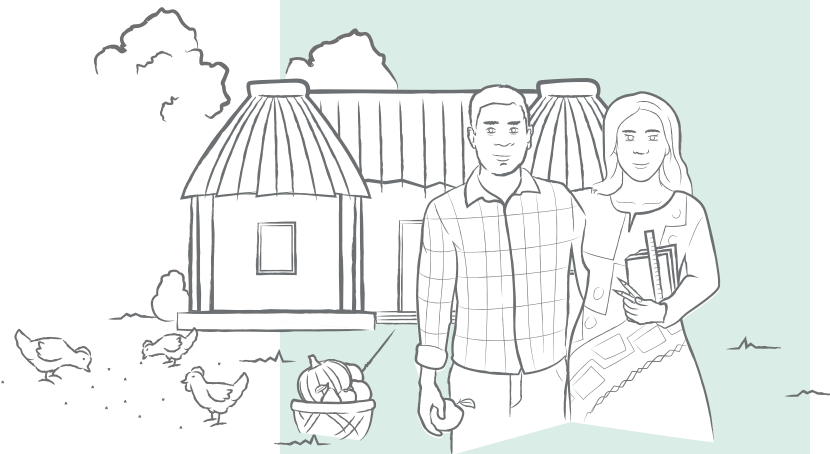


LEITLINIE FÜR

Existenzsichernde Löhne und Einkommen



Die REWE Group bezieht eine Vielzahl von Produkten über Lieferketten aus aller Welt. In einigen Ländern sind die Löhne und Einkommen teilweise zu niedrig. Die REWE Group verfolgt das Ziel, zu einer Verbesserung der Lohn- und Einkommenssituation in den Lieferländern beizutragen.



INHALT

I. VERSTÄNDNIS UND GELTUNGSBEREICH ..	4
II. PROBLEMSTELLUNGEN IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE ..	5
III. DEFINITIONEN ..	7
IV. ANSATZ DER REWE GROUP ZU VERANTWORTUNGSVOLLEREN LIEFERKETTEN ..	10
V. ANFORDERUNGEN UND MASSNAHMEN ..	12
VI. ZIELE ..	17
VII. BERICHTERSTATTUNG UND KOMMUNIKATION ..	18
VIII. QUELLENVERZEICHNIS ..	19

I. VERSTÄNDNIS UND GELTUNGSBEREICH

Als international führendes Handels- und Touristikunternehmen weiß die REWE Group um ihre besondere Rolle als Mittler zwischen Herstellern, Dienstleistern und Konsumenten. Die Herstellung der REWE Group-Eigenmarkenprodukte hat Auswirkungen auf Mensch, Tier und Umwelt. Die Kunden der REWE Group setzen voraus und sollen darauf vertrauen können, dass sich die REWE Group als Handelsunternehmen der Verantwortung in den Lieferketten ihrer Eigenmarken bewusst ist und sich der Auswirkungen annimmt. In ihrer [Leitlinie für Nachhaltiges Wirtschaften](#) bekennt sich die REWE Group zu ihrer Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft. Die darin beschriebene Wertebasis ist Grundlage des verantwortlichen Handelns des Unternehmens (REWE Group 2011).

Die REWE Group bezieht eine Vielzahl von Produkten über Lieferketten aus aller Welt. In manchen Ländern, aus denen die Rohstoffe stammen oder in denen sie verarbeitet werden, sind die Löhne und Einkommen teilweise zu niedrig, um den Arbeitern oder Bauern ein angemessenes Leben zu ermöglichen. Auch der gesetzliche Mindestlohn reicht häufig nicht für einen existenzsichernden Lohn der Beschäftigten aus. Die REWE Group verfolgt das Ziel, zu einer Verbesserung der Lohn- und Einkommenssituation in den Lieferländern beizutragen.

In der vorliegenden Leitlinie konkretisiert die REWE Group ihre Anforderungen und Maßnahmen im Hinblick auf die Verbesserung der Lohn- und Einkommenssituation in ihrer Lieferkette. Somit ist sie Bestandteil der umfassenden Fairness-Strategie der REWE Group und knüpft an [Forderungen aus vorherigen Leitlinien](#) an. Der Geltungsbereich der Leitlinie umfasst alle Eigenmarkenartikel der REWE Group, die in Deutschland bei REWE, PENNY und toom Baumarkt vertrieben werden.

Mit dieser Leitlinie möchte die REWE Group ihre Mitarbeiter und ihre Partner in der Lieferkette für die Bedeutung von existenzsichernden Löhnen und Einkommen in den Lieferländern sensibilisieren sowie ihre Maßnahmen und Ziele in diesem Bereich aufzeigen. Die vorliegende Leitlinie definiert dabei einen verbindlichen Handlungsrahmen für die REWE Group und die Geschäftsbeziehungen mit Vertragspartnern. Festgelegte Anforderungen und Ziele werden konsequent überprüft, bei Bedarf werden neue Maßnahmen sowie Ziele vereinbart. Darüber hinaus wird die Leitlinie auf Basis aktueller Entwicklungen aktualisiert.

II. PROBLEMSTELLUNGEN IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Viele Menschen in Entwicklungs- und Schwellenländern erhalten bislang keinen angemessenen Lohn für die geleistete Arbeit beziehungsweise kein angemessenes Einkommen aus dem Verkauf der von ihnen produzierten Güter. Die Mehrheit der 3,3 Milliarden Beschäftigten weltweit hat einem Report der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zufolge weder wirtschaftliche Sicherheit noch ein angemessenes Auskommen (ILO 2019). Jeder dritte Arbeiter in Schwellen- und Entwicklungsländern lebt trotz formaler Anstellung in Armut.

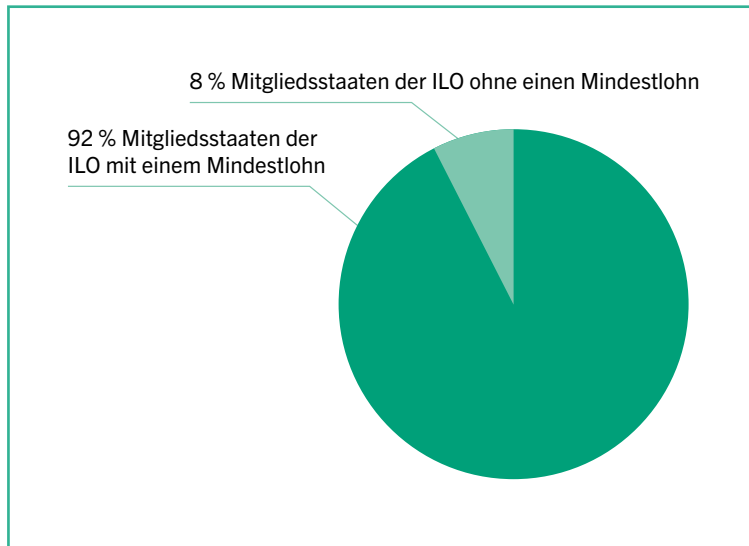
Das Thema Löhne und Einkommen überschneidet sich mit vielen anderen Menschenrechtsthemen, wie zum Beispiel Diskriminierung oder Kinderarbeit. Frauen verdienen häufig weniger als Männer. Das geringe Einkommen der Eltern ist oftmals ein Grund dafür, dass Kinder arbeiten müssen. Geringe Stundenlöhne führen dazu, dass Arbeiter Überstunden machen müssen, um ihren Lebensunterhalt finanzieren zu können. Auch ökologische Probleme stehen dabei eng im Zusammenhang – zum Beispiel im Hinblick auf das Thema Entwaldung.

Ursachen für niedrige Löhne und Einkommen

Die Ursachen für nicht-existenzsichernde Löhne und Einkommen sind häufig strukturell bedingt. Internationale Abkommen fordern zwar die Einführung existenzsichernder Löhne und Einkommen, sie sind aber weder rechtlich bindend noch sind die Vorgaben einklagbar.

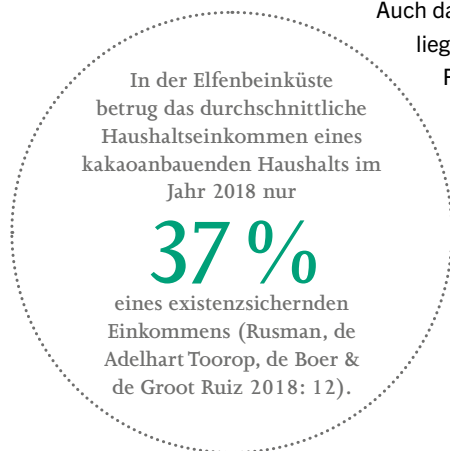
Mindestlöhne gibt es in über 90 Prozent der Mitgliedsstaaten der ILO. Sie werden von den Regierungen teilweise niedrig angesetzt, um die internationale Wettbewerbsfähigkeit nicht zu gefährden – und häufig sind sie seit Jahren nicht mehr angepasst worden, trotz zum Teil erheblich gestiegener Lebenshaltungskosten.





Quelle: ILO (o. D.)

Deshalb reicht der gesetzliche Mindestlohn in vielen Ländern nicht für einen angemessenen Lebensstandard der Beschäftigten aus. Darüber hinaus gelten die Mindestlöhne nicht in jedem Land für alle Arbeiter.



Auch das Einkommen vieler Kleinbauern liegt unter der Armutsgrenze. In der Regel ist es von den Weltmarktpreisen für landwirtschaftliche Rohstoffe wie Kakao oder Kaffee abhängig, welche stark schwanken können. Teilweise liegt das Einkommen von Kaffeeproduzenten in Ländern wie Äthiopien, Kolumbien oder Kenia unter den Produktionskosten.

III. DEFINITIONEN

Eine existenzsichernde Entlohnung ist ein Menschenrecht. In Artikel 23 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen von 1948 heißt es unter anderem:

„Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen“ (UN Generalversammlung 1948).

Mindestlöhne

Die ILO gab im Jahr 1970 im Übereinkommen 131 eine Empfehlung für die Festsetzung von Mindestlöhnen heraus, diese lautet:

„Bei der Bestimmung der Höhe der Mindestlöhne sind, soweit dies im Hinblick auf die innerstaatlichen Gepflogenheiten und Verhältnisse möglich und angebracht ist, unter anderem zu beachten:

- a. Die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen unter Berücksichtigung der allgemeinen Höhe der Löhne in dem betreffenden Land, der Lebenshaltungskosten, der Leistungen der sozialen Sicherheit und des vergleichbaren Standes der Lebenshaltung anderer sozialer Gruppen;
- b. wirtschaftliche Gegebenheiten, einschließlich der Erfordernisse der wirtschaftlichen Entwicklung, der Produktivität und des Interesses daran, einen hohen Beschäftigungsstand zu erreichen und aufrechtzuerhalten“ (ILO 1970).

Allerdings werden diese Punkte häufig nicht umgesetzt – es fehlt eine genaue Definition von Mindestanforderungen, und zudem stehen verschiedene Staaten seit Jahren im Konkurrenzkampf um die niedrigsten Löhne (Hütz-Adams & Bergau o. D.). In vielen Ländern liegen die gesetzlichen Mindestlöhne weit unter dem Existenzminimum.

Existenzsichernde Löhne

Mehrere standardsetzende Organisationen sowie deren Dachorganisation ISEAL haben sich zur Global Living Wage Coalition (GLWC) zusammenschlossen. Dazu gehören Fairtrade International, Rainforest Alliance/UTZ,



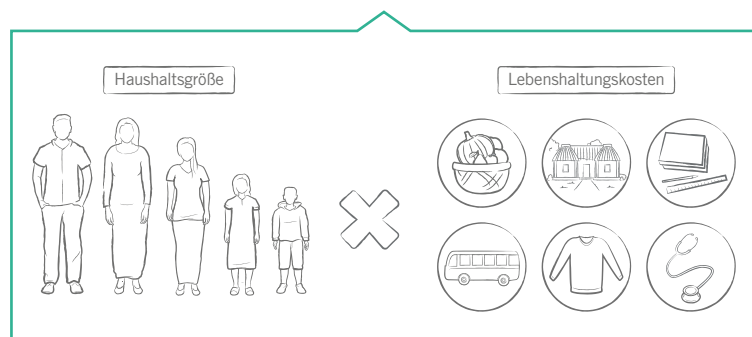
Goodweave sowie Social Accountability International. Ihr Ziel ist es, existenzsichernde Löhne für verschiedene Branchen und Länder zu berechnen und die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Es gibt mehr als 60 Beschreibungen existenzsichernder Löhne (UN, ILO, NGOs etc.). Die GLWC hat sich auf die folgende Definition eines existenzsichernden Lohns geeinigt, die diese Beschreibungen berücksichtigt:

„Die Entlohnung eines Arbeiters an einem bestimmten Ort für eine Standard-Arbeitswoche, die dafür ausreicht, dem Arbeiter und seiner Familie einen menschenwürdigen Lebensstandard zu ermöglichen. Elemente eines anständigen Lebensstandards sind Ernährung, Wasser, Wohnen, Ausbildung/Schule, Gesundheitsvorsorge, Transport, Kleidung sowie andere essenzielle Bedürfnisse inklusive einer Reserve für unerwartete Ereignisse“ (GLWC o. D.a).

Für die Berechnung existenzsichernder Löhne arbeitet die GLWC mit Richard und Martha Anker zusammen. Die renommierten Experten haben eine detaillierte Methodik zur Kalkulation entwickelt. Diese sogenannte Anker-Methode ist international vergleichbar und ermöglicht regionale und rohstoffspezifische Berechnungen.

Existenzsichernder Lohn



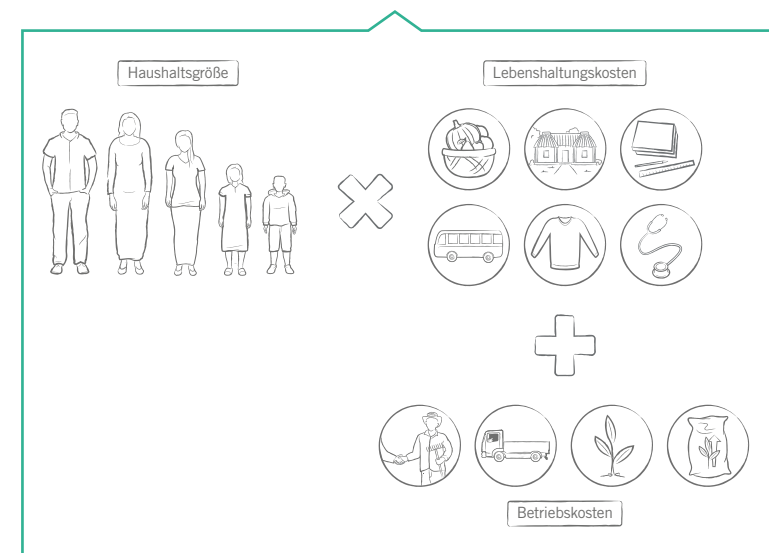
Existenzsichernde Einkommen

Die Definition des existenzsichernden Lohns gilt nicht für Selbstständige wie Kleinbauern oder Handwerker – schließlich erhalten sie keinen Lohn, sondern erzielen ihr Einkommen durch den Verkauf der von ihnen produzierten Güter oder Dienstleistungen. Häufig setzt sich ihr Einkommen auch aus mehreren Quellen zusammen. Um diesen unterschiedlichen Bedingungen von Arbeitern und Selbstständigen Rechnung zu tragen, wurde der Begriff des existenzsichernden Einkommens eingeführt (Paulsen, Schüller & Albert 2016). Die Definition der GLWC für existenzsichernde Löhne gilt, nur leicht verändert, auch für existenzsichernde Einkommen:

„Das Nettojahreseinkommen, das für einen Haushalt an einem bestimmten Ort erforderlich ist, um allen Familienmitgliedern einen menschenwürdigen Lebensstandard zu ermöglichen“ (GLWC o. D.b).

Die Anker-Methode kann ebenso auf die Berechnung eines existenzsichernden Einkommens angewandt werden. Eine internationale Arbeitsgruppe, „The Living Income Community of Practice“, hat mit Hilfe der Anker-Methode beispielsweise Orientierungsgrößen für existenzsichernde Einkommen von Kakaobauern in der Elfenbeinküste und in Ghana entwickelt (GLWC o. D.b).

Existenzsicherndes Einkommen



IV. ANSATZ DER REWE GROUP FÜR VERANTWORTUNGSVOLLERE LIEFERKETTEN

Mit einem klaren strategischen Bekenntnis und entsprechenden Maßnahmen will die REWE Group aktiv zur Verringerung und Vermeidung sozialer und ökologischer Auswirkungen beitragen.

Nachhaltigkeit ist bei der REWE Group fest in der Unternehmensstrategie verankert. Für die REWE Group bedeutet dies: Sie fördert nachhaltigere Sortimente und achtet auf einen fairen Umgang mit Partnern und Lieferanten, handelt umwelt- und klimabewusst, übernimmt Verantwortung für ihre Mitarbeiter und setzt sich für eine zukunftsfähige Gesellschaft ein. Die Säule „Grüne Produkte“ bündelt alle Aktivitäten für eine nachhaltigere Gestaltung der Einkaufs- und Produktionsprozesse und den Ausbau nachhaltiger Sortimente. Inhaltlich gliedern sich die Aktivitäten der REWE Group in drei Handlungsfelder:

- Mensch
- Tier
- Umwelt

Um die Auswirkungen der Eigenmarkenprodukte auf Mensch, Tier und Umwelt zu identifizieren, zu bewerten und zu bearbeiten, hat die REWE Group einen Ansatz für verantwortungsvolle Lieferketten entwickelt:

1. Risikoanalysen: Die REWE Group bewertet kontinuierlich Chancen und Risiken im Bereich Nachhaltigkeit. Einerseits basieren diese Analysen auf externen Analysen zu Warenbereichen, spezifischen Produkten oder Rohstofflieferketten. Andererseits werden die Einschätzung und Erfahrung des externen NGO-Fachbeirats für Nachhaltigkeit sowie weitere Stakeholder wie Produzenten, Lieferanten und auch Mitarbeiter einbezogen.

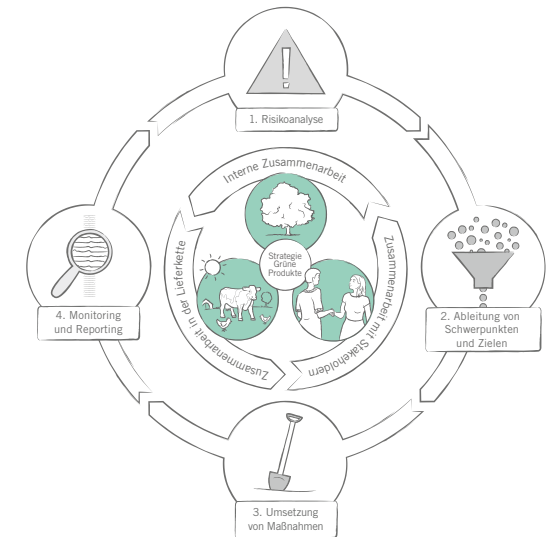
2. Ableitung von Schwerpunkten und Zielen: Auf Basis der durchgeführten Risikoanalysen wurden Fokusrohstoffe und Schwerpunktthemen sowie Ziele und Maßnahmen definiert, welche bei neuen Ergebnissen bzw. Erkenntnissen angepasst und hinterfragt werden.

3. Definition und Umsetzung von Maßnahmen: Maßnahmen zur Erreichung der Ziele und Bearbeitung der Fokusrohstoffe und Schwerpunktthemen werden auf drei unterschiedlichen Ebenen der Zusammenarbeit umgesetzt:

3.1 Interne Zusammenarbeit: Durch interne Sensibilisierung und Schulungen, die kontinuierliche Analyse von Chancen und Risiken und die Formulierung von Strategien und Zielen integriert die REWE Group die nachhaltige Beschaffung weiter in die Einkaufsprozesse mit dem Ziel, Nachhaltigkeitsaspekte bei jeder Lieferanten- und/oder Produktentscheidung zu berücksichtigen.

3.2 Zusammenarbeit in der Lieferkette: In der Zusammenarbeit mit Akteuren der Lieferkette folgt die REWE Group einem dreistufigen Ansatz, der die Formulierung von Anforderungen, die Kontrolle und die Entwicklung der Akteure umfasst. Geschäftspartner in den Eigenmarken-Lieferketten der REWE Group sind verpflichtet, die Produktionsstätten zu benennen, in denen Produkte für die REWE Group hergestellt werden. Durch die Sensibilisierung und Verpflichtung der Vertragspartner werden konkrete Regeln geschaffen, um Nachhaltigkeit in der gesamten Lieferkette umzusetzen.

Trainings unterstützen Lieferanten und Produzenten bei der Umsetzung der Anforderungen der REWE Group und bei der weiteren kontinuierlichen Verbesserung. In verschiedenen Projekten arbeitet die REWE Group direkt mit Rohstoffproduzenten an den Herausforderungen. Zudem werden Transparenz und die Integration von Nachhaltigkeit als Teil der Lieferantenbewertung gefördert. Ein weiterer wichtiger Bestandteil in der Lieferkettendarbeit ist der Aufbau von effektiven Beschwerdemechanismen.



3.3 Zusammenarbeit mit Stakeholdern: Nachhaltigkeit entlang der Lieferkette kann langfristig nur durch Kooperationen mit allen relevanten Stakeholdern funktionieren. Die REWE Group steht mit einer großen Anzahl von Stakeholdern in kontinuierlichem Austausch und engagiert sich in verschiedenen nationalen und internationalen Initiativen, Allianzen und Foren.

Wichtige Elemente sind die Teilnahme an externen Veranstaltungen, Brancheninitiativen, Partnerschaften, das Engagement für die Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsstandards sowie die Verfolgung von relevanten Entwicklungen auf politischer und regulativer Ebene.

4. Monitoring und Reporting: Die durchgeführten Aktivitäten werden überprüft und bewertet. Die Erkenntnisse aus dem Monitoring fließen in die Weiterentwicklung der Maßnahmen ein.

V. ANFORDERUNGEN UND MASSNAHMEN

Die REWE Group legt ihre Verantwortung zur Stärkung der Menschenrechte und Vorbeugung von Menschenrechtsverletzungen in ihrer Grundsatzklärung Menschenrechte fest (REWE Group [2019a](#)). In der Leitlinie für Fairness (REWE Group [2019b](#)) verdeutlicht das Unternehmen sein Bestreben, die Arbeitsbedingungen innerhalb der Lieferketten aller Eigenmarkenprodukte zu verbessern.

Grundwerte, die für alle Geschäftsbeziehungen mit den Vertragspartnern der REWE Group gelten, hat das Unternehmen in seiner Leitlinie für Nachhaltiges Wirtschaften festgelegt (REWE Group [2011](#)).

Risikoanalyse

Anfang 2017 führte die REWE Group eine umfassende Risikoanalyse durch. Auf dieser Basis wurden Fokusrohstoffe sowie Schwerpunktthemen definiert, bei denen das Handeln der REWE Group bedeutende Auswirkungen auf Menschenrechte hat. Besonders die Lieferkettenstufen der Rohstoffproduktion und der Verarbeitung haben sich in der Analyse als relevant herauskristallisiert. „Existenzsicherndes Einkommen“ ist neben „Kinder- und Zwangsarbeit“ ein Schwerpunktthema im Handlungsfeld Fairness.



Auf Basis der Risikoanalyse wurden folgende kritische Rohstoffe im Zusammenhang mit dem Handlungsfeld Fairness definiert: Baumwolle, Textilien, Natursteine, Kaffee, Kakao, Tee, Palmöl, Fisch sowie Obst und Gemüse allgemein, jedoch mit besonderem Fokus auf Bananen und Ananas.

Pilotprojekte

Pilotprojekte sind ein wesentliches Element des Ansatzes. Durch Pilotprojekte in Fokuslieferketten möchte die REWE Group aktiv zur Umsetzung von Maßnahmen beitragen und die daraus resultierenden Erfolge bewerten.

Zusätzliche Prämie für Kakaobauern

In Kooperation mit dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) sowie der Organisation Fairtrade startet die REWE Group als erster Lebensmittelhändler in Deutschland ein Projekt für existenzsichernde Einkommen im Kakaosektor. Ab Herbst 2020 verkaufen REWE und PENNY verschiedene Sorten Fairtrade-Tafelschokoladen, deren Lieferkette vollständig rückverfolgbar ist. Der Kakao für diese Schokoladen wird ab sofort durch die Kooperative „Fanteakwa“ in Ghana geerntet. Die Kakaobauern erhalten neben den jeweiligen Fairtrade-Prämien- und Mindestpreisen ein sogenanntes Living Income Differential¹ – eine zusätzliche Prämie, die dazu beiträgt, ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen. Das Gemeinschaftsprojekt umfasst auch Schulungen, die von der Initiative für nachhaltige Agrarlieferketten (INA) und ihren lokalen Partnern umgesetzt werden.

Im Fokus steht zudem der Anbau weiterer Kulturen wie beispielsweise Cashewbäumen, um zusätzliche Einkommensquellen für die Bauern zu generieren. In diesem Zusammenhang tritt die REWE Group der Competitive Cashew Initiative bei, die das Ziel verfolgt, die Wettbewerbsfähigkeit der Cashew-Wertschöpfungskette in ausgewählten afrikanischen Ländern zu erhöhen.

¹ Das Differential orientiert sich am sog. Referenzpreis für existenzsichernde Einkommen, welches von Fairtrade berechnet wurde (Veldhuyzen 2019).

Existenzsichernde Löhne für Bananenarbeiter

Ein weiteres Pilotprojekt für existenzsichernde Löhne führt die REWE Group im Anbau von Bananen durch. Ziel ist es, den Arbeitern der Bananenplantagen bessere Löhne und soziale Bedingungen zu sichern. Das Projekt wird gemeinsam mit dem World Banana Forum durchgeführt, das der UN-Wellernährungsorganisation (FAO) angeschlossen ist. Dabei wird für die Plantage Plantanera Rio Sixaola in Costa Rica, die exklusiv an die REWE Group liefert, eine Strategie zur Zahlung von existenzsichernden Löhnen an alle Arbeiter der Bananenplantage sowie ein Mechanismus zur Überwachung dieser Bezahlung entwickelt. Des Weiteren beteiligt sich die REWE Group an der Living Wage Advocacy Initiative (LIWIN).

Beim Thema Orangensaft engagiert sich die REWE Group zusammen mit Fairtrade in einem Projekt in Brasilien: Um die wirtschaftliche Situation speziell von kleinbäuerlichen Orangenproduzenten zu stärken, verbindet die REWE Group eine besondere Partnerschaft mit vier Fairtrade-Kleinbauernorganisationen. Das Projekt leistet einen Beitrag zu höheren Einkommen und besseren Lebens- und Arbeitsbedingungen der Orangenproduzenten ganz im Sinne des Prinzips „Hilfe-zur-Selbsthilfe“. Im Rahmen von Schulungsprogrammen lernen Orangenbauern effizienter, sozialer und ökologischer zu wirtschaften.

Zudem engagiert sich die REWE Group zusammen mit relevanten Stakeholdern und finanziert gemeinsam mit der Fruit Juice CSR Plattform unter anderem die Erstellung einer Benchmark zu existenzsichernden Löhnen durch die Experten Richard und Martha Anker. Als Mitglied dieser europäischen Initiative engagiert sich die REWE Group seit Juni 2016 für soziale und ökologische Verbesserungen in den Lieferketten der Fruchtsaftindustrie.

Interne und externe Sensibilisierung

Die REWE Group setzt sich dafür ein, dass die Herstellung der Produkte in ihren Sortimenten unter Achtung der Menschenrechte erfolgt. Hierzu erhöht die REWE Group, wo noch nicht geschehen, die Transparenz entlang der Lieferketten.

- Alle Geschäftspartner der REWE Group sind vertraglich dazu verpflichtet, Mindestanforderungen wie international und national geltende

Gesetze sowie die Kernarbeitsnormen der ILO einzuhalten und sich zur [Leitlinie für Nachhaltiges Wirtschaften](#) zu bekennen.

- Damit geht die Verpflichtung einher, insbesondere folgende Prinzipien einzuhalten:
 - *Jegliche Formen von Diskriminierung sind untersagt. Geschäftspartner verpflichten sich, Personen nicht aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Herkunft oder aus anderen Gründen auszugrenzen oder zu bevorzugen.*
 - *Alle Unternehmen der Lieferkette müssen ihren Beschäftigten regelmäßig die national geltenden Mindestlöhne (mindestens monatlich) bezahlen.*
 - *Geschäftspartner müssen sicherstellen, dass die Arbeitszeiten den national geltenden gesetzlichen bzw. branchenüblichen Arbeitszeiten entsprechen.*
 - *Die Geschäftspartner halten Arbeitsschutzvorschriften nach nationalem Recht und internationalen Standards ein.*
 - *Alle Geschäftspartner ermöglichen den Arbeitnehmern, ihr Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivvereinbarungen auszuüben.*
 - *Die Geschäftspartner tragen dafür Sorge, in ihren Betrieben keine Kinder zu beschäftigen. Hierbei gelten die nationalen Gesetze bzw. die von der ILO gesetzten Standards. Die Geschäftspartner müssen einen fairen und respektvollen Umgang mit den Beschäftigten gewährleisten. Jede Form von Zwangs-, Pflichtarbeit oder Menschenhandel ist durch die Geschäftspartner auszuschließen.*
 - *Geschäftspartnern ist jede Form der Korruption, Bestechung oder Erpressung untersagt.*

Gemeinsam mit ihren Lieferanten arbeitet die REWE Group daran, in Projekten Maßnahmen zur Verbesserung der Lohn- und Einkommenssituation zu ergreifen. Durch regelmäßige Schulungen trägt die REWE Group aktiv zur internen Sensibilisierung in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen bei. Das Unternehmen sensibilisiert die Einkäufer und Category Manager in regelmäßigen Arbeitskreisen und erarbeitet gemeinsam Projekte sowie Maßnahmen.

Zusammenarbeit mit Stakeholdern

In Ländern, aus denen die REWE Group Fokusrohstoffe aus mehreren Lieferkettenstufen bezieht, wie beispielsweise in den Bereichen Kaffee, Kakao und Baumwolle, kauft sie zertifizierte Rohstoffe ein, beispielsweise mit Fairtrade-, Rainforest Alliance/UTZ-, Naturland-, GOTS- und Cotton Made in Africa-Zertifizierung. Diese Zertifizierungen sichern die Einhaltung verbindlicher Arbeits- und Sozialstandards.

Im Bereich Obst und Gemüse müssen alle Lieferanten die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen durch ein Audit (z. B. Rainforest Alliance) oder Risk Assessment (z. B. GRASP) nachweisen.

Für die Lieferkettenstufe der Verarbeitung hat die REWE Group das Social-Improvement-Programm aufgesetzt. Alle Produktionsstätten der ersten Lieferkettenstufe aus definierten Risikoländern werden bis 2020 in das Programm integriert. Teil dieses Programms ist die Vorlage von anerkannten Sozialaudits (amfori, SMETA oder SA8000), sowie die Teilnahme an Trainingsprogrammen.

Derzeit können die Standardorganisationen keine existenzsichernden Löhne und Einkommen in ihren Standards berücksichtigen. Deshalb arbeitet die REWE Group mit Standardsystemen wie Fairtrade und Rainforest Alliance sowie mit Organisationen wie amfori BSCI zusammen, um das Thema „Existenzsichernde Einkommen und Löhne“ weiterzuentwickeln. Die REWE Group unterstützt als Mitglied des Steering Committees die Entwicklung und Weiterentwicklung des Fahrplans für die sogenannte Salary Matrix von IDH, The Sustainable Trade Initiative. Die Salary Matrix ist ein Tool zur Berechnung von tatsächlich gezahlten Löhnen unter Berücksichtigung der Sozialleistungen. Zudem kann so ermittelt werden, wie hoch die Differenz zwischen aktuellem und einem existenzsichernden Lohn ist. Die REWE Group beteiligt sich auch an der Pilotierung der Salary Matrix auf einer Bananenfarm.

Die REWE Group steht im Austausch mit relevanten Akteuren wie dem BMZ, bspw. im Rahmen der Initiative für nachhaltige Agrarlieferketten (INA).

Außerdem arbeitet die REWE Group mit einer Gruppe deutscher Händler, dem BMZ und der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) in der „Arbeitsgruppe des deutschen Einzelhandels zu existenzsichernden Einkommen und Löhnen“ zusammen. Gemeinsam haben sie eine [Selbstverpflichtung](#) zu diesem Thema erarbeitet. Die Aktivitäten der

Arbeitsgruppe richten sich in einem ersten Schritt an globale landwirtschaftliche Lieferketten für die Eigenmarkenprodukte der Mitglieder.

Als Unterzeichner der Selbstverpflichtung wird sich die REWE Group aktiv an der Entwicklung und Umsetzung verantwortungsvoller Geschäftspraktiken in Koordination und Zusammenarbeit mit allen relevanten Akteuren in ihren globalen Lieferketten beteiligen. Ziel der Bemühungen um die Verwirklichung von existenzsichernden Löhnen und Einkommen ist es, die Menschenrechte zu sichern und die Armut zu reduzieren.

VI. ZIELE

Die Ziele der REWE Group zur Verbesserung der Lohn- und Einkommenssituation geben ihrem Engagement eine klare Orientierung und unterliegen einer kontinuierlichen Fortschrittskontrolle.

- **Ziel 1:** Einbettung in Nachhaltigkeitsrichtlinien: Die REWE Group wird die Realisierung von existenzsichernden Einkommen und Löhnen in ihren globalen Lieferketten als langfristiges Ziel in ihre Nachhaltigkeitsstrategie einbetten.
- **Ziel 2:** Kommunikation: Die REWE Group wird ihre Anforderungen bis Ende 2020 an alle relevanten Lieferanten kommunizieren.
- **Ziel 3:** Pilotprojekte: In Pilotprojekten sollen bis 2025 Ansätze zur Sicherstellung von existenzsichernden Löhnen und Einkommen getestet und, falls erfolgreich, skaliert werden.
- **Ziel 4:** Dialog: Die REWE Group will weiterhin den Dialog zu anderen Unternehmen, Stakeholdern und Standardorganisationen suchen, um sich für existenzsichernde Löhne und Einkommen einzusetzen. Dabei teilt sie ihre Erfahrungen und arbeitet gemeinsam an Lösungen.
- **Ziel 5:** Analysen: Die REWE Group beteiligt sich an Benchmark-Analysen zur Ermittlung der Höhe von existenzsichernden Löhnen und Einkommen und an Erhebungen der tatsächlichen Lohnhöhe.
- **Ziel 6:** Transparenz: Die REWE Group berichtet in ihrem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht über ihre Erfahrungen und macht dabei – sofern möglich – die Lücken zwischen den gezahlten Löhnen und den jeweiligen existenzsichernden Löhnen und Einkommen transparent.



VII. BERICHTERSTATTUNG UND KOMMUNIKATION

Die REWE Group ist überzeugt, dass Transparenz und die Bereitstellung umfangreicher Informationen elementarer Bestandteil ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht sind. Mit ihrer [Grundsatzzerklärung](#) bekennt sich die REWE Group klar zur Wahrung der Menschenrechte und verpflichtet sich weiterhin, sich aktiv für deren Achtung und Einhaltung einzusetzen.

Über Fortschritte sowie Hindernisse bei der Umsetzung der Maßnahmen und Erreichung der angestrebten Ziele wird regelmäßig und öffentlich durch die REWE Group berichtet. Dies geschieht im Rahmen von Pressemeldungen, über die Homepage der REWE Group oder über den Nachhaltigkeitsbericht der Unternehmensgruppe.

Quellenverzeichnis

- GLWC (o. D.a): **What is a Living Wage?**, <https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>
Zugriff: 08.10.2019
- GLWC (o. D.a): **Living Income. What is the Difference Between Living Income and Living Wage?**, <https://www.globallivingwage.org/about/living-income/>
Zugriff: 12.12.2019
- Hütz-Adams, F. & Bergau, S. (o. D.): **Nachhaltigkeit erfordert Gerechtigkeit. Die Bedeutung existenzsichernder Löhne und Einkommen für eine Green Economy.** Südwind e. V., <https://www.suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2017/2017-33%20PPP%20Existenzsichernde%20Loehne%20und%20Einkommen%20-%20Nachhaltigkeit%20erfordert%20Gerechtigkeit.pdf>
Zugriff: 07.11.2019
- ILO (1970): **Übereinkommen 131. Übereinkommen über die Festsetzung von Mindestlöhnen**, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c131_de.htm
Zugriff: 07.11.2019
- ILO (2019): **Schlechte Arbeitsbedingungen sind die große Herausforderung für die Beschäftigung weltweit.** World Employment and Social Trends 2019, https://www.ilo.org/berlin/presseinformationen/WCMS_671184/lang--de/index.htm
Zugriff: 11.12.2019
- ILO (o. D.): **How many countries have a minimum wage?**, https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439073/lang--en/index.htm
Zugriff: 09.10.2019
- Paulsen, O., Schüller, M. & Albert, V. (2016): **Living Wages im Fairen Handel.** Forum Fairer Handel e.V., https://www.forum-fairer-handel.de/fileadmin/user_upload/dateien/publikationen/materialien_des_ffh/2016-12-14_Living_Wages_im_Fairen_Handel.pdf
Zugriff: 12.12.2019
- REWE Group (2011): **Leitlinie für nachhaltiges Wirtschaften**, <https://www.rewe-group.com/de/presse-und-medien/publikationen/leitlinien/leitlinie-fuer-nachhaltiges-wirtschaften/>
Zugriff: 11.12.2019
- REWE Group (2019a): **Grundsatzzerklärung Menschenrechte**, <https://www.rewe-group.com/de/presse-und-medien/publikationen/leitlinien/grundsatzzerklaerung-menschenrechte/>
Zugriff: 12.12.2019
- REWE Group (2019b): **Leitlinie für Fairness**, <https://www.rewe-group.com/de/presse-und-medien/publikationen/leitlinien/leitlinie-fuer-fairness/>
Zugriff: 12.12.2019
- Rusman, A., de Adelhart Toorop, R., de Boer, J. & de Groot Ruiz, A. (2018): **Cocoa Farmer Income. The Household Income of Cocoa Farmers in Côte d'Ivoire and Strategies for Improvement.** True Price, https://trueprice.org/wp-content/uploads/2018/04/2018-04_Report_Fairtrade_Cocoa_Farmer_Income.pdf
Zugriff: 21.11.2019
- UN Generalversammlung (1948): **Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte**, <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=ger>
Zugriff: 02.10.2019
- Veldhuyzen, C. (2019): **Fairtrade Living Income Reference Prices for Cocoa.** Fairtrade International, https://files.fairtrade.net/2019_RevisedExplanatoryNote_FairtradeLivingIncomeReferencePriceCocoa.pdf
Zugriff: 12.12.2019

Impressum

Herausgeber: REWE Group
Corporate Responsibility
50603 Köln

Telefon:
+49 221 149-1791

Der Dialog zum Thema existenzsichernde Löhne und Einkommen ist uns ein wichtiges Anliegen. Für Anregungen und Rückfragen kontaktieren Sie uns unter:
nachhaltigkeit@rewe-group.com

Januar 2020