

Sozialstandards in der internationalen Lieferkette im Unternehmen HempAge

Thorsten Keil



1. Unternehmen

Das Unternehmen HempAge wurde im Jahr 1999 durch die Fusion der Firmen Colour Connection und HanfZeit gegründet. Der CEO von HempAge, Robert Hertel, war ursprünglich als fairer Händler tätig und erkannte, dass soziale Fairness eng mit Ökologie verbunden ist. Daher liegen HempAge beide Themen am Herzen.

Der Unternehmenssitz befindet sich im mittelfränkischen Adelsdorf. Die Anzahl der Mitarbeiter beträgt aktuell 14, inklusive zwei Auszubildenden. Das Sortiment reicht von Hosen und Pullovern bis hin zu T-Shirts und Accessoires wie Schals, Mützen und Socken.

Werte

HempAge versucht folgende Werte in sein wirtschaftliches Handeln einfließen zu lassen:

Soziale Fairness: Alle Mitarbeitenden in der Lieferkette von HempAge sollen von ihrer Arbeit leben können.

Ökologie: Wir wollen die Umwelt durch unser wirtschaftliches Handeln so wenig wie möglich belasten. Der Rohstoff Hanf spielt hierbei eine zentrale Rolle.

Nachhaltiges Wirtschaften: Dieser Aspekt beinhaltet zum einen die Pflege langjähriger Beziehungen mit unseren Geschäftspartnern (mit unserem Hauptvertragspartner arbeiten wir bereits seit über 13 Jahren zusammen), zum anderen die nachhaltige Verbesserung der Qualität und der Wirtschaftlichkeit der Nutzpflanze Hanf. Aus diesem Grund wurde im Jahr 2012 die Bast & Faser GmbH gegründet, welche als eine Art Forschungs- und Entwicklungsabteilung fungiert. Ziel dieser GmbH ist es, Maschinen für eine verbesserte Verarbeitung von Hanffasern zu entwickeln, um den Rohstoff Hanf zukünftig für viele Bereiche des Lebens interessanter zu machen.

Wiederverbreitung von Hanfbekleidung: Dies ist ein persönliches Anliegen unseres CEOs, welcher die Vorzüge von Hanf möglichst vielen Menschen zugänglich machen möchte.

2. Umweltstandards

Hanf

Hanf nimmt in unserem Unternehmen eine zentrale Rolle ein, da die Pflanze eine sehr gute Ökobilanz besitzt. Die folgende Tabelle zeigt eine Gegenüberstellung mit Baumwolle, welche eine vergleichbare Naturfaser darstellt.

| Rohstoff / Eigenschaften | Hanf | Baumwolle |
|-----------------------------|---|---|
| Wasserbedarf | 300 – 500 Liter / Kg | Ø 11.000 Liter / Kg |
| Boden | besitzt eine reinigende Wirkung und lockert den Boden auf | Versalzung der Böden durch intensive Bewässerung |
| Wachstum | Wachstum von bis zu 4 Metern in 3 Monaten | Zeitraum von 8-9 Monaten zwischen Aussaat und Ernte |
| Pestizide / Herbizide | Kein Einsatz von Pestiziden und Herbiziden nötig | Ca. 10% aller eingesetzten Pestizide werden für den Baumwollanbau verwendet |

Produktionsmethoden

Die Fasergewinnung erfolgt in der chinesischen Provinz Shanxi. Unter anderem übernehmen kleine bäuerliche Betriebe Ernte, Rösten und Trocknen der Hanffasern. Anschließend werden diese Fasern in Natronlauge degummiert. Dabei werden die Pektine von der Faser gelöst. Die Natronlauge wird anschließend durch eine moderne Kläranlage neutralisiert. Der hierbei entstehende Stickstoffdünger kann für andere Pflanzen verwendet werden. Die Hanfpflanzen, welche für unsere Produktion verwendet werden, benötigen keinen Dünger, da dies zu einer Verschlechterung der Faserqualität führen würde.

Das Garn wird anschließend in einem GOTS¹-betriebszertifizierten Unternehmen zu fertigen Stoffen weiterverarbeitet. Die Stoffe werden in einer ebenfalls betriebszertifizierten Färberei gefärbt, welche sich in direkter Umgebung zu unserer Weberei befindet. Die Färberei verwendet ausschließlich Farben, die sich auf der grünen Liste des GOTS befinden.

¹ <http://www.global-standard.org/de/>

Das Endprodukt ist OCS zertifiziert². Das bedeutet, die im Produkt eingesetzte Baumwolle ist von der Ernte bis zum fertigen Produkt aus kontrolliert biologischem Anbau.

3. Sozialstandards

Fear Wear Foundation

Die Fair Wear Foundation (FWF) ist eine gemeinnützige Organisation, die von der Industrie unabhängig handelt. Die FWF spielt bei HempAge hinsichtlich der Einhaltung von Sozialstandards eine wichtige Rolle. Dies hat mehrere Gründe.

Bereits vor unserem ersten (FWF-)Audit im Jahr 2008 überschritten sich unsere Werte in Bezug auf soziale Gerechtigkeit mit denen der FWF. Durch das negative Image unseres Produktionsstandortes China sahen wir uns häufig mit skeptischen Kunden konfrontiert, die Zweifel an der Umsetzung von Sozialstandards in diesem Land hatten.

Die FWF unterstützt uns zum einen bei der Implementierung unserer Werte vor Ort, zum anderen haben wir die Möglichkeit, diese Werte durch die FWF nach außen zu bestätigen.

Der wichtigste Aspekt, der uns von der Arbeit der FWF überzeugt, ist die zielorientierte Vorgehensweise, welche die FWF bei der Behebung von Missständen im Bereich „cutting and sewing“, also der Konfektion von Textilien, anwendet. Unter anderem werden die von der FWF durchgeführten Audits mit Hilfe des Vier-Augen-Prinzips umgesetzt. Das heißt, dass neben einem Mitarbeiter der FWF auch ein Mitglied einer lokalen Nichtregierungsorganisation teilnimmt. Dies fördert zum einen die Authentizität des Audits, zum anderen können Mitarbeiter aus lokalen Regionen oftmals wertvolle Erfahrungen einbringen, die zu Verbesserung der Arbeitsbedingungen vor Ort beitragen.

Durch eine Mitgliedschaft in der FWF verpflichten sich Unternehmen zur Einhaltung bestimmter Richtlinien, die in einem Verhaltenskodex zusammengefasst sind. Die in diesem Kodex enthaltenen Punkte sind nachfolgend aufgelistet:

² <http://textileexchange.org/OCS>

- Freie Arbeitswahl
- Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz
- Keine Kinderarbeit
- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- Zahlung existenzsichernder Löhne
- Angemessene Arbeitszeiten
- Sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen
- Ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis

Im Rahmen des ersten Audits bei unserem Hauptvertragspartner in Shangdong, China, wurden kaum Beanstandungen seitens der FWF geäußert. Nichts desto trotz gab es geringfügige Missstände, die umgehend behoben wurden. So wurde ein Beschwerdesystem für die Mitarbeiter in der Konfektion in Form eines Beschwerdekastens eingerichtet. Dieser Kasten wurde an einem Ort in der Fabrik installiert, der eine anonyme Abgabe der Beschwerde ermöglicht. Außerdem wurde eine Beschwerde-Hotline von der FWF eingerichtet, über welche die Mitarbeitenden zusätzlich Beschwerden äußern können.

In Bezug auf die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen haben Mitarbeiter unseres Hauptvertragspartners die Möglichkeit über einen Betriebsrat betriebsinterne Probleme an den Arbeitgeber heranzutragen. Die Protokolle der Betriebsratssitzungen werden uns regelmäßig vorgelegt um einen vielseitigen Einblick in das Unternehmen unseres Hauptvertragspartners zu erhalten.

In der folgenden Grafik wird die internationale Lieferkette von HempAge einschließlich der Siegel und Organisationen dargestellt, welche in die verschiedenen Bereiche der Wertschöpfungskette involviert sind.



Erfahrungsgemäß herrschen in der Textilbranche im Bereich „cutting and sewing“ die größten Missstände in Bezug auf humane Arbeitsbedingungen. Daher konzentriert sich die FWF wie bereits erwähnt auf diesen Bereich. In der Mode-Industrie wird zum größten Teil Saisongeschäft praktiziert. Gleichmäßige Arbeitszeiten sind deswegen nur bedingt umsetzbar. In den Stoßzeiten häufte sich daher bei unseren Mitarbeitenden in der Konfektion eine erhöhte Zahl von Überstunden an. Mit Hilfe der FWF konnten wir lösungsorientierte Maßnahmen umsetzen und somit vergleichsweise ausgewogene Arbeitszeiten implementieren. Dies geschah durch die Errichtung eines zusätzlichen Lagers, in welchem Basic-Artikel vorgelagert werden können, um in Stoßzeiten die Belastung der Arbeiter zu verringern. Zudem wurden Lohnanpassungen durchgeführt. Unser Vertragspartner ist nicht zuletzt wegen der genauen Umsetzung der Vorgaben der FWF mittlerweile als *factory member*³ eingestuft, worauf wir sehr stolz sind. Es ist jedoch unser Bestreben, nicht nur in der Konfektion, sondern auch in der Stoffproduktion mit der FWF zusammen zu arbeiten. Daher wurden bereits erste FWF-Audits bei unserem Vertragspartner in Shanxi durchgeführt. Um jedoch einen vollständigen Überblick hinsichtlich der Arbeitsbedingungen vor Ort zu erlangen, besucht der CEO von HempAge, Robert Hertel, regelmäßig jeden Partnerbetrieb.

Weitere Informationen zu HempAge siehe
www.hempage.de

³ <http://www.fairwear.org/585/about/membership-types/>