

# Nachhaltigkeitsstandards in der internationalen Lieferkette bei HempAge

*Thorsten Keil*



## HempAge

*dressed by nature*

### 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 15, inklusive einem 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:* Jeder Mitarbeiter in der Lieferkette von HempAge soll von seiner 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 Punkt 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 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 anwendbar und wirtschaftlich zu machen.

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

## Umweltstandards

Hanf: Hanf nimmt in unserem Unternehmen die 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 hauptsächlich in der chinesischen Provinz Shanxi und in der Inneren Mongolei. Unter anderem übernehmen Kleinbauern und Kolchosen 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 biologische Kläranlage neutralisiert und zu Stickstoffdünger veredelt. Die genügsamen Hanfpflanzen benötigen keinen Dünger, da dies zu einer Verschlechterung der Faserqualität führen würde.

Das Garn wird anschließend in einem GOTS (global organic textile standard)-betriebszertifizierten Unternehmen zu fertigen Stoffen weiterverarbeitet. Die Stoffe werden in einer ebenfalls zertifizierten Färberei gefärbt. Die Färberei verwendet ausschließlich Farben, die sich auf der grünen Liste des GOTS befinden. Eine eigene Färberei unseres langjährigen Partners befindet sich im Bau.

Das Endprodukt ist OCS (organic content standard) zertifiziert. Das bedeutet, die im Produkt eingesetzte Baumwolle ist von der Ernte bis zum fertigen Produkt aus kontrolliert biologischem Anbau.

## Sozialstandards

*Fear Wear Foundation:* Die Fair Wear Foundation ist eine gemeinnützige Organisation, die eng mit internationalen Gewerkschaften und NGOs arbeitet, welche sich eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie zum Ziel gesetzt haben. Die FWF spielt bei HempAge hinsichtlich der Einhaltung von Sozialstandards eine wichtige Rolle. Dies hat mehrere Gründe.

Bereits vor unserem ersten Audit im Jahr 2008 teilten wir gleiche Werte in Bezug auf soziale Gerechtigkeit. 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:

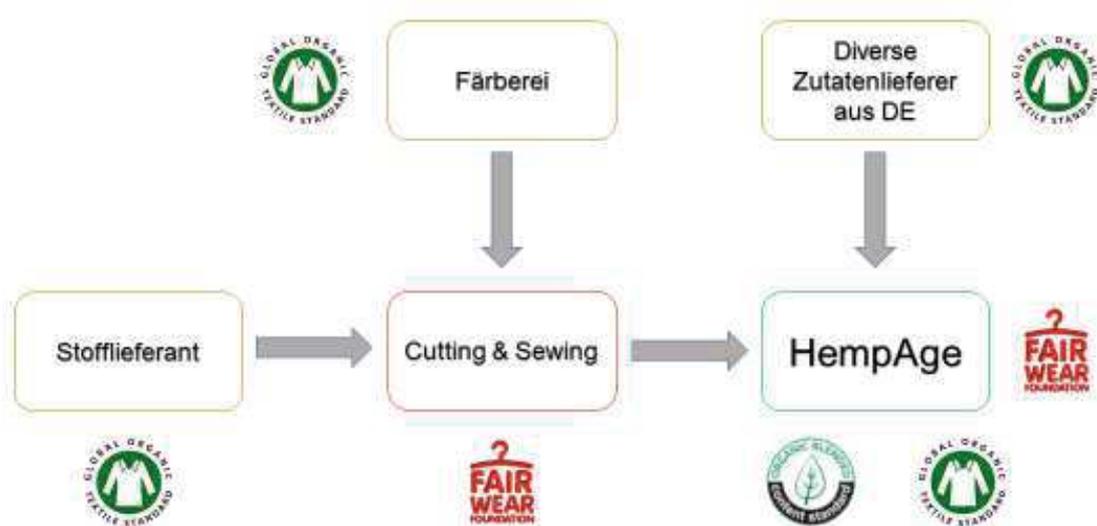
- Freie Arbeitswahl
- Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz
- Keine Kinderarbeit
- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- Zahlung existenzsichernder Löhne
- Angemessene Arbeitszeiten
- Sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen
- Ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis

Im Rahmen des ersten Audits bei unserem Hauptvertragspartner in Shandong, 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 Beschwerdeline von der FWF eingerichtet, über welche die Mitarbeiter zudem 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.

Seit 2014 erreichen wir den bestmöglichen Status beim jährlich anstehenden Brand Performance Check der FWF. Auch wenn es für ein kleines Unternehmen wie HempAge nicht immer einfach ist, seinen Einfluss beim Lieferanten geltend zu machen, wurden bereits gute Fortschritte hinsichtlich der Bezahlung der Fabrikmitarbeiter erzielt. So steigen die Löhne seit 2016 kontinuierlich, in einigen Bereichen wurde der living wage bereits erreicht, andere Bereiche stehen kurz davor. Der living wage liegt deutlich über dem Mindestlohn, jedoch unterhalb des Asia Floor Wage.<sup>1</sup> Die Differenz zum Asia Floor Wage unterscheidet sich je nach Region.

In der folgenden Grafik wird die Lieferkette von HempAge einschließlich der Siegel und Organisationen der in der Wertschöpfungskette involvierten Bereiche dargestellt.



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 Modeindustrie wird zum größten Teil Saisongeschäft praktiziert. Gleichmäßige Arbeitszeiten sind deswegen nur bedingt umsetzbar. In den Stoßzeiten häufte sich daher bei unseren Mitarbeitern 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 zeitliche Umstellung der Produktion von Basic-Artikeln. Diese werden nun in der Low-Season produziert, um in Stoßzeiten die Belastung der Arbeiter zu

<sup>1</sup> <https://asia.floorwage.org/>

verringern. Um einen vollständigen Überblick hinsichtlich der Arbeitsbedingungen vor Ort zu erlangen, besuchen HempAge-Mitarbeiter aus dem Bereich Design, Einkauf und CSR regelmäßig jeden Partnerbetrieb.

Weitere Informationen zu HempAge siehe  
[www.hempage.de](http://www.hempage.de)