

## Rapunzel zu Living Wages

**Auf die Anfrage von BioHandel zum Thema Living Wages antwortete Rapunzel-Sprecherin Eva Kiene: „Das ist ein großes Thema, daher fällt unsere Antwort auch ein wenig ausführlicher aus“.**

Biohandel.de hat diese Antwort redaktionell etwas überarbeitet und dokumentiert sie hier in voller Länge:

„Als Einleitung zitieren wir aus unserer Unternehmensphilosophie: „Rapunzel wurde aus dem tiefen Wunsch gegründet, eine gesündere und gerechtere Welt mitzugestalten. Die Erde möchten wir nachhaltig bewirtschaften, damit sie auch für nachfolgende Generationen lebenswert bleibt.“ Und „Darüber hinaus glauben wir, dass ökologische Nachhaltigkeit immer auch ökonomische und soziale Nachhaltigkeit braucht.“ Dies beinhaltet für uns auch die Bezahlung von existenzsichernden Preisen bzw. der Bezahlung eines Living Wages.

Generell spielen deshalb soziale Aspekte und somit die würdige Bezahlung von Arbeitskräften und Bauern in unseren Lieferketten eine sehr wichtige Rolle. Rapunzel handelt deshalb nach einer CSR-Policy und nach einer Ethical Sourcing Policy, welche für uns als Unternehmen die sozialen Rahmenbedingungen des Handels fest schreiben. Als externe Bestätigung ist Rapunzel als Gesamtunternehmen nach dem Sozialstandard For Life von Ecocert zertifiziert. Dieser Sozialstandard überprüft auch den Aspekt der CSR (*Corporate Social Responsibility, auf deutsch unternehmerische soziale Verantwortung, die Redaktion*) in der Lieferkette. Dabei geht es um gerechte Preisgestaltung, Einhaltung von Verträgen und das generelle ethische Sourcing (*Beschaffung, die Redaktion*).

Darüber hinaus sind wir im Fairen Handel engagiert, wo wir mit unserem Fairhandels-Programm Hand in Hand (HiH) schon in der Vergangenheit als kleines aber feines Siegel bewertet wurden. Gleichzeitig ist Rapunzel auch nach diversen externen Fairhandels-Standards für bestimmte Lieferketten zertifiziert (Fairtrade International (FLO), Fair for Life). So ist auch unsere türkische Tochterfirma und damit unser Türkei-Projekt Fair for Life und For Life zertifiziert.

Trotz dieses hehren Zieles wissen wir, dass es oftmals schwierig ist, dieses in den komplexen und globalen Lieferketten zu erreichen. Wir arbeiten gemeinschaftlich mit unseren Lieferanten an diesen Entwicklungsthemen und thematisieren diese immer wieder im Rahmen von Workshops. Das Thema existenzsichernde Einkommen ist ein Entwicklungsthema, wo wir, wie viele andere Organisationen weltweit, noch kein Patentrezept gefunden haben. Wir denken, dass hier individuelle Lösungen je nach Lieferant und Land gefunden werden müssen. Dies ist eine sehr intensive Arbeit, welche Zeit benötigt."

## **BioHandel: Welche Veröffentlichungen / Berechnungsmethoden für existenzsichernde Preise sind Ihnen bekannt und an welchen orientiert sich ihr Unternehmen ?**

Generell sind uns die Anker-Berechnungsmethode als auch das System der WFTO zur Errechnung eines Living Wages / Income bekannt. (*WFTO ist die World Fair Trade Organisation, ein Zusammenschluss von 400 Fairtrade-Händlern, die Redaktion*). Diskutieren wir mit Lieferanten über das Thema, ziehen wir in der Regel die Anker-Berechnungsmethode und darauf beruhende Veröffentlichungen hinzu.

Im Rahmen des Hand in Hand-Programms orientieren wir uns unter anderem auch an der Anker-Berechnungsmethode. Hierbei nutzen wir sowohl die ausführlichen Studien als auch die Benchmarks für bestimmte Regionen. Sollten diese für eine bestimmte Region noch nicht vorliegen, erheben wir während der zweijährig stattfindenden HiH-Audits die Lebenshaltungskosten einer Durchschnittsfamilie in der Region und vergleichen diese bspw. mit bezahlten Löhnen.

Im landwirtschaftlichen Bereich ist dies weitaus komplexer, da Landwirte nicht einfach einen Lohn erhalten, sondern einen Produktpreis: Von diesem müssen noch die Produktionskosten abgezogen werden, welche oftmals nicht vollumfänglich bekannt sind. Wir sind uns bewusst, dass dies alles nur Annäherungen sind. Dennoch geben sie einen Anhaltspunkt, wo Rapunzel sowie der Hand in Hand-Partner für ein bestimmtes Produkt gerade stehen.

Wir sind uns bewusst, dass Veröffentlichungen allgemein für eine Region schlichtweg eine Indikation sind, jedoch auch nicht immer der Realität entsprechen. Wir ermutigen deshalb unsere Lieferanten, selbst innerhalb der Bauern- und Arbeiterstruktur eigene Erhebungen zu machen.

## **Zahlt ihr Unternehmen für bestimmte Produkte/Warengruppen bereits existenzsichernde Preise?**

In den eingangs beschriebene sozialen Rahmenbedingungen unseres Handelns heißt es: „Angemessene Rohwarenpreise sollen den Lieferanten eine auskömmlich Wertschöpfung ermöglichen“ sowie: „Angemessene Preise aber auch die Anforderungen des Verhaltenskodex für Rapunzel-Lieferanten sind eine wichtige Basis, damit die Rapunzel-Lieferanten auch ihrerseits ihre Verantwortung als Arbeitgeber wahrnehmen können. Dazu gehören sichere, gesunde und langfristig stabile Arbeitsplätze ... sowie die gerechte Entlohnung der Mitarbeitenden.“

Weiter haben wir für alle Lieferanten einen Verhaltenskodex definiert, welcher vom Lieferanten anerkannt werden muss, bevor eine Lieferbeziehung mit Rapunzel eingegangen werden kann. Teil des Kodex ist der Rapunzel Sozialstandard, welcher definiert, dass die Lieferanten sich verpflichten „mindestens den gesetzlichen Mindestlohn des jeweiligen Landes bzw. den geltenden Industriestandard oder

regionalen Durchschnittslohn, je nachdem, welcher Wert der höhere ist“ zu bezahlen. Gibt es keinen gesetzlichen Mindestlohn, „legt der Rapunzel-Lieferant einen zu zahlenden Mindestlohn fest, welcher die durchschnittlichen Lebenshaltungskosten in der Region berücksichtigt“. Die Einhaltung des Verhaltenskodex muss der Lieferant aktiv in Form von Selbstauskünften oder bei Vor-Ort-Audits durch Rapunzel bestätigen.

Im Rahmen des HiH-Programms hat Rapunzel das Ziel, für HiH-Produkte existenzsichernde Preise zu bezahlen noch genauer definiert. HiH-Partner berücksichtigen in ihrer Preiskalkulation die Höhe der Produktions- und Lebenshaltungskosten von Mitarbeitern und Bauern. Sie sensibilisieren Bauern und Mitarbeiter zu diesem Thema.

Wenn noch keine existenzsichernden Löhne für Mitarbeiter bezahlt werden, muss es einen detaillierten Plan geben, wie mittelfristig dieses Ziel erreicht werden soll. In den zweijährig stattfindenden HiH-Audits wird der Entwicklungsstand des Themas überprüft

Das langfristige Ziel: Jeder HiH-Partner definiert seinen eigenen Mindestpreis, der die Bezahlung existenzsichernder Einkommen für Bauern und Mitarbeiter enthält – statt auf regional übergreifende Werte wie z.B. bei FLO zurückzugreifen.

Nicht nur im Rahmen von HiH, sondern generell stellen wir immer wieder fest, dass die Bezahlung existenzsichernder Löhne an Mitarbeiter einfacher zu handhaben ist, als sicherzustellen, dass ein Bauer ein existenzsicherndes Einkommen erhält. Uns beschäftigen diverse Fragen,

- etwa wie man mit zum Teil jährlich schwankenden Produktionskosten umgehen soll?
- Oder wie man die verschiedensten Erzeugnisse berücksichtigt, welche nicht über unseren Lieferanten / Rapunzel vermarktet werden?
- Wie soll der Anbau für den Eigenverbrauch bei einer Kalkulation berücksichtigt werden? Welche Einkommensquellen haben die Kleinbäuerinnen und Kleinbauern überhaupt?

Oftmals stoßen unsere Lieferanten schon auf grundlegende Probleme, wenn sie versuchen valide Daten zu erheben. Etwa weil die Höhe der Produktions- und Lebenshaltungskosten nicht genau benannt werden kann.

**Hat sich ihr Unternehmen einen festen Zeitplan gesetzt, bis zu dem es an seine Lieferanten im globalen Süden Preise zahlen wird, die den Landwirten ein existenzsicherndes Einkommen garantieren und es ihnen ermöglichen, Landarbeitern einen existenzsichernden Lohn zu zahlen?**

Ein fest definiertes zeitliches Ziel für diesen Teilschritt existiert noch nicht, da wir oftmals noch an den beschriebenen Schwierigkeiten hinsichtlich Definition der Produktionskosten etc. arbeiten. Im ersten Schritt möchte Rapunzel ein verbessertes Monitoring-System für die Effekte des Hand in Hand-Programms entwickeln. Existenzsichernde Einkommen werden ein Teilaspekt davon sein, da sie es bereits in unseren HiH-Kriterien sind. Das Konzept kann dann auf das generelle Lieferantenmanagement bei Rapunzel umgesetzt werden. Aktuell berücksichtigen wir in unserer jährlichen Lieferanten-Risikoklassifizierung den Aspekt der sozialen Compliance. Bei einer entsprechenden Bewertung, wird der Lieferant durch Rapunzel Mitarbeiter auditiert.

**Arbeitet es dafür mit anderen Unternehmen der Lebensmittelbranche oder NGOs zusammen, wenn ja mit welchen?**

Das Thema existenzsichernde Löhne und Einkommen wurde in den letzten zwei Jahren immer präsenter. In diesem Zuge haben wir auch festgestellt, dass dieses Thema viele andere Akteure der Lebensmittelbranche umtreibt, aber auch viele NGOs und andere Organisationen. Wir nehmen regelmäßig an angebotenen Workshops etc. zu diesem Thema teil und beteiligen uns aktiv an der Diskussion. Deshalb haben wir uns um eine Mitgliedschaft bei der WFTO beworben, weil wir uns hier optimal vernetzt sehen, dieses Thema voran zu bringen.