	x	x	x	x		x	
E-Mail-Signatur	x	x	x	x		x	
Website	x	x	x	x	x	x	x
Informationen in Prospekten/ Flyern und auf Hangtags		x					
Firmenpräsentation		x	x	x		x	
Nachhaltigkeitsbericht	x	x	x	x		x	x
Nachhaltigkeitsanlass	x						
Schulungen im Bereich soziale und ökologische Nachhaltigkeit	x			x	x		
Austausch zwischen Koordination Nachhaltigkeit und Anspruchsgruppe	x		x	x		x	
Unternehmensbesuche durch workfashion-Mitarbeitende		x	x	x	x		
Audits				x		x	
Workshops und Anlässe zum Thema Nachhaltigkeit						x	
Mitgliedschaften						x	

## ANSPRUCHSGRUPPEN ERWARTUNGEN AN WORKFASHION

Die gewählten Kommunikationsmassnahmen und Kanäle sind auf die Bedürfnisse und Erwartungen der wichtigsten Anspruchsgruppen abgestimmt.



## KOMPETENZZENTRUM NORDMAZEDONIEN WORKFASHION.COM DOOEL IN SKOPJE

### MIT TEAMARBEIT ZUM ERFOLG

Vom zweiten Betriebsjahr unseres Kompetenzzentrums Doeel in Skopje gibt es Erfreuliches zu berichten. Unser lokales Team ist immer besser eingespielt und die Produktion hat ein positives Niveau erreicht. Dies nicht nur bezüglich der erreichten Produktivität; auch die Qualität der hergestellten Produkte ist bereits sehr zufriedenstellend. Diesbezüglich muss berücksichtigt werden, dass es mitten im Jahr einen Führungswechsel gab, worauf die Mechanismen zuerst wieder neu abgestimmt werden mussten. Diese Herausforderung hat das Team und die neue Betriebsleitung mit Bravour gemeistert. Es wird immer besser verstanden und umgesetzt, was unsere Anforderungen aus der Schweiz sind.

### DER AUFBAU SCHREITET VORAN

Die Aufbauphase ist noch nicht vollständig abgeschlossen und das Kompetenzzentrum entwickelt sich laufend weiter. Weitere Investitionen werden getätigt und neue Maschinen angeschafft. Aktuell sind wir gerade in der Umsetzungsphase mit dem Aufbau einer neuen Linie mit ca. 12 neuen Nähstationen, was eine Verdopplung des Maschinenparks zur Folge hat. Dies wird uns weitere Möglichkeiten zur Entlastung unserer Mitarbeitenden im Mutterhaus Hagendorn geben. Weiter möchten wir auch die Kompetenzen im Bereich Schnittentwicklung und Schnittbearbeitung ausbauen.

Bezüglich der baulichen Tätigkeiten sind wir ebenfalls einen Schritt weitergekommen. Nachdem Ende 2018 der Haupttrakt des Gebäudes fertig gestellt wurde, kann mittlerweile der bezugsbereite Seitentrakt in Betrieb genommen werden. Dabei wurden moderne Belüftungs- sowie Heizungsanlagen installiert. Die angestandenen baulichen Massnahmen in der Umgebung sind grösstenteils abgeschlossen. Verbessert werden soll in absehbarer Zukunft der Zufahrtsweg für Lastwagen zum Fabrikgebäude, für den allerdings die lokale Gemeinde zuständig ist. Gespräche diesbezüglich sind im Gange und wir hoffen auf eine baldige Verbesserung.



### GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN MOTIVIEREN

Von Anfang an stand bei uns besonders im Fokus, gute Arbeitsbedingungen schaffen zu können, wie sie in Nordmazedonien nicht immer anzutreffen sind. Alle Mitarbeitenden erhalten ein warmes Mittagessen und Getränke sowie einen kostenlosen Transport von zu Hause und zurück. Die Platzverhältnisse bei den Arbeitsplätzen sind sehr grosszügig und dadurch ist auch die Luftqualität in den Räumen gut.

Die moderne Infrastruktur, wie zum Beispiel eine Brandschutzanlage, unterstützt uns bei der Umsetzung von wichtigen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzanforderungen. Die Mitarbeitenden erhalten zudem einen überdurchschnittlichen Lohn verglichen mit anderen Produktionsstätten in Nordmazedonien. Als Gegenleistung für diese Anreize wird eine gute Arbeitsqualität erwartet.

## WORKSHOP NACHHALTIGKEITSTAG MIT DEN WORKFASHION-MITARBEITENDEN

workfashion veranstaltet regelmässig interne Workshops und Schulungen, um das Bewusstsein bei allen Mitarbeitenden zum Thema Nachhaltigkeit zu schärfen. Zudem wollen wir Anstösse geben, wie man im Alltag schon mit Kleinigkeiten vieles erreichen und verbessern kann. Im Rahmen des Nachhaltigkeitstages wurde im 2019 ein Postenlauf durchgeführt zu den Themen: Nähen, Geschicklichkeit, gesunde Mitarbeitende, Kommunikation, Ökologie und Verkaufsförderung. In sechs Gruppen hatten die Mitarbeitenden eine Stunde Zeit, einen Posten zu jeweils einem dieser Themen zu gestalten – anschliessend wurde «gespielt». Auf diese Weise wurden der Teamgeist, die Kreativität und die Sensibilisierung der Nachhaltigkeit gefördert. Ein rundum gelungener Anlass, der allen viel Spass gemacht hat.



## GLOSSAR ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

ABKÜRZUNG	BEDEUTUNG	KURZERKLÄRUNG
FW	Fair Wear	Unabhängige, gemeinnützige Organisation, die sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten in der Textilindustrie einsetzt.
CAP	Corrective Action Plan	Liste mit Verbesserungsmassnahmen, die aus dem FW-Audit entstehen und realistische, effektive sowie messbare Ziele mit einem klaren Zeithorizont enthalten.
WEP	Workplace Education Programme	Von FW in den Produktionsstätten durchgeführte Schulungen für Management und Arbeitnehmende. Es existieren verschiedene Module.
FOB	Freight on Board	Preis für ein Produkt, wenn es die Produktionsstätte verlässt (Material- und Lohnkosten).
ILO	International Labour Organisation	Sonderorganisation der Vereinten Nationen mit dem Auftrag, soziale Gerechtigkeit sowie Menschen- und Arbeitsrechte zu fördern.
SDGs	Sustainable Development Goals	Globale Ziele aller Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung.

Wir verweben  
Menschen  
und Unternehmen  
wirkungsvoll  
miteinander.

**workfashion.com ag**

Frauentalstrasse 3

CH-6332 Hagendorn

T +41 41 784 84 84

[contact@workfashion.com](mailto:contact@workfashion.com)

[www.workfashion.com](http://www.workfashion.com)

