

Bericht über

Existenzsichernde Löhne und Einkommen in unseren Lieferketten



Lidl Stiftung & Co. KG

Stand 19.08.2026



Inhalt

Existenzsicherndes Einkommen und existenzsichernder Lohn als Teil unserer Lidl Menschenrechtsstrategie	4
Definition des Living Wage (LW)	6
Definition des Living Income (LI)	11
Unsere Projekte	14
Unser Engagement in der Bananenlieferkette	16
Living Wage Banane (LW)	17
Living Wage Bündnis mit IDH in Belgien (LW)	28
Living Wage Bündnis mit IDH in Großbritannien (LW)	29
Engagement im “decent remuneration”-Programm (LW)	30
Unser Engagement in der Kakaolieferkette	31
Living Income Tafelschokolade (LI)	32
Unser Engagement in der Kaffeelieferkette	35
Way To Go Kaffee aus Honduras (LI)	36
SASI Einzelhandels-Arbeitsgruppe Kaffee (LI)	37
Unser Engagement in der Cashewlieferkette	38
Way To Go Cashews - Wertschöpfung in Tansania (LI)	39
Unser Engagement in der Teelieferkette	40
Way To Go Tee- Unsere Vorreiterrolle in Kenia (LI)	41
Unser Engagement in der Textilien Lieferkette	42
Lidls Engagement im Branchenbündnis ACT (LW)	43
Erkenntnisse & Ausblick	46
Glossar	53
Bildnachweise	57

Einleitung

Existenzsicherndes Einkommen und existenzsichernder Lohn als Teil unserer Lidl Menschenrechtsstrategie

Lidl nimmt die Verantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte in der Lieferkette sehr ernst. „Fair handeln“ ist eines von fünf Handlungsfeldern unserer internationalen CSR-Strategie. ([EKP Menschenrechte](#)) Mit gezieltem Engagement für bessere arbeitsrechtliche Standards und menschenwürdigere Arbeitsbedingungen wollen wir Verbesserungen in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette anstoßen.

Unser Ansatz zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht bildet die notwendige Grundlage. Er beinhaltet umfassende Risikobewertungen, gezielte Folgenabschätzungen, risikobasierte Nachhaltigkeitszertifizierungen und Sozialaudits, gemeinsame Projekte und Partnerschaften mit Organisationen der Zivilgesellschaft sowie die Verpflichtung zur Einrichtung eines Beschwerdemechanismus. ([Fortschrittsbericht Menschenrechte](#))

Das Fundament unserer unternehmerischen Verantwortung bildet der von den Unternehmen der Schwarz Gruppe gemeinsam erarbeitete Code of Conduct. Er definiert grundlegende Prinzipien für die Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern, wobei der Schutz der Menschenrechte neben der Achtung von Umweltbelangen im Zentrum steht.



Ein Bestandteil dieser Prinzipien enthält verbindliche Mindestanforderungen bezüglich Löhnen und Arbeitszeiten. Unseren Code of Conduct bringen wir bereits seit vielen Jahren in die Verhandlungen mit unseren Geschäftspartnern ein, um diese auf die Einhaltung unserer Sozial- und Umweltstandards zu verpflichten.

Wir verstehen unsere Sorgfaltspflicht als aktiven Gestaltungsauftrag entlang der gesamten Wertschöpfungskette und wirken darauf hin, dass unsere unmittelbaren Geschäftspartner diese Prinzipien entlang der Lieferkette in angemessener Weise adressieren. Dadurch streben wir eine wirksame Verbesserung der Lebensbedingungen in den Ursprungsländern unserer Produkte an.

Fairer Handel beginnt mit gerechten Bedingungen für alle Menschen in unserer Wertschöpfungskette. Wir bei Lidl erkennen an, dass gesetzliche Mindestlöhne sowie die Erlöse aus dem Anbau landwirtschaftlicher Rohstoffe häufig nicht ausreichen, um den Lebensunterhalt von Arbeitnehmern, Kleinbauern und deren Familien zu sichern oder unvorhergesehene Ausgaben zu bewältigen.

Diese finanzielle Not ist weitaus mehr als ein rein wirtschaftliches Problem: Ein fehlendes existenzsicherndes Einkommen oder ein nicht ausreichender Lohn bilden oftmals die tieferliegende Wurzel für schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen in globalen Lieferketten. Systemische Missstände wie Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder Geschlechterungerechtigkeit resultieren häufig direkt aus der Armut der Arbeiter und Kleinbauern. Deshalb fokussieren wir uns auf die Förderung existenzsichernder Löhne und existenzsichernder Einkommen, um den Schutz der Menschenrechte in unseren globalen Wertschöpfungsketten zu stärken.

Unser Ziel ist es, die Lücke zu existenzsichernden Löhnen und Einkommen in unseren Lieferketten für Handelsware proportional zu unserem Einkaufsvolumen zu schließen.

Definition des Living Wage (LW)

Ein **existenzsichernder Lohn (Living Wage)** ist ein materielles Menschenrecht (Art. 23 Abs. 3 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen):¹

„Jeder Mensch, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und der eigenen Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert.“

Ein existenzsichernder Lohn wird zunächst berechnet, indem die Kosten für einen einfachen, aber menschenwürdigen Lebensstil in einer bestimmten Region ermittelt werden. Dazu gehören Lebensmittel, Wohnen, Bildung, Gesundheitsversorgung, Transport, Kleidung und andere wesentliche Bedürfnisse der Familie, einschließlich Vorsorge für unerwartete Ereignisse.

Existenzsichernder Lohn (definiert durch die Global Living Wage Coalition, GLWC):²

„Die Vergütung, die ein Arbeiter an einem bestimmten Ort für eine normale Arbeitswoche erhält, die ausreicht, um dem Arbeiter und seiner Familie einen menschenwürdigen Lebensstandard zu ermöglichen.“

Die Elemente eines menschenwürdigen Lebensstandards umfassen unter anderem:

- ♦ Wohnen und Kleidung
- ♦ Nahrhafte Ernährung
- ♦ Ersparnisse für Notfälle und soziale Sicherheit.

Existenzsichernde Löhne variieren von Land zu Land und sogar von Region zu Region innerhalb eines Landes, aufgrund von Unterschieden bei den Lebenshaltungskosten.

¹ Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen e.V.; [Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte](#)

² [Global Living Wage Coalition](#)

Berechnung Living Wage

Monetäre Grundlage für ein
menschenwürdiges Leben einer Familie



- + Lebensmittel
- + Wohnen
- + Grundbedürfnisse
- + Unvorhergesehene Ereignisse

=

Kosten

- + Anzahl Erwerbstätiger pro Familie

=

Netto Living Wage

- + Lohnabzüge und Steuern

=

Brutto Living Wage

Die genauen Kosten spiegeln sich im Preis lokaler Produkte wider, wie etwa Grundnahrungsmittel, Kinderkleidung und Schulmaterial. Es ist wichtig, diese Referenzkomponenten eng an die lokalen Bedingungen anzupassen, um die reale Lebenssituation an diesem Ort widerzuspiegeln. Dies liegt daran, dass die Referenzwerte nicht nur von Land zu Land, sondern auch von Region zu Region innerhalb eines Landes variieren.

Die Gesamtkosten für eine Familie werden dann durch die Anzahl der erwerbstätigen Erwachsenen geteilt. Dieser Wert gibt den notwendigen Lohn für einen Arbeitnehmer an, d. h. den Nettoverdienst, der erforderlich ist, um die Lebenshaltungskosten in einer bestimmten Region für einen Monat zu decken. Zu diesem Nettolohn werden dann Steuern und Abzüge addiert, um die vollen Kosten widerzuspiegeln.³

Bei der Ermittlung von Benchmarks für existenzsichernde Löhne greifen verschiedene Organisationen auf unterschiedliche methodische Ansätze zurück. Zu den maßgeblichen Akteuren zählen beispielsweise das Anker Research Institute (ARI), das Fair Wage Network, das Netzwerk der Wage

Indicator Foundation oder die Asian Floor Wage Alliance (AFWA). Die Differenz zwischen dem tatsächlich gezahlten Lohn und dem berechneten Benchmark für ein existenzsicherndes Lebens bezeichnet man als Lohnlücke oder Living Wage Gap.

Um die Living Wage Gaps in den eigenen Lieferketten zu identifizieren, benötigt Lidl verlässliche Daten zu Löhnen der Beschäftigten sowie den landes- und regionsspezifischen Living Wage Benchmarks.

Lidl arbeitet daher seit mehreren Jahren mit der gemeinnützigen Organisation IDH zusammen. IDH unterstützt Unternehmen unter anderem mit praktischen Instrumenten zur Messung der Living Wage Lücke. Sie nutzen die vom Anker Research Institut (ARI) errechneten Living Wage Benchmarks (Anker Methode, siehe “Erhebung der Datengrundlage” auf S.9) zur Bestimmung existenzsichernder Löhne (Living Wages) als Grundlage für die Entwicklung ihrer IDH Salary Matrix (IDH Gehaltsmatrix). Diese Matrix hat weltweite Anerkennung erlangt. Sie besteht aus zwei Hauptkomponenten: Erstens die Ermittlung des tatsächlich gezahlten Lohns und

zweitens die Bewertung, inwieweit den Arbeitnehmern auf Grundlage des Anker-Benchmarks und der tatsächlichen Lohndaten ein existenzsichernder Lohn gezahlt wird. Lidl nutzt beispielsweise für sein Living Wage Projekt in der Bananenlieferkette die IDH Salary Matrix und somit die Anker Benchmarks für existenzsichernde Löhne.

Die IDH Salary Matrix ist zum Marktstandard für Plantagen von Rohstoffen wie Banane, Tee, Schnittblumen und Kaffee geworden und wird von Einzelhändlern weltweit genutzt, um Lohntransparenz in ihren Wertschöpfungsketten zu erhalten. Das Tool wird jährlich auf die neuesten Benchmarks für existenzsichernde Löhne angepasst und spiegelt daher die Lohnrealität in den referenzierten Ländern wider.

³ Global Living Wage Coalition:
[The Anker Methodology for Estimating a Living Wage](#)

Erhebung der Datengrundlagen

Verschiedene Akteure haben Methoden entwickelt, existenzsichernde Löhne zu berechnen.

Hier ist insbesondere die **Anker Methode** der Global Living Wage Coalition relevant. Für die Berechnung werden vier zentrale Aspekte berücksichtigt:

 Stakeholder Dialog Institutionen und zivilgesellschaftliche Organisationen, wie Gewerkschaften, werden in den Prozess mit einbezogen, um die Glaubwürdigkeit und Akzeptanz bei den Interessengruppen zu erhöhen.	 Erhebung von Sekundärdaten von Lebenshaltungskosten Eine detaillierte Dokumentation und Analyse der realen Kosten; dazu gehört die kritische Bewertung verfügbarer Sekundärdaten (Pressemitteilungen, Informationen durch NGOs etc.) und bei Bedarf Anpassungen dieser Daten.
 Erhebung von Wohnkosten Die Wohnkosten werden anhand internationaler und nationaler Standards für angemessen Wohnraum geschätzt.	 Berechnung der Living Wage Benchmark Kombination aus aktuellen lokalen Daten (Lebensmittelpreise, Bildungs-Gesundheits-, Transportkosten etc.) und verfügbaren Sekundärdaten, um sich lebensnotwendige Dinge leisten zu können.

IDH - the Sustainable Trade Initiative

IDH ist eine globale Organisation, die an der Schnittstelle von Landwirtschaft und Märkten agiert. Ihr Ziel ist es, die Agrarmärkte so zu verändern, dass zukunftsfähige Lebensgrundlagen, langfristige Versorgungssicherheit und eine dauerhaft widerstandsfähige Umwelt entstehen. IDH führt dafür Interessen zusammen, mobilisiert Investitionen und trägt zur Gestaltung krisenfester Ernährungssysteme bei.⁴

⁴ IDH – the Sustainable Trade Initiative: [About IDH](#)

Auch unterschiedliche länderspezifische Vergütungssysteme können in die Berechnung integriert werden. Zusätzlich zu den Festgehältern können Boni und Sachleistungen berücksichtigt werden. Da die Informationen in der IDH Salary Matrix von den Produzenten selbst gemeldet werden, arbeitet Lidl beispielsweise bei der Living Wage Banane zusätzlich mit externen Verifizierungen (Third-Party Verification) zusammen, um sicherzustellen, dass die Berechnungen der existenzsichernden Löhne so genau wie möglich sind.

Um die identifizierten Lohnlücken (Living Wage Gaps) in den Lieferketten effektiv zu schließen, werden verschiedene strategische Ansätze verfolgt. Da es keine Universallösung gibt, bedarf es je nach Situation gezielter Maßnahmen – etwa durch eine Kombination aus kurzfristigen Sofortmaßnahmen und langfristigen strukturellen Veränderungen. Die wesentlichen Hebel lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Living Wage Prämien (Living Wage Premiums)

Ein direkter Weg zur Schließung von Lohnlücken ist die Auszahlung von Prämien. Dies kann durch gezielte Bonuszahlungen, Gehaltsanhebungen oder Sachleistungen (In-Kind-Benefits), wie beispielsweise Lebensmittelgutscheine, erfolgen. Der entscheidende Vorteil dieses Ansatzes liegt in der schnellen Wirksamkeit für die Beschäftigten, sobald die notwendigen Daten berechnet und die Prozesse in der Lieferkette etabliert sind. Gleichzeitig erfordert die Sicherstellung einer korrekten Auszahlung im Ursprung eine präzise Datenbasis und ist mit einem hohen administrativen Aufwand verbunden, was eine breite Skalierung zu einer komplexen Aufgabe macht.

Tarifverhandlungen und Sozialer Dialog (Collective Bargaining)

Dieser Ansatz setzt auf die Verankerung von existenzsichernden Löhnen in kollektiven Tarifverträgen. Es handelt sich um einen besonders nachhaltigen und systemischen Ansatz. Er schafft dauerhafte Strukturen und stärkt das Empowerment von Gewerkschaften. Statt „Top-down“-Vorgaben entstehen Lösungen durch Verhandlungen auf Augenhöhe zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, was die Glaub-

würdigkeit und Akzeptanz erhöht. Da in vielen Lieferketten jedoch stabile Gewerkschaftsstrukturen fehlen ist der Aufbau eines funktionierenden sozialen Dialogs zeitintensiv und stellt keinen „Quick Win“ dar. Zudem muss die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe trotz steigender Lohnkosten berücksichtigt werden.

Anpassung der Einkaufspraktiken (Ring-Fencing)

Hierbei wird durch die Berechnung von Einkaufspreisen, die explizit die Arbeitskosten auf Basis existenzsichernder Löhne decken, der Lohnkostenanteil geschützt. Bei diesem sogenannten „Ring-Fencing“ wird der Lohnkostenanteil im Einkaufspreis isoliert betrachtet und ist in Preisverhandlungen als nicht verhandelbar gesetzt. Dies gewährleistet, dass der Living Wage im Kerngeschäft verankert bleibt und dadurch vor allgemeinem Preisdruck geschützt wird. Die Umsetzung dieses Prinzips setzt jedoch eine außerordentlich hohe Transparenz und eine detaillierte Aufschlüsselung der Kostenkalkulationen voraus, was sowohl für das Unternehmen als auch für die Lieferanten mit einer hohen rechnerischen Komplexität und einem entsprechenden Verifizierungsaufwand verbunden ist.

Definition des Living Income (LI)

Ein **existenzsicherndes Einkommen (Living Income)** ist – analog zum existenzsichernden Lohn – eng mit dem Menschenrecht auf einen angemessenen Lebensstandard verknüpft (Artikel 25 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte).⁵ Während sich der Fokus bei Löhnen auf Angestellte richtet, bezieht sich das existenzsichernde Einkommen auf selbstständige Akteure, insbesondere Kleinbäuerinnen und Kleinbauern.

Existenzsicherndes Einkommen (definiert durch die Living Income Community of Practice, LICOP):

„Das Nettojahreseinkommen, das ein Haushalt an einem bestimmten Ort benötigt, um allen Haushaltsmitgliedern einen menschenwürdigen Lebensstandard zu ermöglichen.“⁶ Die Elemente eines menschenwürdigen Lebensstandards sind identisch mit denen des existenzsichernden Lohns und umfassen unter anderem:

- ♦ Nahrhafte Ernährung und sauberes Wasser;
- ♦ Wohnen und Kleidung;
- ♦ Bildung, Gesundheitsversorgung und Transport;
- ♦ Ersparnisse für unerwartete Ereignisse und soziale Sicherheit.

Die Ermittlung eines existenzsichernden Einkommens erfolgt in zwei wesentlichen Schritten.⁷ Zunächst wird, wie auch beim existenzsichernden Lohn, die Benchmark berechnet: Welche Kosten fallen für einen Haushalt in einer spezifischen Region an, um die Grundbedürfnisse zu decken? Diese Benchmark dient als Zielwert und wird, wie bereits erwähnt, häufig nach der Anker-Methodik des Anker Research Institutes (ARI)⁸ erhoben, um lokale Preisrealitäten (z. B. für Lebensmittel und Schulmaterial) exakt abzubilden.

Im zweiten Schritt wird das tatsächliche Haushaltseinkommen ermittelt. Dieses setzt sich bei Kleinbauern oft aus verschiedenen Quellen zusammen:

- ♦ Einnahmen aus dem Verkauf der Hauptanbaukultur (z. B. Kakao oder Kaffee) abzüglich der Produktionskosten (Saatgut, Dünger, Geräte).
- ♦ Einnahmen aus anderen landwirtschaftlichen Erzeugnissen sowie nicht-landwirtschaftlichen Nebentätigkeiten.
- ♦ Der Wert des Eigenverbrauchs (Lebensmittel aus eigenem Anbau).

⁵ Vgl. Vereinte Nationen (UN): [Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Art. 25 Abs. 1](#)

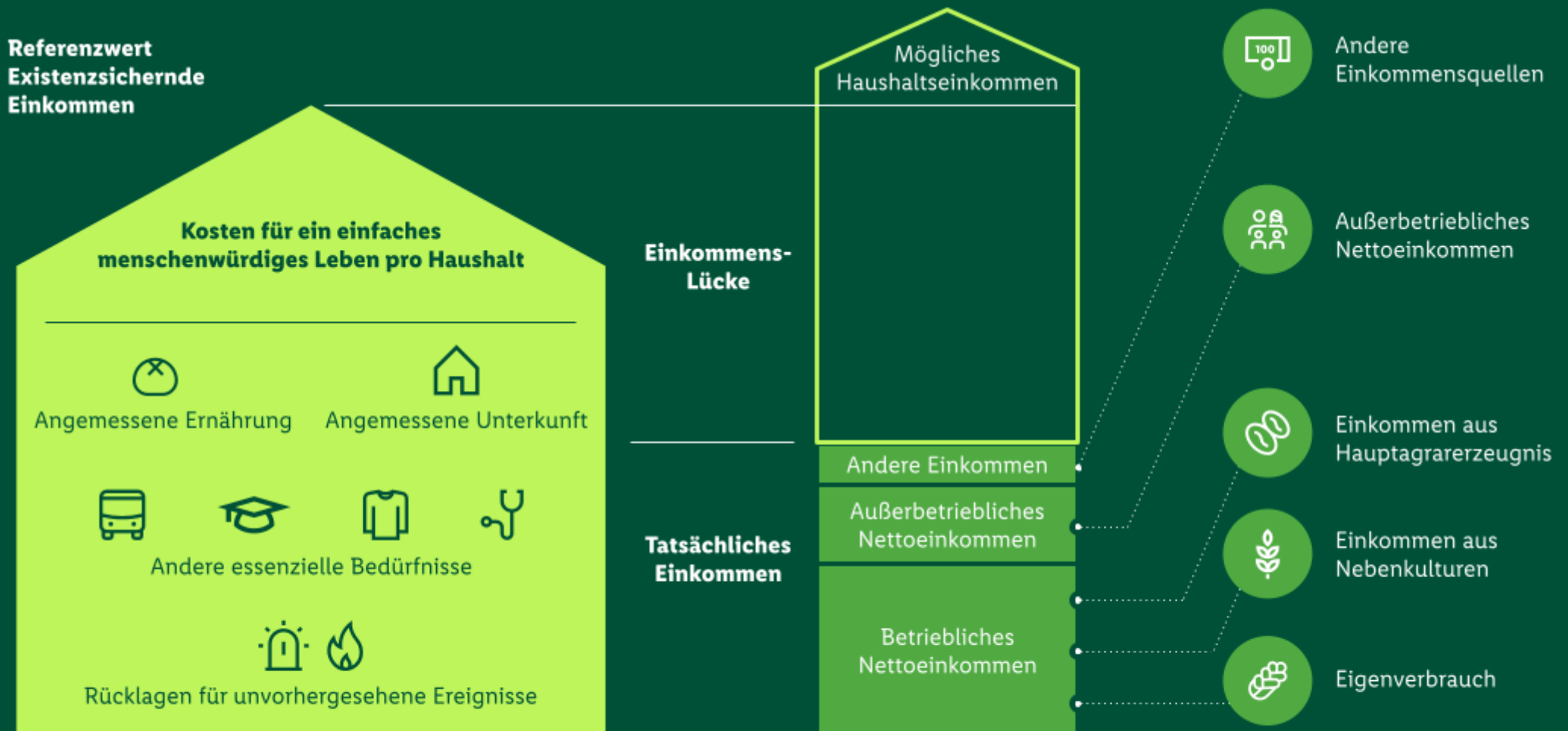
⁶ Vgl. Living Income Community of Practice (LICOP): [The Concept of Living Income](#)

⁷ Vgl. Living Income Community of Practice (LICOP): [Measuring Living Income](#)

⁸ Vgl. Anker Research Institute: [Anker Living Wage and Living Income Reference Values](#)

Ermittlung Living Income

Eine Übersicht



Die Differenz zwischen diesem Nettoeinkommen und der regionalen Benchmark wird als Einkommenslücke (Income Gap) bezeichnet.

Um diese Lücke systematisch zu schließen, bedarf es einer umfassenden Mischung aus ökonomischen, agronomischen und strukturellen Hebeln, die über punktuelle Preisanpassungen hinausgehen:

Preisgestaltung und Transferzahlungen

Ein zentrales Instrument ist der Living Income Reference Price (LIRP).⁹ Dieser berechnete Referenzpreis gibt an, welchen Preis Produzenten pro Kilogramm Rohstoff erhalten müssen, damit ein Haushalt bei realistischer Betriebsgröße und nachhaltigem Ertrag ein existenzsicherndes Einkommen erzielen kann. Ergänzt wird dies durch flexible Direktzahlungen und Prämien (z.B. Fairtrade-Prämie) sowie Preisuntergrenzen (z.B. Fairtrade-Mindestpreis), die vor extremen Marktschwankungen schützen.

Produktivität und Professionalisierung

Durch Schulungen in Good Agricultural Practices (GAP) und den Zugang zu hochwertigen Betriebsmitteln wird der Ertrag auf der vorhandenen Fläche gesteigert. Dies senkt die relativen Produktionskosten und unterstützt die Landwirte dabei, ihren Betrieb als gewinnorientiertes Unternehmen zu führen.

Kostenreduktion und Risikoabsicherung

Der Einsatz von Agrarversicherungen gegen Wetterextreme und der Zugang zu günstigen Krediten schützen das Einkommen vor unvorhersehbaren Verlusten und verhindern eine existenzbedrohende Verschuldung.

Diversifizierung der Einkommensquellen

Um die Abhängigkeit von einem einzigen Rohstoff zu reduzieren, wird die Diversifizierung gefördert – sowohl On-Farm durch den Anbau zusätzlicher Nutzpflanzen als auch Off-Farm durch handwerkliche oder dienstleistungsorientierte Nebentätigkeiten.

Strukturelle Mechanismen und Kooperation

Die Stärkung von Kooperativen erhöht die Verhandlungsmacht der Produzenten und schafft Skaleneffekte. Zudem sichert eine gesteigerte Transparenz in der Lieferkette mittels digitaler Rückverfolgbarkeit ab, dass Preisaufschläge ohne Verluste direkt bei den Haushalten ankommen.

Im Rahmen von Projekten wie der Living Income Tafelschokoladen oder unserem Way To Go Kaffee überführen wir diese theoretischen Modelle in die Praxis. Ziel ist es, die Einkommenssituation der Kleinbauern in unseren Lieferketten nachhaltig zu verbessern. Durch die Zahlung von Preisaufschlägen, die sich am Living Income Reference Price orientieren, sowie gezielter Förderung lokaler Wertschöpfung, leisten wir einen messbaren Beitrag zur Schließung der Einkommenslücke.

⁹ Vgl. Fairtrade International: [Fairtrade Living Income Reference Price \(LIRP\)](#)

Unsere Projekte

Unsere Projekte

Unser Engagement im Überblick

Die Schließung von Einkommens- und Lohnlücken in globalen Lieferketten ist eine komplexe Herausforderung.

Wir bei Lidl begegnen dieser Herausforderung mit ganzheitlichen Projektansätzen, die gezielt auf die spezifischen Bedürfnisse der jeweiligen Wertschöpfungskette zugeschnitten sind, um wirksame Verbesserungen vor Ort zu erzielen.

Rohstoff/ Ware	Programm	Zielsetzung	Start der Mitgliedschaft/ des Projekts
Banane	Living Wage Banane	Wir schließen die Lidl-anteilige Lohnlücke für Beschäftigte auf Bananenplantagen, die Lidl in Deutschland, Österreich, Belgien, den Niederlanden, Dänemark, der Schweiz und Großbritannien beliefern.	2022
	IDH Retail Commitment Belgien		2022
	IDH Retail Commitment Großbritannien		2023
	Decent Remuneration (Banana Link)	Durch faire Erzeugerpreise und stabilen sozialen Dialog tragen wir zum Erreichen von existenzsichernden Löhnen im Bananensektor der Elfenbeinküste bei.	2020
Kakao	Living Income Tafelschokolade	Wir schließen die Einkommenslücke von Farmern für unsere Tafelschokoladen-Volumina in Deutschland, Österreich, Belgien, den Niederlanden und Luxemburg. Ergänzend finanzieren wir Maßnahmen zur Produktivitätssteigerung und Einkommensdiversifizierung für Kakaobauernfamilien.	2026
Kaffee	SASI Einzelhandel-Arbeitsgruppe	Wir treiben wirksame Veränderungen im globalen Kaffeesektor voran und tragen langfristig zur Erreichung existenzsichernder Einkommen für Kaffeebauern bei.	2023
Kaffee, Cashew, Tee	Way To Go	Gemeinsam mit Fairtrade haben wir das Way To Go-Konzept entwickelt, um die Einkommen von Kleinbauern in den Lebensmittellieferketten von Lidl zu sichern und hin zum existenzsichernden Einkommen zu verbessern.	Kaffee (2022) Cashew (2022) Tee (2026)
Textil	ACT	Als ACT-Mitglied unterstützen wir die Umsetzung von branchenweiten Tarifverträgen für die Textilindustrie in den Produktionsländern. Die in diesem Rahmen ausgehandelten Löhne werden durch verantwortungsvolle Einkaufspraktiken unterstützt.	2019

Unser Engagement in der Bananenlieferkette



Living Wage Banane (LW)

Als erster Händler hat Lidl in Deutschland 2023 gemeinsam mit seinen Lieferanten die Lohnlücke für Plantagenarbeiter in unserer Bananenlieferkette geschlossen. Diesen Weg gehen wir seither gemeinsam konsequent weiter.

„Fair Handeln“ ist für uns ein zentrales Fokusthema. Mit dem Projekt zeigen wir konkrete Lösungswege zur Sicherung der Lebensgrundlagen von Plantagenarbeitern im Bananensektor auf. Diesen Weg werden wir auch in Zukunft im Sinne der Erzeuger und der dort beschäftigten Menschen konsequent weiterverfolgen. Wir hoffen damit als Vorreiter gemeinsam mit unseren Partnern FLOCERT und IDH langfristig einen ambitionierten Branchenstandard gesetzt zu haben.



Stefan Haensel
Head of Quality &
Sustainability, Senior
Vice President at
Lidl Stiftung & Co. KG

Hintergrund

Zur Entwicklung unserer Strategie für existenzsichernde Löhne führten wir zunächst eine Risikoanalyse durch, die sich explizit auf unser gesamtes Produktsortiment erstreckt, um mögliche Menschenrechtsrisiken zu identifizieren. ([HRPR](#)) Die Analyse zeigte, dass innerhalb der Produktgruppe Obst und Gemüse tropische Früchte mit einem besonders hohen Risiko der Unterbezahlung verbunden sind.

Bananen sind die am meisten konsumierten tropischen Früchte, die bei Lidl in Deutschland verkauft werden. Daher hat Lidl in Deutschland 2021 ein Human Rights Impact Assessment (HRIA) in der kolumbianischen Bananenlieferkette durchgeführt – ein Prozess zur Identifizierung von Menschenrechtsrisiken, um ein besseres Verständnis der Herausforderungen in der Lieferkette zu erlangen. Im Zuge dieser tiefgehenden Risikoanalyse wurde neben Geschlechterdiskriminierung und Nichteinhaltung von Arbeitsschutzmaßnahmen die Unterbezahlung von Plantagenarbeitern als wesentliches Risiko identifiziert. ([HRIA Banane](#) + [Aktionsplan](#))

Unterbezahlung in der Bananenlieferkette ist eine große Herausforderung und birgt zudem das Risiko zusätzlicher Menschenrechtsverletzungen. Aktuelle Erhebungen zeigen, dass Plantagenarbeiter oft nicht genug verdienen, um sich und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen. Rund 80 Prozent der Menschen, die in extremer Armut leben, wohnen in ländlichen Regionen, und zwei Drittel von ihnen arbeiten in landwirtschaftlichen Lieferketten. Unterbezahlung kann oft zu Kinder- und Zwangsarbeit führen.¹⁰

Um dem entgegenzuwirken, hat sich Lidl in Deutschland im Mai 2022 als erster deutscher Einzelhändler das Ziel gesetzt, die auf das Lidl Einkaufsvolumen bezogene Lohnlücke zu einem existenzsichernden Lohn auf allen Bananenplantagen, von denen Lidl bezieht, zu schließen. Dies gilt für das gesamte Bananensortiment in Deutschland. Die Steuerung dieser Maßnahme erfolgt zentral durch die Lidl Stiftung & Co. KG.

Als einer der größten Fairtrade-Partner bietet Lidl in Deutschland seit vielen Jahren eine Auswahl an Bio-Fairtrade Bananen und Fairtrade Bananen an. Zusätzlich zum Verkaufspreis erhalten Fairtrade-zertifizierte Organisationen in den Anbauländern für Fairtrade-Bananen die

¹⁰ Offizielles UN-Dokument zur Sitzung des Wirtschafts- und Finanzausschusses; basierend auf [Daten der Weltbank und der FAO](#)

Fairtrade-Prämie, die gemeinschaftlich verwaltet und für Projekte zur sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Entwicklung eingesetzt wird.

Der jährliche Living Wage Banane Zyklus von Lidl wird unabhängig von der Zertifizierung umgesetzt und gilt daher sowohl für das Fairtrade-Bananen Sortiment als auch für die Rainforest Alliance-zertifizierten Bananen.

Reichweite und Einfluss unseres Living Wage Bananen Prozesses

Unsere Living Wage Banane stammt aus den vier Erzeugerländern Ecuador, Kolumbien, Guatemala und der Dominikanischen Republik. Im Jahr 2024 weitete Lidl seine Initiative für existenzsichernde Löhne im Bananensektor aus und beliefert seitdem neben dem deutschen Markt auch die Märkte in Österreich, der Schweiz, Belgien, den Niederlanden und Dänemark.

Im Jahr 2025 haben dadurch über 20.000 Menschen auf 207 Bananenplantagen in den Erzeugerländern von unserem Engagement profitieren können.



Arbeiter Cana Group
Dominikanische Republik

„Wir sind sehr glücklich über die Unterstützung. Wir freuen uns schon auf den nächsten Bonus.“

„Uns gefällt der Bonus sehr! Er ist eine große Hilfe. Jetzt können wir darauf zählen, um unsere Lebensmitteleinkäufe zu tätigen.“



Gloria Marín
Las Delicias Farm, Unibán Magdale

„Ich spreche mit Freude für das gesamte Team, dass der Bonus ein riesiger Segen für uns alle ist. Ich danke euch von ganzem Herzen.“

Methodik

Im Jahr 2022 arbeitete Lidl mit allen betroffenen Geschäftspartnern und dem Fairtrade-Zertifizierer FLOCERT zusammen, um ein Prüfverfahren der eingegebenen Daten in der IDH Salary Matrix zu entwickeln. Dies stellt sicher, dass die Plantagenarbeiter die korrekte Zahlung des existenzsichernden Lohns (Lidl Anteil) erhalten, was durch den jährlichen Prozess von Lidl zusammen mit seinen Geschäftspartnern ermöglicht wird. Seit Ende 2024 wird der Prozess im Bereich der Remote-Datenverifizierung sowie der übergreifenden Koordination zusätzlich durch For Impact unterstützt.

Der Prozess umfasst im Wesentlichen vier Schritte:

1. Schulung

Der erste Schritt ist die Schulung aller relevanten Geschäftspartner, ihrer vorgelagerten Lieferanten und der Produzenten in der Anwendung der IDH Salary Matrix. Dadurch wird sichergestellt, dass die bestehende Lohnrealität so genau wie möglich abgebildet wird. Dies wird durch Unterstützung von IDH ermöglicht.

2. Datenerfassung

Die zur Berechnung der Lohnlücke und des Prämienzuschlags notwendigen Daten werden in der IDH Salary Matrix dokumentiert und Lidl durch die Produzenten zur Verfügung gestellt.

3. Datenüberprüfung

Die Daten aller Produzenten werden zunächst remote überprüft. Die anschließenden Vor-Ort-Audits werden von geschulten FLOCERT-Auditoren auf Plantagen durchgeführt, die von einem externen Dienstleister und Lidl risikobasiert ausgewählt werden. Diese Audits stellen sicher, dass die Lohndaten der Plantagenbetreiber vollständig, konsistent und korrekt sind. Im Rahmen des Audits werden Dokumente manuell mit den auf den Plantagen vorhandenen Lohndaten abgeglichen.

4. Auszahlung

Der Anteil von Lidl an der Lohnlücke und der Prämienzuschlag für den existenzsichernden Lohn werden spezifisch für die relevanten Plantagen und Produzenten berechnet. Die Produzenten und Lieferanten wählen anschließend geeignete Zahlungswege aus und implementieren diese, um den Anteil von Lidl an der Lohnlücke zu schließen.

Für eine Stichprobe von Produzenten führt Lidl zusammen mit FLOCERT im anschließenden Projektzyklus eine Zahlungsüberprüfung durch. Dieser Ansatz dient der Verifizierung, ob die korrekten Zahlungen vor Ort geleistet wurden. Diese Überprüfungen werden jährlich fortgesetzt, wobei angestrebt wird, jedes Jahr verschiedene Produzenten abzudecken, um eine glaubwürdige Basis an verifizierten Produzenten zu schaffen.

FLOCERT (unabhängiger Prüfdienstleister)

FLOCERT ist ein weltweit führender Prüf- und Zertifizierungsdienstleister, der Zertifizierungen für Fairtrade anbietet. Zudem stellt FLOCERT weitere Zertifizierungs- und Verifizierungsleistungen sowie maßgeschneiderte Nachhaltigkeitslösungen bereit, um Fairness im globalen Handel zu fördern.

¹¹ Quelle: [Flocert – Assuring Fairness](#)

Jährlicher Prozesszyklus

zur Schließung der Lidl-anteiligen Lohnlücke

Schulung

- Kick-off mit den Lieferanten
- Training mit neuen Produzenten
- Jährliche Überprüfung der Lieferantenverträge

Datenerfassung

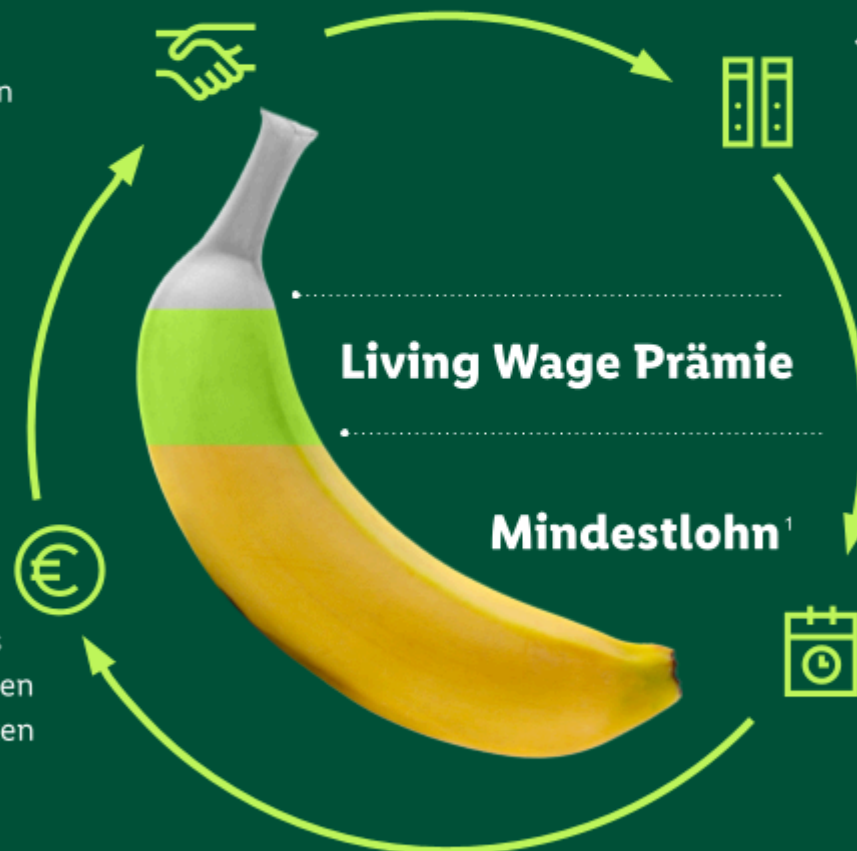
- Ausfüllen der IDH Salary Matrix
- Übersendung der Daten

Auszahlung

- Entwicklung eines Aktionsplans zur Schließung der Lidl-anteiligen Lohnlücke durch die Produzenten
- Aktive Schließung der Lidl-anteiligen Lohnlücke

Datenüberprüfung

- Desktop-Datenüberprüfung
- Durchführung von Audits auf den Plantagen zur Überprüfung der Daten und Auszahlung an die Arbeiter
- Ausfüllen des Voluntary Sustaining



¹ Bei Fairtrade zertifizierten Bananen liegt der Mindestlohn bei mindestens 70% eines existierenden Nettolohnes. Nicht in jedem Land gilt der gesetzliche Mindestlohn auch für den Agrarsektor.

Herausforderungen und Lösungsansätze

Die im Projektverlauf aufgetretenen Herausforderungen konnten wir durch die konstruktive Zusammenarbeit mit unseren Partnern effizient bewältigen:

Herausforderung	Lösung
Veränderung der Lieferkette Trotz kontinuierlicher Bestrebungen von Lidl, langfristige Beziehungen in den Lieferketten zu etablieren, bleiben diese sehr dynamisch und durch diverse Faktoren strukturell beeinflusst. Exemplarisch soll dies an zwei Beispielen gezeigt werden: 1. Im Jahr 2022 hatten klimawandelbedingte Ernteaufschläge und Naturkatastrophen wie Starkregen und Tropenstürme Auswirkungen auf die Verfügbarkeit von Produkten in der Bananenlieferkette. Dies hatte zur Folge, dass sich die Zahl der Plantagen von 120 im Geschäftsjahr 2022 auf 200 im Geschäftsjahr 2023 erhöhte, um das Bananenvolumen für Lidl in Deutschland zu decken. 2. Im Laufe eines Zyklus kann es in Einzelfällen zu Änderungen in den Geschäftsbeziehungen kommen, indem beispielsweise Farmen an neue Eigentümer verkauft oder Geschäftsbeziehungen beendet werden.	1. Im Jahr 2022 mussten kurzfristig neue Kapazitäten aufgebaut werden, um die weiteren 80 Plantagen in das Living Wage Bananenprojekt zu integrieren. Durch eine intensive Zusammenarbeit mit den Geschäftspartnern und FLOCERT konnten die Veränderungen in der Lieferkette 2022 zu 2023 abgedeckt werden. Die neuen Plantagen wurden in das Projekt eingebunden, und die nötigen Kapazitäten zum Ausfüllen der IDH Gehaltsmatrix wurden aufgebaut. Lidl integrierte die neuen Plantagen in den Prozess und FLOCERT verifizierte die Datenerhebung von neuen Plantagen im zweiten Auditzyklus. 2. Lidl erörtert Einzelfälle von Änderungen in den Geschäftsbeziehungen, die zu einer Beendigung der Zusammenarbeit führen, mit dem jeweiligen Lieferanten. Ziel ist es, Handlungsoptionen zu identifizieren – wie etwa den Ausschluss der Farm aus dem aktuellen Prozess, falls seitens des betreffenden Betriebs kein Interesse an einem weiteren Engagement zur rückwirkenden Schließung der Lohnlücke besteht.
Festlegung des korrekten Lohnbezugszeitraums Die Benchmarks für existenzsichernde Löhne können erst für das Vorjahr ermittelt werden, da für die Berechnung ein volles Kalenderjahr herangezogen wird. Nur so können Faktoren wie Inflation sowie Änderungen bei Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen angemessen berücksichtigt werden. Dies bedeutet, dass existenzsichernde Löhne erst in dem Jahr gezahlt werden können, das auf den jeweiligen Bezugszeitraum folgt.	Lidl hat seine Geschäftspartner hinsichtlich des korrekten Datenzeitraums geschult und mit ihnen sowie den Erzeugern vereinbart, dass etwaige Lohnlücken stets rückwirkend für das vorangegangene Kalenderjahr geschlossen werden. Damit wurde ein sich stetig wiederholender Prozess vereinbart, um eine dauerhafte Schließung der Lidl-bezogenen Lücke zum existenzsichernden Lohn in der Bananenlieferkette zu gewährleisten.

Herausforderung

Exakte Berechnung der Lidl-anteiligen Lohnlücke

IDH hat mit der Erstellung der Gehaltsmatrix den Grundstein für die Berechnung des Living Wage Gaps gelegt.

Das Berechnungssystem kalkuliert die Lohnlücke der gesamten Plantage, für einzelne Arbeiterkategorien, gemessen am jährlich produzierten Gesamtbananenvolumen der Plantagen.

Die Lohnlücke muss nun auf den Kilopreis der Bananen umgerechnet werden, um den Preisaufschlag zur Schließung der Lohnlücke zu berechnen.

Dieses System ist anwendbar, sofern ein Unternehmen 100 Prozent des Volumens von der Plantage bezieht. Oft produzieren Bananenplantagen aber für eine Vielzahl von Kunden, die die Verantwortung für die Schließung ihrer individuellen Lohnlücke, gemessen am abgenommenen Volumen, tragen.

Der prozentuale Preisaufschlag, der durch das entsprechende Bananenvolumen von Lidl gedeckt werden muss, konnte nicht durch die bislang auf dem Markt vorhandenen Tools errechnet werden.

Lösung

Lidl arbeitet seit Beginn des Living Wage Banane Zyklus an der kontinuierlichen Verbesserung der exakten Berechnung der Living Wage Prämie sowie zur Effizienzsteigerung in der Berechnung.

Im Zeitraum von 2023 bis 2025 setzte Lidl ein innovatives, in Kooperation mit IDH entwickeltes Berechnungstool ein, mit dessen Hilfe sich der Zusatzbeitrag präzise ermitteln lässt, die nötig ist, um die Lidl-spezifische Lohnlücke gezielt zu schließen.

Dabei werden folgende Kernfaktoren berücksichtigt:

- Die von Lidl abgenommenen Volumina pro Plantage
- Länderspezifische Steuersätze und Sozialabgaben je Standort
- Zusätzliche Projektkosten vor Ort, etwa für Personalaufstockungen
- Detaillierte Berechnungen der Lücke auf Ebenen der Plantage, Arbeiterkategorie und einzelner Beschäftigter
- An nationale Richtlinien und lokale Lohnsysteme angepasste Auszahlungsmodelle
- Schnittstelle zum direkten Datenimport aus der IDH Salary Matrix

Ziel der Zusammenarbeit mit IDH ist es auch, das Instrument allen Marktteilnehmern zur Verfügung zu stellen und die Erfahrungen des Projekts öffentlich zu teilen, um eine einheitliche Vorgehensweise zu entwickeln. Dies geschieht beispielsweise im Rahmen direkter Konsultationen durch IDH zur Weiterentwicklung seiner Online Tools sowie durch das Teilen von Erfahrungen und Herausforderungen durch Lidl im Rahmen der Better Together Veranstaltungen, die durch IDH und GIZ geleitet werden.

Lidl partizipiert aktiv an der Optimierung der IDH Salary Matrix sowie den Dashboards zur Schließung retailer-spezifischer Lohnlücken. Ab 2026 ist geplant, diese Systeme vollständig anstelle des bisherigen separaten Tools zu nutzen.

Herausforderung

Veränderung in der Plantagenbelegschaft

Viele Agrarlieferketten, so auch die Bananenlieferkette, sind abhängig von Wander- und Saisonarbeitern, die nicht durchgehend auf einer Plantage arbeiten oder im Folgejahr nicht auf die gleiche Plantage zurückkehren.

Auszahlung der Living Wage Prämie

Jedes Land und teilweise auch einzelne Regionen haben bestimmte Vorgaben und Gesetze, die regulieren, wie die Auszahlung von Gehältern zu erfolgen hat. Zudem hat jede Plantage ihr eigenes Abrechnungssystem, in das verständlicherweise von externer Stelle nicht eingegriffen werden soll. Nach eingehender Recherche und Konsultation von Marktteilnehmern und Stakeholdern stellte sich heraus, dass bislang kein System auf dem Markt etabliert war, welches gewährleisten konnte, dass die Auszahlung der Living Wage Prämie bei den Plantagenarbeitern ankommt.

Lösung

Der gezahlte Preisaufschlag wird unter der aktuellen Belegschaft verteilt, da die Ermittlung der Wander- und Saisonarbeiter aus dem Vorjahr in den meisten Fällen nicht rückverfolgbar ist, insofern diese nicht wieder auf der gleichen Plantage arbeiten.

Lidl hat gemeinsam mit seinen Lieferanten und Produzenten, je nach regionalem Kontext, sowie den Bedürfnissen der Plantagen individuelle Lösungen gefunden und umgesetzt. Diese umfassen aktuell:

- ♦ Gehaltssteigerungen
- ♦ Boni
- ♦ Sachzahlungen (z.B. Gutscheine für lokale Supermärkte)

Lidl erhebt über seine Lieferanten Nachweise darüber, dass Zusatzzahlungen oder Sachleistungen die Arbeiterinnen und Arbeiter tatsächlich erreichen. Dies geschieht beispielsweise durch schriftliche Bestätigungen (Unterschriften) der Beschäftigten über die erhaltenen Beträge sowie Fotos von individualisierten Gutscheinen.

Damit FLOCERT die Verifizierung der Auszahlungen vor Ort durchführen kann, werden diese Daten zusammen mit weiteren für die Prüfung erforderlichen Informationen an FLOCERT übergeben.

Herausforderung

Länderspezifische Sozialsysteme

Die Ankermethode berücksichtigt bei der Berechnung der Living Wage Benchmark keine arbeitgeberfinanzierten Sozialsysteme – wie die kolumbianische Cesantias (Pflichtzahlungen in einen Arbeitslosenfond). Jeder Arbeitgeber zahlt dabei für jeden Arbeiter jährlich ein Monatsgehalt in den Fond, auf den der Arbeiter im Falle der Arbeitslosigkeit zurückgreifen kann. Dem Arbeiter steht es auch frei, einen Antrag auf Auszahlung zu stellen, um beispielsweise eine Anzahlung für Eigentum zu leisten. Diese Zahlungen sind derzeit nicht in der Anker-Methodik enthalten, da diese der Zukunftsvorsorge dienen und nicht den täglichen Unterhalt decken.

Da die Leistungen vom Arbeitgeber getragen werden, prüfen internationale Organisationen derzeit ihre Einbeziehung in die Kalkulation. In der Praxis weisen einige Arbeitgeber Cesantias als Lohnbestandteil in der Salary Matrix, die zur Berechnung der Living Wage Gap herangezogen wird, aus. Ähnliche Sozialsysteme, die vom Arbeitgeber getragen werden, finden sich in vielen Ländern Süd- und Mittelamerikas.

Weitere Herausforderungen & Limitationen

Lohnlücken pro Arbeiter oder pro Plantage können äußerst gering sein (bspw. nur wenige Cent pro Arbeiter/Plantage).

Basierend auf bisherigen Feedback aus der Lieferkette könnte die Auszahlung solch geringer Beiträge an Arbeiter negativ aufgefasst werden und der Motivation von Arbeitern sowie der Stimmung auf der Plantage schaden.

Lösung

Lidl ist im konstanten Austausch mit seinen Lieferanten und IDH, sowie den Bananenerzeugern, lokalen Gewerkschaften und internationalen Organisationen des Projekts, um Lösungen für die regionalen Herausforderungen – wie die Mehrkosten der Plantagen durch die Zahlung von Sozialabgaben wie Cesantias – zu finden und den Dialog zu fördern. Lidl hält sich an die Vorgaben der Ankermethode, nimmt aber die Realität der Plantagenbesitzer ernst. IDH selbst hat im April 2025 ein Positionspapier veröffentlicht, welches empfiehlt Cesantias nicht in die Berechnung einzubeziehen. Damit Plantagen nicht für unterschiedliche Marktteilnehmer die Salary Matrix sowohl mit als auch ohne Cesantias berechnen müssen, lässt Lidl den Produzenten weiterhin die Wahl, ob Cesantias einbezogen werden oder nicht, bis es eine übergreifende Einigung im Sektor gibt.

Insofern Lohnlücken pro Plantage geringer als 10€ sind, klärt Lidl individuell mit seinen Lieferanten ab, ob eine Auszahlung an Arbeiter dennoch sinnvoll ist. Idealerweise erfolgt dies ebenfalls unter Einbezug des Feedbacks von Plantagenbesitzern und Arbeitern. Eine Entscheidung, ob bspw. Cent Beträge ausgezahlt oder in diesem speziellen Fall übergangen werden, wird für jeden Einzelfall abgewogen.

„Als IDH unterstützen wir Marktakteure bei ihren Bemühungen, Lohnlücken hin zum existenzsichernden Lohn in ihren Lieferketten zu schließen, indem wir Interessengruppen zusammenbringen und dieses Fachwissen, Beratung und Instrumente anbieten.

Zusammen mit Lidl haben wir ein Instrument entwickelt und getestet, welches es ermöglicht, die freiwilligen Beiträge zu berechnen, die erforderlich sind, um die Lücke bei existenzsichernden Löhnen für ihre Mengen zu schließen und mögliche Auszahlung Mechanismen zu identifizieren.

Soweit wir wissen, war Lidl der erste Einzelhändler, der ein Konzept für freiwillige Beiträge eingeführt hat, das einen speziellen Verteilungsmechanismus für die Arbeitnehmer bei all seinen Bananenlieferanten und -produzenten vorsieht. Für uns ist es großartig, mit Partnern wie Lidl zusammenzuarbeiten, die Pionierarbeit mit solchen innovativen Ansätzen leisten.“



Jordy van Honk
Global Director on
Living Wage and
Living Income – IDH

Ergebnisse

Durch die verschiedenen Prozessschritte – das Ausfüllen der IDH-Gehaltsmatrix durch die Plantagen, die externe Überprüfung der korrekten Datenerhebung aller Plantagen, Stichprobenkontrollen der berechneten Lohnlücken vor Ort durch FLOCERT-Audits sowie die Anwendung des neuen Tools zur Berechnung der Lidl-spezifischen Lohnlücke – ist Lidl in der Lage, seinen exakten Anteil an der Lohnlücke für das Gesamtvolumen, für jeden einzelnen Lieferanten und für jede einzelne Plantage zu berechnen und zu schließen.

Dies schafft Transparenz über die Kosten, die erforderlich sind, um die auf die Lidl Einkaufsvolumen (DE, AT, CH, BE, NL, DK) bezogene Lücke zum existenzsichernden Lohn zu schließen. Die Entwicklung und Pilotierung des Tools hat Lidl, den Lieferanten und den Plantagenbesitzern dabei geholfen, neue Lösungen zu finden, um die Lohnlücke auf den Plantagen effektiv zu schließen.

Beispielsweise entwickelte ein Lieferant gemeinsam mit Plantagen in der Dominikanischen Republik die innovative Idee, Lohnlücken mithilfe von Einkaufsgutscheinen für lokale Supermärkte zu schließen. Die Supermärkte stellten Gutscheine in Höhe der jeweiligen Lidl-bezogenen Lohnlücke pro Arbeitskraft aus. Diese wurden mit Namen und Mitarbeiternummern personalisiert und digitalisiert, um den Beschäftigten die Übersicht zu ermöglichen, wie viel ihres Budgets noch verfügbar ist.

Dieses sehr positive Beispiel aus der Dominikanischen Republik diene als Best Practice für andere Geschäftspartner.

Seit 2023 haben alle Lieferanten das Tool von IDH erfolgreich in die Bananenlieferkette und den Prozess für existenzsichernde Löhne integriert. Spezifische Aktionspläne zur Schließung des Lidl Anteils an der Lohnlücke werden jährlich entwickelt und umgesetzt. Zusätzlich wurden alle Lieferanten auf Basis der Erfahrungen aus dem Pilotprojekt und des mit IDH entwickelten Tools geschult.

Mit der Schließung der Lidl-spezifischen Lohnlücke durch die lokal definierten Prämien hat Lidl einen neuen Marktstandard für Zahlungen an Plantagenmitarbeiter im Bananensektor gesetzt. Diesen Prozess setzen wir seit 2023 in enger Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten sowie externen Partnern um, wobei wir kontinuierlich an Effizienzgewinnen und einer benutzerfreundlichen Gestaltung des Prozesses arbeiten.



Stefan Heine

Geschäftsführer Afrikanische
FruchtCompagnie GmbH

„Die Zusammenarbeit im Living Wage Bananen Projekt hat sich über die Jahre zu einem festen Standard unserer Partnerschaft entwickelt.

Dank der Kooperation mit Lidl, unseren Produzenten und IDH ist die präzise Berechnung von Lohnlücken heute ein eingespielter Prozess. Wir haben die anfängliche Komplexität des Konzepts in effektive operative Maßnahmen übersetzt.

Was als Pionierarbeit begann, ist mittlerweile eine erfolgreiche Routine, die wir kontinuierlich weiter optimieren. Gemeinsam mit Lidl setzen wir diesen Weg konsequent fort, um neue Impulse für eine zukunftsorientierte, sozial verantwortungsvolle Lieferkette zu setzen.“

Erfahrungsbericht eines Bananen- produzenten aus der Dominikanischen Republik:

„Ende 2021 haben wir zum ersten Mal von der IDH-Gehaltsmatrix und dem Living Wage Projekt gehört. Am Anfang war das Projekt recht umfangreich und ganz schön unübersichtlich. Aber mit Hilfe von Lidl, IDH und unserem deutschen Exporteur haben wir eine wirksame Methode entwickelt, um die Lücken hin zum existenzsichernden Lohn zu ermitteln und zu schließen. Es hat 24 Monate gedauert, dieses Projekt zu entwickeln, aber jetzt haben wir ein richtig gutes Werkzeug, das es uns ermöglicht, monatliche Zahlungen an die Arbeiter zu leisten. Wir nutzen dafür Lebensmittelgutscheine von lokalen Supermärkten um die auf das Lidl-Einkaufsvolumen bezogene Lücke zum existierenden Lohn zu schließen. Die Gutscheine leisten einen sehr wichtigen Beitrag für die Kompensation der monatlichen Ausgaben einer dominikanischen Familie. Besonders Familien in ländlichen Gebieten profitieren davon. Wir haben einen sehr guten Weg für die Umsetzung gefunden.“

Zunächst haben wir nach Supermärkten gesucht, die für die Arbeiter am besten erreichbar sind. Wir haben dann einen entsprechenden Einzelhändler gefunden, der mit uns das Projekt durchführen wollte. Anschließend erstellten wir dann Listen mit den Namen und Mitarbeiternummern der Personen, die einen Gutschein erhalten sollten, inklusive des genauen Betrags in der Höhe der Lohnlücke. Diese Listen nutzte der Einzelhändler, um die Gutscheine zu erstellen, die wir anschließend an die Arbeiter verteilten. Wir haben Infoveranstaltungen ausgerichtet, in denen wir die Arbeiter über den Nutzen der Gutscheine informierten. Die Gutscheine werden jedem Arbeiter einzeln ausgehändigt. Dieser muss den Erhalt des Gutscheins mit einer Unterschrift bestätigen. Jetzt können die Arbeiter die Gutscheine einfach einlösen, indem sie ihn zusammen mit ihrem Personalausweis an der Kasse vorlegen. Somit können wir sicherstellen, dass immer die richtige Person den Gutschein einlöst.“



Living Wage Bündnis mit IDH in Belgien (IDH Retail Commitment Belgien) (LW)



Hintergrund

Ende 2022 hat sich Lidl Belgien im Rahmen eines durch IDH geleiteten Bündnisses gemeinsam mit weiteren Lebensmitteleinzelhändlern zusammengeschlossen, um ein gemeinsames Commitment zur Schließung der jeweils eigenen anteiligen Lohnlücke auf Bananenplantagen bis Ende 2027 abzugeben. Die teilnehmenden Lebensmittel-einzelhändler machen gemeinsam rund 70% des gesamten Bananenvolumens auf dem belgischen Markt aus.

Das Bündnis kooperiert fortlaufend mit anderen Marktteilnehmern, um ein einheitliches Vorgehen sicherzustellen. Darüber hinaus führt das Bündnis Dialog mit anderen relevanten Akteuren – wie Erzeugern, Lieferanten, Zertifizierern und Gewerkschaften – in gemeinsamen Multi-Stakeholder-Formaten.

Umsetzung über das Living Wage Bananen Projekt der Lidl Stiftung

Die Lidl-anteiligen Lohnlücken für den belgischen Markt werden im Rahmen des jährlichen Zyklus der Lidl Stiftung auf den Bananenplantagen geschlossen.

Die Bananenvolumen **für den belgischen Markt für Lidl** werden seit 2024 über das Living Wage Banane Projekt der Lidl Stiftung abgedeckt, wodurch Lidl Belgien das national abgegebene Commitment bereits 3 Jahre vor der gemeinsam gesetzten Frist erreicht und seitdem jährlich fortführt.

Zu Beginn des Jahres reichen die Produzenten ihre Lohndaten mithilfe der IDH Salary Matrix bei Lidl ein. Diese Daten werden zunächst digital

(remote) und anschließend risikobasiert durch Stichproben vor Ort verifiziert. Gleichzeitig werden bei den Vor-Ort-Audits die freiwilligen Beiträge aus dem Vorjahr bei einer Stichprobe der Plantagen überprüft. Während des gesamten Prüfprozesses haben die Produzenten die Möglichkeit, Korrekturen vorzunehmen, bevor die Lidl-anteiligen Lohnlücken auf Plantagenebene final bestimmt werden. Im letzten Schritt erfolgt gemeinsam mit den Lieferanten die Umsetzung der Lohnlückenschließung sowie die Sammlung der entsprechenden Nachweise.

Details zum Living Wage Banane Projekt der Lidl Stiftung, der angewandten Methodik und den Ergebnissen siehe Seite 17-27.

Die belgische Arbeitsgruppe berichtet via IDH über folgenden Link jährlich öffentlich über ihre [Fortschritte](#).

Living Wage Bündnis mit IDH in Großbritannien (IDH Retail Commitment GB) (LW)



Hintergrund

Das Vereinigte Königreich macht vier Prozent der weltweiten Bananenimporte aus; britische Konsumenten verzehren jährlich über 8 Milliarden Bananen. Diese stammen hauptsächlich aus mittel- und südamerikanischen sowie westafrikanischen Ländern, in denen Daten darauf hindeuten, dass Arbeiter nicht immer einen existenzsichernden Lohn verdienen.¹²

Im März 2023 unterzeichnete Lidl Großbritannien deshalb eine nationale Selbstverpflichtung des britischen Einzelhandels zu existenzsichernden Löhnen. Das zentrale Ziel ist es, dass alle Arbeiter der Bananenlieferkette bis Ende 2027 einen existenzsichernden Lohn erhalten.

Methodik

Um die Einhaltung dieser Verpflichtung sicherzustellen, folgt Lidl Großbritannien der IDH Roadmap on Living Wages und nutzt die IDH Salary Matrix, um Lohndaten von Produzenten zu erheben und Lohnunterschiede zu berechnen. Als Teil der nationalen Koalition arbeitet Lidl Großbritannien eng mit Lieferanten, Erzeugern sowie wichtigen NGOs, Zertifizierern und Gewerkschaften zusammen, um die zentralen Herausforderungen gemeinsam zu verstehen und anzugehen.

Im Jahr 2024 kündigte Lidl Großbritannien an, alle nationalen Bananenlieferanten in das Living Wage Banana Projekt von Lidl Großbritannien aufzunehmen – angelehnt an das erfolgreiche Pilotprojekt von Lidl in Deutschland aus dem Jahr 2022, welches seit 2024 auch in Belgien, den Niederlanden, Schweiz, Österreich und Dänemark umgesetzt wird.

Ergebnisse

In enger Zusammenarbeit mit der IDH pilotierte Lidl Großbritannien eine neue Plattform, um die gesamten freiwilligen Zuschläge auf Basis der Salary Matrix und der Mengendaten zu berechnen. Zudem wurde eine Verteilungsvorlage entwickelt, die Lieferanten und Erzeuger dabei unterstützt, diese Beträge an die Farmen und Arbeiter in der gesamten Lieferbasis weiterzuleiten. Seit 2026 ist diese Plattform als Add-on in die Salary Matrix integriert und steht allen interessierten Einzelhändlern zur Verfügung.

Lidl Großbritannien nimmt eine Vorreiterrolle ein: Das Schließen von Lohnlücken in der eigenen Lieferkette – bezogen auf die eingekauften Mengen – erfolgt bereits vor dem Zeitplan der britischen Branchenverpflichtung. Mit der erstmaligen Auszahlung freiwilliger Preiszuschläge (Voluntary Contributions) im Jahr 2026 wurde ein wesentlicher Beitrag zur langfristigen Sicherung der Lebensgrundlagen der Arbeiter geleistet.

Unser Commitment im Living Wage Bündnis mit IDH:

„Als Koalition britischer Einzelhändler werden wir uns dafür einsetzen, dass die Arbeiter in unseren Bananenlieferketten bis Ende 2027 einen existenzsichernden Lohn erhalten. Wo immer es möglich ist, werden wir schnellere Fortschritte erzielen.“¹³

¹² The Guardian: [Banana pricing: the unsustainable nature of the UK's favourite fruit](#)

¹³ idhsustainabletrade: [UK Retailer Commitment](#)

Engagement im „decent remuneration“-Programm von Banana Link (LW)



Hintergrund

Die Elfenbeinküste ist der führende afrikanische Exporteur von Bananen in die Europäische Union. Um die Lebensbedingungen der rund 13.500 Arbeiter in diesem Sektor wirksam zu verbessern, unterstützt Lidl Frankreich seit 2020 das Programm für „Decent Remuneration“ (Angemessene Entlohnung) der britischen NGO Banana Link.

Das Engagement zielt darauf ab, existenzsichernde Löhne durch faire Erzeugerpreise und stabilen sozialen Dialog zu sichern. Dieser Ansatz folgt dem Prinzip der „Three Decencies“, dass angemessene Preise auf Erzeugerebene die notwendige Basis für faire Löhne sowie würdige Arbeits- und Lebensbedingungen bilden.

Methodik

Die Umsetzung dieser Initiative erforderte die Überwindung bedeutender struktureller Barrieren durch gezielte Maßnahmen:

- ♦ **Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheiten:** Angesichts der erhöhten Vulnerabilität weiblicher Beschäftigter wurden spezifische Workshops organisiert, um ihre Kompetenzen

bei Tarifverhandlungen zu stärken und das geschlechtsspezifische Lohngefälle (Gender Pay Gap) anzugehen.

- ♦ **Stärkung des sozialen Dialogs:** Durch die Gründung des nationalen Branchenverbands FETBACI¹⁴ im Jahr 2023 schaffte die Initiative die Bündelung der zuvor fast 20 unabhängig voneinander agierenden Gewerkschaften zu einem legitimen Verhandlungspartner.
- ♦ **Gerechtigkeit in der Wertschöpfungskette:** Das Programm adressiert das strukturelle Ungleichgewicht, in der afrikanische Arbeiter in der Regel nur ca. 5-9 % des Endverkaufswerts erhalten, indem ein gemeinschaftlicher Prozess für „angemessene Preise“ etabliert wurde, der sicherstellt, dass Lohnverbesserungen wirksam finanziert und von allen Stakeholdern der Wertschöpfungskette getragen werden.
- ♦ **Transparenz und Datenvalidierung:** In Zusammenarbeit mit dem Forschungsinstitut CIRES¹⁵ ermöglichte die Initiative die Erhebung und wissenschaftliche Validierung tatsächlicher Lohndaten auf Farmebene. Diese robuste Datenbank ist nun eine unverzichtbare Grundlage für faire Verhandlungen.

Ergebnisse

Ein entscheidender Erfolg wurde am 26. September 2024 erzielt: Die vier größten Exportunternehmen (über 98 % Exportvolumen) unterzeichneten mit der FETBACI eine Charta, die den Weg für ein erstes nationales Tarifabkommen im Jahr 2026 ebnet.

Möglich wird diese Transformation durch die Synergie zwischen den Sozialpartnern: Finanziert durch die IDH und europäische Einzelhändler (neben Lidl Frankreich, u.a. auch Tesco und Carrefour), vereint das Programm die Expertise von Banana Link und internationalen Organisationen wie der Internationalen Union der Lebensmittel- und Landarbeiter (IUL) und der AFRUIBANA¹⁶.

¹⁴ FETBACI steht für Federation of unions of all banana-producing companies in Côte d'Ivoire

¹⁵ CIRES steht für Ivorian Center for Economic and Social Research

¹⁶ AFRUIBANA ist der Pan-afrikanischer Dachverband der Obstproduzenten und -exporteure

Unser Engagement in der Kakaolieferkette



Living Income Tafelschokolade (LI)

Hintergrund

Skalierung vom Pionierprojekt zum neuen Standard

Wir bei Lidl engagieren uns seit über einem Jahrzehnt für fairere Bedingungen im Kakao-sektor. Bereits 2014 setzten wir als einer der ersten Partner mit dem Beitritt zum Fairtrade-Rohstoff-Programm auf einen zukunftsweisenden Ansatz zur fairen Beschaffung unserer Kernzutat Kakao. Diese Ambition spiegelt sich in unserer gesamten Lieferkette wider: Seit 2017 ist der Kakao unserer Eigenmarken zu 100 Prozent zertifiziert. Unsere Tafelschokoladen im Festsortiment tragen seit 2022 ausschließlich das Fairtrade- oder das Fairtrade-Rohstoff-Siegel.

Ein entscheidender Erfolgsfaktor ist dabei unsere enge Partnerschaft mit Fairtrade: Erkenntnisse aus unserer Eigenmarke Way To Go, die seit 2020 in Zusammenarbeit mit Fairtrade und Kooperativen in Ghana umgesetzt wird, sind in die Weiterentwicklung des Living-Income-Ansatzes eingeflossen. Das neue Living-Income-Programm ist ein Konzept, das weit über bestehende Standards hinausgeht und zeigt, wie gezielte Zusatzzahlungen und Investitionen dazu beitragen können, die Einkommenslücken im Kakaosektor zu schließen.

Fairtrade

Fairtrade ist eine internationale Organisation, die sich weltweit für gerechte Handelsbeziehungen einsetzt und Produzenten, Unternehmen und Konsumenten auf Augenhöhe verbindet. Sie unterstützt Bauernfamilien und Beschäftigte in den Anbauländern dabei, Armut aus eigener Kraft zu überwinden, ihre Position im globalen Handel zu stärken und ihr Leben selbstbestimmt zu gestalten. Das 2002 eingeführte Fairtrade-Siegel setzt allgemeine Standards (für Kleinbäuerliche Organisationen, Plantagen oder Vertragsanbau), Produktstandards, welche produktspezifische Vorschriften machen, sowie den Händlerstandard (Trader Standard), der Regelungen für Händler und Hersteller enthält (u.a. Regelungen zu Zahlungsmodus oder zu Mischprodukten).

Die Erfolge von Way To Go sind beachtlich: Seit Projektbeginn profitierten über 7.200 Kakao-bauern von einer zusätzlichen Einkommensverbesserungsprämie (Income Improvement Premium, kurz IIP) und Investitionen in landwirtschaftliche Projekte. Zu unseren konkreten Maßnahmen zählten die Verteilung von rund 400.000 Kakaosetzlingen zur Farm-Erneuerung, Schulungen in Agroforstwirtschaft sowie die Einbindung von über 1.000 Personen in soziale Sicherungssysteme wie das SHARE-Krankenversicherungsprojekt. Damit haben wir bei Lidl bewiesen, dass faire Preismechanismen die Resilienz der Bauernfamilien gegenüber Preis- und Klimaschocks messbar stärken können.

Trotz dieser Erfolge besteht das „Kakao-Paradoxon“ fort: Während die Weltmarktpreise 2024 Rekordhöhen erreichten, leben weiterhin 30 bis 60 Prozent der Kakaobauern in Ghana und der Elfenbeinküste in extremer Armut, da Marktschwankungen oft nicht vollständig bei ihnen ankommen. Aus dieser Erkenntnis heraus vollzieht Lidl nun den Schritt zur flächendeckenden Wirkung: Seit März 2026 stellen wir unser gesamtes Eigenmarken-Tafelschokoladensortiment in Festlistung (Marken „Fin Carré“, „J.D. Gross“ und „Vemondo“) in insgesamt fünf Ländern (Deutschland, Niederlande, Österreich, Belgien, Luxemburg) auf das neue Living Income-Programm um.

Die Timeline und operative Umsetzung

Der Rollout folgt einem klaren Zeitplan, um eine messbare Wirkung vor Ort sicherzustellen:

- ♦ **Ab März 2026:** Start der operativen Umstellung und intensiven Vorbereitung.
Im ersten Programmjahr sind die operative Vorbereitung und die administrativen Voraussetzungen vorgesehen. Dazu zählen unter anderem die Auswahl der teilnehmenden Kooperativen sowie Baseline Assessments, mit denen Fairtrade Africa den Status quo der Haushalte erfasst.
- ♦ **Ab Erntejahr 2026/2027:** Start der konkreten Projektumsetzung vor Ort in den Ursprungsländern Ghana und Elfenbeinküste.

Methodik

Die Berechnungslogik: Was wir im Detail zahlen

Das Herzstück unserer Strategie ist eine differenzierte Preisstruktur. Unsere Zahlungen setzen sich wie folgt zusammen:

- ♦ **Fairtrade-Prämie:** Fairtrade-zertifizierte Kooperativen erhalten zusätzlich zum Verkaufspreis die Fairtrade-Prämie. Die Mitglieder entscheiden demokratisch über die Verwendung, etwa zur Stärkung der Kooperative, zur Steigerung der Produktivität, für Investitionen in Infrastruktur oder für soziale und ökologische Maßnahmen, wie dem Bau von Schulen und Gesundheitszentren oder die Instandhaltung von Trinkwasserbrunnen.
- ♦ **Booster:** Zusätzlich zahlen wir einen festen Zusatzbetrag pro Tonne Kakao. Diese Mittel

fließen zweckgebunden in landwirtschaftliche Maßnahmen wie die Anschaffung von hochwertigem Saatgut, Schulungen zu nachhaltigen Anbaumethoden – die durch Praktiken wie Agroforstwirtschaft und gezielte Farmpflege die Resilienz der Plantagen stärken – sowie in Programme zur Einkommensdiversifizierung, um die wirtschaftliche Abhängigkeit vom Kakao zu verringern.

- ♦ **Differenzial als Ausgleich (LIRP-Modell):** Die Logik orientiert sich am Living Income Reference Price (LIRP). Liegt der Marktpreis (Farmgate-Preis) unter dem LIRP, leisten wir einen Differenzialausgleich, um die Lücke zum Referenzpreis unmittelbar zu schließen. Liegt der Preis darüber, werden Booster und Prämien weiterhin gezahlt, um die langfristige Resilienz zu fördern.

Investitionen in die Zukunftsfähigkeit der Farmen

Die Mittel des Lidl Boosters werden gezielt eingesetzt, um die Haushalte langfristig zu stärken. Zur Produktivitätssteigerung finanzieren wir professionelle Schnitt- und Sprühdienste sowie die Bereitstellung von Betriebsmitteln zur Farm-Erneuerung. Um die Abhängigkeit vom Kakao zu verringern, fördern wir die Einkommensdiversifizierung durch die Unterstützung alternativer Kulturen wie Reis oder Yamswurzeln sowie durch Projekte zur Kleinviehhaltung und Bienenzucht.

Wir bei Lidl tragen die Mehrkosten dieses Programms vollständig selbst und geben sie nicht an die Verbraucher weiter. Damit leisten wir einen konkreten Beitrag zum Branchenziel des Forums Nachhaltiger Kakao (GISCO), bis 2030 für 90 Prozent der beliefernden Haushalte existenzsichernde Einkommen zu erreichen.

„Mit ‘Way To Go’ haben wir wertvolle Impulse gesetzt. Echte Veränderung entsteht aber erst durch Skalierung. Jetzt geht es darum, neue Maßstäbe zu setzen und Wirkung zu vervielfachen: Wir machen fair nun zum Standard“

Stefan Haensel,

Head of Quality & Sustainability, Senior Vice President at Lidl Stiftung & Co. KG



„Mit seinem Engagement zeigt Lidl, wie Handelsunternehmen konkret zur Schließung der Einkommenslücke beitragen können. Das Living Income-Programm investiert in die Zukunftsfähigkeit der Kooperativen. Das ist das Engagement, das wir aus dem Kakao-Sektor brauchen“

Claudia Brück

Vorstand Fairtrade Deutschland



Farmgate-Preis liegt über dem LIRP

Farmgate-Preis liegt unter dem LIRP
mit Differenzialausgleich

Booster
(Zusätzliche Lidl Prämie)

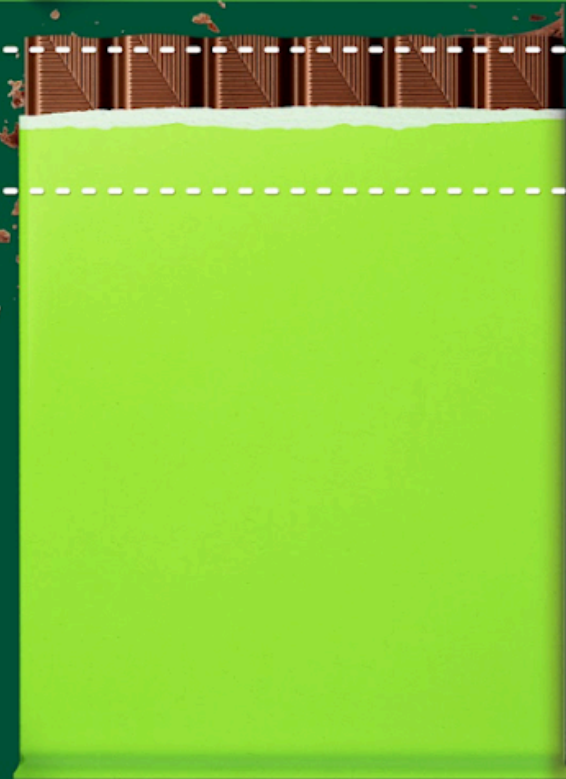


Fairtrade-Prämie



Farmgate-Preis
höher als LIRP

**Living Income
Reference Price**
(LIRP)



Booster
(Zusätzliche Lidl Prämie)



Fairtrade-Prämie



**Living Income
Reference Price**
(LIRP)

**Differenzial
als Ausgleich**

Farmgate-Preis
niedriger als LIRP



Langfristige Prämien für
nachhaltige Existenzsicherung

Kurzfristig existenzsicherndes
Einkommen für Kakaobauern

Unser Engagement in der Kaffeelieferkette



Kaffee gehört zu den Rohstoffen mit komplexen sozialen Herausforderungen in der Lieferkette. Während Frauen global bis zu 70 % der physischen Arbeit im Kaffeeanbau leisten, sind sie beim Zugang zu produktiven Ressourcen wie Land, Krediten oder Schulungen oft massiv benachteiligt.¹⁷ Um genau diesen strukturellen Ungleichheiten gezielt vor Ort zu begegnen und die Einkommenssituation von Kaffeebäuerinnen nachhaltig zu verbessern, hat Lidl im Jahr 2021 gemeinsam mit Fairtrade das Projekt Way To Go Kaffee in Honduras gestartet. In der Region Marcala liegt der Fokus aller Projektaktivitäten bewusst auf einer rein weiblichen Zielgruppe, um die Rolle der Produzentinnen durch Schulungen, Finanzwissen und den Preismechanismus einer zusätzlichen Einkommensverbesserungsprämie direkt zu stärken.

Gleichzeitig erkennt Lidl an, dass eine flächendeckende, systemische Veränderung im Kaffeesektor nur durch gemeinsames Handeln möglich ist. Daher engagieren wir uns seit 2023 im Rahmen der vom Bundesministerium für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) finanzierten Sustainable Agriculture Supply Chains Initiative (SASI) – einer branchenweiten Arbeitsgruppe mit Partnern wie der REWE Group, Kaufland und dm-drogerie markt –, um existenzsichernde Einkommen durch verantwortungsvolle Einkaufspraktiken und die Stärkung von Erzeugerorganisationen sektorweit zu fördern.“

Way To Go Kaffee aus Honduras (LI)

Hintergrund

Honduras zählt zu den wichtigsten Ursprungsländern für Fairtrade-zertifizierten Kaffee, doch die Erzeugerfamilien stehen vor massiven Herausforderungen wie politischer Instabilität, Arbeitskräftemangel und den Folgen des Klimawandels. Da Frauen rund die Hälfte der Arbeitskraft im Kaffeesektor stellen, aber oft mit geschlechtsspezifischen Barrieren beim Zugang zu Ressourcen konfrontiert sind, haben Lidl und Fairtrade 2021 das Projekt Way To Go Kaffee ins Leben gerufen.

Methodik

Das Projekt zielt auf die Erreichung eines existenzsichernden Einkommens durch soziale, ökologische und ökonomische Maßnahmen ab. Ein zentraler Baustein ist die Zahlung einer zusätzlichen Einkommensverbesserungsprämie (Income Improvement Premium, kurz IIP) auf den Fairtrade-Mindestpreis und die Prämie.

Zur Stärkung der wirtschaftlichen Sicherheit werden Farmen mit resilienten Sorten renoviert und Schulungen in Betriebswirtschaft sowie Marketing durchgeführt. Die soziale Stabilität wird durch Trainings zu emotionaler Intelligenz, Female Leadership und Maßnahmen zum institutionalisierten Kinderschutz gefördert.

Ergebnisse

In der zweiten Projektphase von 2024 bis 2026 nahmen 383 Kaffeebäuerinnen der Kooperative APROCOSA aktiv am Projekt teil. Ein messbarer Erfolg ist die Diversifizierung der Einkommen: Insgesamt 131 Teilnehmerinnen haben bereits mindestens eine neue Tätigkeit in ihr Einkommensportfolio aufgenommen. Zudem wurden bisher 334 Frauen in Aktivitäten wie Leadership- und Gesundheitstrainings geschult.

¹⁷ Vgl. International Coffee Organization (ICO) (2018): [Gender Equality in the Coffee Sector](#)

SASI

Einzelhandels-Arbeitsgruppe Kaffee (LI)

Hintergrund

Lidl ist fest davon überzeugt, dass langfristig wirksame Veränderungen im globalen Kaffeesektor nur durch gemeinschaftliches, sektorübergreifendes Handeln möglich sind. Vor diesem Hintergrund arbeiten wir seit 2023 mit Partnern wie dm-drogerie markt, Kaufland und der REWE Group in einer Arbeitsgruppe unter dem Dach der BMZ-finanzierten „Sustainable Agriculture Supply Chains Initiative“ (SASI) an einem gemeinsamen Projekt in Peru und Honduras zusammen. Diese Kooperation, die von der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH koordiniert wird, verfolgt das Ziel, existenzsichernde Einkommen und Löhne fest in den Kaffeelieferketten des deutschen Einzelhandels zu verankern.

Das Projekt verfolgt dabei drei strategische Hauptziele: die Etablierung verantwortungsvoller Einkaufspraktiken, die Förderung resilienter und effizienter Produktionssysteme sowie ein gemeinsames Agenda-Setting durch branchenweite Kooperationen. Übergeordnet steht dabei stets die Stärkung von Frauen und die Befähigung marginalisierter Gruppen im Vordergrund.

Methodik

Seit dem Start der Pilotphase im Jahr 2025 wurde der Fokus zunächst auf die Schaffung einer fundierten Datenbasis gelegt. Ein entscheidender Meilenstein war die Durchführung eines umfassenden Baseline Assessments Ende 2025 in den Regionen Junín (Peru) sowie Copán, Ocotepeque und La Paz (Honduras). Dabei wurden sensible Daten zu Haushaltszusammensetzungen, Produktivität und Einkommensquellen erhoben, um die tatsächliche Lücke zum existenzsichernden Einkommen (Living Income Benchmark) präzise zu bestimmen.

Sustainable Agriculture Supply Chains Initiative (SASI)

Die SASI arbeitet für die ökonomisch, sozial und ökologisch nachhaltige Transformation globaler Agrarlieferketten. Gemeinsam mit Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft setzt sie Nachhaltigkeitsthemen auf die Agenda und gestaltet den politischen Diskurs. Sie wird von der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) umgesetzt.

Ergebnisse

Die Ergebnisse des Assessments zeigen ein differenziertes Bild: Während die hohen Kaffeepreise im Erntejahr 2024/2025 bei etwa zwei Dritteln der befragten Haushalte zu Einkommen über dem Benchmark führten, leben viele Kleinbauern – insbesondere bei geringer Landgröße oder Produktivität – weiterhin unterhalb dieser Grenze.

Auf Basis dieser Erkenntnisse fand im Frühjahr 2026 die nächste wichtige Phase statt: In Honduras (März) und Peru (Mai) wurden Stakeholder-Workshops durchgeführt, um die Implementierungsstrategie gemeinsam mit lokalen Partnern und Exporteuren zu finalisieren.

Mit dem Abschluss dieser Vorbereitungen starten nun die konkreten Projekte im Ursprung. Ein zentraler Hebel ist dabei die Umsetzung verantwortungsvoller Einkaufspraktiken, wozu das Mapping transparenter Lieferketten und das Testen von Preismodellen gehören, die den Living Income Reference Price (LIRP) berücksichtigen. Parallel werden die Produktionssysteme vor Ort durch gezielte Klimaanpassungsmaßnahmen, Bodenanalysen und Schulungen zur finanziellen Allgemeinbildung professionalisiert. Ziel ist es, Haushalte unterhalb des Benchmarks durch Produktivitätssteigerungen und Einkommensdiversifizierung zu unterstützen und skalierbare Ansätze für die gesamte Branche zu entwickeln.

Unser Engagement in der Cashewlieferkette



Way To Go Cashews – Wertschöpfung in Tansania (LI)



Hintergrund

Die globale Cashew-Lieferkette ist traditionell von strukturellen Ungleichheiten geprägt, da ein Großteil der in afrikanischen Ländern geernteten Nüsse zur Verarbeitung nach Südostasien transportiert wird. Diese Entkopplung von Anbau und Verarbeitung führt dazu, dass die lokale Wertschöpfung in den Ursprungsregionen gering bleibt und Kleinbauern oft keine existenzsichernden Einkommen erzielen können. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, hat Lidl Niederlande im Jahr 2022 als erster nationaler Einzelhändler die Way to Go-Cashewnüsse eingeführt. Das Projekt konzentriert sich darauf, die Wertschöpfung in Tansania zu halten und durch eine direkte Zusammenarbeit mit lokalen Kooperativen die ökonomische Resilienz der Anbauregionen zu stärken.

Methodik

Zur praktischen Umsetzung dieses Ziels setzt Lidl auf ein Modell der lokalen Integration und ein datengestütztes Prämiensystem. In enger Kooperation mit Fairtrade Niederlande, dem Lieferanten Johnny Cashew und lokalen Bauernkooperativen wurde zunächst eine fundierte Benchmark-Studie durchgeführt, um den spezifischen Bedarf für ein existenzsicherndes Einkommen in der Region zu ermitteln.

Aufbauend auf dieser Zusammenarbeit wurde ein duales Auszahlungssystem etabliert. Während die reguläre Fairtrade-Prämie in kollektive Projekte fließt, dient die zusätzliche Way To Go-Prämie zur Einkommensverbesserung (Income Improvement Premium) sowohl als direkte finanzielle Zulage an die Landwirte als auch als Unterstützung für Gemeinschaftsprojekte. Diese wird – zusätzlich zum Fairtrade-Mindestpreis und der Fairtrade-Prämie – direkt an die Kooperative ausgezahlt und schließt gezielt die Lücke zwischen den marktüblichen Erlösen und dem berechneten Living Income Benchmark.

Zu den wichtigsten Meilensteinen bei den strategischen Prämieninvestitionen gehört die gezielte Förderung der Produktivität bei gleichzeitiger Kostensenkung. So wurden Maßnahmen finanziert, die es den Landwirten ermöglichen, hochwertigen Dünger aus den organischen Abfällen ihrer eigenen Betriebe herzustellen. Darüber hinaus wurde in die Anschaffung digitaler Waagen investiert, um das Wiegen der Ernte präziser zu gestalten und eine absolut verlässliche sowie faire Bezahlung der Bauern zu garantieren. Flankiert wird dieser ganzheitliche Ansatz durch eine Abnahmestrategie, bei der die gesamte Ernte – inklusive des sogenannten Cashewbruchs – vergütet wird. Letzterer wird innovativ weiterverarbeitet, beispielsweise als Basis für unseren pflanzlichen Way To Go-Käse, wodurch die Effizienz der Lieferkette gesteigert und Lebensmittelverluste minimiert werden.

Zusammenfassung

Durch die konsequente Verlagerung der Verarbeitungsschritte nach Tansania und die direkte finanzielle Förderung der Produzenten leistet die Initiative einen messbaren Beitrag zur Armutsbekämpfung und zur Schaffung dauerhafter Arbeitsplätze, insbesondere für Frauen. Die Way To Go-Cashew schließt den wirtschaftlichen Kreislauf direkt vor Ort und reduziert gleichzeitig den ökologischen Fußabdruck durch den Entfall unnötiger Transportwege über Asien.

Unser Engagement in der Teelieferkette



Way To Go Tee – Unsere Vorreiterrolle in Kenia (LI)



Hintergrund

Im Jahr 2020 veröffentlichte Lidl Großbritannien als erster britischer Einzelhändler ein Human Rights Impact Assessment (HRIA) mit Fokus auf die Teellieferkette in Kenia. Ziel war es, potentielle Auswirkungen der Geschäfts- und Lieferkettenaktivitäten auf international anerkannte Menschenrechte zu identifizieren und in einen direkten Dialog mit Stakeholdern und Rechteinhaber zu treten.

Ein wesentliches Ergebnis dieser Untersuchung waren zu niedrige Löhne und Einkommen, insbesondere für Arbeiter in kleinbäuerlichen Betrieben. Niedrige und schwankende Teepreise sowie hohe, variable Produktionskosten machen es für Arbeiter und Haushalte schwierig, sich einen angemessenen Lebensstandard zu leisten.

Um dies zu unterstützen, führt Lidl Großbritannien ein neues Fairtrade-zertifiziertes Teeprodukt in das Way To Go-Sortiment ein und arbeitet damit auf existenzsichernde Einkommen in Kenia hin.

Methodik

In Partnerschaft mit Fairtrade entwickelte Lidl Großbritannien als erster britischer Einzelhändler einen Living Income Reference Price (LIRP) für Tee. Die methodische Grundlage für die Datenerhebung im Bereich der Schwarztee-Produktion bildeten strukturierte Fokusgruppendifkussionen in Kenia. Beteiligt waren Landwirte und technische Experten aus vier Kooperativen in der Region West of Rift (Kericho) sowie Vertreter des Tea Board of Kenya und der Kenya Tea Development Association. Diese Gruppe kam zusammen, um die LIRP-Methodik zu verstehen, die Werte für jede in die Berechnung einfließende Variable zu vereinbaren und später das Endergebnis zu verifizieren.

Zusammenfassung

Über den Way To Go-Tee verpflichtet sich Lidl Großbritannien, in existenzsichernde Einkommen bei der FINTEA Growers Co-operative Union (FINTEA-Kooperative) in Kericho, Kenia, zu investieren. Lidl Großbritannien hat sich dazu verpflichtet, für 100 % des für dieses Produkt bezogenen Teevolumens den Fairtrade Living Income Reference Price (LIRP) zu zahlen. Hierbei handelt es sich um eine Prämie zur Einkommensverbesserung, die langfristig zu stabilen Einkommen für die Bauern beiträgt – und zwar zusätzlich zum Fairtrade-Mindestpreis und der Fairtrade-Prämie.

Der Way To Go-Tee ist ab 2026 bei Lidl Großbritannien erhältlich. Ab diesem Zeitpunkt wird Lidl damit beginnen, die Auswirkungen dieses Produkts auf die Landwirte innerhalb unserer Lieferbasis zu überwachen und darüber Bericht zu erstatten.

Unser Engagement in der Textilen Lieferkette



Lidl's Engagement im Branchenbündnis ACT (LW)

Hintergrund

Systemische Lösungen für fairere Löhne

Für Lidl ist verantwortungsbewusstes Handeln eines der zentralen strategischen Ziele für eine erfolgreiche Zukunft. Wir übernehmen Verantwortung überall dort, wo unser Handeln Auswirkungen auf Menschen und Umwelt hat. Da unsere Bekleidungs- und Schuhprodukte in globalen Lieferketten produziert werden, liegt es in unserer Verantwortung, über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg arbeitsrechtliche Standards und menschenwürdige Bedingungen umzusetzen, um die vielfältigen Herausforderungen für Menschenrechte und Umwelt zu adressieren.

Niedriglöhne in der Textil-Wertschöpfungskette sind eine systemische Herausforderung, die durch das Zusammenspiel externer Rahmen-

bedingungen und unternehmerischer Hebel entstehen. Während unzureichende gesetzliche Mindestlöhne sowie eingeschränkte Vereinigungsfreiheit in den Produktionsländern die Basis für faire Entgelte schwächen, erkennen wir an, dass auch globale Einkaufspraktiken und Preisdruck maßgebliche Einflussfaktoren sind. Eine nachhaltige Verbesserung erfordert daher neben stabilen lokalen Kollektivverhandlungssystemen auch eine verantwortungsvollere Gestaltung unserer eigenen Beschaffungsprozesse, um existenzsichernde Löhne zu ermöglichen.

Neun von zehn Arbeiter in der Bekleidungsindustrie in Bangladesch verdienen nicht genug, um ausreichend Nahrung für sich und ihre Familie sicherzustellen.¹⁸ Im Jahr 2025 betrug in 31 der wichtigsten Produktionsländer der Bekleidungsindustrie die durchschnittliche Lohnlücke zwischen dem nationalen Mindestlohn und Living Wage 41 %.¹⁹ Mit einem Beschäftigtenanteil von etwa 60 % bilden Frauen das Rückgrat der globalen Textil-Lieferketten.²⁰ Sie sind jedoch einem erhöhten Risiko struktureller Diskriminierung (vertikaler Segregation) ausgesetzt:

Aufgrund ihrer Konzentration auf die untersten Stufen der Wertschöpfungskette verdienen sie im Branchenvergleich wesentlich weniger als männliche Arbeitende.²¹

Die Gewährleistung existenzsichernder Löhne in der globalen Bekleidungsindustrie ist untrennbar mit der wirksamen Umsetzung der Vereinigungsfreiheit verbunden. Nur durch den Schutz gewerkschaftlicher Rechte erhalten Arbeiter die Möglichkeit, faire Löhne kollektiv einzufordern und so den Niedriglohnsektor nachhaltig zu überwinden.^{22,23,24}

Wir wissen daher, dass Herausforderungen wie eine angemessene Entlohnung oft komplexe, systemische Ursachen haben. Deshalb setzen wir auf starke Partnerschaften und die Brancheninitiative ACT, um langfristig, systemische und breitenwirksame Veränderungen voranzutreiben:

¹⁸ Poverty – “The True Price Of Fashion”

¹⁹ [The Industry Wage Gap](#)

²⁰ ILO, [How to achieve gender equality in global garment supply chains](#)

²¹ ILO, [Women lag behind men in terms of equal pay for work of equal value](#)

²² [Amnesty International, 2024](#)

²³ ETI, 2024, [Türkiye's Apparel and Textile Sector: Insights from local perspectives](#)

²⁴ [ETI responds to new research on garment workers' rights across South Asia](#)

Methodik

Als erster deutscher Lebensmitteleinzelhändler engagiert sich Lidl seit 2019 im Branchenbündnis ACT (Action, Collaboration, Transformation).

ACT (Action, Collaboration, Transformation)

ACT ist eine Initiative von internationalen Textilmarken, Einzelhändlern und der globalen Gewerkschaftsorganisation IndustriALL Global Union, die sich für existenzsichernde Löhne in der Textil- und Bekleidungslieferkette einsetzt. Es ist das erste globale Übereinkommen, das dieses Ziel durch von den Einkaufspraktiken der Marken unterstützte Flächentarifverträge in den Produktionsländern anstrebt.

Gemeinsam mit weiteren Mitgliedsunternehmen und der globalen Gewerkschaftsorganisation IndustriALL, unter der Leitung der ACT Stichting setzt sich Lidl dafür ein, diese Tarifverträge auf Branchenebene als systemischen Hebel für faire Vergütung zu etablieren. Die Initiative umfasst inzwischen die Produktionsländer Bangladesch, Kambodscha und die Türkei und sondiert darüber hinaus derzeit das Potential für ein Länder-

programm in Sri Lanka. Die Länderprogramme befinden sich in unterschiedlichen Phasen, und auch der Grad des Engagements variiert aufgrund der spezifischen Länderkontexte sowie der aktuellen politischen Rahmenbedingungen und Entwicklungen.

Wir unterstützen die Vorhaben der Initiative mit der Umsetzung der ACT Global Purchasing Practices Commitments als zentralen Baustein, welche auf die Verbesserung von Arbeitsbedingungen für die Arbeitenden in der Textilindustrie abzielen:

ACT Global Purchasing Practices Commitments²⁵

- ♦ Commitment 1:
Ausweisung von Löhnen als Einzelkosten in den Einkaufspreisen
- ♦ Commitment 2:
Faire Zahlungsbedingungen
- ♦ Commitment 3:
Bessere Planung und Forecasting
- ♦ Commitment 4:
Durchführung von Schulungen über verantwortungsvolle Beschaffung und Einkauf
- ♦ Commitment 5:
Praktizieren verantwortungsvoller Exit-Strategien

Umsetzung der ACT Commitments

Lidl beteiligt sich konsequent an den zweijährigen Purchasing Practices Assessments sowie den Purchasing Practices Self-Assessments, um den Umsetzungsgrad der fünf Global Purchasing Practices Commitments messbar zu machen. Wir evaluieren die Ergebnisse dieser Analysen fortlaufend, um unsere internen Prozesse gezielt zu optimieren. Beispielsweise durch die Befähigung unserer Einkäufer zu nachhaltigen Praktiken sowie der Anwendung verantwortungsvoller Exit-Strategien. [\[HRPR\]](#).

Ergebnisse:

Umsetzung ACT Kambodscha

ACT Kambodscha ist das Vorzeigeprogramm der Initiative, das sich dank einer starken und effektiven Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebervertretern, Gewerkschaften und den im Land einkaufenden Marken erfolgreich entwickelt hat.

Über die Verifizierung gezahlter Mindestlöhne durch unabhängige Audits und Zertifizierungen hinaus setzt Lidl auf die proaktive Befähigung seiner Geschäftspartner. Im Vorfeld der Unterzeichnung des ACT Cambodia Brand Agreements haben wir im Jahr 2024 gemeinsam mit einem externen Dienstleister relevante Lieferanten in

²⁵ ACT: [ACT and Purchasing Practices](#)

der Anwendung der ACT-Leitlinien zur Lohnkostenberechnung und -isolierung (Ring-Fencing) geschult. In 2025 entwickelten wir gemeinsam mit einem externen Dienstleister die internen Tools zur Berechnung von Lohnkosten weiter, um den Prozess für Produzenten intuitiver und effizienter zu gestalten. Zudem wurde eine Aufzeichnung des Online-Trainings zum Tool erstellt und an relevante Produktionsstätten verteilt.

Gemeinsam mit einem Lieferanten sowie zwei Produktionsstätten wurde das überarbeitete Tool in 2025 getestet.

Ein wesentlicher Hebel für existenzsichernde Löhne sind flächendeckende Tarifverträge. Zur Unterstützung der Einführung von flächendeckenden Tarifverträgen in Kambodscha hat Lidl gemeinsam mit seinen Lieferanten ausgewählte strategisch relevante Produzenten in Kambodscha identifiziert und diese gezielt über den zwischen dem Branchenverband TAFTAC und den bei IndustriALL organisierten Gewerkschaften erarbeiteten Tarifvertrag informiert. In diesem Zuge haben wir auch unsere Commitments im Rahmen der globalen Rahmenvereinbarung mit IndustriALL verdeutlicht. Wir stehen im aktiven Dialog mit unseren Partnern, um die Möglich-

keiten einer Unterzeichnung des Tarifvertrags auf Betriebsebene zu prüfen und gemeinsame Lösungswege zu eruieren.

Unter der Leitung von ACT haben sich globale Unternehmen, Produzenten und Gewerkschaften in Kambodscha in einer Brand-Employer-Union Group zusammengeschlossen, um gemeinsam einen Rahmen für Arbeitsbeziehungen in der Lieferkette zu entwickeln, der tarifvertraglich vereinbarte Lohnsteigerungen ermöglichen, Arbeitsbeziehungen stärken und eine stabile und wettbewerbsfähige Industrie fördern soll.

In einem historischen Schritt einigten sich die Parteien auf einen bahnbrechenden marken-gestützten Tarifvertragsrahmen.²⁶ ACT Kambodscha vereint sozialen Dialog, Stakeholder Engagement und Tarifverhandlungen mit zielgerichteten und verbindlichen Commitments zu Einkaufspraktiken der globalen Marken.

Im Jahr 2024 unterzeichnete Lidl erstmals eine verbindliche Vereinbarung mit der globalen Gewerkschaftsorganisation IndustriALL über das ACT-Länderprogramm in Kambodscha. Damit verpflichtete sich Lidl rechtsverbindlich zur Unterstützung des standardisierten Tarifvertrag (CBA) für kambodschanische Produktionsstätten.

Die Kerninhalte wurden vom kambodschanischen Arbeitgeberverband TAFTAC und den Mitglieds-gewerkschaften von IndustriALL erarbeitet. Die Vereinbarung zwischen Lidl und IndustriALL umfasst darüber hinaus Verpflichtungen zur Transparenz der Lohnkosten in den Verhandlungen mit Lieferanten mit unterzeichnetem Tarifvertrag sowie zur Zahlung der erhöhten Lohnkosten, sobald der standardisierte CBA an einem Lidl-Produktionsstandort unterzeichnet ist. 2026 hat Lidl die Verlängerung der verbindlichen Vereinbarung mit IndustriALL unterzeichnet und setzt somit sein Commitment für die Implementierung von Marken unterstützter Tarifverträge auf Industrie-Ebene im Rahmen der ACT Initiative konkret für Kambodscha fort.

²⁶ [ACT Cambodia Report](#)

Erkenntnisse

Die Realisierung von existenzsichernden Einkommen und Löhnen ist kein Ziel, das ein einzelner Akteur isoliert erreichen kann. Unsere bisherige Arbeit zeigt deutlich: Jede Lieferkette ist ein dynamisches Geflecht, das nur durch das Zusammenspiel aller Beteiligten resilienter und fairer gestaltet werden kann.

Um Living Wage- und Living Income-Projekte erfolgreich in den Lieferkettenstrukturen zu verankern, benötigt Lidl starke und verlässliche Partner, allen voran unsere direkten Geschäftspartner. Da die Realisierung existenzsichernder Einkommen und Löhne eine kollektive Kraftan-

strengung erfordert, engagieren wir uns aktiv in sektorübergreifenden Bündnissen wie der Living Wage Bündnisse mit IDH in Belgien und Großbritannien, dem Forum Nachhaltiger Kakao, der Einzelhandels-Arbeitsgruppe Kaffee der SASI oder der ACT-Initiative im Textilsektor.

Diesen gemeinschaftlichen Weg treiben wir durch eigene Projekte aktiv voran. Wir sind überzeugt, dass operative Pionierarbeit ein notwendiger Impuls für marktweite Veränderungen ist. Indem wir die praktische Umsetzbarkeit in Pilotprojekten testen und demonstrieren, um skalierbare Ansätze zu identifizieren, agieren wir als Impulsgeber.

Wir sind überzeugt, dass dadurch die systemische Etablierung fairer Entlohnung entlang der gesamten Lieferkette maßgeblich beschleunigt wird. Gleichzeitig verstehen wir diesen Prozess als gegenseitigen Lernprozess: Wir bringen unsere Erkenntnisse aktiv in den Branchendialog ein und profitieren im gleichen Maße von den Erfahrungen anderer Unternehmen. Den Erfolg innovativer Ansätze in der gesamten Branche zu sehen, ist für uns ein wichtiger Impuls und Ansporn, unser eigenes Engagement konsequent weiterzuentwickeln und gemeinsam neue Standards zu setzen.

Living Wage

Um Lohnlücken verlässlich berechnen und schließen zu können, ist eine solide Datenbasis unverzichtbar. Eine funktionierende Infrastruktur zur Datenerhebung bildet für uns die notwendige Voraussetzung, um den Anteil von Lidl zur Schließung von Lohnlücken hin zum existenzsichernden Lohn präzise kalkulieren und gezielt umsetzen zu können.

Wir setzen auf Qualität: Durch regelmäßige Prüfungen und Audits direkt vor Ort stellen wir sicher, dass die Maßnahmen auch wirklich bei den Menschen ankommen. Diese Verifizierung gibt uns und unseren Kunden die nötige Sicherheit für unsere Fortschrittsberichte (Claims) und garantiert, dass die Umsetzung korrekt erfolgt.

Jede Lieferkette ist dynamisch und erfordert die Zusammenarbeit aller Akteure, um existenzsichernde Löhne langfristig zu realisieren. Neben der aktiven Verantwortungsübernahme der Wirtschaft – einschließlich Lidl – ist die Etablierung verlässlicher nationaler Rahmenbedingungen in den Ursprungsländern essenziell. Dazu gehört insbesondere die Stärkung von Mindestlohnsystemen, die dauerhaft faire Löhne für die Arbeitenden sicherstellen können.

Darüber hinaus erachten wir die Förderung flächendeckender und industrieweiter Tarifverträge als wesentlichen Ansatz, um Löhne für Beschäftigte anzuheben. Industrieweite Lösungen stellen sicher, dass faire Löhne nicht zum Wettbewerbsnachteil für einzelne Betriebe werden, sondern zum Standard für die gesamte Region. Sie fördern den Dialog zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften auf Augenhöhe und schaffen eine lokale Verhandlungskultur, die langfristig stabile und faire Arbeitsbedingungen garantiert, als es externe Kontrollen allein leisten könnten.



Banane

Der Erfolg unseres Projekts zur Schließung der Lidl-anteiligen Lohnlücken basiert maßgeblich auf Lohntransparenz und einer exzellenten Datenverfügbarkeit, die wir Dank unserer Geschäftspartner und den Plantagen aufrechterhalten können. Da das Konzept existenzsichernder Löhne für viele Akteure immer noch neu ist, investieren wir kontinuierlich in die Lieferkettenkapazitäten: Dies umfasst regelmäßige Schulungen sowie Audits. Angesichts

dynamischer Lieferketten sowie wechselnder politischer und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen integrieren wir laufende Analysen und Schulungen fest in unsere Projektzyklen. So stellen wir sicher, dass wir flexibel auf Veränderungen reagieren und den Weg für unsere Fokusbereiche des Living Wage Banane Projekts von Lidl International – Deutschland, Österreich, Schweiz, Niederlande, Belgien und Dänemark sowie dem Living Wage Banane Projekts von Lidl Großbritannien weiterhin konsequent fortführen können.

Zudem prüfen wir kontinuierlich die Teilnahme an übergreifenden Projekten in unserer Bananenlieferkette für relevante Ursprünge, wie beispielsweise die Beteiligung von Lidl Frankreich am Projekt an der Elfenbeinküste mit Banana Link und IDH bis zu dessen Finalisierung in 2024, zur Befähigung der lokalen Gewerkschaften und Berechnung von lokalen Living Wage Benchmarks.



Textil (ACT)

Niedriglöhnen in der globalen Textil-Wertschöpfungskette adressiert Lidl durch kollektives Engagement in der ACT Initiative (Action, Colla-

boration, Transformation) und der damit verbundenen Arbeit an verantwortungsvollen Einkaufspraktiken. Angesichts erheblicher Lohnlücken und struktureller Diskriminierung setzen wir im Rahmen der Initiative ACT auf den Aufbau von Tarifverträge auf Industrie-Ebene, um die Vereinigungsfreiheit zu stärken und faire Entgelte nachhaltig zu sichern. Ein Meilenstein ist unsere rechtsverbindliche Vereinbarung für Kambodscha (2024), mit der wir uns zur Transparenz und Übernahme gestiegener Lohnkosten bei unterzeichneten Tarifverträgen verpflichten. Durch die Umsetzung der ACT Purchasing Practices, gezielte Schulungen zur Lohnkosten-isolierung ("Ring-Fencing") sowie den Ausbau digitaler Berechnungstools befähigen wir unseren Einkauf und unsere Partner aktiv, den Weg hin zu existenzsichernden Löhnen konsequent zu beschreiten und fördern so stabile, wettbewerbsfähige Arbeitsbedingungen.

Living Income

Während bei existenzsichernden Löhnen die Stärkung nationaler Systeme ein zentraler Hebel ist, verhält es sich bei existenzsichernden Einkommen für Kleinbauern komplexer: Starre Mindestpreise für Rohstoffe sind hier oft nur bedingt erfolgreich und bergen das Risiko von Marktverzerrungen. Die Umsetzung erfordert daher ein hohes Maß an Fingerspitzengefühl und eine tiefe Kenntnis der jeweiligen Lieferketten. Wir setzen deshalb auf ganzheitliche Konzepte mit Partnern wie Fairtrade.

Durch unsere Maßnahmen erhöhen wir das Einkommen unmittelbar. Sofern der Marktpreis nicht ausreicht, um ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen, nutzen wir den Living Income Reference Price (LIRP) als strategisches Instrument und leisten einen Differentialausgleich.

Zudem unterstützen wir in all unseren Projekten Bauern aktiv bei der Schaffung zusätzlicher Einkommensquellen, wie z.B. bei Kakao. Ziel ist es, die Abhängigkeit von schwankenden

Weltmarktpreisen zu verringern, indem wir den Anbau anderer Nutzpflanzen, Kleinviehhaltung oder die lokale Weiterverarbeitung fördern. Nur durch diese Kombination aus unmittelbarer finanzieller Unterstützung bei jeder Marktlage, dem Aufbau lokaler Kapazitäten und der engen Zusammenarbeit mit der Branche können wir nachhaltig stabile Lebensgrundlagen im Ursprung schaffen.



Kakao

Echte Transformation im Kakaosektor gelingt nur, wenn wir erfolgreiche Pilotprojekte in die Fläche tragen. Mit der Ausweitung unseres Living Income-Programms auf das gesamte Eigenmarken-Tafelschokoladensortiment transformieren wir ein bewährtes Konzept zum neuen Standard in fünf europäischen Märkten. Unser Ziel ist es, durch die Kombination aus dem Lidl Booster, stabilisierenden Preismechanismen und gezielter Einkommensdiversifizierung eine messbare Wirkung für tausende Bauernfamilien in Ghana und der

Elfenbeinküste zu erzielen. Indem wir den Living Income Reference Price (LIRP) als Kompass nutzen, übernehmen wir Verantwortung für gerechtere Wertschöpfungsketten. Damit senden wir ein starkes Signal an die Branche: Ein existenzsicherndes Einkommen ist kein optionales Zusatzprojekt, sondern das Fundament einer zukunftsfähigen Kakaoproduktion.



Kaffee

Wirksame Veränderungen im Kaffeesektor erfordern sowohl gezielte Projekte vor Ort als auch starke branchenweite Kooperationen. Mit unserem Way To Go Kaffee in Honduras stärken wir die wirtschaftliche Sicherheit durch Einkommensverbesserungsprämien und fördern gleichzeitig die soziale Stabilität durch Female Leadership-Trainings. Parallel dazu engagieren wir uns im Rahmen der sektorübergreifenden SASI-Initiative in der Einzelhandels-Arbeitsgruppe Kaffee, um existenzsichernde Einkommen durch verantwortungsvolle Einkaufspraktiken und transparente Lieferketten fest im deutschen Einzelhandel zu verankern. Ein zentraler Hebel hierbei ist die präzise Ermittlung von Einkommenslücken durch Baseline Assessments sowie das Testen von Preismodellen, die den Living Income Reference

Price (LIRP) berücksichtigen. Durch die Kombination aus Produktivitätssteigerungen und der gezielten Förderung zusätzlicher Einkommensquellen befähigen wir insbesondere marginalisierte Gruppen, ihre Resilienz gegenüber Markt- und Klimaschocks zu erhöhen.



Cashew

Mit unserem Engagement für die Cashew-Lieferkette in Tansania verdeutlichen wir, dass eine langfristige Einkommenssicherung untrennbar mit der Förderung lokaler Wertschöpfung verknüpft ist. Gemeinsam mit unseren Partnern Fairtrade Niederlande und Johnny Cashew brechen wir die traditionelle, ineffiziente Aufteilung der Lieferkette auf, indem wir die Verarbeitung zurück in das Ursprungsland verlagern. Ein zentraler Hebel zur Schließung der Einkommenslücken ist unser duales Prämien-system: Auf Basis fundierter Benchmark-Studien kombinieren wir die kollektive Fairtrade-Prämie mit einer direkten Way To Go-Zusatzzahlung. Dieser Mechanismus stellt sicher, dass der finanzielle Mehrwert unmittelbar dort ankommt, wo er benötigt wird, um ein existenzsicherndes Einkommen zu realisieren.

Über die reine Preisgestaltung hinaus setzen wir auf ganzheitliche Effizienz und ökologische Verantwortung. Durch unsere „Full Crop“-Abnahmestrategie, die auch Cashewbruch für innovative Produkte wie unsere veganen Käsealternativen verwertet, minimieren wir Lebensmittelverluste und maximieren die Erlöse für die Produzenten. Dieser integrative Ansatz schafft nicht nur dauerhafte, faire Arbeitsplätze – insbesondere für Frauen – vor Ort, sondern reduziert durch den Entfall der Transportumwege über Asien auch massiv den ökologischen Fußabdruck der Lieferkette. Damit fungiert das Cashew-Projekt als wegweisendes Beispiel dafür, wie ökonomische Resilienz und systemische Armutsbekämpfung durch lokale Integration erfolgreich skaliert werden können.



Tee

In der Teelieferkette nimmt Lidl Großbritannien eine Vorreiterrolle ein, indem wir menschenrechtliche Sorgfaltspflichten direkt in operative Preismodelle übersetzen. Grundlage hierfür war ein umfassendes Human Rights Impact Assessment (HRIA) im kenianischen Teesektor, das die strukturelle Unterversorgung kleinbäuerlicher

Betriebe durch volatile Weltmarktpreise verdeutlichte. Als erster britischer Einzelhändler hat Lidl Großbritannien daraufhin in enger Zusammenarbeit mit Fairtrade und lokalen Experten einen Living Income Reference Price (LIRP) für Tee entwickelt. Dieser basiert auf einem partizipativen Ansatz: Unter Einbeziehung des Tea Board of Kenya und lokaler Kooperativen wurden die Variablen für ein existenzsicherndes Einkommen präzise definiert und verifiziert.

Die praktische Umsetzung erfolgt über unser Way To Go-Sortiment, das ab 2026 eine neue Benchmark für verantwortungsvollen Teeeinkauf setzt. Für 100 % des bezogenen Volumens der FINTEA-Kooperative in Kenia verpflichtet sich Lidl Großbritannien zur Zahlung des LIRP – und zwar zusätzlich zum Fairtrade-Mindestpreis und der Fairtrade-Prämie. Durch diesen dreistufigen Zahlungsmechanismus entkoppeln wir die Einkommen der Bauern von den Schwankungen des Marktes und schaffen eine verlässliche Basis für einen angemessenen Lebensstandard. Ab dem Marktstart 2026 werden wir die Auswirkungen dieser gezielten Investitionen kontinuierlich überwachen, um die Wirksamkeit unserer Maßnahmen sicherzustellen und skalierbare Erkenntnisse für den gesamten Sektor zu gewinnen.



Unsere bisherigen "Way To Go"-Projekte werden inhaltlich nahtlos weitergeführt, künftig jedoch unter den Bezeichnungen "Living Income Kaffee", "Living Income Cashew" und "Living Income Tee". Um den neuen regulatorischen Anforderungen der EmpCo-Richtlinie (Empowering Consumers for the Green Transition Directive) zu entsprechen, werden wir in Zukunft auf unseren Produkten sowie in der Kommunikation auf den Begriff "Way To Go" verzichten. Unser Einsatz für existenzsichernde Einkommen bleibt davon unberührt.

Ausblick

Die hier dargelegten Fortschritte und Initiativen verdeutlichen: Der Weg zu flächendeckend existenzsichernden Einkommen und Löhnen ist kein Sprint, sondern ein kontinuierlicher Transformationsprozess. Dabei wird deutlich, dass die Kombination aus fairen Preismechanismen und der Förderung lokaler Strukturen ein wirksamer Hebel ist, um systemische Veränderungen langfristig in unsere Lieferketten zu integrieren.

Wir werden unser Engagement weiterhin konsequent evaluieren, skalierbare Ansätze identifizieren und den Dialog mit unseren Partnern und Brancheninitiativen intensivieren. Unser Ziel bleibt klar: Wir wollen Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit weiter vorantreiben, damit faire Lebensbedingungen für alle Menschen unserer Lieferketten wirksam verankert sind.



Glossar

Glossar

ACT (Action, Collaboration, Transformation)

ACT ist eine Initiative von internationalen Textilmarken, Einzelhändlern und der globalen Gewerkschaftsorganisation IndustriALL Global Union, die sich für existenzsichernde Löhne in der Textil- und Bekleidungslieferkette einsetzt. Es ist das erste globale Übereinkommen, das dieses Ziel durch von den Einkaufspraktiken der Marken unterstützte Flächentarifverträge in den Produktionsländern anstrebt.²⁷

Anker Research Institute (ARI)

Das Anker Research Institute ist eine gemeinnützige Organisation, die 2020 von Richard Anker und Martha Anker mit Unterstützung der Global Living Wage Coalition gegründet wurde. Das Institut ermittelt weltweit Benchmarks für existenzsichernde Löhne und Einkommen sowie über 100 Anker-Referenzwerte und regionale Schätzungen in einer wachsenden Anzahl von Ländern. Darüber hinaus führt das ARI hochwertige Forschung rund um existenzsichernde Löhne und Einkommen zu Themen wie Gender, Migration, ortsübliche Löhne (*Prevailing Wages*) und mehr durch.²⁸

Asian Floor Wage Alliance (AFWA)

Die Asia Floor Wage Alliance (AFWA) wurde 2007 als asiatisch und arbeitnehmergeführte, globale Arbeits- und Sozialallianz gegründet, die bekleidungsproduzierende Länder (wie Bangladesch, Kambodscha, Indien, Indonesien, Pakistan, Myanmar und Sri Lanka) und Konsumregionen (USA und Europa) verbindet. Ihr Ziel ist es, Armutslöhne, geschlechtsspezifische Diskriminierung und Fragen der Vereinigungsfreiheit in globalen Bekleidungs-Produktionsnetzwerken anzugehen.²⁹

²⁷ [ACT on Living Wages](#)

²⁸ [Anker Research Institute](#)

²⁹ [Asian Floor Wage](#)

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH	Die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH ist ein bundeseigenes Unternehmen der Entwicklungszusammenarbeit. Im Auftrag der Bundesregierung – insbesondere des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) – führt sie weltweit Projekte zur Förderung nachhaltiger Entwicklung, Bildung und Friedenssicherung durch. ³⁰
Fair Wage Network	Das von Daniel Vaughan-Whitehead und Aurret van Heerden ins Leben gerufene Fair Wage Network hatte zum Ziel, die Lohnpraxis entlang globaler Lieferketten voranzubringen und den „Fair Wage“-Ansatz auf nationaler und internationaler Ebene zu integrieren. Wir streben danach, Unternehmen beim Aufbau fairer, nachhaltiger und leistungsstarker Lohnsysteme in globalen Lieferketten zu unterstützen, indem wir die Weiterentwicklung ihrer Lohnstandards und -praktiken begleiten. Durch die Kombination aus Kooperation, Daten und Expertenberatung unterstützt das Fair Wage Network Unternehmen dabei, ihre Lohnstandards zu stärken und gleichzeitig ihre Nachhaltigkeitsleistung sowie eine langfristige Wertschöpfung zu steigern. ³¹
Fairtrade	Fairtrade ist eine internationale Organisation, die sich weltweit für gerechte Handelsbeziehungen einsetzt und Produzenten, Unternehmen und Konsumenten auf Augenhöhe verbindet. Sie unterstützt Bauernfamilien und Beschäftigte in den Anbauländern dabei, Armut aus eigener Kraft zu überwinden, ihre Position im globalen Handel zu stärken und ihr Leben selbstbestimmt zu gestalten. Das 2002 eingeführte Fairtrade-Siegel setzt allgemeine Standards (für Kleinbäuerliche Organisationen, Plantagen oder Vertragsanbau), Produktstandards, welche produktspezifische Vorschriften machen, sowie den Händlerstandard (Trader Standard), der Regelungen für Händler und Hersteller enthält (u.a. Regelungen zu Zahlungsmodus oder zu Mischprodukten). ³²
FLOCERT	FLOCERT ist ein weltweit führender Prüf- und Zertifizierungsdienstleister, der Zertifizierungen für Fairtrade anbietet. Zudem stellt FLOCERT weitere Zertifizierungs- und Verifizierungsleistungen sowie maßgeschneiderte Nachhaltigkeitslösungen bereit, um Fairness im globalen Handel zu fördern. ³³

³⁰ [GIZ](#)³¹ [Fair Wage About Us](#)³² [Fairtrade](#)³³ [FLOCERT Wer wir sind](#)

Forum Nachhaltiger Kakao	Im Forum Nachhaltiger Kakao e.V. haben sich die Bundesregierung, vertreten durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL), die deutsche Süßwarenindustrie, der deutsche Lebensmittelhandel und die Zivilgesellschaft zusammengeschlossen. Gemeinsam verfolgen sie als sogenannte Multistakeholder-Initiative das Ziel, die Lebensumstände der Kakaobauern und -bäuerinnen und ihrer Familien zu verbessern, die natürlichen Ressourcen und biologische Vielfalt in den Kakaoanbauländern zu erhalten und zu schützen, sowie den Anbau und die Vermarktung von nach Nachhaltigkeitsstandards zertifiziertem Kakao zu erhöhen. ³⁴
Global Living Wage Coalition (GLWC)	Die Global Living Wage Coalition (GLWC) ist eine internationale Allianz von Organisationen, die sich weltweit für die Umsetzung von existenzsichernden Löhnen einsetzt. Die GLWC ist als Partnerschaft zwischen zwei unabhängigen Netzwerken mit sich ergänzenden Missionen und Tätigkeitsbereichen organisiert: dem Anker Research Institute und dem GLWC Action Network (Action Network). ³⁵
Good Agricultural Practices (GAP)	Good Agricultural Practices (GAP) sind eine Reihe von freiwilligen, wissenschaftlich fundierten Richtlinien und Standards, die eine sichere, nachhaltige Produktion und Handhabung von Pflanzen und Nutztieren gewährleisten sollen. Ihr Ziel ist es, mikrobielle Kontaminationen zu minimieren, die Umwelt zu schützen und sichere Lebensmittel für die Verbraucher zu garantieren. ³⁶
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. ³⁷

³⁴ [Kakaoforum Über uns](#)

³⁵ [Global Living Wage About](#)

³⁶ [Control Union good agricultural practices](#)

³⁷ The Danish Institute for Human Rights: Introduction to human rights impact assessment, 2023.

Internationale Union der Lebensmittel- und Landarbeiter (IUL)	Die Internationale Union der Lebensmittel- und Landarbeiter (IUL, englisch IUF) ist der globale Gewerkschaftsverband für Beschäftigte in der Landwirtschaft, Lebensmittelherstellung, Gastronomie und Tabakindustrie. Mit weltweit über 10 Millionen Mitgliedern in 128 Ländern koordiniert sie internationale Arbeitskämpfe und Kampagnen. ³⁸
Living Income Community of Practice, LICOP	Die Living Income Community of Practice ist ein Bündnis von Partnern, das sich der Vision blühender, wirtschaftlich stabiler, ländlicher Gemeinschaften verschrieben hat, die an globale Lebens- und Agrarmittellieferketten angebunden sind. Das Ziel dieser Gemeinschaft ist es, Aktivitäten zu unterstützen, die auf die Verbesserung der Einkommen von Kleinbauern hin zu existenzsichernden Einkommen abzielen. Dadurch soll es Kleinbauern ermöglicht werden, einen angemessenen Lebensstandard zu erreichen. ³⁹
Living Income Reference Price (LIRP)	Dieser berechnete Referenzpreis gibt an, welchen Preis Produzenten pro Kilogramm Rohstoff erhalten müssen, damit ein Haushalt bei realistischer Betriebsgröße und nachhaltigem Ertrag ein existenzsicherndes Einkommen erzielen kann. ⁴⁰
Sustainable Agricultural Supply Chain Initiative (SASI)	Die SASI arbeitet für die ökonomisch, sozial und ökologisch nachhaltige Transformation globaler Agrarlieferketten. Gemeinsam mit Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft setzt sie Nachhaltigkeitshemen auf die Agenda und gestaltet den politischen Diskurs. Sie wird von der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) umgesetzt. ⁴¹

³⁸ [IUF](#)³⁹ [living-income](#)⁴⁰ [Fairtrade Living Income Reference Price \(LIRP\)](#)⁴¹ [Sustainable Supply Chains](#)

The Sustainable Trade Initiative (IDH)	IDH ist eine globale Organisation, die an der Schnittstelle von Landwirtschaft und Märkten agiert. Ihr Ziel ist es, die Agrarmärkte so zu verändern, dass zukunftsfähige Lebensgrundlagen, langfristige Versorgungssicherheit und eine dauerhaft widerstandsfähige Umwelt entstehen. IDH führt dafür Interessen zusammen, mobilisiert Investitionen und trägt zur Gestaltung krisenfester Ernährungssysteme bei. ⁴²
WageIndicator Foundation	Die WageIndicator Foundation ist eine globale, unabhängige und gemeinnützige Organisation, die weltweit Informationen zu Mindestlöhnen, existenzsichernden Löhnen, existenzsichernden Tarifen, existenzsicherndem Einkommen, Löhnen und Gehältern, Arbeitsrecht, Tarifverträgen sowie Gig- und Plattformarbeit sammelt, vergleicht und teilt. ⁴³

⁴² Weitere Informationen unter <https://idh.org/>

⁴³ [WageIndicator](#)

Bildnachweise

Seite 1	Copyright Lidl Stiftung & Co. KG
Seite 16	AdobeStock_65593211
Seite 17	Copyright Lidl Stiftung & Co. KG
Seite 18	Copyright Cana Group Corp.
Seite 25	Copyright IDH
Seite 26	Copyright Afrikanische Frucht-Compagnie GmbH
Seite 27	Copyright Lidl Stiftung & Co. KG
Seite 31	AdobeStock_285182248
Seite 35	AdobeStock_215424148
Seite 38	AdobeStock_311702217
Seite 40	AdobeStock_545721980 AdobeStock_544863635
Seite 42	AdobeStock_167693437
Seite 50	Copyright Lidl Stiftung & Co. KG

Kontakt

Lidl Stiftung & Co. KG
Stiftsbergstraße 1
74167 Neckarsulm

Weiterführende Verweise zu CSR

<https://info.lidl/de/unsere-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