

Einkaufspolitik

Menschenrechte in der Lieferkette

Lidl Stiftung & Co. KG • Stand 13.03.2024



AUF DEM
WEG NACH
MORGEN



Inhalt

Unsere Verantwortung für Menschenrechte in der Lieferkette 2

Hintergründe Fehler! Textmarke nicht definiert.

Unser Engagement Fehler! Textmarke nicht definiert.

Im Fokus – beschäftigungsnah Menschenrechte in der Lieferkette 21

Unser Engagement gegen Zwangsarbeit 23

Unser Engagement gegen Kinderarbeit 25

Unser Engagement für Vereinigungsfreiheit 28

Unser Engagement für angemessene Entlohnung und Einkommen 33

Unser Engagement gegen Diskriminierung 36

Unser Engagement für Arbeitssicherheit 39

Unsere Ziele für ein fundiertes Vorgehen beim Thema
Menschenrechte 41

Unsere Ziele für den Schutz der beschäftigungsnahen
Menschenrechte 42

Glossar 45

Quellen & Verlinkungen 50



Unsere Verantwortung für **Menschenrechte in der Lieferkette**



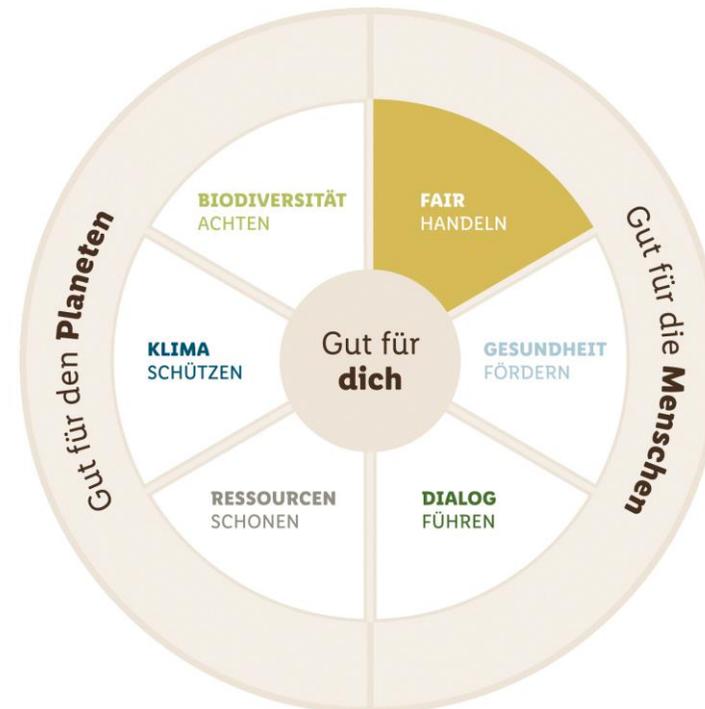
Unsere Verantwortung für Menschenrechte in der Lieferkette

Unser CSR-Selbstverständnis

Für Lidl ist nachhaltiges Handeln eines der zentralen strategischen Ziele für eine erfolgreiche Zukunft. Wir übernehmen Verantwortung überall dort, wo unser Handeln als Lidl Auswirkungen auf Menschen und Umwelt hat. Verantwortlich zu handeln ist unser Weg, unser Qualitätsversprechen jeden Tag aufs Neue zu erfüllen und damit unser Unternehmen für die Zukunft sicher aufzustellen. Vor diesem Hintergrund haben wir unsere CSR-Strategie entwickelt. Mit ihr geben wir unserem Anspruch an verantwortungsvolles Handeln eine klare Richtung. Wir zeigen, wie wir bei Lidl unsere Verantwortung für die Umwelt, die Menschen und unsere Kundinnen und Kunden verstehen. Dieses Verständnis setzen wir im Rahmen von sechs strategischen Fokus-themen in die Praxis um. Demnach treffen wir Maßnahmen, mit denen wir das „Klima schützen“, „Ressourcen schonen“, die „Biodiversität achten“, „Fair handeln“, die „Gesundheit fördern“ und den „Dialog führen“.

Unsere Verantwortung für Menschenrechte

Als Handelsunternehmen vertreibt Lidl Food-, Non-Food- und Near-Food-Produkte, die in globalen Lieferketten produziert werden. Es liegt in unserer Verantwortung, entlang der Wertschöpfungskette arbeitsrechtliche Standards und menschenwürdige Bedingungen sicherzustellen. Wir wollen durch gezieltes Engagement Verbesserungen in unseren Lieferketten vorantreiben. So zahlen wir auf unser strategisches Fokusthema „Fair handeln“ ein.



Hintergründe



Hintergründe zu Menschenrechtsverletzungen

Die weltweite Arbeitsteilung bei der Produktion von Gütern hat in den letzten Jahrzehnten Millionen von Menschen den Aufstieg aus der Armut in die Mittelschicht ermöglicht. Gleichzeitig führte sie dazu, dass inzwischen 60 Prozent des weltweiten Handels in globalen Lieferketten stattfindet.¹ Diese werden im Zuge der Globalisierung immer komplexer – und sind von vielfältigen rechtlichen und sozialen Rahmenbedingungen sowie unterschiedlichen Akteurinnen und Akteuren geprägt. Das hat auch Auswirkungen, wenn es darum geht, die grundlegenden Menschenrechte durchzusetzen.

Menschenrechte sind unveräußerlich, unteilbar und unverzichtbar. Sie stehen allen Menschen unabhängig von Merkmalen wie Herkunft oder Nationalität von Geburt an zu – dazu gehören Sozial-, Freiheits- und Kollektivrechte.

1948 verpflichteten sich die Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen zum weltweiten Schutz dieser Grundrechte, indem sie die [Allgemeine Erklärung der Menschenrechte](#) verabschiedeten.²

Die Verantwortung für Menschenrechte ist verbindlich – für Staaten und Unternehmen

Einerseits ist es Aufgabe der jeweiligen Gesetzgeber, für soziale Mindeststandards und deren Einhaltung zu sorgen. Andererseits ist die Wirtschaft ein wichtiger Akteur, der maßgeblich zur Weiterentwicklung, Umsetzung und Sicherstellung von Sozialstandards in direkten und indirekten Geschäftstätigkeiten beitragen kann.

Deshalb werden Unternehmen mit den 2011 verabschiedeten [UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#) auch direkt in die Pflicht genommen.³ Unternehmen kommt demnach eine zentrale Rolle beim Schutz der Menschenrechte zu. Für sie gilt, Menschenrechte unabhängig vom staatlichen Rahmen entlang ihrer Geschäftsaktivitäten zu respektieren und Systeme zu etablieren, die auf deren Einhaltung hinwirken.

¹ ILO: Globale Lieferketten und CSR, 2018.

² UN: Universal Declaration of Human Rights, 1948.

³ UN: Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, 2008.

Innerhalb der globalen Wertschöpfungsketten des Einzelhandels- und Lebensmittelsektors liegen menschenrechtliche Herausforderungen. Die Risiken im Zusammenhang mit der Achtung der Menschenrechte haben in der Regel komplexe Ursachen und stellen oft eine Herausforderung für den gesamten Sektor dar. Aus diesem Grund können soziale Risiken im Zusammenhang mit Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Vereinigungsfreiheit, Nichtdiskriminierung und Entlohnung in der Regel nur mit systemischen Lösungen angegangen werden. Dasselbe gilt für Verstöße im Bereich der Kinder- oder Zwangsarbeit.

Menschenrechtsverletzungen in globalen Lieferketten werden häufig durch **strukturelle Armut, Ungleichheit** und **unzureichende Rechtsstaatlichkeit** in den Herstellungsländern befördert. So haben von Armut betroffene Menschen geringere Möglichkeiten, sich aus Abhängigkeitsverhältnissen zu befreien. Die Covid-19-Pandemie verschärfte diese Situation zusätzlich. Insgesamt sind durch die Pandemie laut Schätzungen der ILO in 2020 8,8 Prozent der weltweiten Arbeitsstunden verloren gegangen. Weitere 108 Millionen Menschen rutschten in extreme oder moderate Armut.⁴ Eine Befreiung aus Abhängigkeits- und Armutsverhältnissen kann dagegen zu Wohlstand, Entwicklung und Stabilität für Millionen von Menschen beitragen.

⁴ ILO: World Employment and Social Outlook, 2021.





Ungleichheit

Ungleiche Rechte und Chancen für Gruppen gehören zu den häufig vorkommenden Menschenrechtsverletzungen. Insbesondere Frauen in Entwicklungsländern sind oftmals rechtlich benachteiligt – mit Konsequenzen für die wirtschaftliche Entwicklung der Länder: So schätzt die Welternährungsorganisation (FAO) beispielsweise, dass ein gleicher Zugang zu Produktionsressourcen für Bäuerinnen die Ernten weltweit um 20 bis 30 Prozent steigern würde.⁵



Armut

Weltweit leben Kleinbäuerinnen und Kleinbauern trotz Arbeit oftmals in Armut. Das hat wiederum Auswirkungen auf zentrale Grundrechte wie Ernährung, Gesundheit und wirtschaftliche Entwicklung. Auch eine ungleiche Wertverteilung im internationalen Handel hat Einfluss auf diese Menschen, denn häufig verbleibt nur ein geringer Anteil der globalen Wertschöpfung bei den produzierenden Betrieben.⁶



Unzureichende Rechtsstaatlichkeit

Bestehende Menschenrechtsabkommen regeln vor allem die Verpflichtung von Staaten, Menschenrechte zu schützen. Doch die Gesetze, Maßnahmen und Kontrollen einzelner Staaten reichen in vielen Fällen nicht aus. Das Durchsetzen rechtsstaatlicher Grundsätze scheitert zudem häufig auch an der Abwesenheit von Gewerkschaften. So werden menschenrechtliche Verstöße, wie etwa Ausbeutung, in den Produktionsketten erleichtert und gefährden damit die Arbeiterinnen und Arbeiter.⁷

⁵ FAO: The state of Food and Agriculture, 2011.

⁶ Oxfam: Bericht zu wachsender Ungleichheit, 2021.

⁷ UN: Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011.

Unser Engagement



Unser Engagement für den Schutz der Menschenrechte in der Lieferkette

Bei Lidl sorgen wir mit Nachdruck dafür, unsere menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette einzuhalten. Denn wir wissen: Wir sind mitverantwortlich, arbeitsrechtliche Standards und menschenwürdige Bedingungen sicherzustellen.

Die Grundlage der menschenrechtlichen Sorgfalt bei Lidl bildet unser Bekenntnis zu international anerkannten Rahmenwerken, darunter die folgenden:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- UN-Kinderrechtskonvention
- UN-Frauenrechtskonvention
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- UN Women's Empowerment Principles
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- ILO Konventionen, Kernarbeitsnormen und Empfehlungen zu Arbeits- und Sozialstandards
- ILO General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs

Darüber hinaus begrüßen wir verbindliche Regelungen auf politischer Ebene für einen faireren Handel wie beispielsweise das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und das geplante europäische Lieferkettengesetz.

Unser Code of Conduct kommuniziert Anforderungen an unsere Geschäftspartnerinnen und -partner

Unser Engagement zur Umsetzung von Sozial- und Umweltstandards in der Lieferkette ist in unserem Verhaltenskodex verankert. Über den [Code of Conduct](#) der Schwarz Gruppe legen wir soziale und ökologische Mindeststandards für die Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern fest. Ein weiteres Rahmenwerk für alle Handelssparten bildet zudem die [Engagement der Unternehmen der Schwarz Gruppe zur Achtung der Menschenrechte und Umweltstandards](#).

Unsere Vorschriften für Geschäftspartnerinnen und -partner umfassen insbesondere all jene Menschenrechte, welche einen besonderen Bezug zur Lieferkette und Produktion aufweisen und basieren u.a. auf dem ETI Base Code. Darunter fallen vor allem:

1. Das Verbot von Kinderarbeit, einschließlich Vorgaben zur Abhilfe und Wiedergutmachung, wenn Kinderarbeit aufgedeckt wird

Der Einsatz von Kinderarbeit ist gemäß international geltenden Konventionen verboten. Sollten Fälle von Kinderarbeit durch den Zulieferer, durch uns oder durch Dritte aufgedeckt werden, hat Lidl in Zusammenarbeit mit [The Centre for Child Rights and Business](#), einem Sozialunternehmen, das Save the Children gehört, ein eigenes Abhilfe- und Wiedergutmachungsprotokoll entwickelt. Aufgedeckte Fälle sind unverzüglich an Lidl zu melden und müssen nach dem Protokoll bearbeitet werden.

2. Das Verbot von Zwangsarbeit

Jegliche Formen der Zwangsarbeit sind verboten. Dies schließt auch Praktiken ein, die Situationen von Zwangsarbeit begründen können, wie z.B. exzessive Überstunden, das Einbehalten von Ausweisdokumenten oder von Löhnen sowie den Aufbau von Schuldenlasten durch illegale Gebühren.

3. Die Verpflichtung, das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zu respektieren

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnerinnen und -partnern, dass sie das Recht auf Vereinigungsfreiheit ihrer Angestellten uneingeschränkt respektieren und sie in keiner Weise diskriminieren, wenn sie sich zu einer Arbeiternehmervertretung zusammenschließen wollen.

4. Das Verbot erniedrigender Behandlung, einschließlich physischer Disziplinarmaßnahmen und Belästigung sowie anderer Formen von Gewalt

Physische Gewalt, Drohungen, sexuelle Belästigung oder anderweitig erniedrigende Behandlungen werden nicht toleriert und sind verboten.

5. Die Anforderung, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeiterinnen und Arbeiter durch die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben zu gewährleisten

Die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz muss für alle Mitarbeitenden stets gewährleistet sein. Dies umfasst u.a. die Umsetzung von adäquaten Präventionsmaßnahmen, einschließlich regelmäßigen Schulungen der Beschäftigten zum Thema; den Zugang zu sauberem Trinkwasser und Sanitäreinrichtungen; die Kontrolle, dass vom Arbeitgeber gestellte Unterkünfte sauber und sicher sind sowie die Grundbedürfnisse der Menschen erfüllen.

6. Die fristgerechte Zahlung angemessener Löhne, die mindestens den nationalen Mindestlöhnen entsprechen

Löhne müssen stets pünktlich und – soweit rechtmäßig nicht anders vereinbart – ohne Abzüge ausgezahlt werden. Der Höhe nach müssen sie mindestens dem lokalen Mindestlohn bzw. dem lokalen Tarifvertrag entsprechen.

7. Das Verbot jeglicher Form der Diskriminierung bei der Anstellung, Beschäftigung oder Beförderung

Wir stehen für Chancengleichheit und gleichberechtigte Behandlung am Arbeitsplatz. Alle Beschäftigten sind unabhängig von Geschlecht, Religion, Hautfarbe, Herkunft oder anderer Merkmale, in der Anstellung, Beschäftigung, Beförderung oder Entlassung gleichwertig zu behandeln. Jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung ist verboten.

8. Zugang zu effektiven Beschwerdemechanismen

Unsere Geschäftspartnerinnen und -partner sind dazu verpflichtet, Zugang zu einem effektiven Beschwerdemechanismus (BSM) zu gewährleisten. Da dies in der Praxis insbesondere in tieferen Lieferkettenebenen oft eine Herausforderung darstellt, arbeiten wir mit unseren Lieferanten und anderen Stakeholdern daran, effektive BSM zu entwickeln und bereitzustellen.

9. Effektive Abhilfe und Wiedergutmachung in Fällen von Arbeitsrechtsverletzungen

Wenn unsere Geschäftspartnerinnen und -partner Kenntnis über mögliche Fälle von Arbeitsrechtsverletzungen erhalten, sind sie verpflichtet, uns dies umgehend mitzuteilen. Wir haben ausdrücklich Abhilfe- und Wiedergutmachungsprotokolle entwickelt, um gemeldete Rechtsverletzungen aufzuklären sowie Abhilfe und Wiedergutmachung zu leisten. Die Interessen der Betroffenen stehen dabei stets im Vordergrund.



Unser Vorgehen für den Schutz der Menschenrechte in der Lieferkette

Um die Lebens- und Arbeitsbedingungen der für uns tätigen Menschen kontinuierlich zu verbessern, hat Lidl eine [> Menschenrechts-Strategie formuliert – bestehend aus vier Säulen](#). Mit ihr stellen wir sicher, dass menschenrechtliche Maßnahmen im Unternehmen strukturiert umgesetzt und Standards konsequent eingehalten werden. Bei der Entwicklung unserer Strategie haben wir uns an den Lieferketten orientiert, die laut [> unserer Risikoanalyse](#) besonders relevant für uns sind. Da wir wissen, dass Risiken für Rechteverletzungen vor allem in der tieferen Lieferkette auftreten, arbeiten wir nicht nur mit unseren direkten Geschäftspartnern, sondern in einer Vielzahl an Projekten mit diesen zusammen auch mit ihren Vorlieferanten, um die Arbeitsbedingungen auf den unteren Lieferkettenstufen zu verbessern. Ebenso haben wir die Erwartungen unserer Kundinnen und Kunden und der Gesellschaft, Prioritäten von NGOs sowie gesetzliche Entwicklungen und wissenschaftliche Erkenntnisse miteinbezogen.

Verantwortlichkeiten beim Thema Menschenrechte festlegen

Unserem strategischen Ansatz liegen klare Verantwortlichkeiten zugrunde: Kontrolliert wird die Umsetzung unserer Strategie durch unsere Geschäftsleitung. Sie wird regelmäßig über die Vorkommnisse und Fortschritte zu Menschenrechtsfragen in unseren Lieferketten unterrichtet.

Auf Vorstandsebene finden außerdem regelmäßig Entscheidungsfindungsprozesse zur Ausrichtung der Menschenrechtsstrategie statt. 2021 wurden spezielle Zielsetzungen zu existenzsichernden Löhnen und Einkommen behandelt. Dafür betrachteten wir die [> identifizierten Hochrisiko-Lieferketten](#) und diskutierten mögliche Handlungsansätze und Partner sowie Fragen rund um eine verantwortungsvolle Einkaufspraxis.

Ein wichtiger Baustein für die Vergabe klarer Verantwortlichkeiten und Zielsetzungen innerhalb von Lidl ist auch unser 2021 verabschiedetes CSR-Einkaufshandbuch. Dabei handelt es sich um ein internes Dokument. Es richtet sich an alle Einkaufsabteilungen im Unternehmen und erklärt u.a. wie wichtig die Wahrung von Menschenrechten für Lidl ist sowie wo potenzielle Auswirkungen in unseren Lieferketten liegen. Zudem enthält es Vorgaben, wie Lidl Einkäufer und Einkäuferinnen diese Auswirkungen minimieren und / oder positiv wirken können. Gestaltungsspielraum entsteht etwa durch Grundsätze verantwortungsvoller Einkaufspraxis, erhöhte Transparenzanforderungen an Zulieferer mit Standard- und Zertifizierungspartnern oder durch die Aufnahme von Lieferanten in spezielle Förderprogramme.

Transparent über unsere Herausforderungen und Fortschritte kommunizieren

Wir wollen nicht nur interne, sondern auch externe Stakeholder kontinuierlich und entlang des gesamten Prozesses über Herausforderungen, Fortschritte und neueste Erkenntnisse im Bereich der Menschenrechte informieren. Auch über Werbemaßnahmen wollen wir unserer Kundschaft Informationen bereitstellen. Wir klären sie etwa auf, wie sich Zertifizierungen oder Projekte wie Fairtrade oder unsere Produkte der Eigenmarkenrange Way To Go positiv auf die Einkommenssituation von Erzeugenden in den Herstellerländern auswirken.

So schärfen wir das Bewusstsein der Verbraucherinnen und Verbraucher für Produkte aus fairem Handel. In Zukunft verpflichten wir uns im Rahmen unserer Projekte zu existenzsichernden Löhnen, Werbemaßnahmen für Artikel aus Lieferketten auszuweiten, in denen faire Löhne gezahlt werden. Als einer der größten Fairtrade-Partnerunternehmen weltweit verpflichten wir uns zusätzlich, weiterhin Fairtrade Artikel prominent zu bewerben, da das Fairtrade-System dabei hilft, faire Löhne in der Lieferkette zu etablieren. Mit der Veröffentlichung einer Liste unserer Hauptlieferanten des Food- und Non-Food-Eigenmarkensortiments schaffen wir zusätzliche Transparenz und gehen im Lebensmitteleinzelhandel voran.

Lidl Menschenrechts-Strategie auf einen Blick



Im Folgenden werden die Ziele und Maßnahmen in jeder Säule genauer erläutert.

1 Auswirkungen kontinuierlich ermitteln

Wir wollen den Risiken der eigenen Geschäftstätigkeit beim Thema Menschenrechte entschlossen entgegenzutreten. Dafür überprüfen wir fortlaufend die potenziellen Risiken bei der Herstellung unserer Produkte. Deshalb erhöhen wir die Transparenz in unseren Lieferketten und führen Risikoanalysen und Human Rights Impact Assessments (HRIA) durch.

● **Ab 2021** Wir führen weiterhin regelmäßig Hot-Spot-Analysen zur Identifizierung menschenrechtlicher Risiken in unseren Warengruppen durch.

● **Bis 2025** Wir führen jährlich drei Human Rights Impact Assessments (HRIAs) in Hochrisikolieferketten durch. Wir veröffentlichen die Ergebnisse und dazugehörigen Maßnahmenpläne.

Schritt 1.1 Transparenz erhöhen

Wir erhöhen die Transparenz in unseren Food-Lieferketten. Dafür wollen wir schrittweise Hochrisikolieferketten bis zur Ebene der Erzeugenden bzw. für Fisch- und Fleischlieferketten bis zur Futtermittel-ebene offenlegen. Wir haben in 2021 mit der Veröffentlichung unserer Risikolieferketten Tee, Banane, Erdbeere, sowie den Hauptproduktionsstätten unserer Food, Textil- und Hartwarenlieferanten begonnen.

Schritt 1.2 Risikoanalysen durchführen

Bei unseren Eigenmarken bewerten wir diese im Rahmen eines Prozesses, der sich auf verschiedene Indizes stützt. Neben dem Globalen Rechtsindex des Internationalen Gewerkschaftsbunds (ITUC) und dem Global Slavery Index ziehen wir dazu auch Daten der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen sowie des Environmental Performance Indizes heran. Im Rahmen dieses Prozesses arbeiten wir eng mit Interessengruppen zusammen, darunter Organisationen der Zivilgesellschaft, Gewerkschaften und lokale Gemeinden. Das > Ergebnis der 2020 durchgeführten Analyse findet sich auf der Folgeseite.

Schritt 1.3 Human Rights Impact Assessments durchführen

Im Rahmen der Weiterentwicklung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht führen wir regelmäßig sogenannte Human Rights Impact Assessments (HRIAs) nach international anerkannter Methodik durch. Unsere Analysen zu Tee aus Kenia und Beeren aus Spanien haben wir bereits 2020 abgeschlossen. Die Analyse für Bananen aus Südamerika folgt 2021. Die Ergebnisse dieser HRIAs und dazugehörige Aktionspläne veröffentlichen wir.

Unsere Risikoanalyse – Rohstoffe, Risiken und Länderzuordnung

BANANEN



Soziale Risiken

- Kinderarbeit: Brasilien, Ecuador, Philippinen
- Zwangsarbeit: Indien, Indonesien
- Arbeitnehmerrechte: Brasilien, China, Philippinen
- Diskriminierung: Indien, Indonesien

BAUMWOLLE



Soziale Risiken

- Kinderarbeit: Indien, Turkmenistan, Usbekistan
- Zwangsarbeit: Indien, Pakistan, Usbekistan
- Arbeitnehmerrechte: Indien, Pakistan, Usbekistan
- Diskriminierung: Indien, Pakistan

BLUMEN & PFLANZEN



Soziale Risiken

- Kinderarbeit: Äthiopien, Kenia
- Zwangsarbeit: Äthiopien, Kenia, Thailand
- Arbeitnehmerrechte: Äthiopien, China, Malaysia
- Diskriminierung: Äthiopien, Kenia

FISCH



Soziale Risiken

- Kinderarbeit: Philippinen, Thailand, Vietnam
- Zwangsarbeit: China, Thailand, Vietnam
- Arbeitnehmerrechte: Indonesien, Thailand, Vietnam
- Diskriminierung: Marokko, Mexiko, Indonesien

HASELNÜSSE



Soziale Risiken

- Kinderarbeit: Aserbaidschan, Georgien, Türkei
- Zwangsarbeit: China, Georgien
- Arbeitnehmerrechte: China, Iran, Türkei
- Diskriminierung: Aserbaidschan, Iran

KAFFEE



Soziale Risiken

- Kinderarbeit: Äthiopien, Kolumbien
- Zwangsarbeit: Äthiopien, Indonesien, Kolumbien
- Arbeitnehmerrechte: Brasilien, Guatemala, Indonesien
- Diskriminierung: Äthiopien, Honduras, Indien

KAKAO



Soziale Risiken

- Kinderarbeit: Elfenbeinküste, Ghana, Nigeria
- Zwangsarbeit: Elfenbeinküste, Ghana, Indonesien
- Arbeitnehmerrechte: Brasilien, Elfenbeinküste, Indonesien
- Diskriminierung: Elfenbeinküste, Ghana, Indonesien

PALMÖL



Soziale Risiken

- Kinderarbeit: Elfenbeinküste, Nigeria
- Zwangsarbeit: Indonesien, Malaysia, Thailand
- Arbeitnehmerrechte: Indonesien, Kolumbien, Malaysia
- Diskriminierung: Guatemala, Indonesien, Papua-Neuguinea

REIS



Soziale Risiken

- Kinderarbeit: Bangladesch, Indien, Vietnam
- Zwangsarbeit: Indien, Thailand, Vietnam
- Arbeitnehmerrechte: China, Thailand, Vietnam
- Diskriminierung: Indien, Indonesien, Myanmar

SOJA



Soziale Risiken

- Kinderarbeit: Indien, Nigeria, Paraguay
- Zwangsarbeit: China, Indien, Ukraine
- Arbeitnehmerrechte: Brasilien, Indien, Ukraine
- Diskriminierung: Bolivien, Indien

TEE



Soziale Risiken

- Kinderarbeit: Indien, Kenia, Sri Lanka
- Zwangsarbeit: China, Indien, Sri Lanka
- Arbeitnehmerrechte: China, Indien, Kenia
- Diskriminierung: Indien, Kenia, Türkei

ZELLULOSE



Soziale Risiken

- Kinderarbeit: China, Indonesien, Russland
- Zwangsarbeit: China, Indonesien, Russland
- Arbeitnehmerrechte: Brasilien, China, Indonesien
- Diskriminierung: Brasilien, Indonesien

2 Standards sicherstellen

Wir fördern Maßnahmen zur Stärkung und Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen. Dafür greifen wir auf international anerkannte Zertifizierungen und Sozialauditprogramme zurück. Zusätzlich arbeiten wir bei Lidl daran, Arbeiterinnen und Arbeitern in unseren Lieferketten Zugang zu Beschwerdemechanismen zu gewährleisten. Zudem entwickeln wir Schulungen, um unsere Lieferanten dazu zu befähigen, menschenrechtliche Risiken wirksam zu erkennen, Abhilfemaßnahmen zu treffen und Menschenrechtsrisiken wirksam vorzubeugen.

● **Bis 2023** Wir implementieren ein Konzept zur Sozialauditierung in Risikolieferketten.

● **Bis 2021** Wir schaffen Zugang zu effektiven Beschwerdemechanismen für Arbeiterinnen und Arbeiter in drei Risikolieferketten.

Schritt 2.1 Risikobasierte Sozialaudits implementieren

Wir weiten die systematischen risikobasierten Sozialaudits in der Lieferkette unseres Sortiments kontinuierlich aus, um die Arbeitsbedingungen zu kontrollieren und auf diese Weise eine Grundlage für eine Verbesserung zu schaffen. Wir verstehen, dass Audits allein nur begrenzt dazu geeignet sind, Arbeitsbedingungen zu verbessern oder versteckte Verstöße – etwa gegen das Verbot von Zwangsarbeit – zu erfassen. Dennoch sind Kontrollen durch unabhängige Institute ein wichtiges Mittel, um mögliche Risikoindikatoren aufzudecken und die Situation in der Lieferkette gezielt zu überprüfen. Im Rahmen teils mehrtägiger Audits bewerten unabhängige Prüfer vor Ort, ob die Vorschriften zum Gesundheitsschutz, die gesetzlichen Arbeitszeiten, die Arbeitnehmerrechte und weitere Vorgaben eingehalten werden. Weil wir aber nicht jeden Betrieb in der komplexen Lieferkette unabhängig von einem Anlass untersuchen können, konzentrieren wir uns darauf, Risikobetriebe in Hochrisikolieferketten zu identifizieren und zu überprüfen. In diesem Zuge haben wir 2020 in einem Pilotprojekt die Risiken in unserer Fisch- und Tomatenkonservenlieferkette analysiert und dafür die Sedex-Plattform genutzt.



Die international anerkannte Online-Plattform > [SEDEX \(Supplier Ethical Data Exchange\)](#) bietet ihren Mitgliederunternehmen die Möglichkeit, Kunden und Partnern Informationen zu sozialen und ethischen Prozessen detailliert darzulegen. Mit Hilfe des Tools kann über die gesamte Lieferkette hinweg mehr Transparenz geschaffen werden. Auf der Sedex Plattform können ebenfalls nach dem Auditverfahren SMETA (Sedex Members' Ethical Trade Audit) von unabhängigen Expertinnen und Experten durchgeführte Überprüfungen ausgewertet werden. SMETA Audits bewerten Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und Hygiene sowie das Umweltmanagement von Unternehmen innerhalb der Lieferketten. Lidl ist eines von weltweit über 60.000 Sedex-Mitgliedern.

Auch im Non-Food-Bereich überprüft Lidl regelmäßig, inwiefern menschenrechtliche Standards eingehalten werden. Dafür führen wir seit 2007 bei allen Fabriken, die für uns Textilien und Hartwaren herstellen und in Risikoländern gemäß BSCI Country Risk Index liegen, jährliche Sozialaudits durch. Ziel ist es, dass alle Hersteller festgelegte Mindestkriterien einhalten. Auf dieser Grundlage treffen wir anschließend unsere Einkaufsentscheidung.

Schritt 2.2: Beyond Auditing Ansatz entwickeln

Darüber hinaus entwickelt Lidl gemeinsam mit externen Partnern einen warengruppenübergreifenden Handlungsansatz, um die Arbeitsbedingungen in den Lieferketten zu verbessern. Denn wir wollen die Einhaltung der Menschenrechte vor Ort nicht nur überwachen, sondern vor allem kleinbäuerliche Betriebe, Frauen und Angestellte in der Landwirtschaft proaktiv unterstützen. Dazu fördern wir Projekte, die gemeinsam mit lokalen NGOs oder internationalen Organisationen angeboten werden. In ausgewählten Textillieferketten wird Lidl beispielsweise die Teilnahme am ILO Better Work Programm ausrollen, das in Teilen die reguläre Sozialauditierung ersetzen wird.

Schritt 2.3: Wirkungsvolle Beschwerdemechanismen etablieren

Ein entscheidendes Element in der Aufdeckung von Menschenrechtsverstößen in unseren Lieferketten ist der Zugang zu effektiven Beschwerdemechanismen (BSM).

Was macht einen Beschwerdemechanismus effektiv?

Essenziell für einen effektiven Beschwerdemechanismus ist, dass Menschen in den Lieferketten Zugang dazu haben. Oftmals bestehen jedoch eine Reihe von Hürden, um auf ein Beschwerdesystem zuzugreifen. Diese können sich je nach nationalen Gegebenheiten sowie der Art des Beschwerdemechanismus unterscheiden und umfassen beispielsweise:

- fehlende lokale Sprachkenntnisse im Fall von Arbeitsmigrantinnen und -migranten
- Sorgen über Vergeltungsmaßnahmen
- finanzielle und institutionelle Barrieren in Bezug auf den Zugang zu staatlichen Beschwerdestellen, einschließlich fehlender Kenntnisse über bestehende Beschwerdemechanismen
- gesellschaftliche Hürden in Hinblick auf ein fehlendes Vertrauen in das Rechtssystem bzw. die bestehenden Mechanismen.⁸

Für Betroffene oder Beobachtende von Menschenrechtsverstößen haben wir einen BSM in Form eines [> Online-Meldesystems](#) auf Basis des BKMS Reporting Systems etabliert. Dieser bietet die Möglichkeit, Beschwerden zu melden, wenngleich er auch Zugangshürden aufweist.

Zusätzlich arbeitet Lidl im Bereich Non-Food mit Initiativen wie ACT oder dem ILO-Programm Better Work und im Bereich Food mit Partnern wie [> RSPO](#) und [> MSC](#) zusammen, um Beschwerden aufzunehmen und zu adressieren. Zudem überprüfen wir im Rahmen der Zertifizierungen nach [> Rainforest Alliance](#), [> Fairtrade](#) sowie [> GLOBALG.A.P.](#), ob die Zulieferern über funktionierende Beschwerdemechanismen verfügen. Als aktives Mitglied einer Arbeitsgruppe des Bangladesch Accord hat Lidl auch einen geeigneten Beschwerdemechanismus für Textilarbeiterinnen und -arbeiter in Bangladesch weiterentwickelt.

Lidl hat sich darüber hinaus zum Ziel gesetzt, den Menschen in seinen Hochrisikolieferketten ergänzend zum [> Online-Meldesystem](#) Zugang zu einem effektiven Beschwerdemechanismus zu ermöglichen. Wir beginnen 2021 damit, den Zugang zu Beschwerdemechanismen für Beschäftigte in drei Risikolieferketten zu schaffen. Mit den Erfahrungen daraus wollen wir bestehende Ansätze auf andere Lieferketten übertragen. Damit ermöglichen wir immer mehr Menschen den Zugang zu Beschwerdemechanismen.

⁸ UN Guiding Principles: Reporting Framework, 2015.

Schritt 2.4: Menschenrechtliche Anforderungen bei unseren Geschäftspartnerinnen und -partnern durchsetzen

Die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Zulieferern ist entscheidend, um unsere Ziele bei Menschenrechten zu erreichen. Wir müssen uns auf unsere Lieferbetriebe verlassen können und diese sich auch auf uns. Deshalb setzen wir uns dafür ein, unlautere Handelspraktiken zu verhindern und zu beseitigen, beispielsweise durch langfristige Lieferbeziehungen, angemessene Zahlungsbedingungen und planbare Auftragsvolumen.

Im Falle einer Menschenrechtsverletzung in unseren Lieferketten steht die Aufklärung und wo möglich die Abhilfe im Vordergrund. Uns ist es wichtig, bei Verstößen gemeinsam mit dem betreffenden Zulieferer an einer Verbesserung der Situation zu arbeiten. Sollten alle Bestrebungen nach gemeinsamer Verbesserung der Situation scheitern, kann als letztes Mittel die Beendigung der Geschäftsbeziehung erfolgen.

Schritt 2.5: Lieferanten nach sozialen Kriterien bewerten

Im Lidl Einkauf bewerten wir unserer Geschäftspartnerinnen und -partner nach menschenrechtlichen und ökologischen Kriterien. Hierzu nutzen wir die Plattform EcoVadis. So können wir das Engagement unserer Geschäftspartnerinnen und -partner u.a. im Bereich der Menschenrechte genau erfassen. Denn es gilt einzelne Zulieferer zu identifizieren, die Menschenrechte entweder verletzen oder aber besonders achten und fördern.

3 Fairen Handel ausweiten

Wir fördern existenzsichernde Löhne und Einkommen sowie eine gerechte Wertverteilung über unsere gesamten Lieferketten hinweg. Besonderen Fokus setzen wir hier auf kleinbäuerliche Betriebe, um ihre Lebensgrundlage zu sichern. Bis Ende 2025 wollen wir daher den Anteil an Fairtrade-zertifizierter Ware steigern. Dabei setzen wir auf den fairen und langfristigen Einkauf bei Kleinbäuerinnen und -bauern. Ein herausragendes Projekt, um existenzsichernde Löhne zu sichern, ist unsere im Jahr 2020 eingeführte [> Fairtrade-Schokolade Way To Go](#).

- **2021** Wir entwickeln einen Handlungsansatz, um existenzsichernde Einkommen und Löhne in unseren globalen Lieferketten zu fördern und damit Lohnlücken weiter zu verringern.

4 **Veränderungen vorantreiben**

Wir engagieren uns in Entwicklungsprogrammen, Initiativen und Projekten in unseren Lieferketten, um auch jenseits unseres Unternehmens Veränderungen proaktiv voranzutreiben. Gleichzeitig steht Lidl im regelmäßigen Dialog mit anderen Unternehmen, Regierungen, Zulieferern, Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Akteuren. Auf diese Weise leisten wir einen aktiven Beitrag für die Gesellschaft und zu einer nachhaltigeren Zukunft.

2022 Wir entwickeln einen warengruppenübergreifenden Ansatz für unsere Lieferketten, um Arbeitsbedingungen durch gezielte Maßnahmen aktiv zu verbessern. Zu diesen Maßnahmen gehören etwa Schulungen für Lieferanten. In Trainings wollen wir die Menschen in unseren Lieferketten außerdem dazu befähigen, die eigenen Rechte besser durchzusetzen. Zugleich führen wir Projekte durch, um deren Lohn- oder Arbeitsschutzsituation unmittelbar zu verbessern. Im Fokus unseres Handlungsansatzes stehen dabei kleinbäuerliche Betriebe, Frauen und Angestellte in der Landwirtschaft.

In Schulungen für menschenrechtliche Themen sensibilisieren

Um das Bewusstsein für menschenrechtliche Themen weiter zu schärfen, setzen wir auch zukünftig auf regelmäßige Schulungen und Trainings für unsere Mitarbeitenden und Geschäftspartnerinnen und -partner. Dabei werden alle beschäftigungsnahen Menschenrechte gleichermaßen thematisiert. In unseren Lieferketten für Kakao, Kaffee, Nüsse oder Soja unterstützen wir verschiedene Schulungsprojekte und helfen insbesondere kleinbäuerlichen Betriebe dabei, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. So können sie unter anderem ein höheres Einkommen erzielen und sich auf die Folgen des Klimawandels vorbereiten. Bei der Umsetzung dieser Projekte arbeiten wir mit anerkannten internationalen Partnern wie Fairtrade, Save The Children, Rainforest Alliance, RTRS, der GIZ und ausgewählten lokalen NGOs zusammen.

Im Fokus – beschäftigungsnahe Menschenrechte in der Lieferkette

Um unsere menschenrechtliche Sorgfaltspflicht sicherzustellen, richten wir unseren Blick auf Menschenrechts- und Arbeitsrechtsverletzungen in denjenigen Risikolieferketten, die für Lidl von hoher Relevanz sind. Dazu gehören insbesondere jene in der Landwirtschaft sowie im Textil- und Hartwarenssektor.

Unser Engagement zielt darauf ab, Menschen bei ihrer Erwerbstätigkeit vor negativen Auswirkungen zu schützen und uns für die sogenannten beschäftigungsnahe Menschenrechte einzusetzen.

Auf Basis unserer Strategie und Risikoanalyse haben wir nachfolgende beschäftigungsnahe Menschenrechte als wesentlich in unseren Lieferketten identifiziert. Gemeinsam mit unseren Partnern verpflichten wir uns in besonderem Maße zur Einhaltung dieser Rechte.



Keine Zwangsarbeit

Es ist die Entscheidung jedes Menschen, einer bestimmten Tätigkeit nachzugehen. Werden Menschen dagegen zu Arbeit gezwungen, verstößt das gegen ein grundlegendes Menschenrecht.



Keine Kinderarbeit

Kinder bedürfen besonderem Schutz, ihre Beschäftigung im schulpflichtigen Alter sowie unter gefährlichen Bedingungen ist deshalb verboten. Gerade in Regionen, die von Armut geprägt sind und in denen es wenig Zugang zu Bildungsangeboten gibt, ist das Risiko für Kinderarbeit besonders hoch.



Vereinigungsfreiheit

Ein wichtiger Teil der Arbeitnehmerrechte ist die Freiheit, sich zu Arbeitnehmervertretungen zusammenschließen zu dürfen. Gerade in Ländern mit strukturell schwachem Arbeitnehmerschutz können Arbeiterinnen und Arbeiter sich kaum wirksam organisieren.



Angemessene Entlohnung und Einkommen

Gerade in der Landwirtschaft und in der Textilindustrie kann der bezahlte Lohn und das Einkommen die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmenden und ihrer Familien oft nur kaum oder gar nicht decken.



Keine Diskriminierung

Schutz vor Benachteiligung aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Behinderung oder sexueller Identität gehört zu den grundlegenden Menschenrechten. Frauen wie Männer sollen unter fairen Bedingungen die gleichen Chancen in der Lieferkette erfahren.



Arbeitssicherheit

Arbeitssicherheit gewährleistet, dass die Gesundheit von Beschäftigten am Arbeitsplatz nicht gefährdet oder beeinträchtigt wird. Ein sicheres Arbeitsumfeld schafft die Voraussetzung für gesundes und produktives Arbeiten.



Unser Engagement gegen Zwangsarbeit

Laut Schätzungen der ILO befinden sich weltweit immer noch rund 25 Millionen Menschen in Situationen von Zwangsarbeit.⁹ Zwangsarbeit beschreibt eine unfreiwillige Arbeitsleistung, die unter Androhung von Strafe verlangt wird. Formen der Zwangsarbeit umfassen beispielsweise die Täuschung über die Arbeitsbedingungen oder die Beschäftigung unter Androhung von Strafe. Auch ungerechtfertigte Lohnabzüge und das Herbeiführen einer hohen Verschuldung können zu Situationen von Zwangsarbeit führen.

Jede zweite Person in Situationen von Zwangsarbeit wurde durch rechtmäßig oder unrechtmäßig angehäuften Schulden zur Arbeit gezwungen. Gleichzeitig ist schätzungsweise jede vierte Person in Situationen von Zwangsarbeit Arbeitsmigrantin oder -migrant. Ein Großteil der existierenden Situationen von Zwangsarbeit in globalen Lieferketten steht damit im Zusammenhang mit Arbeitsmigration und der Abbezahlung von Schulden. Zudem befinden sich Arbeitende häufig durch prekäre Beschäftigungsverhältnisse in einer Situation von Zwangsarbeit. Solche bestehen vor allem im informellen Sektor sowie in der Saison-, Zeit- oder Leiharbeit.

25 Mio.

Menschen befinden sich weltweit in Situationen von Zwangsarbeit.



Lidl hat folgende Rohstoff- und Produktlieferketten als kritisch in Bezug auf Zwangsarbeit identifiziert: Bananen, Fisch, Kakao, Reis, Tee, Haselnüsse, Kaffee, Palmöl, Soja, Blumen und Pflanzen, Baumwolle

Bis 2022 Wir erstellen eine länderübergreifende Strategie zur Bekämpfung von Zwangsarbeit inklusive Handlungsansätzen.

Lidl lehnt jegliche Formen von Zwangsarbeit strikt ab. Beschäftigte in globalen Lieferketten sind allerdings gewissen Risiken von Zwangsarbeit ausgesetzt. Folgt bei Fällen von Zwangsarbeit vonseiten unserer Zulieferer Untätigkeit, setzt Lidl auf eine Null-Toleranz-Strategie. Möglichen Verstößen gehen wir im Rahmen unserer Sorgfaltspflicht konsequent nach. Einen besonderen Fokus legen wir dabei auf die Achtung der Rechte von Arbeitsmigrantinnen und -migranten. Diese befinden sich häufig in einem starken Abhängigkeitsverhältnis zu ihrem Arbeitgeber beziehungsweise ihrer Vermittlungsagentur.

⁹ ILO: Modern slavery and child labour, 2017.

Systematische Beseitigung von Zwangsarbeit

Zur systematischen Beseitigung von Zwangsarbeit in unseren Lieferketten engagieren wir uns gemeinsam mit anderen Akteuren der Lieferkette, der Zivilgesellschaft, Sozialpartnern sowie Wettbewerbern. Das schließt unser Engagement in Projekten und Initiativen mit ein, die Risiken von Zwangsarbeit adressieren - denn die Einhaltung von grundlegenden Arbeitsstandards, wie dem Verbot von Zwangsarbeit, ist essenzieller Teil unserer unternehmerischen Sorgfaltspflicht.

Wir streben an, unsere Prozesse zur Aufdeckung von Zwangsarbeitssituationen kontinuierlich zu verbessern und effektive Abhilfe sowie Wiedergutmachung für Opfer von Zwangsarbeit zu leisten. Dazu sollen auch die bereits etablierten [Beschwerdemechanismen](#) beitragen. Es ist eine Herausforderung für alle Marktteilnehmenden, dass viele Situationen von Zwangsarbeit im Verborgenen bleiben und oftmals auch nicht durch traditionelle Sozialaudits aufgedeckt werden. Deshalb werden wir im Rahmen der Entwicklung einer länderübergreifenden Strategie zur Bekämpfung von Zwangsarbeit neue Ansätze pilotieren. Gleichzeitig streben wir an, Ansätze, die sich als erfolgreich bewiesen haben, zu nutzen, um Zwangsarbeitsrisiken zu identifizieren und zu beseitigen.



Unser Engagement gegen Kinderarbeit

Die ILO und das Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen (UNICEF) gehen davon aus, dass heute weltweit 160 Millionen Kinder zwischen fünf und siebzehn Jahren arbeiten müssen.¹⁰

Über 70 Prozent von ihnen sind illegal in der Landwirtschaft tätig, einschließlich Ackerbau, Fischerei, Aquakultur, Forstwirtschaft und Viehzucht und knapp ein Drittel der Kinder besucht keine Schule.¹¹ Dieser Umstand ist umso besorgniserregender, als dass die Landwirtschaft einen der drei gefährlichsten Sektoren in Bezug auf arbeitsbedingte Todesfälle, nicht-tödliche Unfälle und Berufskrankheiten darstellt.

In einem gemeinsamen Bericht warnen ILO und UNICEF davor, dass arbeitende Kinder einem erhöhten Risiko körperlicher und psychischer Schäden ausgesetzt sind und Kinderarbeit die Bildungs- und Zukunftschancen einschränkt. Dieser Missstand ist laut ILO darauf zurückzuführen, dass es an international gültigen gesetzlichen Sozial- und Arbeitsstandards mangelt. Daher sind unsere größten Anstrengungen erforderlich, um die Sicherheit von Kindern in unserer landwirtschaftlichen Lieferkette zu gewährleisten.

160 Mio.
Kinder sind von
Kinderarbeit betroffen.

¹⁰ ILO, UNICEF: Child labour - Global estimates 2020, trends and the road forward, 2021.



Lidl hat die folgenden Rohstoff- und Produktlieferketten als kritisch in Bezug auf Kinderarbeit identifiziert:

Bananen, Fisch, Kakao, Reis, Tee, Haselnüsse, Kaffee, Palmöl, Soja, Blumen und Pflanzen, Baumwolle, sowie die Produktionsstufen bei Textilien und Hartwaren

Bis 2025 Wir streben die Umsetzung eines Schulungskonzeptes für Hochrisikolieferketten an, das die Prävention und Wiedergutmachung von Kinderarbeit zum Ziel hat.

Bei Lieferketten, die oftmals in Länder mit großer Armut reichen, kann nicht ausgeschlossen werden, dass Kinder zum Lebensunterhalt ihrer Familien beitragen müssen. Hintergrund sind fehlende Bildungsmöglichkeiten, was bei Wanderarbeiterinnen und -arbeiter durch häufige Ortswechsel zusätzlich erschwert wird, sowie zu geringe Löhne und damit nicht ausreichendes Familieneinkommen. Lidl will bei seinen Produzierenden und deren Zulieferern deshalb verhindern, dass es zu Kinderarbeit kommt.

¹¹ ILO, UNICEF: Child labour - Global estimates 2020, trends and the road forward, 2021.

Unsere Präventivpolitik gegen Kinderarbeit

Lidl verlangt von seinen Zulieferern, keine Person zu beschäftigen, die jünger als 15 Jahre (oder 14 Jahre, wenn dies das nationale Recht gemäß ILO-Konvention 138 erlaubt) oder noch schulpflichtig ist. Zudem erwarten wir, dass sie sich bei der Einstellungspolitik und der Gestaltung der Arbeitsbedingungen an die internationale und nationale Gesetzgebung halten. Wir arbeiten darauf hin, dass unsere Zulieferer das Alter vor der Einstellung von Bewerberinnen und -bewerbern verifizieren, um Kinderarbeit vorzubeugen.

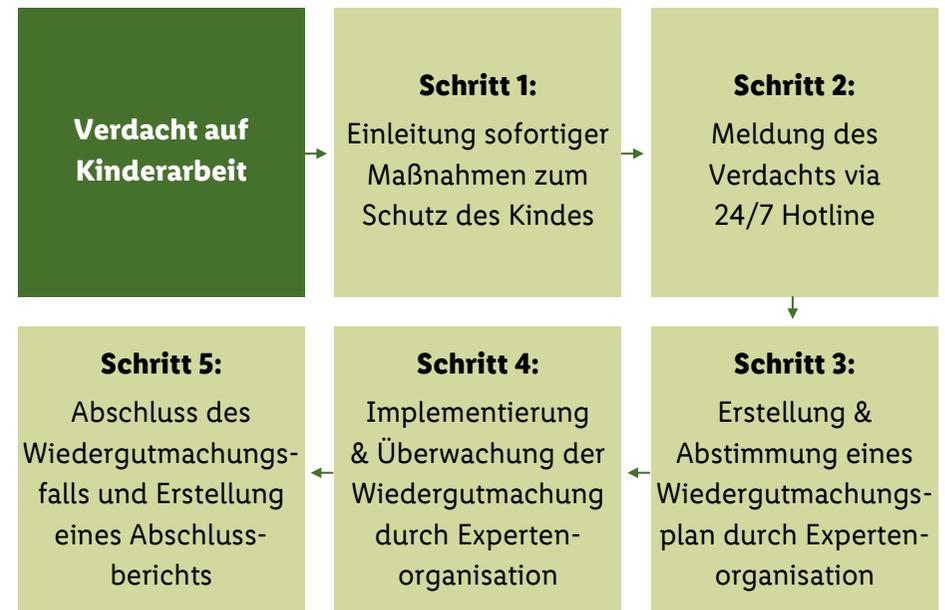
Wenn junge Menschen eingestellt werden, gebührt ihnen besonderer Schutz. Deshalb erwarten wir von unseren Zulieferern, dass sie insbesondere für junge Beschäftigte eine sichere Arbeitsumgebung mindestens in Übereinstimmung mit der lokalen Gesetzgebung schaffen und ihnen Möglichkeiten zur Weiterbildung bieten. Auch ihr Zugang zu effektiven Beschwerdemechanismen soll gewährleistet sein.

Unser Vorgehen bei Verdacht auf Kinderarbeit

Wie auch bei Zwangsarbeit verfolgt Lidl bei Fällen von Kinderarbeit eine Null-Toleranz-Strategie, falls Zulieferer nach Aufdeckung untätig bleiben. Wenn es zu Kinderrechtsverletzungen innerhalb der Lieferkette kommt, ist Lidl bestrebt, eng mit seinen Zulieferern zusammenzuarbeiten, um die Situation im Interesse des betroffenen Kindes zu beheben. Als Teil der Wiedergutmachung erhalten betroffene Familien eine finanzielle Förderung in Höhe des landesüblichen Mindestlohns. Dies soll verhindern, dass die Kinder aus wirtschaftlicher Not heraus zurück in ein Beschäftigungsverhältnis müssen. Save the Children begleitet

und unterstützt die Familien dabei, für die betroffenen Kinder je nach individueller Situation passende Ausbildungsoptionen zu suchen.

Von seinen Zulieferern erwartet Lidl, dass sie über wirksame Abhilfemaßnahmen verfügen – sei es, wenn sie Kinderarbeit feststellen oder erfahren, dass junge Menschen gefährliche Arbeiten verrichten. Unter solchen Umständen müssen direkte Zulieferer Lidl sowie die entsprechende Expertenorganisation proaktiv informieren und die Führung des darauffolgenden Abhilfeverfahrens übernehmen.



Pilotprojekt gegen Kinderarbeit gemeinsam mit Save the Children



Bis Ende 2021 führt Lidl mit der NGO [Save The Children](#) und dem deutschen Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung ein Projekt zum Schutz von Kinderrechten in der Haselnuss-Lieferkette in der Türkei durch. Dabei wird erstmals die gesamte Lieferkette – vom Anbau der Haselnüsse über die Ernte bis zur Verarbeitung – vor Ort auf die Einhaltung von Kinderrechten geprüft.

Konkret geht es darum, den Schutz von Kinderrechten zu gewährleisten, Betreuungs- und Bildungsangebote einzurichten sowie Zugang zu sicherer Arbeit für Heranwachsende zu schaffen. Das Pilotprojekt soll außerdem dazu dienen, den Ansatz auf weitere landwirtschaftliche Lieferketten zu übertragen.

Bereits seit 2017 führen wir darüber hinaus Schulungen für Zulieferern zur Vermeidung und Wiedergutmachung von Kinderarbeit mit der NGO Save The Children bei unseren Non-Food Produktionsstätten durch. Dafür schulte die NGO im Auftrag von Lidl Zulieferern in Bangladesch, der Türkei, Myanmar und China. 2020 wurde das Programm auf Pakistan und Vietnam ausgeweitet.

Weitere Maßnahmen gegen Kinderarbeit in Kooperation mit Save the Children

- Training von externen Auditoren zur Überprüfung der Standards in den Fabriken
- Umsetzung konkreter Maßnahmen im Betriebsablauf und gutes Risikomanagement, zum Beispiel ein sicheres System zur Verifizierung des Alters während des Einstellungsprozesses
- Besserer Schutz von legal arbeitenden Jugendlichen vor gefährlichen Tätigkeiten
- Abhilfe bei Fällen von Kinderarbeit



925

Importeure, Fabrik-mitarbeitende und Auditoren wurden zwischen 2017 und 2021 zum Thema Kinderarbeit geschult.

Unser Engagement für Vereinigungsfreiheit

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen sind grundlegende Menschenrechte und gehören zu den Kernarbeitsnormen der ILO. Dennoch haben bisher nicht alle der 187 ILO-Mitgliedsstaaten das Recht auf Vereinigungsfreiheit gesetzlich geregelt.

In etwa 40 Prozent der Länder weltweit besteht zudem kein oder lediglich ein eingeschränktes Recht auf Kollektivverhandlungen.¹² Insbesondere für Beschäftigte in der Landwirtschaft und im Textilsektor ist der Beitritt oder die Mitarbeit in einer Gewerkschaft häufig eingeschränkt oder nur unter hohen persönlichen Risiken möglich. Damit sie ihre grundlegenden Arbeitnehmerrechte wahrnehmen können, ist es entscheidend, dass Arbeiterinnen und -arbeiter eine Stimme haben und gegenüber Arbeitgebern vertreten sind. Dies ist auch für das effektive Funktionieren der Arbeitsmärkte von wesentlicher Bedeutung.

Beide Rechte untermauern die bürgerlichen Freiheiten und bieten Schutz vor Diskriminierung oder auch Belästigung. Gerade in Ländern mit strukturell schwachem Arbeitnehmerschutz ist es wichtig, dass sich Beschäftigte wirksam organisieren können – denn die Möglichkeit, ein existenzsicherndes Einkommen zu erreichen, ist häufig eng verknüpft mit der Möglichkeit zur Organisation in Gewerkschaften und Tarifverhandlungen.

¹² OGP: Freedom of Association, Global Report, 2018.



Lidl hat die folgenden Rohstoff- und Produktlieferketten als kritisch in Bezug auf Vereinigungsfreiheit

identifiziert: Obst und Gemüse, Hartwaren und Elektronik, Textilien, Tee, Kakao, Kaffee, Nüsse

- **Fortlaufend** Wir werden Dialoge führen und die Expertise von Gewerkschaften einholen – zur Ermittlung der verbleibenden Hürden bei der Durchsetzung von Menschenrechten einschließlich der Vereinigungsfreiheit.
- **Ab 2021** Wir werden im Rahmen unserer Mitgliedschaft bei ACT gemeinsam mit unseren Geschäftspartnerinnen und -partnern auf die Wahrnehmung der Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in unseren Lieferketten hinwirken.
- **2022** Wir werden Kleinbauern gezielt dabei unterstützen, sich als Kollektiv zu organisieren.
- **2023** 100% unserer Tier 1-Zuliefererbetriebe in Bangladesch und Kambodscha sind Mitglied im ILO Better Work Programm, das u.a. die Stärkung sozialen Dialogs zum Ziel hat.

Lidl verpflichtet sich, das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zu respektieren. Gleiches erwarten wir von unseren Geschäftspartnerinnen und -partnern, wenn sich Beschäftigte z.B. zu einer Arbeiternehmervertretung zusammenschließen und ihr Recht auf Kollektivverhandlungen wahrnehmen wollen. In unserer Sustainable Purchasing Policy, die Teil unserer Kaufverträge ist, verpflichten wir uns zur Nicht-Einmischung in Bestrebungen zur Gründung einer Arbeiternehmervertretung und verbieten Einflussnahme auf Arbeiternehmervertretungen.

Besonders kleinbäuerliche Betriebe als integraler Bestandteil vieler unserer Food-Lieferketten stehen hier im Fokus. Lidl unterstützt diese dabei, sich zu organisieren. Denn wir erkennen an, dass ihre Interessen am wirksamsten im Kollektiv durchgesetzt werden können. Darüber hinaus stellen wir Kleinbäuerinnen und -bauern notwendiges Wissen bereit, um sich erfolgreich organisieren zu können.

Um das Recht auf Vereinigungsfreiheit zu fördern, stehen wir im ständigen Dialog mit unseren Stakeholdern. Dazu zählen unsere Zulieferer, fachliche Expertinnen und Experten, zivilgesellschaftliche Organisationen und Gewerkschaften. Gemeinsam ermitteln wir verbleibende Hürden bei der Durchsetzung der Vereinigungsfreiheit. In 2021 haben wir den Dialog mit der globalen Gewerkschaftsföderation IUF (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations) zu Regionen und Nahrungsmittellieferketten mit hohem Risiko für die Vereinigungsfreiheit aufgenommen. Wir besprachen ebenfalls Ressourcen und Hilfestellungen, die wir unseren Lieferanten bereitstellen können, um die

Vereinigungsfreiheit in Lieferketten wirksam zu schützen. Als Zeichen unserer Unterstützung unterzeichneten alle Lidl Länder die Women Empowerment Principles (WEP), um auch das Recht von Frauen auf Vereinigungsfreiheit zu fördern.

Im Food und Non-Food Bereich engagiert sich Lidl darüber hinaus regelmäßig im Rahmen verschiedener Entwicklungsprogramme und arbeitet mit Fairtrade oder dem Better Work Programm der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zusammen.

Bessere Arbeitsbedingungen mit dem ILO Better Work Programme



Das Better Work Programme ist eine Partnerschaft zwischen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der International Finance Corporation (IFC). Es wurde im August 2006 ins Leben gerufen, um die Arbeitsstandards und die Wettbewerbsfähigkeit in globalen Lieferketten zu verbessern.

Seit 2021 ist Lidl Partner im ILO Better Work Programm. In diesem Zuge verpflichtet Lidl seine Importeure in einem ersten Schritt dazu, 100 Prozent der Tier 1-Zuliefererbetriebe in Bangladesch und Kambodscha in das ILO Better Work Programm aufzunehmen. Im Rahmen der Kapazitäten des Programms erfolgt dies bis Ende 2023.

Dadurch stärkt Lidl die Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten und Management, um Arbeitsbedingungen zu verbessern sowie die Mitarbeiterzufriedenheit und damit auch die Produktivität zu steigern. Ebenfalls setzt Lidl damit auf eine langfristige Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeiter vor Ort, da wir uns verpflichten, Lieferbeziehungen bei Verstößen nicht direkt zu beenden, sondern gemeinsam für eine Verbesserung im Interesse der Beschäftigten einzustehen.

Im Rahmen des Programms werden Tier 1-Zuliefererbetriebe regelmäßig durch betriebliche Beratende der ILO besucht und Beschäftigte in der Durchführung von Lohn- und Tarifverhandlungen geschult. Damit sollen Arbeiterinnen und Arbeiter unterstützt werden, Entscheidungen über ihr Arbeitsleben in ihrem Sinne zu beeinflussen, wie etwa die Verhandlung höherer Löhne oder besserer Sozialleistungen.

Einsatz für Vereinigungsfreiheit gemeinsam mit Fairtrade

Als langjähriger Partner von [Fairtrade](#) unterzeichnen und achten wir die Siegel-Prinzipien zur Vereinigungsfreiheit und unterstützen damit die Durchführung von Lohn- und Tarifverhandlungen.



Über die Fairtrade Standards hinaus führt Fairtrade gesonderte Programme durch. Diese zielen insbesondere darauf ab, Menschen am Beginn der Lieferketten dazu zu befähigen, sich zu organisieren und Lohnverhandlungen zu führen. Lidl hat in diesem Zusammenhang das [Freedom of Association Protocol](#) unterschrieben, eine Fairtrade-Kooperation mit der International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF).

Dadurch wollen wir bei Lidl dazu beitragen, dass Beschäftigte genug Verhandlungsmacht besitzen, um Entscheidungen über ihr Arbeitsleben positiv zu beeinflussen wie etwa die Verhandlung höherer Löhne oder besserer Sozialleistungen. Über Audits und Kontrollen hinaus engagiert sich Lidl gemeinsam mit Fairtrade, Gewerkschaften und anderen Arbeitgebern für einen Dialog mit den Beschäftigten auf Augenhöhe.

Der Fairtrade Standard schreibt außerdem vor:

- Arbeitgeber müssen gegenüber Fairtrade nachweisen, dass sie die Vereinigungsfreiheit garantieren.
- Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter müssen sich frei mit Arbeitgebern treffen können, wenn diese das fordern. Fairtrade verlangt, dass dies vor der Zertifizierung schriftlich an Fairtrade und alle Beschäftigten kommuniziert wird.
- Fairtrade verlangt den Nachweis, dass sowohl von Seiten der Arbeitgeber als auch der Gewerkschaften anrufbare Konfliktlösungsmechanismen vorhanden sind.

Beschäftigte stärken durch die Ethical Trading Initiative

Lidl ist Mitglied in der Multi-Stakeholder Initiative > [Ethical Trading Initiative](#) (ETI) gestellt.



Die Mission der ETI ist es, die gemeinsamen Stärken von Unternehmen, Gewerkschaften und NGOs zu nutzen, um die Vision einer Welt, in der Arbeitsrechte allen Arbeitern zugutekommen, von Unternehmen respektiert und durch den Staat geschützt werden.

Dabei setzt die ETI auf die Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure, um Lösungen für systematische Probleme zu identifizieren. Lidl wirkt aktiv an Aktivitäten der ETI mit u.a. an einer Arbeitsgruppe zu Menschenrechtsverletzungen sowie an Diskussionen zum verantwortungsvollen Sourcing.

Lidl strebt im Rahmen der Mitgliedschaft unter anderem an, die Handlungsschwerpunkte Zwangsarbeit und Existenzsichernde Löhne weiterzuentwickeln sowie kleinbäuerliche Betriebe darin zu unterstützen, sich als Kollektiv zu organisieren.

Unser Engagement für angemessene Entlohnung und Einkommen

Ein existenzsichernder Lohn oder ein existenzsicherndes Einkommen muss ausreichen, um die Kosten für Nahrung, Wasser, Unterkunft, Bildung, Gesundheitsversorgung, Transport, Kleidung und andere Grundbedürfnisse zu decken sowie für unvorhergesehene Ereignisse sparen zu können.

Über 10 Prozent der Weltbevölkerung sind noch immer von extremer Armut betroffen – davon arbeiten wiederum zwei Drittel in der Landwirtschaft. Auch in der Lebensmittelerzeugung nehmen prekäre Arbeitsverhältnisse wie Leiharbeit, befristete oder geringfügige Beschäftigung zu.¹³ Insbesondere Frauen sehen sich dabei von Niedriglöhnen und Ausbeutung betroffen – Arbeiterinnen in der saisonalen Frucht- und Gemüseproduktion verdienen demnach etwa 20 bis 30 Prozent weniger als Männer.¹⁴

Als Folge der Corona Pandemie droht die Armut in vielen Teilen der Welt weiter zu steigen, denn hunderte Millionen verloren ihre Arbeit und sind mit Hunger und Armut konfrontiert. Nach Schätzungen von Oxfam könnte es länger als ein Jahrzehnt dauern, bis die weltweit ärmsten Menschen die Auswirkungen der Pandemie überwunden haben.¹⁵

10 %
der Menschen
weltweit leben in
extremer Armut.

¹³ ILO: World Employment and Social Outlook - Trends 2018.

 **Lidl hat insbesondere die folgenden Rohstoff- und Produktlieferketten als kritisch in Bezug auf angemessene Entlohnung identifiziert:** Textilien, Kakao, Kaffee, Tee, Nüsse, Fisch, Obst und Gemüse

- 2021** Wir identifizieren die Top-Risiko-Produkte für Living Wage/Living Income-Lücken in unseren Lieferketten.
- Ab 2021** Für Top-Risiko-Produkte verfolgen wir stets aktuelle Living Wage/Living Income Benchmarks bzw. unterstützen bei Bedarf ihre Berechnung.
- 2022** Wir befähigen unsere Einkäufer, Hochrisikoprodukte für Lohn- bzw. Einkommenslücken zu erkennen und zu adressieren.
- 2023** Wir führen 3 Pilotprojekte zur Reduzierung von Living Wage/Living Income-Lücken in 3 Risikolieferketten durch. Diese fokussieren sich u.a. auf Befähigung von Kleinbauern, um ihnen ein existenzsicherndes Einkommen zu sichern.

¹⁴ Oxfam: Gerechtigkeit schaffen - Supermärkte, 2021.

¹⁵ Oxfam: Das Ungleichheitsvirus, 2021.

Lidl erkennt eine angemessene Entlohnung als ein grundlegendes Menschenrecht an. Es soll der Person ermöglichen, sich und Angehörigen einen würdigen Lebensstandard zu sichern. Bereits 2007 hat sich Lidl mit seinem Code of Conduct für eine angemessene Entlohnung ausgesprochen und setzt sich seitdem dafür ein, zum Beispiel durch die Entscheidung für Fairtrade-zertifizierte Rohstoffe wie Kakao, Kaffee oder Bananen. Wir arbeiten gemeinsam mit einem externen Partner zusammen, um Produkte und Lieferketten mit den größten Lohn- bzw. Einkommenslücken zu identifizieren. Basierend darauf wird Lidl seinen risikobasierten Ansatz für Lohngerechtigkeit weiterentwickeln.

Ein besonderer Fokus unseres Engagements für angemessene Entlohnung liegt schon jetzt auf den kleinbäuerlichen Betrieben – Ausgangspunkt vieler landwirtschaftlicher Wertschöpfungsketten von Lidl. Gleichzeitig kommt ihnen oftmals nur ein kleiner Teil der Gewinne zugute. Lidl erkennt die Bedeutung eines fairen Systems zur Verteilung der Gewinne innerhalb der Lieferkette an und bekennt sich dazu, langfristige, faire und transparente Lieferbeziehungen mit landwirtschaftlichen Betrieben einzugehen. Dies beinhaltet auch, dass Lidl Ansätze prüft, um einen größeren Teil der Wertschöpfung bei den Erzeugenden zu belassen.

Leuchtturmprojekt: Fairtrade “Way To Go”

Das Einkommen von Kakaobäuerinnen und -bauern in Ghana entsprach 2018 nur rund 52 Prozent eines Einkommens, das als existenzsichernd gilt. Mit der Entwicklung der > [Way To Go-Schokolade 2019](#) nimmt Lidl unmittelbar Einfluss auf höhere Einkommen für ghanaische Kakaobäuerinnen und -bauern.

Im Rahmen der Partnerschaft mit Fairtrade, der Bauernkooperative Kuapa Kokoo und der NGO Rikolto zahlt Lidl daher seit 2019 in Ghana für jede Tonne Kakao, die in der Way To Go-Schokolade verwendet wird, eine Prämie, die über die Fairtrade-Prämie hinausgeht. Dieses Geld fließt in Projekte, die die Einkommenssituation landwirtschaftlichen Betriebe zusätzlich und nachhaltig verbessern. Im Jahr 2020 konnten bereits 870 Landwirtinnen und Landwirte, davon 60 Prozent Männer und 40 Prozent Frauen, aus zehn ghanaischen Gemeinden von den unterschiedlichen Maßnahmen profitieren und ihre Einkommen erfolgreich steigern.

Dank Schulungen und Start-up-Kits konnten sich 173 Landwirtinnen und Landwirte über die Reis-, Honig-, Yamswurzel und Seifenproduktion zusätzliche Einkommensquellen schaffen. 308 erhielten zudem Zugang zu günstigeren Finanzierungsmöglichkeiten. Weitere 389 konnten über Beschneide- und Sprüh-Dienstleistungen die Qualität und den Ertrag der Kakaobohnen verbessern.

Zukünftig wird das Way To Go-Konzept durch ein weiteres Produkt ergänzt. Mit Way To Go-Cashews als Eigenmarkenprodukt will Lidl zu höheren Einkommen im Cashewanbau beitragen und die Zusammenarbeit mit Kleinbäuerinnen und Kleinbauern stärken.

Im Way To Go- Schokoladen-Projekt wird die Gleichstellung der Geschlechter zukünftig eine weitere starke Säule darstellen. [> Hier](#) mehr zu unserem Engagement im Bereich Diskriminierung.

Lidl ist im ständigen Austausch mit seinen Way To Go-Partnerorganisationen vor Ort und informiert regelmäßig auf seiner Website über die Projekterfolge.

Mit ACT für höhere Löhne im Textilsektor



Als einer der ersten Lebensmittelhändler hat sich Lidl der Initiative [> „Action Collaboration Transformation“](#) (ACT) angeschlossen. ACT ist das erste globale Übereinkommen, das Flächentarifverträge für die Textilindustrie in Produktionsländern anstrebt. Die in diesem Rahmen ausgehandelten Löhne werden durch verantwortungsvolle Einkaufspraktiken der teilnehmenden Unternehmen unterstützt.

ACT hat ebenfalls einen Mechanismus entwickelt, um die Wirkung der Initiative zu evaluieren: Textilhersteller und Arbeitnehmervertreter bewerten, wie wirkungsvoll die Unternehmen ihre Pflichten umsetzen und entsprechend höhere Löhne ermöglichen. Fokusländer von ACT sind zunächst Kambodscha, Bangladesch und die Türkei.

Wir haben gemeinsam mit unserem zuständigen Einkaufsbereich eine Strategie erarbeitet, um die Prinzipien der Initiative – eine verantwortungsvoll gestaltete Einkaufspraxis – bis 2025 vollständig umzusetzen. Dabei geht es unter anderem darum, gemeinsam mit unseren Geschäftspartnerinnen und -partnern Mechanismen zu schaffen, um Lohnsteigerungen in der Textilproduktion zu ermöglichen. Die Strategie gründet auf einer von ACT durchgeführten anonymisierten Bewertung der Einkaufspraxis durch unsere Produzenten. Insgesamt wurden dabei mehr als 3000 Fabriken befragt. Im Branchenvergleich schnitt Lidl dabei überdurchschnittlich ab.

Gleichzeitig kämpft die Textilindustrie aktuell mit den Folgen der Corona-Pandemie. Durch die weltweiten temporären Schließungen von Geschäften hat sich die Auftragslage für Produktionsländer teils drastisch verschlechtert.

Im Rahmen unserer Mitgliedschaft bei ACT setzen wir unser Engagement für die Arbeitssituation von Beschäftigten im Textilsektor vor Ort weiter fort. Wir verpflichten uns beispielsweise selbstverständlich auch in der aktuellen Lage zur Erfüllung und Abnahme aller vereinbarten Aufträge.

Unser Engagement gegen Diskriminierung

Die aktuelle globale Erwerbsquote für Frauen liegt bei knapp 49 Prozent, die von Männern dagegen bei 75 Prozent. Das ist ein Unterschied von 26 Prozentpunkten, in einigen Regionen beträgt der Abstand sogar mehr als 50 Prozentpunkte.¹⁶

Obwohl sich die Stellung von Frauen in der Landwirtschaft verbessert, werden Bäuerinnen immer noch beim Zugang zu Ressourcen wie Land, Krediten und Bildung benachteiligt. Außerdem sind Arbeiterinnen besonderen Risiken ausgesetzt, wie etwa ungleicher Behandlung bei Entlohnung, Kündigung im Falle von Schwangerschaft sowie Gewalt oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Das Geschlecht ist allerdings nicht das einzige Diskriminierungsmerkmal. Umfragen belegen, dass Diskriminierung, Angriffe auf Minderheiten und Hassreden weltweit nach wie vor alltäglich, im Zuge der Covid-19 Pandemie sogar gestiegen sind.¹⁷ Auch Saisonarbeitende und Arbeitsmigrantinnen und -migranten sind häufig von Diskriminierung bei Arbeitsbedingungen und Entlohnung betroffen und verdienen laut aktuellen Studien der ILO durchschnittlich 13 Prozent weniger als einheimische Arbeitnehmer. Mehr als ein Viertel der weltweiten Arbeit in der Landwirtschaft wird laut der Organisation Oxfam von Arbeitsmigrantinnen und -migranten geleistet.¹⁸

¹⁶ ILO: The gender gap in employment: What's holding women back?, 2018.

¹⁷ ILO: Labour migration, 2020.



Lidl hat insbesondere die folgenden Rohstoff- und Produktlieferketten als kritisch in Bezug auf Diskriminierung identifiziert: Baumwolle, Kaffee, Kakao, Obst und Gemüse, Palm(kern)öl, Reis, Soja, Tee, Fisch sowie Textilien

- **2021** Wir veröffentlichen ein Positionspapier zu Geschlechtergerechtigkeit.
- **2022** Wir veröffentlichen einen länderübergreifenden Aktionsplan für Geschlechtergerechtigkeit inkl. zeitgebundener Ziele.
- **2022** Wir stärken unseren Sorgfaltspflichtenansatz mithilfe geschlechterspezifischer Risikoanalysen inkl. HRIAs.
- **2023** Wir stellen den Zugang zu geschlechtersensiblen Beschwerdemechanismen in Risikolieferketten sicher.

¹⁸ Oxfam: Positionspapier Welternährung, 2030.

Ab 2023 Wir beachten bei der Entwicklung unseres Handlungsansatzes zur Förderung existenzsichernder Einkommen und Löhne die besondere Lohnsituation von Frauen und werden auch hierzu Fortschritte berichten. Wir streben außerdem an, zunehmend von Frauen-geführten Erzeugern und Verarbeiten einzukaufen, soweit dies wirtschaftlich möglich ist, und über Fortschritte berichten.

Wir bei Lidl stellen uns entschieden gegen jegliche Form von Diskriminierung, auch in Hinsicht auf unsere Lieferketten. Diese Grundhaltung ist auch fester Bestandteil unserer Einkaufspolitik zu Geschlechtergerechtigkeit in der Lieferkette, die wir derzeit entwickeln.

Unter Diskriminierung verstehen wir bei Lidl jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung unter anderem aufgrund von Geschlecht, Religion, Hautfarbe oder Herkunft, die zu ungleicher Behandlung oder Beeinträchtigung führt.

Denn wir sind uns bewusst, dass in vielen unserer risikoreichen Lieferketten meist Frauen arbeiten. Aus einer Vielzahl von Gründen, einschließlich länder- oder sektorenspezifischer Gründe, sind sie besonders gefährdet potenzielle Opfer von Menschenrechtsverletzungen zu werden.

Um den Grundsatz der Chancengleichheit und Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in unseren Lieferketten zu verankern, gilt es, gezielte Maßnahmen für die Förderung von Frauen zu entwickeln. Als Grundlage zur Maßnahmenentwicklung haben wir zunächst eine Risikoanalyse durchgeführt und somit die Hochrisikolieferketten im Food-Segment identifiziert, bei denen Rechte von Frauen missachtet bzw. Frauen diskriminiert werden. Das sind beispielsweise ungleicher Zugang zu Arbeit, ungleiche Bezahlung oder Gewalt gegen Frauen. Die Ergebnisse veröffentlichen wir in unserem [> Praxiseinblick Geschlechtergerechtigkeit in der Lieferkette](#).

Die UN Women's Empowerment Principles (WEPs)

Als eine der ersten Maßnahmen hat Lidl 2019 die Women's Empowerment Principles unterzeichnet. Wir entwickeln zur Umsetzung der WEPs bis Ende 2021 eine Einkaufspolitik zu Geschlechtergerechtigkeit in der Lieferkette. Darin formulieren wir konkrete Ziele und berichten über unsere Maßnahmen, u.a. zu Projekten zur Frauenförderung.

Die WEPs sind eine gemeinsame Initiative von UN Women und UN Global Compact. Es ist die erste weltweite Initiative, die gezielt das Thema Förderung und Stärkung von Frauen in Lieferketten und Unternehmen aufgreift.

Die WEPs richten sich an Firmen sowie Konzerne und umfassen folgende sieben Grundsätze, um Frauen in Unternehmen zu stärken:

- 1.** Etablierung einer gleichstellungsfreundlichen Führungskultur.
- 2.** Faire Behandlung aller Männer und Frauen im Erwerbsleben. Einhaltung und Förderung der Menschenrechte und der Nichtdiskriminierung.
- 3.** Gewährleistung der Gesundheit, der Sicherheit und des Wohlergehens aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- 4.** Förderung der Bildung, der Ausbildung und der beruflichen Entwicklung von Frauen.
- 5.** Förderung des Unternehmertums von Frauen, Stärkung ihrer Rolle im Beschaffungsmarkt, Respektierung ihrer Würde bei allen Marketingmaßnahmen.
- 6.** Förderung der Gleichstellung durch gemeinschaftliche Initiativen und Lobbyarbeit.
- 7.** Messung und Veröffentlichung der Fortschritte im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann.

Für Gleichberechtigung mit Way To Go und Fairtrade

Ab 2021 werden wir unser Way To Go-Konzept für existenzsichernde Einkommen um eine zweite Säule erweitern. Darin geht es explizit um die Gleichstellung der Geschlechter mit dem Ziel, die Bedürfnisse und Fähigkeiten von Frauen und weiteren vulnerablen Personengruppen bei allen Way To Go-Aktivitäten aktiv zu priorisieren.

In diesem Zuge werden wir etwa Maßnahmen ergreifen, mit denen die Diversifizierung von Einkommen ermöglicht und dabei die spezifische Situation von Frauen berücksichtigt wird. Auch wollen wir den Zugang von Frauen zu Finanzmitteln stärken. Nicht zuletzt kommt das Fairtrade-„Gender Modul“ zur Anwendung, das gemeinsame Entscheidungsprozesse von Ehepaaren innerhalb ihrer Haushalte stärkt. So will Lidl Frauen insbesondere existenzsichernde Einkommen und Löhne unterstützen.

Unser Engagement für Arbeitssicherheit

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind ein grundlegendes Recht aller Beschäftigten. Durch einen effektiven Arbeitsschutz wird die Gesundheit der Beschäftigten gewährleistet und die Grundlage für produktives Arbeiten geschaffen.

Nach globalen Schätzungen zum Arbeitsschutz sterben laut ILO pro Jahr 365.000 Menschen durch Arbeitsunfälle, 374 Millionen leiden an den Folgen von Arbeitsunfällen und etwa 2,37 Millionen an arbeitsbedingten Krankheiten. Zusammen machen die tödlichen Arbeitsunfälle 5 bis 7 Prozent der Todesfälle weltweit aus.¹⁹ Wirtschaftlich betrachtet entspricht der Verlust an Arbeitstagen aufgrund von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten somit bis zu 4 Prozent des globalen Bruttoinlandsprodukts.

Insbesondere die Landwirtschaft und Textilindustrie zählen zu den gefährlichsten Sektoren. Gesundheitsrisiken bestehen u.a. durch den ungeschützten oder ungeschulten Umgang mit gesundheits-schädlichen Pflanzenschutz- oder Textilfärbemitteln sowie gefährlichen Werkzeugen. So erleiden etwa 25 Millionen Menschen jährlich akute Vergiftungen durch Pestizide am Arbeitsplatz.²⁰

Die Covid-19-Pandemie birgt weitere Risiken für die Gesundheit der Menschen. Den in den Lieferketten Beschäftigten fehlt demnach häufig eine ausreichende Versorgung mit Schutzausrüstung, Desinfektions- und Reinigungsmitteln und es mangelt an Hygienemaßnahmen



Lidl hat insbesondere die folgenden Rohstoff- und Produktlieferketten als kritisch in Bezug auf Arbeitssicherheit identifiziert: Textilien, Baumwolle, Zellulose, Hartwaren und Elektronik, Obst und Gemüse, Fisch

- **2022** Wir stärken Vorgaben zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in einer überarbeiteten Lieferantenrichtlinie.
- **2023** Wir etablieren einen risikobasierten und skalierbaren Ansatz zur Sozialauditierung in Risikolieferketten, der auch einen Schwerpunkt im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz aufweisen wird.
- **2025** Wir führen jährlich drei Human Rights Impact Assessments (HRIAs) in Hochrisikolieferketten durch, um auch mögliche Risiken für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz der Beschäftigten zu erfassen und durch geeignete Maßnahmen zu adressieren.

¹⁹ ILO: Vision Zero Fund. Strategy 2019-2023, 2019.

²⁰ Oxfam: Positionspapier Welternährung 2030.

Durch einen effektiven Arbeitsschutz wollen wir bei Lidl die Gesundheit und Sicherheit aller Beschäftigten unserer Zulieferer gewährleisten und so die Grundlage für sicheres Arbeiten schaffen.

Verstöße gegen den Arbeitsschutz werden von Lidl nicht akzeptiert. Gemäß unseres [Code of Conducts](#) hat der Geschäftspartner für eine sichere Arbeitsumgebung, die Einhaltung der einschlägigen Sicherheitsstandards, das Vorhandensein ausreichender Schutzmaßnahmen und von Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger geistiger und körperlicher Ermüdung zu sorgen. Um den Arbeitsschutz zu überprüfen, führen wir regelmäßige Sozialaudits durch. Zusätzlich engagiert Lidl sich in mehreren Initiativen, um den Arbeitsschutz in seinen Lieferketten zu stärken.

Bangladesh Accord für Arbeitssicherheit und Brandschutz im Textilsektor



Um langfristig bessere Sicherheits- und Brandschutzstandards bei Textilherstellern im wichtigen Produktionsland Bangladesch zu erreichen, hat Lidl das Internationale Abkommen für Brand- und Gebäudeschutz unterzeichnet, den sogenannten International Accord for Health and Safety.

Außerdem sind wir einer der ersten Unterzeichner des Folgeabkommens unter dem Dach des [RMG Sustainability Council \(RSC\)](#), gültig von 2018 bis 2021. Ziel der Vereinbarung ist es, Brandschutz- und Arbeitssicherheitsmaßnahmen zu verbessern und die Arbeitenden dabei durch Infrastruktur- und Trainingsmaßnahmen einzubeziehen.

Über zwei Millionen Menschen nahmen seit 2013 an den Trainings teil. Zudem sind über 1.600 Textilfabriken in Bangladesch beim Accord gemeldet und werden regelmäßig auf ihre Standards bei Brandschutz und Gebäudesicherheit hin geprüft. Im Zuge dessen setzen die Textilfabriken Verbesserungsmaßnahmen um.

Unsere Ziele für ein fundiertes Vorgehen beim Thema Menschenrechte

Wir haben uns das Ziel gesetzt, bis Ende 2025 die Lebens- und Arbeitsbedingungen der für uns tätigen Menschen zu verbessern.

1 Ziele, um Auswirkungen kontinuierlich zu ermitteln

- **Ab 2021** Wir führen weiterhin regelmäßig Hot-Spot-Analysen zur Identifizierung menschenrechtlicher Risiken in unseren Warengruppen durch.
- **Bis 2025** Wir führen jährlich Human Rights Impact Assessments (HRIAs) in Hochrisikolieferketten durch. Wir veröffentlichen die Ergebnisse und dazugehörigen Maßnahmenpläne.

2 Ziele, um Standards sicherzustellen

- **2021** Wir schaffen Zugang zu effektiven Beschwerdemechanismen für Arbeiterinnen und Arbeiter in drei Risikolieferketten.
- **2023** Wir etablieren einen risikobasierten und skalierbaren Ansatz zur Sozialauditierung in Risikolieferketten.

3 Ziele, um fairen Handel auszuweiten

- **2021** Wir entwickeln einen Handlungsansatz, um existenzsichernde Einkommen und Löhne in unseren globalen Lieferketten zu fördern und damit Lohnlücken weiter zu verringern.

Weitere Ziele finden sich [> hier](#).

4 Ziele, um Veränderungen voranzutreiben

- **2022** Wir entwickeln einen warengruppenübergreifenden Ansatz für unsere Lieferketten, um Arbeitsbedingungen durch gezielte Maßnahmen aktiv zu verbessern. Zu diesen Maßnahmen gehören etwa Schulungen für Lieferanten. In Trainings wollen wir die Menschen in unseren Lieferketten außerdem dazu befähigen, die eigenen Rechte besser durchzusetzen. Zugleich führen wir Projekte durch, um deren Lohn- oder Arbeitsschutzsituation unmittelbar zu verbessern. Im Fokus unseres Handlungsansatzes stehen dabei kleinbäuerliche Betriebe, Frauen und Angestellte in der Landwirtschaft.

Unsere Ziele für den Schutz der beschäftigungsnahen Menschenrechte



Ziele zur Bekämpfung von Zwangsarbeit

2022

Wir erstellen eine länderübergreifende Strategie zur Bekämpfung von Zwangsarbeit inklusive Handlungsansätzen.

[> Hier](#) mehr zu unserem Engagement im Bereich Zwangsarbeit



Ziele zur Bekämpfung von Kinderarbeit

2025

Wir streben die Umsetzung eines Schulungskonzeptes für Hochrisikolieferketten an, das die Prävention und Wiedergutmachung von Kinderarbeit zum Ziel hat.

[> Hier](#) mehr zu unserem Engagement im Bereich Kinderarbeit



Ziele zum Schutz des Rechts auf Vereinigungsfreiheit

Fortlaufend

Wir werden Dialoge führen und die Expertise von Gewerkschaften einholen. Damit identifizieren wir verbleibende Hürden bei der Durchsetzung von Menschenrechten einschließlich der Vereinigungsfreiheit.

Ab 2021

Wir werden im Rahmen unserer Mitgliedschaft bei ACT gemeinsam mit unseren Geschäftspartnerinnen und -partnern auf die Wahrnehmung der Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in unseren Lieferketten hinwirken.

2022

Wir werden Kleinbauern gezielt dabei unterstützen, sich als Kollektiv zu organisieren.

2023

100% unserer Tier 1-Zuliefererbetriebe in Bangladesch und Kambodscha sind Mitglied im ILO Better Work Programm, das u.a. die Stärkung sozialen Dialogs zum Ziel hat.

[> Hier](#) mehr zu unserem Engagement im Bereich Vereinigungsfreiheit



Ziele für angemessene Entlohnung und Einkommen

- **2021** Wir identifizieren die Top-Risiko-Produkte für Living Wage/Living Income-Lücken in unseren Lieferketten.
- **Ab 2021** Für Top-Risiko-Produkte verfolgen wir stets aktuelle Living Wage/Living Income Benchmarks bzw. unterstützen bei Bedarf ihre Berechnung.
- **2022** Wir befähigen unsere Einkäufer, Hochrisikoprodukte für Lohn- bzw. Einkommenslücken zu erkennen und zu adressieren.
- **2023** Wir führen 3 Pilotprojekte zur Reduzierung von Living Wage/Living Income-Lücken in 3 Risikolieferketten durch. Diese beachten insbesondere unsere Einkaufspraxis fokussieren u.a. auf der Befähigung von Kleinbauern, ein existenzsicherndes Einkommen zu sichern.

[> Hier](#) mehr zu unserem Engagement im Bereich angemessene Entlohnung und Einkommen



Ziele zur Bekämpfung von Diskriminierung

- **2021** Wir veröffentlichen ein Positionspapier zu Geschlechtergerechtigkeit.
- **2022** Wir veröffentlichen einen länderübergreifenden Aktionsplan für Geschlechtergerechtigkeit inkl. zeitgebundener Ziele.
- **2022** Wir stärken unseren Sorgfaltsansatz durch die Durchführung geschlechterspezifischer Risikoanalysen inkl. HRIAs.
- **2023** Wir stellen den Zugang zu geschlechter-sensiblen Beschwerdemechanismen in Risikolieferketten sicher.
- **Ab 2023** Wir beachten bei der Entwicklung unseres Handlungsansatzes zur Förderung existenzsichernder Einkommen und Löhne die besondere Lohnsituation von Frauen und werden auch hierzu Fortschritte berichten.

Wir streben außerdem an, zunehmend von Frauengeführten Erzeugern und Verarbeitern einzukaufen, soweit dies wirtschaftlich möglich ist, und über Fortschritte zu berichten.

[> Hier](#) mehr zu unserem Engagement im Bereich Diskriminierung



Ziele zur Stärkung der Arbeitssicherheit

- **2022** Wir stärken Vorgaben zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in einer überarbeiteten Lieferantenrichtlinie.
 - **2023** Wir etablieren einen risikobasierten und skalierbaren Ansatz zur Sozialauditierung in Risikolieferketten, der auch einen Schwerpunkt im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz aufweisen wird.
 - **2025** Wir führen jährlich drei Human Rights Impact Assessments (HRIAs) in Hochrisikolieferketten durch, um auch mögliche Risiken für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz der Beschäftigten zu erfassen und durch geeignete Maßnahmen zu adressieren.
- [> Hier](#) mehr zu unserem Engagement im Bereich Arbeitssicherheit

Glossar



Glossar

Arbeitsmigrant

Die ILO beschreibt Arbeitsmigranten als Ausländer, die vom Aufnahmeland für den konkreten Zweck der Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit aufgenommen werden, für die sie innerhalb des Aufnahmelandes eine Vergütung erhalten. Die Länge ihres Aufenthalts ist meist auf gleiche Art begrenzt wie die Beschäftigung, die sie ausüben. Ihre Familienangehörigen gehören, falls sie auch aufgenommen werden, ebenfalls zu dieser Kategorie. Nationale Grenzen zu überqueren, um zu arbeiten, ist laut ILO eines der wichtigsten Motive für internationale Migration, sei es aufgrund wirtschaftlicher Ungleichheiten, aufgrund von Arbeitssuche oder aufgrund von beidem.²¹

Action Collaboration Transformation (ACT)

ACT ist das erste globale Übereinkommen, das Flächentarifverträge für die Textilindustrie in Produktionsländern anstrebt. Die in diesem Rahmen ausgehandelten Löhne werden durch verantwortungsvolle Einkaufspraktiken der teilnehmenden Unternehmen sowie verbindliche Zusagen zu Einkaufsvolumina unterstützt. Zudem hat ACT einen Mechanismus geschaffen, durch den die Wirkung der Initiative evaluiert werden kann. Dabei beurteilen Textilhersteller und Arbeitnehmervertreter, ob tatsächlich höhere Löhne durchgesetzt werden können. Fokusländer von ACT sind derzeit Bangladesch, Kambodscha und die Türkei. Perspektivisch wird die Initiative auf weitere Länder ausgeweitet.

²¹ ILO: Global estimates on migrant workers, 2015.

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR)

Rechtlich nicht bindende Resolution der Vereinten Nationen aus dem Jahr 1948, die die grundlegenden Ansichten über die Rechte, die jedem Menschen zustehen sollten, beinhaltet. Das Werk besteht aus insgesamt 30 Artikeln, die zum ersten Mal in der Geschichte der Menschheit gesamthaft den Schutz aller garantieren sollen – dazu gehören Sozial-, Freiheits- und Kollektivrechte. Die Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen verpflichteten sich damals, durch „fortschreitende nationale und internationale Maßnahmen“ diese Rechte zu gewährleisten. Als meist übersetztes Dokument der Welt unterstreicht die Erklärung ihren Anspruch auf weltweite Gültigkeit.

Code of Conduct

Der Code of Conduct wird auch als Verhaltenskodex bezeichnet. Er beschreibt eine Sammlung von Richtlinien und/oder Regelungen, welche sich Unternehmen im Rahmen einer freiwilligen Selbstbindung selbst auferlegen. Die formulierten Verhaltensanweisungen dienen als (grundlegende) Handlungsorientierung für Mitarbeiter, um erwünschtes Verhalten zu kanalisieren bzw. unerwünschte Handlungen zu vermeiden. Thematisch kann das Regelwerk sehr breit sein und von Korruption über den Umgang mit Kunden bis hin zu Arbeitszeitregelungen reichen.

Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Die ILO Konvention Nr. 111 definiert Diskriminierung als jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen.²²

²² ILO: Die Grundprinzipien der ILO, 2021.

**Effektiver
Beschwerdemechanismus**

Ein Beschwerdemechanismus ist ein Verfahren, welches Einzelpersonen oder Gruppen ermöglicht, sich im Falle von möglichen nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen durch Unternehmen zu beschweren, um Abhilfe zu erlangen. Staaten und Unternehmen sind laut den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen²³ gefordert, Betroffenen Zugang zu effektiven Beschwerdemechanismen zu ermöglichen. Für Unternehmen heißt dies, operative Beschwerdemechanismen einzurichten bzw. bei Lieferanten oder Geschäftspartnerinnen und -partner zu fördern, die für mögliche Betroffene im und außerhalb des Unternehmens zugänglich sind.

Die UNGP definieren acht Effektivitätskriterien, die menschenrechtliche Beschwerdemechanismen erfüllen müssen. Danach ist ein Beschwerdemechanismus effektiv, wenn er legitim, zugänglich, berechenbar, ausgewogen, transparent, Rechte-kompatibel und dialogorientiert ist und eine Quelle kontinuierlichen Lernens darstellt.

**Existenzsicherndes
Einkommen**

Die Global Living Wage Coalition (GLWC) beschreibt existenzsicherndes Einkommen als Entgelt, das ein Arbeitnehmer für eine normale Arbeitswoche an einem bestimmten Ort erhält und das ausreicht, um einen angemessenen Lebensstandard für den Arbeitnehmer und seine Familie zu gewährleisten. Zu einem angemessenen Lebensstandard gehören Nahrung, Wasser, Wohnung, Bildung, Gesundheitsfürsorge, Transport, Kleidung und andere wesentliche Bedürfnisse einschließlich der Vorsorge für unerwartete Ereignisse.²⁴

²³ UN: Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011.

²⁴ GLWC: What is a Living Wage?, 2021.

Die ILO beschreibt in ihrer Konvention Nr. 100 zudem Grundsätze für gleiches Entgelt männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit. Dieses soll laut ILO verwirklicht werden durch:

- die innerstaatliche Gesetzgebung
- gesetzlich geschaffene oder anerkannte Einrichtungen zur Lohnfestsetzung
- Gesamtarbeitsverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Fair Recruitment

Laut ILO sollte Fair Recruitment (dt. Rekrutierung) in einer Weise erfolgen, die die international anerkannten Menschenrechte respektiert, schützt und erfüllt, einschließlich derer die in internationalen Arbeitsnormen zum Ausdruck kommen, und insbesondere das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sowie Verhinderung und Beseitigung von Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf. Die ILO hat zur Beachtung von Fair Recruitment insgesamt 13 allgemeine Grundsätze definiert.²⁵

**Human Rights Impact
Assessment (HRIA)**

Ein Human Rights Impact Assessment (HRIA) beschreibt die Folgenabschätzung für Menschenrechte als Prozess zur systematischen Ermittlung, Vorhersage und Reaktion auf die potenziellen Auswirkungen eines Geschäftsbetriebs, einer Regierungspolitik oder eines Handelsabkommens auf die Menschenrechte.

²⁵ ILO: General principles and operational and guidelines for fair recruitment, 2019.

Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) ist die älteste Sonderorganisation der Vereinten Nationen mit Hauptsitz in Genf. Sie ist zuständig für die Entwicklung, Formulierung und Durchsetzung verbindlicher internationaler Arbeits- und Sozialstandards. Hauptziele der ILO sind die Förderung von menschenwürdiger Arbeit, sozialer Sicherung und die Stärkung des sozialen Dialogs.

Kinderarbeit

Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Kindern definiert ein Kind als: "Mensch, der das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, es sei denn, die Volljährigkeit wird nach dem auf das Kind anzuwendenden Recht früher erreicht". Die ILO definiert Kinderarbeit als Arbeit, die Kinder ihrer Kindheit, ihres Potenzials und ihrer Würde beraubt und die für die körperliche und geistige Entwicklung schädlich ist. Kinderarbeit bezieht sich auf einen oder mehrere der folgenden Punkte:

- Arbeit, die von einem Kind verrichtet wird, das unter dem Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung für die betreffende Art von Arbeit liegt
- Arbeit, die mit der Schulpflicht kollidiert
- Arbeit, die die Gesundheit, Sicherheit oder Moral eines Kindes gefährden kann, sogenannte gefährliche Arbeit.

Die ILO definiert "gefährliche Arbeit für Kinder" als "Arbeit, welche die körperliche und geistige Gesundheit, Sicherheit oder Moral von Kindern gefährdet – und sollte daher von niemandem unter 18 Jahren ausgeführt werden". Lidl orientiert sich bei der Definition gefährlicher Arbeit sowohl an internationalen Standards (ILO-Konvention Nr. 138, Nr. 182 und Empfehlung Nr. 190) als auch an nationalen Gesetzen.

UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, englisch UN Guiding Principles on Business and Human Rights, wurden 2011 vom UN-Menschenrechtsrat verabschiedet. Sie stellen ein globales Instrument zur Behebung und Verhütung von Menschenrechtsverletzungen in Wirtschaftszusammenhängen dar. Unternehmen kommt demnach eine zentrale Rolle beim Schutz der Menschenrechte zu. Für sie gilt, Menschenrechte unabhängig vom staatlichen Rahmen entlang ihrer Geschäftsaktivitäten zu respektieren und Systeme zu etablieren, um auf deren Einhaltung hinzuwirken.

Vereinigungsfreiheit

Die ILO Konvention Nr. 87 hält folgende Grundsätze für die Sicherung von Vereinigungsfreiheit fest:

- Die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber ohne jeden Unterschied haben das Recht, ohne vorherige Genehmigung Organisationen nach eigener Wahl zu bilden und solchen Organisationen beizutreten, wobei lediglich die Bedingung gilt, dass sie deren Satzungen einhalten.
- Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber haben das Recht, sich Satzungen und Geschäftsordnungen zu geben, ihre Vertreter frei zu wählen, ihre Geschäftsführung und Tätigkeit zu regeln und ihr Programm aufzustellen.
- Die Behörden haben sich jedes Eingriffes zu enthalten, der geeignet wäre, dieses Recht zu beschränken oder dessen rechtmäßige Ausübung zu behindern.
- Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber dürfen im Verwaltungswege weder aufgelöst noch zeitweilig eingestellt werden.
- Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sind berechtigt, Verbände und Zentralverbände zu bilden und sich solchen anzuschließen. Die Organisationen, Verbände und Zentralverbände haben das Recht, sich internationalen Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber anzuschließen.

Zwangsarbeit

Als „Zwangs- oder Pflichtarbeit“ gilt laut ILO jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Jedes Mitgliedsland der ILO, verpflichtet sich laut Konvention Nr. 105, die Zwangs- oder Pflichtarbeit zu beseitigen und in keiner Form zu verwenden. Darunter fallen Zwangsarbeit als:

- Mittel politischen Zwanges oder politischer Erziehung oder als Strafe gegenüber Personen, die gewisse politische Ansichten haben oder äußern oder die ihre ideologische Gegnerschaft gegen die bestehende politische, soziale oder wirtschaftliche Ordnung bekunden;
- Methode der Rekrutierung und Verwendung von Arbeitskräften für Zwecke der wirtschaftlichen Entwicklung;
- Maßnahme der Arbeitsdisziplin;
- Strafe für die Teilnahme an Streiks;
- Maßnahme rassistischer, sozialer, nationaler oder religiöser Diskriminierung.

Quellen & Verlinkungen



Quellen und Verlinkungen

Global Living Wage Coalition (GLWC):
What is a Living Wage?

<https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>
(Stand: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):
General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf
(Stand: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):
Globale Lieferketten und CSR

<https://www.ilo.org/berlin/sozialpartner/globale-lieferketten/lang--de/index.htm>
(Stand: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO), UNICEF:
Child labour – Global estimates 2020, trends and the road forward

<https://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--en/index.htm>
(Stand: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):
Global estimates on migrant workers

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf
(Stand: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):
Labour migration

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_763763/lang--en/index.htm
(Stand: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):
Modern slavery and child labour

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_574717/lang--en/index.htm
(Stand: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):
The gender gap in employment: What's holding women back?

<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro>
(Stand: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):
World Employment and Social Outlook – Trends 2018

<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/lang--en/index.htm>
(Stand: 24.05.2021)

International Labour Organization (ILO):
World Employment and Social Outlook – Trends 2021

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf
(Stand: 24.05.2021)

Open Government Partnership (OGP):
Global Report – Freedom of Association

https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2019/05/Global-Report_Association.pdf

(Stand: 24.05.2021)

Oxfam:
Gerechtigkeit schaffen – Supermärkte

<https://www.oxfam.de/unsere-arbeit/themen/supermarkt>

(Stand: 20.05.2021)

Oxfam Deutschland:
Das Ungleichheitsvirus: Wie die Corona-Pandemie soziale Ungleichheit verschärft und warum wir unsere Wirtschaft gerechter gestalten müssen

https://www.oxfam.de/system/files/documents/oxfam_factsheet_ungleichheitsvirus_062021.pdf

(Stand: 25.06.2021)

Oxfam Deutschland:
Oxfam-Bericht zu wachsender Ungleichheit in Lieferketten: Supermärkte profitieren von Corona, Arbeiterinnen zahlen den Preis

<https://www.oxfam.de/ueber-uns/aktuelles/bericht-supermaerkte-profitieren-von-corona-arbeiterinnen-zahlen-den-preis>

(Stand: 25.06.2021)

Oxfam:
Positionspapier Welternährung 2030

https://www.oxfam.de/system/files/documents/positionspapier_welternaehrung_2030_0.pdf

(Stand: 20.05.2021)

The World Bank:
Employment in agriculture

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.ZS>

(Stand: 28.05.2021)

UN Guiding Principles:
Reporting Framework with implementation guidance

https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2015/02/UNGuidingPrinciplesReportingFramework_withimplementationguidance_Feb2015.pdf

(Stand: 26.08.2021)

United Nations:
Guiding Principles on Business and Human Rights

https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

(Stand: 22.06.2021)

United Nations:
Universal Declaration on Human Rights

<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

(Stand: 22.06.2021)

Bildnachweise

Titelbild:

Jacob Lund, stock.adobe.com

Seite 1:

nito, stock.adobe.com

Seite 6:

fmajor, iStock.com

Seite 11:

Annie Spratt, unsplash

Seite 22:

Alexander, stock.adobe.com

Seite 24:

odua images, stock.adobe.com



Kontakt

Lidl Stiftung & Co. KG
Stiftsbergstraße 1
D - 74167 Neckarsulm

Weiterführende Verweise zu CSR

<https://info.lidl/de/verantwortung>

Urheberrechtshinweis

Die Inhalte dieses Dokuments (u.a. Texte, Grafiken, Fotos, Logos etc.) sowie das Dokument selbst sind urheberrechtlich geschützt. Ohne schriftliche Genehmigung von Lidl dürfen dieses Dokument und/oder Inhalte nicht weitergegeben, modifiziert, veröffentlicht, übersetzt oder reproduziert werden.

Genderhinweis

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in dieser Publikation die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

© Lidl Stiftung & Co. KG