

Einkaufspolitik

Geschlechter- gerechtigkeit in der Lieferkette

AUF DEM
WEG NACH
MORGEN

Lidl Stiftung & Co. KG • Stand 13.03.2024



Inhalt

Unsere Verantwortung für Geschlechtergerechtigkeit in der Lieferkette	2
--	----------

Hintergründe	4
---------------------	----------

Unser Engagement	7
-------------------------	----------

Geschlechtsspezifische Risiken in der Lieferkette ermitteln	15
---	----

Human Rights Impact Assessments unter Berücksichtigung von Frauenrechten – Auswirkungen konkretisieren, Ursachen erkennen	17
---	----

Mit Way To Go-Schokolade die Einkommenssituation von Kakaobäuerinnen stärken	22
--	----

Durch Fairtrade-Produkte im Sortiment die Geschlechtergerechtigkeit fördern	24
---	----

Mit ACT zu höheren Löhnen für Textilarbeiterinnen beitragen	26
---	----

Mitgliedschaft in der Ethical Trade Initiative: Geschlechtergerechtigkeit im Handel stärken	28
---	----

Mitgliedschaft im World Banana Forum: Für bessere Löhne und Zugang zu Arbeit im Bananensektor einsetzen	30
---	----

Partner der Initiative Cotton made in Africa: Mit dem Kauf zertifizierter Textilien Frauen in Anbauländern fördern	31
--	----

Geschlechtersensible Beschwerdemechanismen in Lieferketten etablieren.	33
--	----

Women Empowerment Principles – international ein Zeichen setzen	35
---	----

Glossar	36
----------------	-----------

Quellen & Verlinkungen	39
-----------------------------------	-----------

Unsere Verantwortung für **Geschlechtergerechtigkeit in der Lieferkette**



Unsere Verantwortung für Geschlechtergerechtigkeit in der Lieferkette

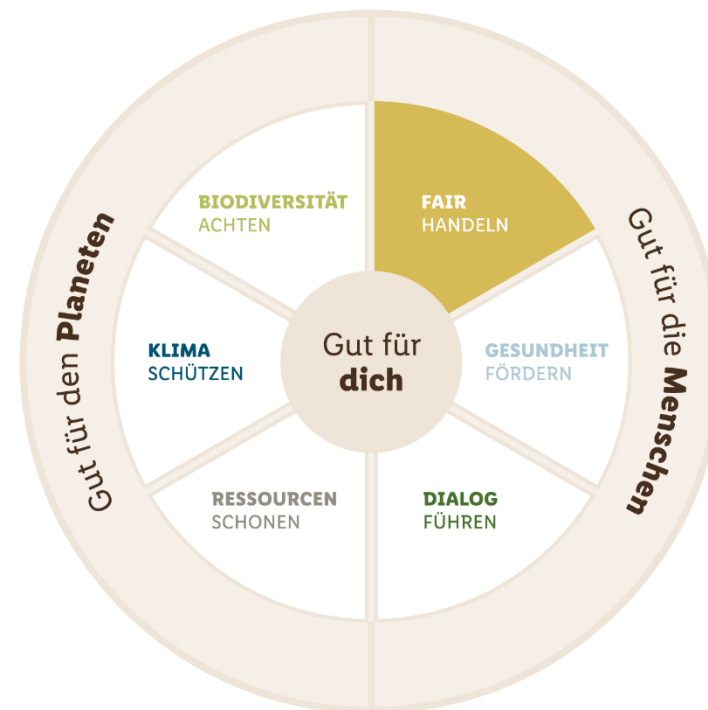
Unser CSR-Selbstverständnis

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 Kundschaft verstehen. Dieses Verständnis setzen wir im Rahmen von sechs strategischen Fokusthemen 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 Geschlechtergerechtigkeit

Mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit in der Lieferkette tragen wir zu dem strategischen Fokusthema „Fair handeln“ bei. Fair handeln bedeutet u. a., für die Menschen in unseren Lieferketten, faire Arbeits- und Sozialstandards sowie gerechte Erwerbschancen sicherzustellen. Der Umsetzung unserer Sorgfaltspflicht bezogen auf Geschlechtergerechtigkeit in der Lieferkette widmen wir uns deshalb auch in Zukunft mit Nachdruck.



Hintergründe



Hintergründe zu Geschlechtergerechtigkeit in der Lieferkette

Weltweit erfahren Menschen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Geschlechteridentität oder ihrer sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz Einschränkungen ihrer Rechte - nicht selten in vorgelegerten Wertschöpfungsstufen der Lieferketten von Nahrungsmitteln oder Textilien. Oft sind Frauen und Mädchen betroffen. Die Gründe sind vielfältig und reichen von diskriminierenden sozio-ökonomischen Strukturen und Praktiken bis hin zu kulturellen und sozialen Normen wie etwa patriarchalen Verhältnissen.¹

Frauen leisten 43 Prozent der landwirtschaftlichen sowie 85 Prozent der textilwirtschaftlichen Arbeit weltweit.²³ Gleichzeitig sind mindestens 70 Prozent der Menschen, die in extremer Armut leben, weltweit weiblich.⁴ Obwohl sie die gleiche Arbeit leisten, erhalten Frauen oft signifikant geringere Löhne.⁵ Weltweit verdienen sie durchschnittlich 23 Prozent weniger als Männer und verrichten häufiger prekäre oder



23 %

weniger verdienen
Frauen im Durchschnitt
als Männer

schlecht bezahlte Arbeiten.⁶ 90 Prozent ihrer Lohneinkünfte werden außerdem für die Ernährung der Familie und die Ausbildung der Kinder verwendet, bei Männern sind es hingegen nur 30 Prozent.⁷ In der Textilindustrie sind die Arbeiterinnen besonderen Risiken ausgesetzt. Dazu gehören die ungleiche Behandlung bei Entlohnung, Kündigung im Falle von Schwangerschaft sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.⁸⁹ Darüber hinaus sind Frauen in vielen Ländern beim Zugang zu Land, Krediten oder möglichem Erbe deutlich benachteiligt. Das hindert sie unter anderem daran, ein Unternehmen zu gründen.¹⁰

Gleichberechtigung ist gleichermaßen eine rechtliche Aufgabe und ein gesellschaftliches Gebot. Denn gleiche Rechte für alle sind erwiesenermaßen die Voraussetzung für stabilere, gerechtere und wachstumsfähigere Gesellschaften. Die FAO hat beispielsweise errechnet, dass Landwirtschaftsbetriebe ihre Ernten um 20-30 Prozent steigern könnten, besäßen Bäuerinnen den gleichen Zugang zu Produktionsressourcen¹¹. Besonders Entwicklungsländer würden davon profitieren: So zeigt eine weitere Untersuchung von 34 Entwicklungsländern, dass die landwirtschaftliche Produktion dort bei gleichberechtigter Teilhabe

¹ Rosa-Luxemburg-Stiftung: Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen, 2020.

² Fairtrade Deutschland: Geschlechtergerechtigkeit. Fairtrade fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern, 2020.

³ Greenpeace: Wer billig kauft, kauft teuer! Fast Fashion: Die dunkle Seite des Modekonsums, 2018.

⁴ Fairtrade Deutschland: Fairtrade und Geschlechtergerechtigkeit. Fact Sheet, 2019.

⁵ Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, 2019.

⁶ Oxfam: Im Schatten der Profite. Wie die systematische Abwertung von Hausarbeit, Pflege und Fürsorge Ungleichheit schafft und vertieft, 2020.

⁷ Fairtrade Deutschland: Geschlechtergerechtigkeit. Fairtrade fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern, 2020.

⁸ Greenpeace: Wer billig kauft, kauft teuer! Fast Fashion: Die dunkle Seite des Modekonsums, 2018.

⁹ Rosa-Luxemburg-Stiftung: Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen, 2020.

¹⁰ World Economic Forum: Global Gender Gap Report 2020, 2019.

¹¹ FAO: The state of Food and Agriculture, 2011.

um einen Durchschnittswert von ca. vier Prozent steigen würde. Das bedeutet zugleich bis zu 150 Millionen weniger hungernde Menschen.¹²

Aus diesen Gründen hat die Gleichstellung der Geschlechter das Potenzial, die Armut zu bekämpfen, das gesamte Pro-Kopf Einkommen zu erhöhen und die Einkommensungleichheit für Menschen auf der ganzen Welt zu verringern.¹³

¹² UN Women: Wirtschaftliche Stärkung von Frauen, 2020.

¹³ Business for Social Responsibility: Building Effective Women's Economic Empowerment Strategies. Sector-Specific Opportunities and the Case for Collaboration, 2016.



Unser Engagement



Unser Engagement für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Lieferkette

Code of Conduct: Diskriminierungsfreiheit gilt auch für unsere Geschäftspartner

Über unseren [Code of Conduct](#) legen wir soziale und ökologische Mindeststandards für die Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern fest. In diesem Zusammenhang verpflichten wir sie, Geschlechtergerechtigkeit im eigenen Geschäftsbereich sowie bei ihren eigenen Lieferanten durchzusetzen. Unsere Geschäftspartnerinnen und -partner versichern damit, jegliche Form von geschlechtsspezifischer Diskriminierung zu vermeiden – sei es bei der Auswahl oder der beruflichen Entwicklung von Mitarbeitenden. Sie tragen außerdem Sorge dafür, dass die Beschäftigten am Arbeitsplatz weder sexueller Belästigung noch körperlicher oder psychischer Gewalt ausgesetzt sind. Ebenso ist die Gewerkschaftsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen zu respektieren, insbesondere auch von Arbeitnehmerinnen.

Um die Einhaltung dieser Grundsätze zu überprüfen, müssen Geschäftspartnerinnen und -partner und deren Subunternehmen auf Anfragen hin Auskunft erteilen und Besichtigungen des Betriebs ermöglichen. Auch die Einrichtung eines betriebsinternen Beschwerdemechanismus ist verpflichtend. Dieser muss so gestaltet sein, dass diejenigen nicht benachteiligt werden, die Verstöße gegen den Code of Conduct melden.



Als einer der größten Lebensmitteleinzelhändler mit weltweiten Lieferantenbeziehungen tragen wir bei Lidl eine besondere Verantwortung. Dazu gehört, Frauen in den Anbauregionen und Produktionsstandorten aktiv zu unterstützen und gerechte und gleichberechtigte Arbeitsbedingungen zu garantieren. Gerade zu Beginn der Wertschöpfungskette können wir durch verantwortungsvolles Handeln eine enorme Wirkung erzielen, da dort die größten ökologischen und sozialen Auswirkungen liegen.

Das Thema Gleichberechtigung bildet daher einen Schwerpunkt unserer Menschenrechts-Strategie im Einkauf – die wir ausführlich beschreiben in unserer [> Einkaufspolitik Menschenrechte](#). Darin formulieren wir das Ziel, **bis Ende 2025 die Lebens- und Arbeitsbedingungen der für uns tätigen Menschen zu verbessern**. Für das Thema Geschlechtergerechtigkeit bedeutet das insbesondere, Frauen in unseren Lieferketten einen gleichberechtigten Zugang zu Arbeit und eine faire Bezahlung zu ermöglichen sowie sie vor Diskriminierung und Gewalt zu schützen.

Wir verbessern bis Ende 2025 die Lebens- und Arbeitsbedingungen der für uns tätigen Menschen

1 Auswirkungen kontinuierlich ermitteln

Wir ermitteln laufend Risiken und Verbesserungspotenziale vor Ort.

2 Standards sicherstellen

Wir fördern die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen.

3 Fairen Handel ausweiten

Wir fördern existenzsichernde Löhne und Einkommen.

4 Veränderung vorantreiben

Wir engagieren uns in Entwicklungsprogrammen, Initiativen und Projekten.

1 Auswirkungen kontinuierlich ermitteln

Wir wollen den Menschenrechtsrisiken der eigenen Geschäftstätigkeit speziell beim Thema Geschlechtergerechtigkeit entschlossen entgegenreten. 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.

Mehr zu unserem Engagement in dieser Säule siehe
> [Geschlechtsspezifische Risiken in der Lieferkette](#),
> [Human Rights Impact Assessments unter Berücksichtigung von Frauenrechten](#) und
> [Geschlechtersensible Beschwerdemechanismen](#)

2021

Wir führen ein HRIA mit Genderfokus durch.

Dafür treten wir in den direkten Dialog mit Rechteinhaberinnen sowie Frauenrechtsorganisationen und nehmen geschlechtsspezifische Aspekte im Maßnahmenplan auf.

2025

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

Fortlaufend

Wir beziehen Frauenrechtsorganisationen und lokale Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften in unsere Einkaufspolitik Geschlechtergerechtigkeit mit ein.

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 zu befähigen, menschenrechtliche und geschlechtsspezifische Risiken wirksam zu erkennen, Abhilfemaßnahmen zu treffen und ihnen wirksam vorzubeugen.

Mehr zu unserem Engagement in dieser Säule siehe
> Mit Fairtrade-Produkten für Geschlechtergerechtigkeit

● 2021

Wir ermutigen unsere strategischen Lieferanten zur Unterzeichnung der UN WEPs bis Ende 2021.

● 2025

Wir stellen vor Ende 2025 den Zugang zu geschlechtersensiblen Beschwerdemechanismen in risikoreichen Lieferketten sicher.

Wir beginnen 2021 in drei Risikolieferketten den Zugang zu effektiven Beschwerdemechanismen einzurichten. Wir beachten die Kriterien des UNGP und veröffentlichen Informationen bezüglich der Funktionalität der Beschwerdemechanismen.

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 und dabei Kleinbäuerinnen speziell zu berücksichtigen, ist unsere im Jahr 2020 eingeführte > Fairtrade-Schokolade Way To Go.

Mehr zu unserem Engagement in dieser Säule siehe > Mit Fairtrade-Produkten für Geschlechtergerechtigkeit und > ACT für höhere Löhne

2021

Wir entwickeln unser Way To Go-Projekt durch Frauenförderung bis Ende 2021 weiter.

Fortlaufend

Wir fördern das Verständnis für Herausforderungen rund um existenzsichernde Löhne und Einkommen in unseren Lieferketten.

Lidl wird seinen risikobasierten Ansatz für Lohngerechtigkeit weiter ausbauen. Das umfasst unsere Way To Go-Schokolade, unsere Zusammenarbeit mit ACT On Living Wages in Textillieferketten und unsere aktuelle Arbeit zu Bananenlieferketten. Bei der Weiterentwicklung unseres Ansatzes werden wir darauf achten, dass die Situation von Arbeiterinnen und Landwirtinnen sorgfältig berücksichtigt wird. Ab Mitte 2023 werden wir die jährlichen Fortschritte veröffentlichen.

2025

Wir stellen den Zugang zu geschlechtersensiblen Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen sicher.

Mit unseren Lieferanten arbeiten wir daran, Barrieren für Frauen (bspw. Zugang zu Sanitäreinrichtungen, Schutz vor Belästigung etc.) in Lieferketten abzubauen. Wir priorisieren dies in drei Hochrisikolieferketten vor Ende 2025.

2022

Wir unterstützen unsere Lieferanten bei der Förderung der Geschlechtergleichstellung.

Dafür werden wir bis 2022 unseren Lieferanten in risikoreichen Lieferketten Informationen und Ressourcen zum Thema Menschenrechte und Nicht-Diskriminierung bereitstellen.

2022

Wir unterstützen unsere Lieferanten in Bezug auf angemessene Arbeitsschutzbestimmungen bei Schwangerschaft sowie Mutterschutzrichtlinien.

Die Richtlinien in unserer Sustainable Purchasing Policy legen wir unter Berücksichtigung nationaler Gesetzgebung und internationaler Empfehlungen fest.

Fortlaufend

Wir fördern den Einkauf bei frauengeführten Erzeuger- und Verarbeitungsbetrieben.

Soweit es uns wirtschaftlich möglich ist, kaufen wir Produkte bei Erzeugern oder Verarbeitern ein, die von Frauen geführt werden und berichten über unsere Fortschritte.

2022

Wir veröffentlichen einen [Aktionsplan](#) für Geschlechtergerechtigkeit bis Ende 2022.

Dieser Aktionsplan wird folgende Elemente beinhalten:

- Ab 2023 werden wir geschlechtsspezifische Daten für ausgewählte Hochrisikolieferketten veröffentlichen.
- Bis Ende 2023 werden wir einen Aktionsplan veröffentlichen, um den Gender-Pay-Gap in drei Hochrisikolieferketten zu verringern. Darüber hinaus werden wir bis Ende 2026 Schritte unternehmen und über Fortschritte berichten.
- Vor Ende 2023 werden wir im Einklang mit der ILO-Konvention 190 einen Plan veröffentlichen, der unser Vorgehen gegen geschlechtsspezifische Gewalt darlegt.

2021

Wir implementieren die Anforderungen aus der Mitgliedschaft bei ACT bis Ende 2021.

[> ACT](#) zielt auf bessere Löhne und die Stärkung der Vereinigungsfreiheit in der globalen Textilindustrie ab, in der rund 80 Prozent der Beschäftigten Frauen sind.

4 **Veränderungen vorantreiben**

Wir engagieren uns in Entwicklungsprogrammen, Initiativen und Projekten, um Veränderungen über Lidl hinaus voranzutreiben. Wir bekämpfen fortlaufend die Ursachen der Geschlechterungleichheit in den Lieferketten unserer Produkte. Dafür wollen wir unseren eigenen sowie den gemeinschaftlichen Einfluss mit unseren Partnern nutzen.

Mehr zu unserem Engagement in dieser Säule siehe
> [Partner der Initiative Cotton made in Africa](#),
> [Mitgliedschaft in der Ethical Trade Initiative](#),
> [Mitgliedschaft im World Banana Forum](#),
und
> [Women Empowerment Principles](#)



Geschlechtsspezifische Risiken in der Lieferkette ermitteln

Wir überprüfen fortlaufend, welche Risiken für Menschenrechte bei der Produktherstellung in unseren Lieferketten bestehen oder auftreten könnten. Das ermöglicht uns, diese Risiken abzuschätzen und entsprechende Maßnahmen einzuleiten.

Die geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung in den weltweiten Lieferketten hat komplexe Ursachen. Ziel der Risikoanalyse war es, die Waren bzw. Rohstoffe und Länder in unseren Lieferketten zu identifizieren, die mit hohen Risiken beim Thema Geschlechtergerechtigkeit verbunden sind. Daher haben wir untersucht, welchen Risiken insbesondere Frauen ausgesetzt sind.

Risikoanalyse: In drei Schritten zu den Rohstoffen und Ländern mit den höchsten Risiken

Zunächst zogen wir die Erkenntnisse aus unserer sortimentsübergreifenden Risikoanalyse heran. Diese gab Aufschluss darüber, welche Warengruppen in unserem Food-Sortiment hohe Risiken für Menschenrechtsverletzungen aufweisen. Innerhalb der Warengruppen identifizierten wir anschließend die Rohstoffe, die besondere Relevanz für den Einkauf von Lidl besitzen. Als solche identifizierten wir primär Obst und Gemüse, Kaffee, Kakao und Tee.

In einem zweiten Schritt ermittelten wir mithilfe anerkannter Indizes jene Länder in unserer Lieferkette, in denen Geschlechtergerechtigkeit besonders gefährdet ist. Hierfür kombinierten wir verschiedene, anerkannte Indizes miteinander: den Gender Equality Index der Vereinten Nationen, den Global Gender Gap Index des Weltwirtschaftsforums

sowie den Social Institutions and Gender Index der OECD. Diese gaben Aufschluss darüber, inwieweit Frauen in den einzelnen Ländern diskriminiert werden (1), ungleich bezahlt sind (2), ungleichen Zugang zu Arbeit haben (3) oder Gewalt ausgesetzt sind (4).

1 **Die Geschlechterdiskriminierung ermittelten wir durch den Gender Equality Index, der seit 2010 vom „United Nations Development Programme“ (UNDP) veröffentlicht wird und Geschlechtergleichstellung in 162 Ländern vergleicht.**

Indem der Index ein breites Spektrum an Faktoren abdeckt, gibt er einen guten Aufschluss über die Situation von Frauen in den Produktionsländern.



Wir ermitteln gemäß der **ersten Säule** unserer Menschenrechtsstrategie geschlechtsspezifische Risiken in unseren Lieferkette.

2 & 3 Die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Bezahlung und Zugang zu Arbeit ermittelten wir mithilfe des Global Gender Gap Index, der seit 2006 jährlich vom World Economic Forum veröffentlicht wird. Er bewertet aktuell 156 Länder anhand zahlreicher Einzelindikatoren. Für die ungleiche Bezahlung zogen wir den „Estimated Earned Income“ Indikator heran, der das jährliche Einkommen von Frauen und Männern vergleicht. Mit dem Indikator „Labour Force Participation Rate“ maßen wir den Anteil der weiblichen Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter (15-64 Jahre), der aktiver Teil des Arbeitsmarktes ist, und verglichen ihn mit dem Anteil der männlichen Bevölkerung. Die Daten dafür werden von der International Labour Organization (ILO) erhoben.

4 Mithilfe des Social Institutions and Gender Index (SIGI) untersuchten wir, inwieweit Frauen in den einzelnen Ländern Gewalt ausgesetzt sind. Der Index wurde erstmals 2009 von der OECD veröffentlicht, der letzte Bericht erschien 2018 mit Daten aus 180 Ländern. Konkret betrachteten wir den „Violence against women“ - Indikator, der drei verschiedene Aspekte berücksichtigt und miteinander kombiniert: der Anteil von Frauen, der physische Gewalt als gerechtfertigt ansieht; inwieweit die lokale Gesetzgebung Frauen vor Gewalt schützt; und der Anteil von Frauen, der bereits physische oder sexuelle Gewalt erlebt hat.

Im letzten Schritt kombinierten wir die Ergebnisse aus Länder- und Rohstoffbetrachtung. So konnten wir für jede der betrachteten Warengruppen diejenigen Länder und Rohstoffe identifizieren, die mit Blick auf die Geschlechtergerechtigkeit als besonders problematisch einzuschätzen sind, so z.B. Tee aus Kenia, Kaffee aus Guatemala oder Rosen aus Äthiopien. Für die ausgewählten Risikorohstoffe [> Tee](#), [> Rosen](#), [> Kaffee](#), [> Kakao](#) und [> Erdbeeren](#) sind Übersichten über die identifizierten Hochrisikoländer in einzelnen Abschnitten dieser Publikation integriert.

Maßnahmen entwickeln und Fortschritt nachverfolgen

Aus dieser Analyse leiten wir unsere Ziele und Maßnahmen ab. Dazu gehören tiefgehende Risikoanalysen, wie die [>Human Rights Impact Assessment \(HRIAs\)](#), bei denen auch der Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit berücksichtigt wird. Die Analyse liefert Hinweise, wie durch konkrete Projekte Geschlechtergerechtigkeit in betroffenen Lieferketten gefördert werden kann.

Human Rights Impact Assessments unter Berücksichtigung von Frauenrechten – Auswirkungen konkretisieren, Ursachen erkennen

HRIAs: Risiken für Frauen identifizieren und Maßnahmen ergreifen

Risiken von Geschlechtergerechtigkeit in unseren Lieferketten sind Gegenstand der sogenannten Human Rights Impact Assessments (HRIAs), also menschenrechtlicher Folgeabschätzungen. Die HRIAs sollen uns Aufschluss geben über unser Einflusspotenzial, unsere Rolle und unsere Verantwortung hinsichtlich menschenrechtlicher Risiken. Sie liefern uns darüber hinaus zusätzliche Informationen zu systemischen Ursachen und Gründen, warum bestimmte Personengruppen besonders betroffen sind, u.a. in Bezug auf Geschlechterdiskriminierung. Auf Grundlage der identifizierten Risiken leiten wir Maßnahmen ab, um diese zu minimieren. Zentrales Element hierfür ist der zeitgebundene Aktionsplan.

Bei der Erstellung des HRIA binden wir Stakeholder und Rechteinhaber ein und berücksichtigen so die unterschiedlichen Perspektiven der Menschen, die von unseren Geschäftsaktivitäten betroffen sein können. Gerade über Partnerschaften vor Ort erhalten wir Informationen, mit deren Hilfe wir die Auswirkungen aus erster Hand verstehen können. Gleichzeitig sind wir uns bewusst, dass ein HRIA Teil eines fortwährenden Sorgfaltspflichtprozesses und keine einmalige Bewertung ist. Die Partnerschaften zur Unterstützung der Aktionspläne und der fortlaufenden Beobachtung werden wir daher weiter ausbauen.



Wir ermitteln gemäß der **ersten Säule** unserer Menschenrechtsstrategie geschlechtsspezifische Risiken in unseren Lieferkette.

Unsere HRIAs in der Praxis

Als einer der ersten internationalen Einzelhändler weltweit hat Lidl bereits HRIAs durchgeführt **und deren Ergebnisse veröffentlicht.**

Konkret haben wir die [Teellieferkette aus Kenia](#) sowie die [Beerenlieferkette aus der spanischen Provinz Huelva](#) untersucht. Alle weitere HRIAs sind unter diesem [Link](#) aufrufbar.

Bei unseren Analysen arbeiteten wir mit anerkannten Expertenorganisationen zusammen. Im Rahmen des HRIA Beeren gehörten dazu drei lokale Frauenrechtsorganisationen, um geschlechtsspezifische Auswirkungen wie Diskriminierung besser zu verstehen. Ihre Perspektiven und Einschätzungen, wie diese Auswirkungen reduziert werden können, sind in unseren Aktionsplan eingeflossen. Auch bei der Analyse der Bananenlieferkette greifen wir auf die Expertise von Frauenrechtsorganisationen zurück.

”

Wir werden unseren Dialog mit externen Interessenträgern fortsetzen. Zugleich holen wir das Fachwissen von Organisationen der Zivilgesellschaft, Gewerkschaften und anderen Experten ein. In diesem Dialog beziehen wir die Rechte von Frauen nach Möglichkeit mit ein.

Durch diese Zusammenarbeit identifizieren wir die größten Herausforderungen bei der Einhaltung von Menschenrechten, insbesondere beim Schutz der Rechte von Frauen und der Vereinigungsfreiheit. Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse entwickeln wir Maßnahmen, um Hindernisse bei der Einhaltung der Menschenrechte abzubauen.



Ergebnisse der HRIA Teellieferkette aus Kenia mit Relevanz für das Thema Geschlechtergerechtigkeit

Geschlechterdiskriminierung

Strukturelle Hürden für den Landbesitz von Frauen: In fast allen kleinbäuerlichen Gemeinschaften in Kenia sind die meisten registrierten Mitglieder männlich

Geschlechtsspezifische Gewalt

Fälle von geschlechtsspezifischer Diskriminierung und sexueller Belästigung in kenianischer Agrarindustrie

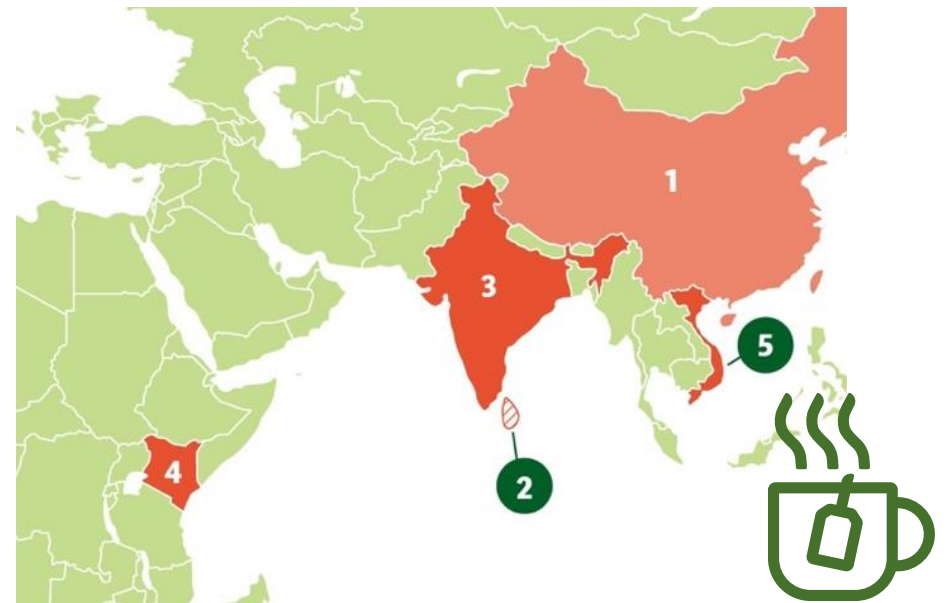
Zusätzliche Herausforderungen aufgrund des informellen Charakters des Sektors und des unwirksamen Mechanismus zur Meldung von Fällen sexueller Belästigung.

Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Bezahlung (Gender Pay Gap)

Nachteilige Beeinflussung der Löhne durch geschlechtsspezifische Rollenverständnisse

Geschlechtsspezifische Risiken in der Lieferkette von Tee

Land	Risikohöhe	Risikoaspekt
1 China	Hohes Risiko	<ul style="list-style-type: none"> Gewalt gegen Frauen
2 Sri Lanka	Sehr hohes Risiko	<ul style="list-style-type: none"> Gewalt gegen Frauen Geschlechterdiskriminierung
3 Indien		<ul style="list-style-type: none"> Zugang zu Arbeit Gender Pay Gap
4 Kenia		<ul style="list-style-type: none"> Zugang zu Arbeit
5 Vietnam		<ul style="list-style-type: none"> Gewalt gegen Frauen



Ergebnisse der HRIA Beerenlieferkette aus der spanischen Provinz Huelva mit Relevanz für das Thema Geschlechtergerechtigkeit

Geschlechterdiskriminierung

Fälle von geschlechtsspezifischer Diskriminierung und sexueller Belästigung insbesondere bei Wanderarbeiterinnen

Protokolle über „Gleichbehandlung und Chancengleichheit“ (Art. 35) und zur „Verhinderung sexueller und geschlechtsspezifischer Belästigung“ (Art.36) im Tarifvertrag wurden bisher nicht umgesetzt

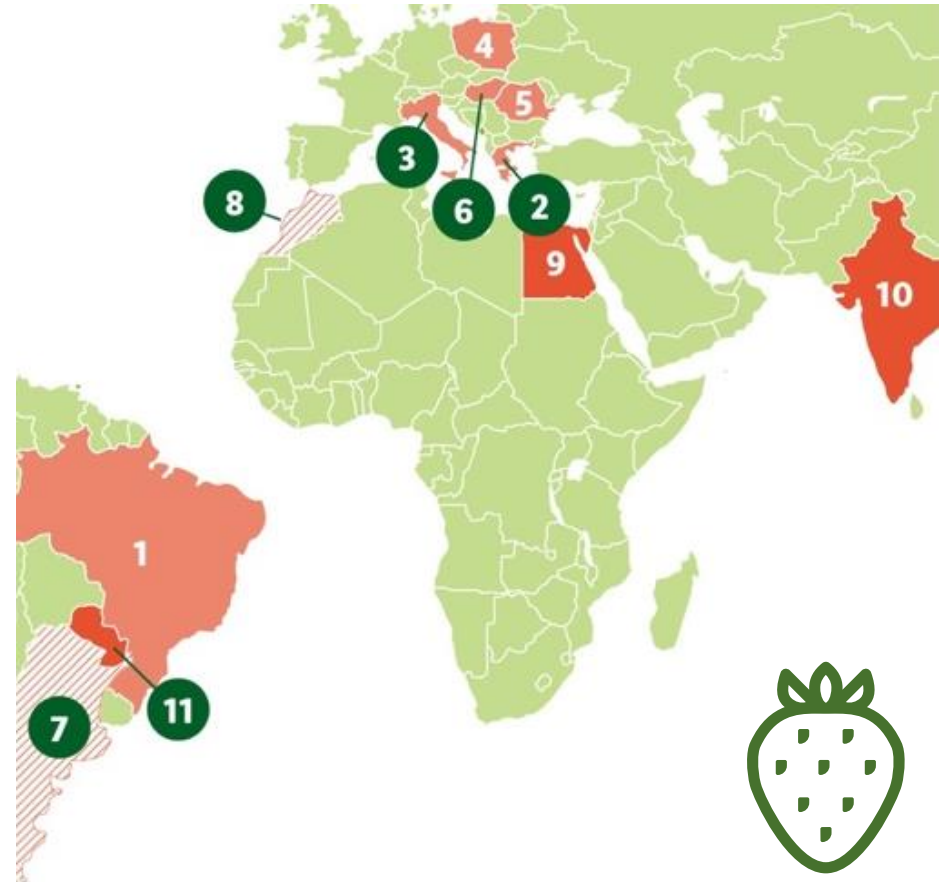
Geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zu Arbeit

Berichte über diskriminierende Einstellungsbedingungen spezifischer Anwerbeabkommen

Strukturelle Abhängigkeit des Sektors von potenziell vulnerablen Arbeitskräften wie Frauen und Einkommensschwachen allgemein sowie insbesondere Migrantinnen und Migranten

Geschlechtsspezifische Risiken in der Lieferkette von Erdbeeren¹⁴

Land	Risikohöhe	Risikoapekt
1 Brasilien	Hohes Risiko	<ul style="list-style-type: none"> • Gender Pay Gap • Zugang zu Arbeit
2 Griechenland		<ul style="list-style-type: none"> • Zugang zu Arbeit
3 Italien		<ul style="list-style-type: none"> • Gender Pay Gap • Zugang zu Arbeit
4 Polen		<ul style="list-style-type: none"> • Zugang zu Arbeit
5 Rumänien		<ul style="list-style-type: none"> • Zugang zu Arbeit
6 Ungarn		<ul style="list-style-type: none"> • Gender Pay Gap
7 Argentinien	Hohes Risiko & Sehr hohes Risiko	<ul style="list-style-type: none"> • Gewalt gegen Frauen • Zugang zu Arbeit • Gender Pay Gap
8 Marokko		<ul style="list-style-type: none"> • Gewalt gegen Frauen • Geschlechterdiskriminierung • Zugang zu Arbeit • Gender Pay Gap
9 Ägypten	Sehr hohes Risiko	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechterdiskriminierung • Zugang zu Arbeit • Gender Pay Gap
10 Indien		<ul style="list-style-type: none"> • Zugang zu Arbeit
11 Paraguay		<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechterdiskriminierung • Zugang zu Arbeit



¹⁴ Im Rahmen unserer übergreifenden Menschenrechts-Risikoanalyse wurde die Lieferkette von Beeren in der Region Huelva in Spanien als Hotspot identifiziert. In der Folge führten wir dort eine HRIA durch, bei der auch die hier dargestellten geschlechtsspezifische Risiken ermittelt wurden. Im Zuge der hier gesehenen, *geschlechtsspezifischen* Risikoanalyse auf Länderebene

wurde Gesamtspanien dagegen nicht unter den herausragendsten Hoch-Risiko-Gebieten eingestuft. Dies zeigt auf, dass eine sorgfältige Beachtung der komplexen Beziehung zwischen Landesrisiken, produktbezogenen Risiken und Risiken für spezielle Menschenrechtsdimensionen wie hier die Geschlechtergerechtigkeit erforderlich ist.

Mit Way To Go-Schokolade die Einkommenssituation von Kakaobäuerinnen stärken

Bäuerinnen sind von zentraler Bedeutung für die Nachhaltigkeit der Kakaolieferkette und der Gemeinden mit Kakaoanbau.¹⁵ In Ghana tragen Frauen einen großen Anteil an der Wertschöpfung in der Kakaoernte: Offiziellen Zahlen zufolge ist ein Viertel der Kakaoproduzentinnen und -produzenten weiblich. Die tatsächlichen Zahlen liegen vermutlich deutlich höher. Gleichzeitig sind sie laut unserer [> geschlechts-spezifischen Risikoanalyse](#) hohen Risiken ausgesetzt – insbesondere in Ghana und der Elfenbeinküste.

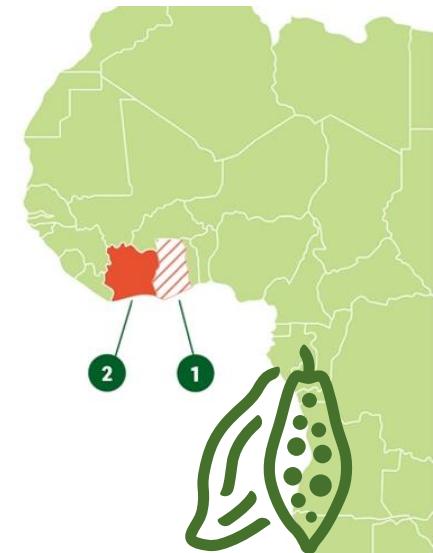
Neben unbezahlter Sorgearbeit – beispielsweise der Erziehung ihrer Kinder – leisten sie dort täglich lange Arbeitsstunden – ohne angemessenes Einkommen zu erzielen. Im Nachbarland Elfenbeinküste stellen Frauen beispielsweise knapp 70 Prozent der Arbeitskräfte im Kakaoanbau, erhalten aber nur etwa 21 Prozent der erwirtschafteten Einnahmen.¹⁶ Dennoch sind die Frauen auf die Einkünfte aus der Kakaoernte angewiesen. Wirtschaftlich benachteiligt sind Frauen außerdem dadurch, da sie schlechtere Bildungschancen haben und aufgrund der Erbfolge seltener in den Besitz von Land kommen. Dies führt insgesamt zu einem schlechteren Zugang zu Kooperativen. In der Folge ist es schwieriger für sie, einen eigenen Betrieb und damit eine Existenzgrundlage aufzubauen.¹⁷

¹⁵ Oxfam: Women’s Rights in the Cocoa Sector. Examples of emerging good practice, 2016.

¹⁶ African Development Bank: Economic Empowerment of African Women through Equitable Participation in Agricultural Value Chains, 2015.

Geschlechtsspezifische Risiken in der Lieferkette von Kakao

Land	Risikohöhe	Risikoaspekt
1 Ghana	Hohes Risiko Sehr hohes Risiko	<ul style="list-style-type: none"> • Gewalt gegen Frauen • Geschlechterdiskriminierung • Gleiche Bezahlung
2 Elfenbeinküste		<ul style="list-style-type: none"> • Gender Pay Gap • Geschlechterdiskriminierung • Gewalt gegen Frauen • Zugang zu Arbeit



Wir fördern gemäß der **dritten Säule** unserer Menschenrechtsstrategie existenzsichernde Löhne und Einkommen.

¹⁷ Südwind: Preisgestaltung in der Wertschöpfungskette Kakao – Ursachen und Auswirkungen, 2018.

Für faire und existenzsichernde Löhne im Kakaoanbau

Mit der Way To Go-Schokolade als Eigenmarkenprodukt will Lidl zu höheren Löhnen im Kakaoanbau beitragen. Seit 2021 führen wir länderübergreifend Way To Go-Tafelschokolade in unserem Sortiment. Im Rahmen der Partnerschaft mit Fairtrade, der NGO Rikolto und der Bauernkooperative Kuapa Kokoo zahlt Lidl in Ghana für jede Tonne Kakao, die für Way To Go-Schokolade verwendet wird, über die Fairtrade-Prämie hinaus eine zusätzliche Prämie. Dieses Geld fließt in Projekte, welche die Einkommenssituation insbesondere auch von Kleinbäuerinnen zusätzlich und nachhaltig verbessern. Damit bekennt sich Lidl zu existenzsichernden und fairen Löhnen im Kakaosektor. Im Jahr 2020 konnten bereits 870 Landwirtinnen und Landwirte, davon 60 Prozent Männer und 40 Prozent Frauen, von den unterschiedlichen Maßnahmen profitieren und ihr Einkommen erfolgreich steigern.

Mit Way To Go die Situation von Frauen verbessern

Das Way To Go-Konzept ergänzen wir ab 2021 durch eine zweite starke Säule, um Fähigkeiten und Bedürfnisse von Frauen und weiteren vulnerablen Personengruppen bei allen Way To Go-Aktivitäten besonders zu berücksichtigen. Konkret sollen Maßnahmen zur Einkommensdiversifizierung auf die spezifische Situation von Frauen zugeschnitten werden. Beispielsweise werden Frauen künftig bei Maßnahmen priorisiert, die den Zugang zu Finanzmitteln erleichtern und erhöhen.

Außerdem soll das Fairtrade-„Gender Modul“ angewendet werden, das gemeinsame Entscheidungsprozesse von Ehepaaren innerhalb ihrer Haushalte stärkt. Übergreifend werden Hürden für eine stärkere Repräsentation und Mitgliedschaft von Frauen auf Ebene der Kooperativen analysiert und abgebaut, beispielsweise mit Blick auf Analphabetismus, Gesundheitsfragen oder auch Erfahrungen im Hinblick auf geschlechtsspezifische Gewalt.

Bereits seit über zehn Jahren setzt sich auch die Kooperative Kuapa Kokoo in verschiedenen Projekten für die gezielte Förderung von Frauen ein. Dazu gehört etwa die Diversifizierung ihrer Einkommen, das heißt, der Anbau weiterer Agrarprodukte zur Absicherung ihres Lebensunterhaltes. Hier wurden insbesondere Vorschläge von Frauen berücksichtigt, was sich auch an der aktuell höheren Beteiligung von Frauen zeigt. Die Teilnehmerinnen wurden beispielsweise dazu befähigt, selbstständig Seife herzustellen und zu vertreiben. Dafür erhielt jede Gruppe Materialien und ein Startkapital im Wert von ca. 320 Euro – was etwa einem doppelten durchschnittlichen Monatsgehalt in Ghana entspricht.¹⁸ Damit konnten die Teilnehmerinnen neue Einkommensquellen erschließen und eine gewisse Unabhängigkeit von den schwankenden Einkommen aus dem Kakaoanbau erlangen.

Mehr Informationen zum Rohstoff Kakao liefert der [> Einkaufspolitik Kakao](#).

¹⁸ Statista: Ghana: Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf, 2021.

Durch Fairtrade-Produkte im Sortiment die Geschlechtergerechtigkeit fördern

Zu den sozialen Aspekten, die über Zertifizierungssysteme berücksichtigt werden, gehören unter anderem auch die Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung der Geschlechter. Insbesondere der Fairtrade-Standard umfasst diese Aspekte in zahlreichen seiner Kriterien.

Fairtrade & Geschlechtergerechtigkeit



Betriebe, die nach dem Fairtrade-Standard für Kleinbauernbetriebe (Small Scale Producers) zertifiziert sind, müssen bestimmte Anforderungen erfüllen, die mittelbar und unmittelbar auf die Gleichbehandlung der Geschlechter abzielen. Über diese Standards hinaus verfolgt Fairtrade eine Gender-Strategie, um Geschlechtergerechtigkeit gezielt zu fördern. Eine aktuelle Studie zeigt, dass die Gender-Strategie zu mehr Teilhabe und Gleichstellung von Frauen in Fairtrade-Organisationen führt.¹⁹

¹⁹ Fairtrade: Factsheet Gender Studie, 2021.



Wir fördern gemäß der **dritten Säule** unserer Menschenrechtsstrategie fairen Handel, der eine Gleichbehandlung der Geschlechter berücksichtigt.

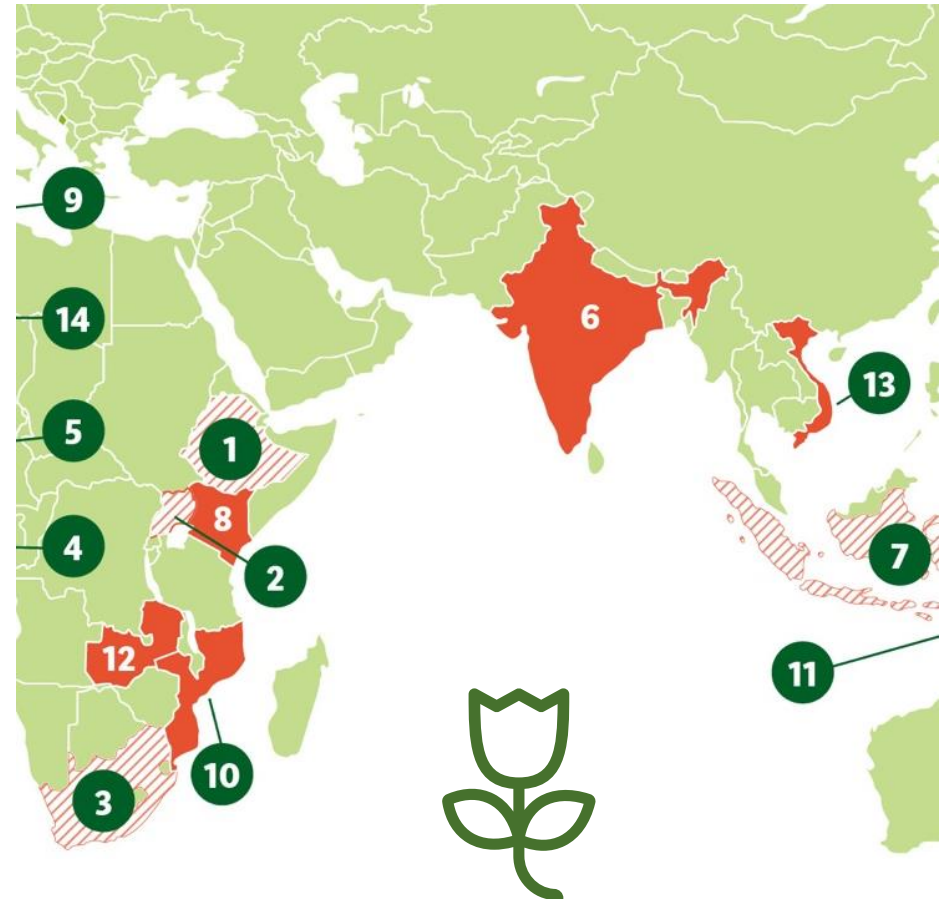
Lidl verfügt bereits seit vielen Jahren über zahlreiche Produkte in seinem Sortiment, die nach Fairtrade zertifiziert sind.

Darunter fallen auch solche Produkte wie Rosen oder Tee, die laut unserer [geschlechtsspezifischen Risikoanalyse](#) besonders hohe Risiken für Geschlechtergerechtigkeit aufweisen.

Durch unsere Listung von Fairtrade-Produkten unterstützen wir Betriebe dabei, die Ursachen für die Ungleichbehandlung von Kleinbauernbäuerinnen und -bauern bzw. Arbeiterinnen und Arbeitern zu beseitigen. Konkret fordert der Standard etwa den Schutz gegen sexualisierte Gewalt, grundsätzliche Standards gegen Diskriminierung, den Schutz werdender und stillender Mütter oder auch die Etablierung von Beschwerdemechanismen mit Fokus auf Frauen. Darüber hinaus erhalten Kooperativen, die über eine Fairtrade-Zertifizierung verfügen, durch die Fairtrade-Prämie finanzielle Spielräume, um das Thema Geschlechtergerechtigkeit mit konkreten Projekten anzugehen.

Geschlechtsspezifische Risiken in der Lieferkette von Rosen

Land	Risikohöhe	Risikoaspekt
1 Äthiopien	Hohes Risiko & Sehr hohes Risiko	<ul style="list-style-type: none"> • Zugang zu Arbeit • Geschlechterdiskriminierung • Gewalt gegen Frauen
2 Uganda		<ul style="list-style-type: none"> • Zugang zu Arbeit • Geschlechterdiskriminierung • Gewalt gegen Frauen
3 Südafrika		<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechterdiskriminierung • Gewalt gegen Frauen
4 Costa Rica	Sehr hohes Risiko	<ul style="list-style-type: none"> • Gender Pay Gap
5 Ghana		<ul style="list-style-type: none"> • Gender Pay Gap • Geschlechterdiskriminierung
6 Indien		<ul style="list-style-type: none"> • Gender Pay Gap • Geschlechterdiskriminierung
7 Indonesien		<ul style="list-style-type: none"> • Gender Pay Gap • Geschlechterdiskriminierung
8 Kenia		<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechterdiskriminierung • Gewalt gegen Frauen
9 Marokko		<ul style="list-style-type: none"> • Gender Pay Gap
10 Mosambik		<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechterdiskriminierung
11 Papua-Neuguinea		<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechterdiskriminierung • Gewalt gegen Frauen
12 Sambia		<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechterdiskriminierung • Gewalt gegen Frauen
13 Vietnam		<ul style="list-style-type: none"> • Gewalt gegen Frauen
14 Mexiko		<ul style="list-style-type: none"> • Gender Pay Gap



Mit ACT zu höheren Löhnen für Textilarbeiterinnen beitragen

Die Löhne im Textilsektor sind sehr niedrig. Oftmals ermöglichen diese kein existenzsicherndes Einkommen.²⁰ Das betrifft insbesondere Frauen, da sie rund 85 Prozent der Arbeitskraft in den Textilfabriken ausmachen.²¹ Für die gleiche Beschäftigung erhalten sie oftmals einen geringeren Lohn als ihre männlichen Kollegen.²²

Textilien spielen im Rahmen des Sortimentsangebots von Lidl eine wichtige Rolle. Unsere Geschäftspartnerinnen und -partner beziehen einen bedeutenden Teil des Textilsortiments dabei aus Bangladesch und Kambodscha. In diesen Ländern sind die gesetzlichen Mindestlöhne teilweise sehr niedrig. Als einer der größten Einzelhändler im Bereich Textilien trägt Lidl daher eine große Verantwortung, für existenzsichernde Löhne in den Herstellerländern einzutreten und damit besonders auch die Einkommenssituation von Frauen zu verbessern.



Wir fördern gemäß der **dritten Säule** unserer Menschenrechtsstrategie existenzsichernde Löhne und Einkommen.

²⁰ Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, 2019.

²¹ Greenpeace: Wer billig kauft, kauft teuer! Fast Fashion: Die dunkle Seite des Modekonsums, 2018.

²² Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, 2019.

Vor diesem Hintergrund ist Lidl 2019 der Initiative Action Collaboration Transformation (ACT) beigetreten. Die Anforderungen, die aus unserer Mitgliedschaft bei ACT entstanden sind, implementieren wir bis Ende 2021.

In diesem Zuge erarbeiten wir aktuell unsere Umsetzungsstrategie für ein zentrales Ziel der Initiative: eine verantwortungsvolle Einkaufspraxis.

Dabei geht es unter anderem darum, gemeinsam mit unseren Lieferanten Mechanismen zu schaffen, um eine schrittweise Steigerung der Löhne in der Textilproduktion zu ermöglichen. So tragen wir unmittelbar zu einer verbesserten Einkommenssituation von Frauen in der Textillieferkette bei. Darüber hinaus beteiligen wir uns an einem Schlichtungsprozess, der für Fälle von Arbeitsrechtsverstößen in den Lieferketten der ACT-Mitglieder bereitsteht.

ACT & Geschlechtergerechtigkeit



ACT ist ein Abkommen zwischen globalen Marken, Händlern, Gewerkschaften und Regierungen mit dem Ziel, existenzsichernde Löhne in Betrieben der Bekleidungs-, Textil- und Schuhindustrie sicherzustellen. Mit dem Beitritt verpflichteten wir uns, die Etablierung branchenweiter, nationaler Tarifverträge in den Produktionsländern zu fördern.



Mitgliedschaft in der Ethical Trade Initiative: Geschlechtergerechtigkeit im Handel stärken

Lidl ist 2021 der Multi-Stakeholder Initiative Ethical Trading Initiative (ETI) beigetreten.

Ethical Trade Initiative & Geschlechtergerechtigkeit



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 Arbeiterinnen und Arbeitern zugutekommen, von Unternehmen respektiert und durch den Staat geschützt werden. Dabei setzt die ETI auf die Zusammenarbeit der verschiedenen Akteurinnen und Akteure, um Lösungen für systematische Probleme zu identifizieren.

Im Rahmen einer eigenen Strategie zur Geschlechtergerechtigkeit verfolgt die ETI die Vision, in den Lieferketten der teilnehmenden Unternehmen gleiche Rechte, Freiheiten, Zugänge und Vorteile am Arbeitsplatz durchzusetzen. Dafür sensibilisiert die Initiative grundsätzlich für das Thema Geschlechtergerechtigkeit und setzt sich in den Lieferketten für mehr Teilhabe von Frauen ein.

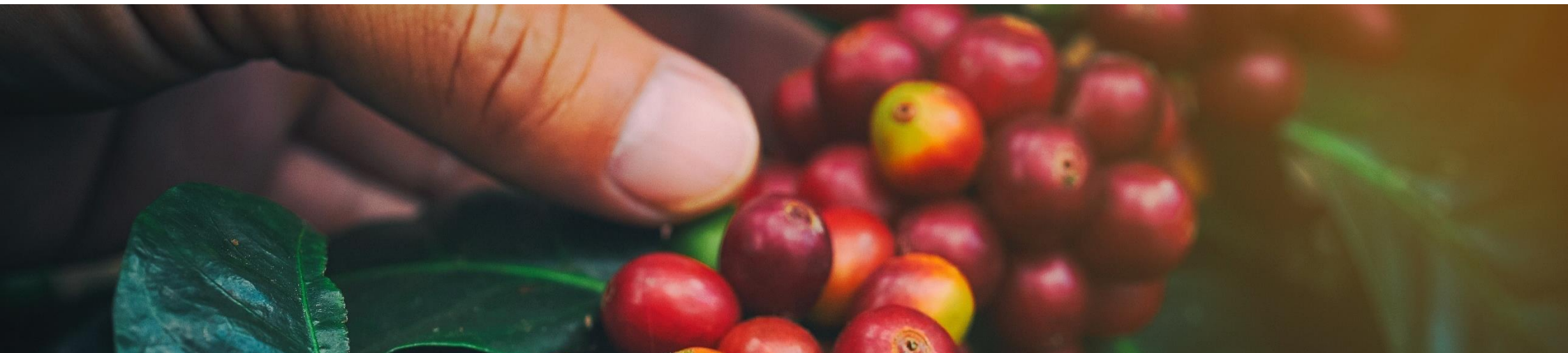


Wir treiben gemäß der **vierten Säule** unserer Menschenrechtsstrategie aktiv Veränderungen voran, um über unsere eigenen Lieferketten hinaus Geschlechtergerechtigkeit zu stärken.



Geschlechtsspezifische Risiken in der Lieferkette von Kaffee

Land	Risikohöhe	Risikoaspekt
1 Argentinien	Hohes Risiko	<ul style="list-style-type: none"> • Gewalt gegen Frauen
2 Peru		<ul style="list-style-type: none"> • Gewalt gegen Frauen
3 El Salvador	Sehr hohes Risiko	<ul style="list-style-type: none"> • Zugang zu Arbeit
4 Guatemala	Sisiko	<ul style="list-style-type: none"> • Gender Pay Gap • Geschlechterdiskriminierung • Zugang zu Arbeit
5 Guayana		<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechterdiskriminierung • Gender Pay Gap
6 Honduras		<ul style="list-style-type: none"> • Zugang zu Arbeit
7 Kolumbien		<ul style="list-style-type: none"> • Gender Pay Gap
8 Nicaragua		<ul style="list-style-type: none"> • Gender Pay Gap • Zugang zu Arbeit
9 Paraguay		<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechterdiskriminierung
10 Suriname		<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechterdiskriminierung
11 Venezuela		<ul style="list-style-type: none"> • Gender Pay Gap • Geschlechterdiskriminierung • Zugang zu Arbeit



Mitgliedschaft im World Banana Forum: Für bessere Löhne und Zugang zu Arbeit im Bananensektor einsetzen

Der Bananen-Anbau wird traditionell von Männern betrieben. Oft beschränkt sich die Arbeit der Frauen nur auf das Verpacken der Früchte. Diese geschlechtsspezifische Rollenteilung wirkt sich sowohl auf den Zugang von Frauen zu Arbeit aus und ist zugleich der Hauptfaktor für das branchenweite Lohngefälle zwischen den Geschlechtern. So verdienen weibliche Angestellte im Bananensektor durchweg

weniger als ihre männlichen Kollegen. Um diese Herausforderungen zu adressieren, ist Lidl bereits 2016 als erster Discounter der Multi-Stakeholder-Initiative World Banana Forum beigetreten.



Wir treiben gemäß der **vierten Säule** unserer Menschenrechtsstrategie aktiv Veränderungen voran, um die Geschlechtergerechtigkeit über unsere eigenen Lieferketten hinaus zu stärken.



World Banana Forum & Geschlechtergerechtigkeit

Das World Banana Forum setzt sich in seiner Task Force on Gender Equity explizit dafür ein, ein besseres Verständnis für Ursachen der mangelnden Geschlechtergerechtigkeit entlang der globalen Lieferkette von Bananen zu schaffen und die Teilhabe von Frauen im Rahmen von Entscheidungsprozessen zu erhöhen.

Partner der Initiative Cotton made in Africa: Mit dem Kauf zertifizierter Textilien Frauen in Anbauländern fördern

Die Textilindustrie steht häufig aufgrund kritischer sozialer und ökologischer Produktionsbedingungen im Fokus. Insbesondere der Anbau von Baumwolle weist hohe Risiken auf.²³ In Afrika, dem drittgrößten Baumwollexporteur der Welt, leben rund 20 Millionen Menschen vom Baumwollanbau.²⁴ Über 50 Prozent der Arbeit auf den Baumwollfeldern wird von Frauen geleistet. Sie erhalten dafür eine bis zu dreißig Prozent geringere Bezahlung als ihre männlichen Kollegen und leisten nebenbei unbezahlte Haushaltsarbeiten. Zudem sind sie durch Strukturen benachteiligt, die Männer privilegieren und damit den Zugang zu Krediten, Land und Produzentenorganisationen einschränken.²⁵

Dabei zeigen Studien, dass Frauen bei gleichen Vorbedingungen ebenso erfolgreich sind und ihr Einkommen zudem vermehrt in Bildung und Gesundheit ihrer Kinder investieren. Mit der Förderung von Frauen werden damit zugleich die Lebensbedingungen vor Ort verbessert. Hier setzt auch die Initiative Cotton Made in Africa (CmiA) an, der Lidl im Jahr 2020 beigetreten ist. Im Rahmen der Partnerschaft sichern wir nicht nur die Abnahme nachhaltiger afrikanischer Baumwolle zu, sondern unterstützen die Initiative dabei, Frauen im afrikanischen Baumwollanbau zu stärken. Das Engagement ist langfristig ausgerichtet und soll die nächsten Jahre ausgeweitet werden.



Wir treiben gemäß der **vierten Säule** unserer Menschenrechtsstrategie aktiv Veränderungen voran, um die Geschlechtergerechtigkeit über unsere eigenen Lieferketten hinaus zu stärken.

²³ Deutsches Institut für Entwicklungspolitik: Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, 2019.

²⁴ BMZ: Baumwollanbau – auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit, Höhere Einkommen für Kleinbauernfamilien durch nachhaltigen Anbau, 2019.

²⁵ Südwind: Afrikas weißes Gold – Frauenarbeit im Baumwollanbau, 2014.

Cotton made in Africa & Geschlechtergerechtigkeit



CmiA ist einer der weltweit führenden Standards für nachhaltig produzierte Baumwolle.²⁶ Ein Schwerpunktthema ist dabei die Nicht-Diskriminierung und Stärkung von Frauen, für die der Standard konkrete Anforderungen stellt. Von den CmiA-zertifizierten Baumwollkooperativen fordert der Standard beispielsweise die geschlechtsunabhängige Bezahlung sowie den Schutz von Müttern durch Elternzeit und die Option auf Rückkehr in den Betrieb. CmiA setzt sich auch über die Anforderungen des Standards hinaus für mehr Geschlechtergerechtigkeit im Baumwollanbau. Dazu gehört beispielsweise die Wissensvermittlung zu geschlechtsspezifischen Themen in den Gemeinden des Baumwollanbaus. CmiA passt dabei die Trainingskurse zum nachhaltigen Baumwollanbau an die Bedürfnisse der weiblichen Teilnehmenden an, um ihre Rolle zu stärken sowie Vorurteile abzubauen.

²⁶ Cotton made in Africa: Position paper on Gender Equality, 2021.



Geschlechtersensible Beschwerdemechanismen in Lieferketten etablieren.

Ein entscheidendes Element, Menschenrechtsverstöße aufzudecken, abzustellen und wiedergutzumachen ist der Zugang zu einem effektiven Beschwerdemechanismus (BSM). Zu den Verstößen zählen auch Fälle von Diskriminierung oder geschlechterbezogener Gewalt.

Um ihre Wirksamkeit zu gewährleisten, sollten laut dem UN Guiding Principle 31 außergerichtliche Beschwerdemechanismen (BSM) folgende Kriterien erfüllen: Sowohl staatliche als auch nicht-staatliche BSM sollten legitim, zugänglich, vorhersehbar, gleichberechtigt, transparent, rechtskonform, eine Quelle kontinuierlichen Lernens und auf Engagement und Dialog beruhend sein.

Wir bei Lidl sind uns bewusst: Ein Beschwerdemechanismus kann nur effektiv sein, wenn Beschäftigte in den Lieferketten Zugang dazu haben. Oftmals bestehen dafür jedoch eine Reihe von Hürden wie beispielsweise fehlende lokale Sprachkenntnisse im Fall von Arbeitsmigrantinnen und -migranten oder Angst vor Vergeltungsmaßnahmen. Für Frauen sind diese Hürden teils noch höher als für Männer. So fehlt es beispielsweise denjenigen, die Beschwerden bearbeiten, oftmals an Sensibilität bezüglich geschlechtsspezifischer Beschwerden. Damit sinkt das Vertrauen in solche Mechanismen. Darüber hinaus haben Frauen oft schlechteren Zugang zu digitaler Technologie und sind - aufgrund unbezahlter Sorgearbeit - nur eingeschränkt mobil.

Lidl hat sich zum Ziel gesetzt, allen Arbeiterinnen und Arbeitern in seinen Hochrisikolieferketten Zugang zu einem effektiven Beschwerdemechanismus zu gewährleisten. Dabei achten wir darauf, dass Beschwerdemechanismen geschlechtersensitiv gestaltet sind. Wir beginnen 2021 damit, einen Zugang zu effektiven Beschwerdemechanismen in drei Risikolieferketten herzustellen.

Die Erfahrungen daraus werden uns helfen, dies auf weitere Lieferketten zu übertragen. Dabei wollen wir sicherstellen, dass verschiedene Beschwerdekanaäle existieren und die Mechanismen niedrigschwellig und vertrauensvoll ausgestaltet sind.

Im Bereich Non-Food arbeiten wir außerdem bereits mit Initiativen wie ACT oder dem ILO-Programm Better Work zusammen. Das Better Work Programm verfolgt eine eigene „Gender Strategy“ und setzt sich aktiv für Geschlechtergerechtigkeit ein. Davon profitieren auch die zahlreichen Textilfabriken, die am Programm teilnehmen. Darüber hinaus war Lidl als Mitglied einer Arbeitsgruppe des ersten Bangladesh Accord aktiv. Der International Accord for Health and Safety wurde 2013 gegründet und fördert – mittlerweile als 3. Folgeabkommen – die



Wir ermitteln gemäß der **ersten Säule** unserer Menschenrechtsstrategie geschlechtsspezifische Risiken in unseren Lieferketten. In der **zweiten Säule** arbeiten wir daran ILO-Standards sicherzustellen.

Rechte und Sicherheit von Beschäftigten in Textilfabriken.²⁷ Ziel der Arbeitsgruppe war es, einen geeigneten Beschwerdemechanismus für Textilarbeiterinnen und -arbeitern in Bangladesch zu entwickeln. Auf dieser Basis wurde der Mechanismus so angepasst, dass auch Beschwerden rund um Arbeitsbedingungen schwangerer Arbeiterinnen sowie Fälle von geschlechtsspezifischer Gewalt explizit aufgenommen werden konnten. Es wurde darauf geachtet, mögliche geschlechtsspezifische Barrieren zu berücksichtigen, indem Beschwerden beispielsweise anonymisiert erfasst werden.²⁸

²⁷ Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh: About, 2021.

²⁸ International Labor Rights Forum: Calling for Remedy, The Bangladesh Accord complaint mechanism has saved lives and stopped retaliation across hundreds of factories, 2019.

Women Empowerment Principles – international ein Zeichen setzen



Wir treiben gemäß der **vierten Säule** unserer Menschenrechtsstrategie aktiv Veränderungen voran, um über unsere eigenen Lieferketten hinaus Geschlechtergerechtigkeit zu stärken.

Die UN Women's Empowerment Principles

- 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.

Um unserem Engagement bei der Frauenförderung auch international Ausdruck zu verleihen, hat Lidl die UN Women's Empowerment Principles (WEPs) unterzeichnet. Die WEPs entstanden aus der gemeinsamen Initiative von UN Women und UN Global Compact. Dabei handelt es sich um die erste Initiative weltweit, die gezielt das Thema Förderung und Stärkung von Frauen in Lieferketten und Unternehmen aufgreift. Sie richtet sich damit an die Wirtschaft und umfasst sieben Grundsätze zur Stärkung von Frauen in Unternehmen (Mehr Informationen zu den Grundsätzen finden sich in [unserem > Positionspapier Sorgfaltspflicht](#)). Indem wir der UN-Initiative „Women's Empowerment Principles“ beigetreten sind, setzen wir ein Zeichen, dass wir die Rolle von Frauen und transsexuellen Personen stärken wollen. Die vorliegende Einkaufspolitik Geschlechtergerechtigkeit gibt Auskunft darüber, wie wir die WEPs umsetzen wollen. Dazu gehört, Frauenrechtsverletzungen in globalen Wertschöpfungsketten zu verhindern und zu mildern. Außerdem wollen wir auch proaktiv auf eine grundlegende Transformation zur Verwirklichung der Rechte von Frauen hinwirken.

Glossar



Glossar

Arbeitsmigrant

Die ILO beschreibt Arbeitsmigrantinnen und -migranten als Ausländerinnen und 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.²⁹

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.

Beschwerdemechanismus (BSM)

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 Nationen³⁰ 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.

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 Mitarbeitende, um erwünschtes Verhalten zu kanalisieren bzw. unerwünschte Handlungen zu vermeiden. Thematisch kann das Regelwerk sehr breit sein und von Korruption über den Umgang mit der Kundschaft bis hin zu Arbeitszeitregelungen reichen.

²⁹ ILO: Global estimates on migrant workers, 2015.

³⁰ UN Human Rights: Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011.

Cotton made in Africa (CmiA)	Cotton made in Africa, eine Initiative der Aid by Trade Foundation, ist einer der weltweit führenden Standards für nachhaltig produzierte Baumwolle. Ihr Ziel ist es, mit Hilfe zur Selbsthilfe durch Handel statt Spenden Kleinbauern und Kleinbäuerinnen in Afrika bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen sowie den Schutz der Umwelt zu fördern.
Ethical Trade Initiative (ETI)	Die Ethical Trading Initiative (ETI) ist ein Zusammenschluss von Unternehmen, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen, der sich für die Achtung der Arbeitnehmerrechte auf der ganzen Welt einsetzt. Ihre Vision ist eine Welt, in der alle Arbeitnehmer frei von Ausbeutung und Diskriminierung sind und Grundrechte wie Freiheit, Sicherheit und Gerechtigkeit genießen.
Gender-Pay-Gap	Der Gender-Pay-Gap ist ein Indikator für die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern. Er gibt den prozentualen Unterschied im durchschnittlichen Bruttoverdienst von Männern und Frauen an.
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.
ILO Better Work Program	Better Work ist ein Programm der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) der Vereinten Nationen und der International Finance Corporation (IFC), einem Mitglied der Weltbankgruppe, das sich auf allen Ebenen der Bekleidungsindustrie für verbesserte Arbeitsbedingungen und die Achtung der Arbeitnehmerrechte einsetzt. Derzeit nehmen 1.700 Fabriken mit mehr als 2,4 Millionen Beschäftigten in neun Ländern an dem Programm teil. Neben der Beratung von Textilproduzenten arbeitet Better Work auch mit Regierungen und Textilunternehmen zusammen, um auch hier Verbesserungen anzustoßen.

International Labour Organisation	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.
Women Empowerment Principles (WEPs)	Die Women's Empowerment Principles (WEPs) sind eine Reihe von Prinzipien, die Unternehmen eine Anleitung zur Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Stärkung der Frauen am Arbeitsplatz, auf dem Markt und in der Gemeinschaft bieten. Die von UN Global Compact und UN Women gegründeten WEPs sind von internationalen Arbeits- und Menschenrechtsstandards geprägt und basieren auf der Erkenntnis, dass Unternehmen ein Interesse an der Gleichstellung der Geschlechter und der Stärkung der Rolle von Frauen haben und dafür verantwortlich sind.

Quellen & Verlinkungen



Quellen und Verlinkungen

The International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry:

The International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry

<https://internationalaccord.org/>
(Stand: 2023)

African Development Bank:.

Economic Empowerment of African Women through Equitable Participation in Agricultural Value Chains

https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/Economic_Empowerment_of_African_Women_through_Equitable_Participation_in_Agricultural_Value_Chains.pdf
(Stand: 08.2015)

BMZ (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung):

Baumwollanbau – auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit, Höhere Einkommen für Kleinbauernfamilien durch nachhaltigen Anbau

https://www.giz.de/de/downloads/200113_FS_Baumwollanbau_D.pdf
(Stand: 11.2019)

Business for Social Responsibility:

Building Effective Women´s Economic Empowerment Strategies. Sector-Specific Opportunities and the Case for Collaboration

https://www.bsr.org/reports/BSR_ICRW_Building_Effective_Womens_Economic_Empowerment_Strategies.pdf
(Stand: 01.2016)

Cotton made in Africa:

Position paper on Gender Equality

https://cottonmadeinafrica.org/wp-content/uploads/CmiA_Position_Paper_on_Gender_Equality.pdf
(Stand: 03.2021)

Deutsches Institut für Entwicklungspolitik:

Soziale und ökologische Herausforderungen der globalen Textilwirtschaft. Lösungsbeiträge der deutschen Entwicklungszusammenarbeit

https://www.die-gdi.de/uploads/media/DIE_Publikation_Textilwirtschaft_2019.pdf
(Stand: 2019)

Fairtrade Deutschland:

Fairtrade und Geschlechtergerechtigkeit. Fact Sheet

https://www.fairtrade-deutschland.de/fileadmin/DE/mediathek/pdf/fairtrade_factsheet_geschlechtergerechtigkeit.pdf
(Stand: 06.2019)

Fairtrade Deutschland:

Geschlechtergerechtigkeit. Fairtrade fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern

<https://www.fairtrade-deutschland.de/was-ist-fairtrade/arbeitsschwerpunkte/geschlechtergerechtigkeit>
(Stand: 2020)

FAO (Food and Agricultural Organization of the United Nations):
The state of Food and Agriculture

<http://www.fao.org/3/i2050e/i2050e.pdf>
(Stand: 2011)

Greenpeace:
**Wer billig kauft, kauft teuer! Fast Fashion:
Die dunkle Seite des Modekonsums**

<https://greenpeace.at/assets/uploads/publications/presse/GP%20Report%20Fashion%20RZ%20singles.pdf>
(Stand: 08.2018)

ILO (International Labor Organization)
Global estimates on migrant workers

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf
(Stand: 2015)

International Coffee Organization:
Gender Equality in the Coffee Sector

<https://www.ico.org/documents/cy2017-18/icc-122-11e-gender-equality.pdf>
(Stand: 09.2018)

International Labor Rights Forum:
**Calling for Remedy, The Bangladesh Accord complaint mechanism
has saved lives and stopped retaliation across hundreds of factories**

<https://www.ilo.org/documents/cy2017-18/icc-122-11e-gender-equality.pdf>
(Stand: 05.2019)

Oxfam:
**Im Schatten der Profite. Wie die systematische Abwertung
von Hausarbeit, Pflege und Fürsorge Ungleichheit schafft
und vertieft, 2020.**

https://www.oxfam.de/system/files/2020_oxfam_ungleichheit_studie_deutsch_schatten-der-profite.pdf
(Stand: 01.2020)

Oxfam:
**Women´s Rights in the Cocoa Sector. Examples of emerging good
practice**

https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/dp-womens-rights-cocoa-sector-good-practice-100316-en.pdf
(Stand: 03.2016)

Rosa-Luxemburg-Stiftung:
**Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an
Politik & Unternehmen**

https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/Geschlechtergerechtigkeit_in_globalen_Lieferketten.pdf
(Stand: 07.2021)

Statista:
Statista: Ghana: Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/368376/umfrage/bruttoinlandsprodukt-bip-pro-kopf-in-ghana/>
(Stand: 2021)

Südwind:

Afrikas weißes Gold – Frauenarbeit im Baumwollanbau

<https://www.suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2014/2014-17%20FS%20Afrikas%20weisses%20Gold%20%E2%80%93%20Frauenarbeit%20im%20Baumwollanbau.pdf>

(Stand: 09.2014)

Südwind:

Auf ein Tässchen. Die Wertschöpfungskette von Kaffee

<https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2020/2020-01%20Studie%20Auf%20ein%20T%C3%A4sschen%20Die%20Wertsch%C3%B6pfungskette%20von%20Kaffee.pdf>

(Stand: 01.2020)

Südwind:

Preisgestaltung in der Wertschöpfungskette Kakao – Ursachen und Auswirkungen

https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2018/2018-01%20Preisgestaltung%20in%20der%20Wertschoepfungskette%20Kakao_Ursachen%20und%20Auswirkungen.pdf

(Stand: 01.2018)

UN Human Rights:

Guiding Principles on Business and Human Rights

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

(Stand: 2011)

UN Women:

Wirtschaftliche Stärkung von Frauen

<https://www.unwomen.de/informieren/verbesserung-der-oekonomischen-situation-von-frauen.html>

(Stand: 04.2020)

World Economic Forum:

Global Gender Gap Report 2020

<https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

(Stand: 16.12.2019)

Bildnachweise

Titelbild

djmilic, stock.adobe.com

Seite 6

Odua Images, stock.adobe.com

Seite 8

Halfpoint, stock.adobe.com

Seite 14

JackF, stock.adobe.com

Seite 18

krishna, stock.adobe.com

Seite 27

Kzenon, stock.adobe.com

Seite 28

kamonrat, stock.adobe.com

Seite 31

lucky sky 1911, stock.adobe.com

Seite 32

DisobeyArt, 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