



**Lidl**

# **Human Rights Impact Assessment Huelva Beeren-Lieferkette**

Durchführungspartner

**Löning** *Human Rights &  
Responsible Business*

– Dezember 2020 –



# Inhaltsverzeichnis

## 01 Einleitung

## 04 Überblick über den HRIA-Ansatz

Methodisches Vorgehen...04

Rechtlicher Rahmen...04

Beteiligung der verschiedenen Akteure...05

Einschränkungen...06

## 07 Kontext

Der Beerensektor in Huelva...07

Geschäftliche Akteure in der Lieferkette...09

Saisonarbeiter:innen im Beerensektor  
in Huelva...09

Aktuelle Geschäftspraxis von Lidl...10

## 12 Ergebnisse des HRIA

Auswirkungen auf die Menschenrechte...12

1. Auswirkungen auf das Recht auf gerechte  
und günstige Arbeitsbedingungen...12

2. Auswirkungen auf das Recht auf Verei-  
nigungsfreiheit...18

3. Auswirkungen auf das Recht auf einen  
angemessenen Lebensstandard: Wohnen...19

4. Zugang zu Abhilfe...21

Strukturelle Ursachen...22

Einflussvermögen von Lidl...23

## 24 Handlungsansätze

## 26 Anhang



# Einleitung

Als Handelsunternehmen hat Lidl sich dazu verpflichtet, die Menschenrechte entlang seiner Lieferketten zu achten und die Umwelt zu schützen. In seiner Risikoanalyse hat Lidl für die Lieferketten von Obst und Gemüse ein erhöhtes menschenrechtliches Risiko festgestellt. Die Lieferkette von Beeren wurde dabei als Hot Spot identifiziert. Aufgrund des großen Einkaufsvolumens und der langjährigen Geschäftsbeziehungen ist die Region Huelva in Spanien dabei von besonderer strategischer Bedeutung. In diesem Kontext hat Lidl im März 2020 die Beratung Löning-Human Rights & Responsible Business damit beauftragt, ein Human Rights Impact Assessment (HRIA) für die Beerenlieferkette aus Huelva durchzuführen.

Ziel des HRIA war es:

- zu verstehen, wo und wie Lidls Geschäftspraktiken Potential für negative Auswirkungen auf Menschenrechte entlang der Beeren-Lieferkette in Huelva haben,
- Informationen zu strukturellen Hintergründen der menschenrechtlichen Risiken zu sammeln,
- Perspektiven und Feedback von relevanten Stakeholdern und potenziell betroffenen Personengruppen einzubeziehen, und
- Maßnahmen zur Adressierung der Risiken zu identifizieren.

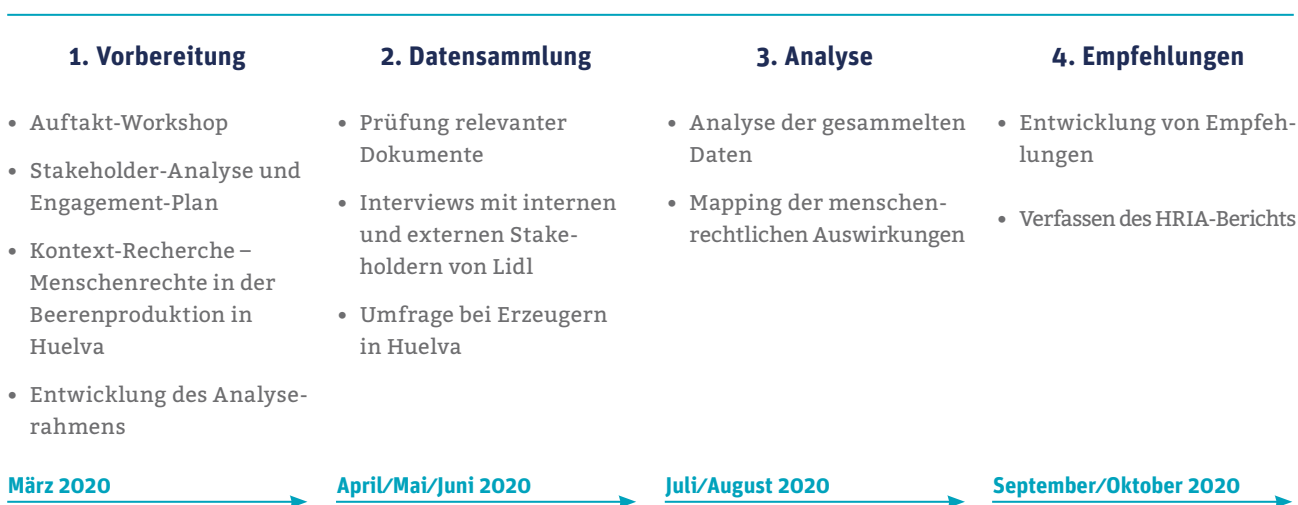
Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick über den methodischen Ansatz, beschreibt die wichtigsten kontextuellen Fragen bezüglich Lidls Beeren-Lieferkette in Huelva und stellt die Kernergebnisse der Untersuchung dar, bevor abschließend Maßnahmen und nächste Schritte aufgezeigt werden.

# Überblick über den HRIA-Ansatz

## Methodisches Vorgehen

Um sicherzustellen, dass für das HRIA ein systematischer Ansatz gewählt wird, hat das Team Löning eine Vorgehensweise für Lidl entwickelt, die auf anerkannten Methoden und Richtlinien für die Bewertung der menschenrechtlichen Auswirkungen basiert, u.a. den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte<sup>01</sup> und der Toolbox des The Danish Institute for Human Rights.<sup>02</sup>

Die folgende Grafik gibt einen Überblick über den Ablauf des HRIA.



4

## Rechtlicher Rahmen

Als Grundlage für die vorliegende Bewertung dienen die zentralen internationalen Menschenrechtsinstrumente,<sup>03</sup> sowie die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).<sup>04</sup> Abschnitt I der spanischen

Verfassung dient als Bezugsrahmen für den Schutz der Menschenrechte auf nationaler Ebene und dessen Auslegung erfolgt in Übereinstimmung mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den von Spanien ratifizierten internationalen Verträgen und Abkommen.<sup>05</sup> Spanien hat die meisten internationalen Menschenrechtsverträge ratifiziert, u.a. den Internationalen Pakt zu wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechten (ICESCR),<sup>06</sup> den Internationalen Pakt zu bürgerlichen und

politischen Rechten (ICCPR) sowie die grundlegenden ILO Konventionen.<sup>07</sup> Darüber hinaus ist die EU Grundrechtecharta für Spanien rechtlich bindend.

Das *Estatuto de los trabajadores* ist das wichtigste innerstaatliche Gesetz zur Regelung der Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen, einschließlich der Arbeitnehmerrechte und Arbeitsbedingungen.<sup>08</sup> Der Tarifvertrag 2018-2020 für die Region Huelva (*Convenio colectivo del campo de Huelva*) ist das verbindliche Rechtsinstrument, welches konkrete Arbeitsbedingungen, wie Löhne, Überstunden und Unterkunft, regelt.<sup>09</sup>

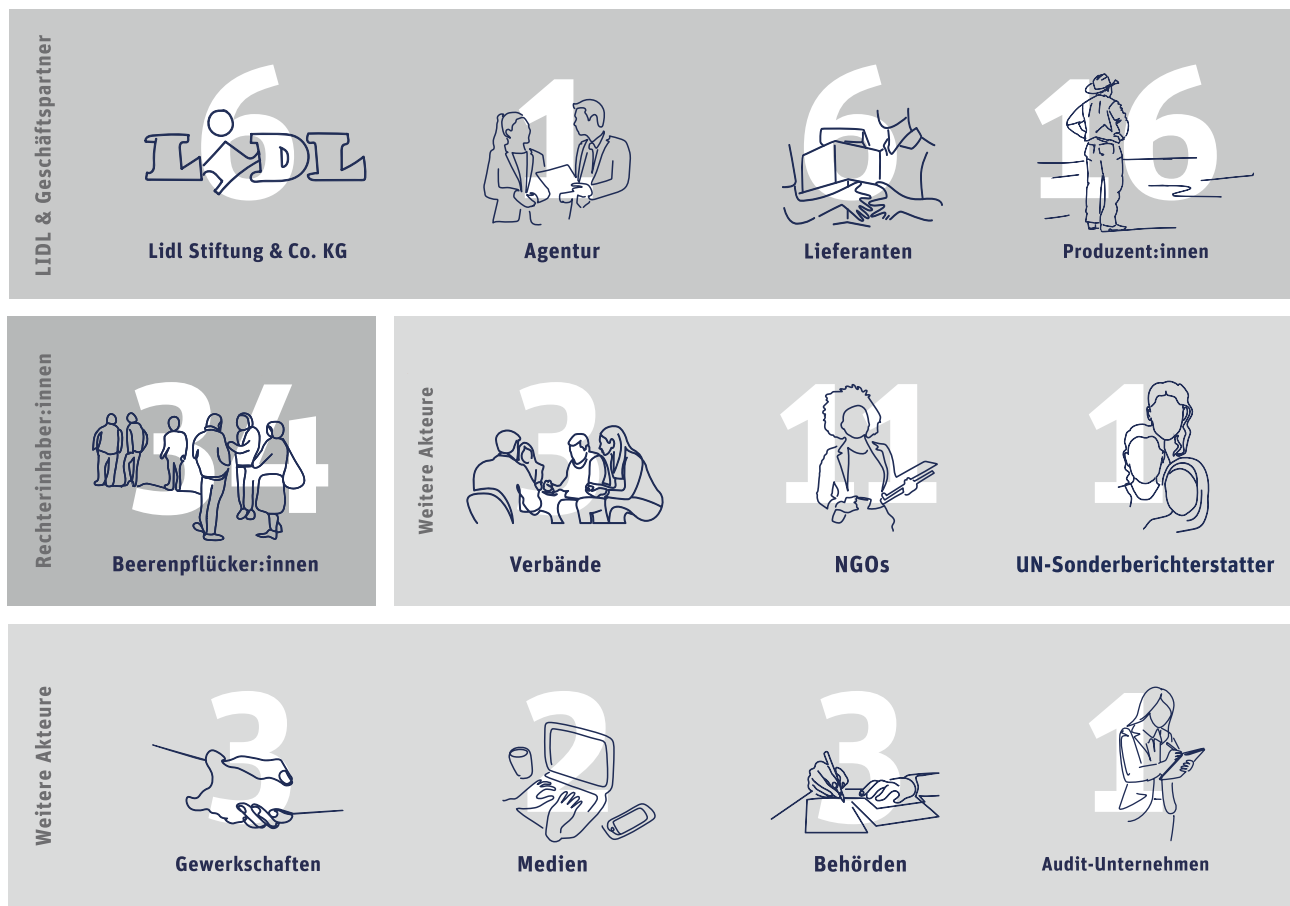
<sup>01</sup> Siehe UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte <sup>02</sup> Siehe The Danish Institute for Human Rights, Der HRIA-Leitfaden und die Toolbox <sup>03</sup> Siehe die grundlegenden internationalen Menschenrechtsinstrumente. <sup>04</sup> Siehe Grundlegende IAO-Konventionen <sup>05</sup> Siehe Art. 10 Spanische Verfassung <sup>06</sup> Spanien hat alle wichtigen internationalen Menschenrechtsinstrumente ratifiziert, mit Ausnahme der Internationalen Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen (CMW). Siehe Ratifizierungsstatus - Spanien <sup>07</sup> Siehe Ratifizierungsstatus - Spanien <sup>08</sup> Siehe Ley del Estatuto de los Trabajadores <sup>09</sup> Siehe Convenio del Campo de Huelva. Der neue Tarifvertrag wurde zwischen der ASAJA (Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores), dem wichtigsten Bauernverband Spaniens, und der CCOO (Comisiones Obreras), einer der wichtigsten Gewerkschaften des Landes, unterzeichnet. Die UGT (Unión General de Trabajadores), eine weitere Gewerkschaft, zweifelte dies an und stimmte einer weiteren Vereinbarung mit der COAG (Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos) und der UPA (Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos) zu, die nur für Unternehmen gilt, die Mitglieder dieser landwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände sind. Dies hat sich jedoch in der Praxis nicht bewährt.

# Beteiligung der verschiedenen Akteure

Der Kern eines HRIA ist die Einbeziehung der wichtigsten Akteure, insbesondere der potentiell am stärksten betroffenen Rechteinhaber:innen, in diesem Fall Frauen und Wanderarbeiter:innen. Die Bewertung wurde von einem menschenrechtsbasierten Ansatz<sup>10</sup> geleitet, d.h. die Situation wurde aus menschenrechtlicher Sicht betrachtet, mit einem besonderen Schwerpunkt auf Gender-Aspekten.

Das Team Löning hat **insgesamt 87 verschiedene Akteure entlang der Lieferkette befragt**, darunter Mitarbeiter:innen von Lidl, die Agentur, Zulieferer, Feldarbeiter:innen, Gewerkschaftsvertreter:innen, zivilgesellschaftliche Organisationen und nationale Institutionen, sowie den UN-Sonderberichterstatter für extreme Armut und Menschenrechte.

## Anzahl der befragten Akteure



Die Akteure **in Huelva** wurden aufgrund ihrer Relevanz in der Lieferkette und ihrer Repräsentativität ausgewählt. Die ausgewählte Agentur ist für 95% des von Lidl eingekauften Volumens von Beeren aus Spanien verantwortlich. Die ausgewählten Lieferanten handeln über diese Agentur ebenfalls das höchste Volumen an

Beeren für Lidl. Die Befragung von Lidl-Mitarbeiter:innen, Agentur und Lieferanten erfolgte virtuell über semi-strukturierte Interviews.

Erzeuger:innen wurden mit einem Fragebogen angesprochen: 42 repräsentativ ausgewählte Erzeuger:innen bekamen einen Online-Frage-

<sup>10</sup> Nach der Guidance des The Danish Institute for Human Rights, [Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox](#), S- 45.

bogen, davon haben 16 alle Fragen beantwortet.<sup>11</sup> Darüber hinaus wurden Wirtschaftsverbände befragt.

Die Feldarbeiter:innen wurden in **25 Einzel- und Gruppeninterviews** befragt (sowohl virtuell als auch persönlich). Die persönlichen Interviews vor Ort wurden von unabhängigen weiblichen Interviewer:innen unter Anleitung und der entwickelten Methodik des Team Lönings durchgeführt und aufgezeichnet.<sup>12</sup> Um auch hier Repräsentativität zu gewährleis-

ten, wurden u. a. folgende Merkmale bei der Auswahl berücksichtigt: Nationalität (Spanisch, Marokkanisch, Rumänisch, Bulgarisch, Polnisch, Malisch, Gambisch, Jemenitisch und Senegalesisch), Geschlecht, Alter, Erfahrung als Beerenpflücker:in, Arbeitsort in der Region Huelva (Aroche, Lepe, Cartaya, Gibraleón, Palos de la Frontera, Moguer, Lucena del Puerto, Almonte, Bonares und Rociana del Condado) und Beschäftigung bei verschiedenen Erzeuger:innen.

## Einschränkungen

Das HRIA zielte darauf ab, die schwerwiegendsten Auswirkungen auf die Menschenrechte zu ermitteln. Die Untersuchung stellt jedoch kein ganzheitliches und allumfassendes Bild aller möglichen negativen Auswirkungen dar. So liegt der Untersuchungsschwerpunkt dieses HRIA auf Beerenpflücker:innen während der Ernte, da dieser Zeitpunkt den größten Zustrom potentiell besonders gefährdeter Arbeitskräfte mit sich bringt. Menschenrechtliche Herausforderungen sind jedoch auch in anderen Teilen der Beerenlieferkette bekannt (Anpflanzung, Verpackung, Transport).

Weitere nennenswerte Einschränkungen waren:

- Nach Ausrufung des internationalen Gesundheitsnotstands durch die WHO und die Einschränkung der Bewegungsfreiheit in Deutschland und Spanien war es dem Projektteam nicht möglich, wie geplant nach Huelva zu reisen. Deshalb wurde das Projektdesign wie folgt angepasst:
- Der Erhebungszeitraum wurde verlängert.
- Es wurde ein lokales Team von Sozialforscher:innen in Huelva beauftragt,

persönliche Interviews mit den Feldarbeiter:innen durchzuführen.

- Weitere relevante Stakeholder wurden per Telefon und Videokonferenz beteiligt.
- Es herrscht Intransparenz in Bezug auf geltende Vertragsbedingungen für die Feldarbeiter:innen. Das gilt insbesondere für konkrete Informationen über geltende Lohn tabellen. Team Löning ist es nur durch investigative Hilfe ihrer Partner in Huelva gelungen, auf die notwendigen Informationen zuzugreifen. Es ist jedoch deutlich geworden, dass hier eine große Hürde für die Arbeiter:innen besteht, wenn diese sich über die Konditionen ihres Arbeitsvertrags und über ihre Rechte informieren möchten.

<sup>11</sup> Der Fragebogen wurde online an 41 Erzeuger:innen verschickt, die nach dem Zufallsprinzip aus einer vom Lieferanten zur Verfügung gestellten Datenbank ausgewählt wurden; wir haben 16 Antworten mit einer Antwortrate von 100% erhalten. <sup>12</sup> Die Interview-Methodik wurde mithilfe des Leitfadens des [The Danish Institute for Human Rights](#) entwickelt. Alle Befragten wurden über das Ziel der Befragung, den Umgang mit den Daten, sowie den Unternehmensnamen des Auftraggebers informiert.

# Kontext

Eine zuvor durchgeführte Risikoanalyse identifizierte für den Bereich der Beeren-Lieferkette ein potentiell besonders hohes Risiko für negative menschenrechtliche Auswirkungen. Die Region Huelva stand aufgrund ihres hohen Einkaufsvolumens im Fokus der Betrachtung menschenrechtlicher Auswirkungen von Lidl's Geschäftsaktivitäten im Rahmen dieses HRIA. Nachfolgend wird dargelegt, wie der Beeren Sektor in Huelva aufgebaut ist, welche Akteure beteiligt sind und wie Lidl's aktuelle Geschäftspraxis aussieht.

## Der Beeren Sektor in Huelva

**Spanien ist der führende Produzent von Beeren in Europa** und die andalusische Provinz Huelva ist mit einem Produktionsanteil von 97% die mit Abstand wichtigste Region für die Beerenproduktion des gesamten Landes.<sup>13</sup> Für das Erntejahr 2019 wurden in Huelva ca. 350.000 Tonnen Beeren, davon Erdbeeren im Wert von 466 Millionen Euro und andere Beeren (Himbeeren, Heidelbeeren und Brombeeren) im Wert von ca. 651 Millionen Euro,<sup>14</sup> produziert. Dies entspricht einem Gesamtumsatz von einer Milliarde Euro.<sup>15</sup> Die wirtschaftliche Relevanz des Sektors für die Region wird durch zwei weitere Zahlen unterstrichen: Nach Angaben des Unternehmerverbands Freshuelva erwirtschaftet der Beeren Sektor ca. 11% des BIP<sup>16</sup> in der Region Andalusien und in der Provinz Huelva werden für die Beerenproduktion jedes Jahr ca. 100.000 Arbeitskräfte benötigt.

Der Beeren Sektor in Huelva ist **exportorientiert**: 80% der Produktion ist für den Verkauf im Ausland bestimmt, hauptsächlich nach Deutschland, Großbritannien und Frankreich.<sup>17</sup> Für Deutschland ist Spanien der wichtigste Lieferant von Beeren.<sup>18</sup>

Die Entwicklung des Beeren Sektors in der Region stützt sich auf **den Einsatz intensiver landwirtschaftlicher Methoden**, die mit dem Beitritt Spaniens zur Europäischen Union (1986) auch finanziell gefördert wurden.<sup>19</sup> Das Produktionsmodell bringt einen **hohen Bedarf an Arbeitskräften** mit sich, vor allem während der Erntesaison zwischen März und Mai.<sup>20</sup> Dennoch hat Huelva eine der höchsten Arbeitslosenquoten in Spanien.<sup>21</sup>

Die Ernte von Beeren ist mit einer **starken körperlichen Belastung** verbunden, u.a. durch wiederholende Bewegungen, die gebückte Körperhaltung, hohe Temperaturen und Chemikalien. Die Ernte erfordert (1.) das Sammeln der reifen Früchte von den Pflanzen, die auf Erdhügeln (bei Erdbeeren) oder in Gewächshäusern auf Sträuchern (bei Heidelbeeren oder Himbeeren) wachsen; (2.) das Verstauen dieser Früchte in die Behälter oder Kisten, die die Arbeiter:innen selbst tragen und (3.) die Beförderung der Behälter/Kisten mit einem Wagen und das Abstellen der Behälter am Straßenrand oder auf einer Palette.

Bezogen auf die Arbeitsstandards kann der Beeren Sektor in Huelva als prekär bezeichnet

<sup>13</sup> INE (2019) *Official Population Figures - Huelva 2019* <sup>14</sup> FEPEX (2020) *Exportación/Importación españolas de frutas y hortalizas* <sup>15</sup> Die Berechnungen beruhen auf Angaben der Regierung und beziehen sich auf die ca. 547 Unternehmen, die bei der GECCO (Gestión colectiva de contrataciones en origen) registriert sind und nach eigenen Angaben einen Großteil der Unternehmen im Beeren Sektor in Huelva ausmachen. <sup>16</sup> Freshuelva (2020) *Los berries resisten al COVID-19 pese al descenso en su producción* S. 26 <sup>17</sup> Agrodario Huelva (2020) *La presencia femenina en el sector de los frutos rojos de Huelva ronda el 80% y va en aumento en cargos intermedios* <sup>18</sup> Im Jahr 2018 importierte Deutschland 77.145 Tonnen Beeren aus Spanien. Siehe, Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (2019) *Erdbeeren* <sup>19</sup> Heinrich-Böll-Stiftung (2017) *Migrant crop pickers in Italy and Spain* <sup>20</sup> Junta de Andalucía (2019) *Datos básicos de fresa. Octubre 2019* <sup>21</sup> Die Arbeitslosenquote in Huelva betrug in 2018 22,9% im Vergleich zur Arbeitslosenquote von Gesamt-Spanien in 2018 mit 15,3%. Siehe INE (2019) *España en cifras 2019* S. 53.



werden. Dies zeigt sich u.a. auch daran, dass die spanische Regierung den Arbeitskräftemangel während der Corona-Pandemie nur dadurch begegnet ist, dass es Erwerbslosen ermöglicht wurde, ihr Arbeitslosengeld parallel zum Einkommen aus der Land-

wirtschaft weiter zu beziehen. Der geltende Tarifvertrag gehört zum niedrigsten Standard in ganz Spanien und die Prekarisierung des Sektors geht mit einer zunehmenden Präsenz von weiblichen Wanderarbeiter:innen einher.<sup>22</sup>

## Auswirkungen durch den Ausbruch von COVID-19

- Reduzierte Verfügbarkeit der eingeplanten Arbeitskräfte: Von den etwa 20.000 Frauen, die über das System der *contratación en origen*<sup>23</sup> aus Marokko angeworben worden waren, konnten nur 7.200 nach Spanien kommen, bevor die Grenzen zwischen Marokko und Spanien am 13. März geschlossen und der „Notstand“ ausgerufen wurde.<sup>24</sup>
- Die marokkanischen Frauen konnten nach dem Auslaufen ihrer Arbeitsverträge im Mai/Juni aufgrund der Schließung der Grenzen nicht in ihre Heimat zurückkehren. Sie warteten wochenlang in Ungewissheit, bis sie schließlich im Juli zurückgeführt wurden.<sup>25</sup>
- Die spanische Regierung hat auf die eingeschränkte Verfügbarkeit der sog. *essential workers* in der Beerenernte mit verschiedenen Maßnahmen reagiert: Erwerbslose konnten ihre staatlichen Arbeitslosenleistungen mit Einkünften aus landwirtschaftlicher Arbeit kombinieren und außerdem wurde die Aufenthaltsgenehmigung von Migrant:innen verlängert, die bereits in Spanien lebten.<sup>26</sup>
- Einige, hauptsächlich kleinere Erzeuger:innen, gaben an, dass sie sich aufgrund des Arbeitskräftemangels gezwungen sahen, einen Teil ihrer Ernte aufzugeben.<sup>27</sup>
- Die Nachfrage nach Erdbeeren brach ein. Viele Erzeuger:innen mussten deshalb an die verarbeitende Industrie verkaufen, was mit geringeren Einnahmen verbunden ist.<sup>28</sup>
- Hygiene und Kontaktbeschränkungen wurden nicht ausreichend umgesetzt: Medien und befragte Feldarbeiter:innen haben berichtet, dass die Sicherheitsmaßnahmen häufig nicht eingehalten wurden. Genossenschaften berichteten in Gesprächen, dass zu Beginn der Pandemie viel Unsicherheit herrschte.
- Laut eines Lieferanten sei die Beerenernte 2020 insgesamt finanziell dennoch erfolgreich verlaufen, da die insgesamt geringeren Verkaufsvolumen durch höhere Preise ausgeglichen werden konnten.

Die Covid-19 Pandemie hat dazu geführt, dass die strukturellen Herausforderungen des Beerensektors in Huelva noch deutlicher wurden, v.a. die prekären Arbeitsbedingungen und die verletzliche Lage vieler Arbeiter:innen. Durch den Mangel an Arbeitskräften haben vermehrt spanische Personen auf den Feldern geerntet, welche die unzureichenden Bedingungen in der Öffentlichkeit angesprochen haben.

<sup>22</sup> Women's Link Worldwide (2019) *Resumen Ejecutivo. Temporeras Marroquíes en la agricultura onubense: condiciones de trabajo y estancia de las trabajadoras contratadas en origen* S. 5.  
<sup>23</sup> Dies ist das Hauptinstrument zur Anwerbung von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft. Im Jahr 2005 wurde das Projekt AENEAS in Cartaya ins Leben gerufen um Arbeitskräfte aus Marokko anzuwerben. Der Beerensektor wurde zum Hauptnutzer dieses spezifischen Rekrutierungsrahmens, der sich z.B. während der Erntekampagne 2007/2008 auf 40.000 Verträge belief und hauptsächlich weibliche Arbeitskräfte umfasste. Siehe auch ODHE (2019) *Desmontando la "inmigración ordenada": el trabajo de las temporeras de los frutos rojos* S. 9 -12; Institut de Govern i Polítiques Públiques (IGOP) (2015) *Voluntary, involuntary and programmed circular migration in Spain: the case of Moroccan workers in the berry-producing region of Huelva*  
<sup>24</sup> OpenGlobalRights (2020) *Protecting migrant women workers in food supply chains during COVID-19* <sup>25</sup> El País (2020) *Las temporeras atrapadas en Huelva: "Se nos acaba el dinero y necesitamos volver a Marruecos"*; El País (2020) *Comienza el regreso de las temporeras marroquíes atrapadas en Huelva*; CNN (2020) *'Please help us, we are abandoned here.' Thousands of Moroccan seasonal workers stranded in Spain* <sup>26</sup> El Mundo (2020) *El Gobierno movilizará parados por decreto para recoger las cosechas del campo* <sup>27</sup> siehe auch Hortidaily (2020) *Spanish berry producers have started abandoning their crops* <sup>28</sup> AgrodiarioHuelva (2020) *Freshuelva reconoce que el sector fresero planifica la próxima campaña con cierta incertidumbre y con miedo*



# Geschäftliche Akteure in der Lieferkette

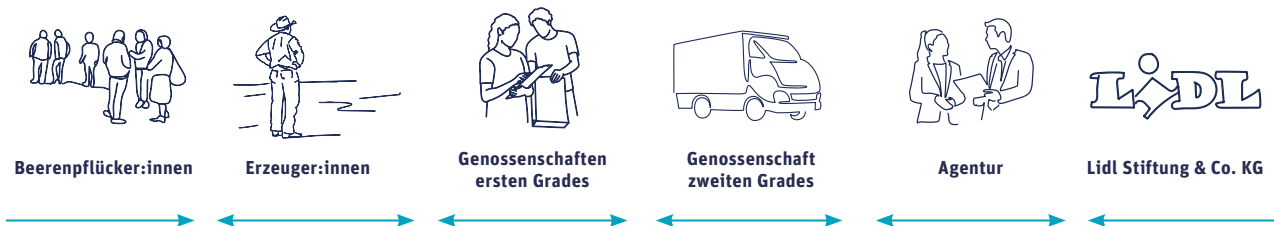
- **Erzeuger:innen** beschäftigen Saisonarbeiter:innen für die Ernte.
- Große und kleinere Erzeuger:innen schließen sich i.d.R. zu **Genossenschaften ersten Grades** zusammen, welche die Aufgaben von Sortieren, Verpacken und Transport der Beeren übernehmen.
- Zur Steigerung ihrer Wettbewerbsfähigkeit haben die Genossenschaften ersten Grades **Genossenschaften zweiten Grades** gegründet. Diese Genossenschaft erfüllt die Aufgaben der Vermarktung und andere zentralisierte Aktivitäten, wie Qualitätssicherung, Forschung und Entwicklung. Die Genossenschaften ersten Grades verkaufen ihre gesamte Produktion an die Genossenschaft zweiten Grades (ab hier bezeichnet als: **Lieferant**) und können ihre Produkte nicht auf anderem Wege verkaufen.
- Die Verbindung zwischen dem Lieferanten und dem Einzelhändler (Lidl) wird durch eine **Agentur** hergestellt, die als Handelsvertreter fungiert.

## Saisonarbeiter:innen im Beerensektor in Huelva

Der Beerensektor ist sehr arbeitsintensiv und der Zustrom von Arbeitskräften während der Erntesaison in Huelva ist beträchtlich:

- Die Gesamtzahl der **ca. 100.000 Saisonkräfte im Beerensektor**<sup>29</sup> setzt sich zusammen aus **lokalen und nationalen Arbeitskräften (ca. 53%)**, sowie **Arbeiter:innen aus anderen EU-Ländern (ca. 22%)** und **Nicht-EU-Ländern (ca. 25%)**.<sup>30</sup>
- Der Großteil der Arbeitskräfte sind **Wanderarbeiter:innen**, hauptsächlich aus Osteuropa (z.B. Bulgarien, Polen oder Rumänien) und aus afrikanischen Ländern. Darunter sind Frauen aus Marokko eine relevante Gruppe, die im Rahmen eines speziellen Anwerbeabkommens (*contratación en origen*) nach Spanien kommen und ca. 15% der im Beerensektor benötigten Saisonkräfte ausmacht.<sup>31</sup>
- Eine weitere relevante Gruppe sind Erntehelfer:innen (hauptsächlich aus afrikanischen Ländern), die ohne legalen Wohnsitz oder Aufenthaltsstatus in Spanien leben. Bspw. arbeitet ein Anteil der Menschen, die in den inoffiziellen Siedlungen in Huelva leben, im Beerensektor.<sup>32</sup>

## Akteure entlang der Lieferkette



<sup>29</sup> Zum Vergleich: Die Provinz Huelva zählt ca. 521.870 Einwohner:innen. INE (2019) *Official Population Figures - Huelva 2019*. <sup>30</sup> Die Zahlen beruhen auf Aussagen der Regierung (Subdelegación del Gobierno en Huelva), die sich auf die Daten zur Sozialversicherung für das Jahr 2019 stützen. <sup>31</sup> Dies ist das Hauptinstrument zur Anwerbung von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft. Zuerst wurde es zur Anwerbung von Arbeitskräften aus Polen, Bulgarien und Rumänien eingesetzt. Mit dem Beitritt dieser Länder zur EU fand eine Neuorientierung der Rekrutierung in Richtung Marokko statt. Im Jahr 2005 wurde das Projekt AENEAS in Cartaya ins Leben gerufen, um Arbeitskräfte aus Marokko anzuwerben. Das erste Kontingent marokkanischer Frauen traf 2006 ein, und ab dem darauffolgenden Jahr wurden sie zur Hauptgruppe bei der Beerenernte. Der Beerensektor wurde zum Hauptnutzer dieses spezifischen Rekrutierungsrahmens, der sich z.B. während der Erntekampagne 2007/2008 auf 40.000 Verträge belief und hauptsächlich weibliche Arbeitskräfte umfasste. Siehe auch ODHE (2019). *Desmontando la "inmigración ordenada": el trabajo de las temporeras de los frutos rojos* S. 9-12; Institut de Govern i Politiques Públiques (IGOP) (2015) *Voluntary, involuntary and programmed circular migration in Spain: the case of Moroccan workers in the berry-producing region of Huelva* <sup>32</sup> HuelvaInformación (2020) *Coronavirus Huelva: Los ayuntamientos de Lucena y Lepe actúan en los asentamientos*

# Aktuelle Geschäftspraxis von Lidl

Dieser Abschnitt bietet einen Überblick über die aktuellen Geschäftsprozesse von Lidl. Grundlage hierfür bildet die Analyse des Team Lönings von Dokumenten, Interviews mit Lidl-Mitarbeiter:innen, der Agentur, dem Lieferanten und den Genossenschaften ersten Grades, sowie die Antworten aus dem Fragebogen für Erzeuger:innen.

- 95% der Beeren aus Huelva kauft Lidl über eine Agentur, mit der seit über 30 Jahren eine stabile Geschäftsbeziehung besteht. Die Agentur gibt an, ebenfalls langjährige Beziehungen zu ihrer Lieferantenbasis zu pflegen.
- Lidl hat keinen Kontakt zu den Erzeuger:innen oder den Genossenschaften ersten Grades und nur sehr eingeschränkten Kontakt zum Lieferanten.
- Die Geschäftsbeziehung zwischen Lidl und der Agentur wird durch einen Rahmenvertrag geregelt. Dort sind keine Mengen oder Preise festgeschrieben. Es zählt das gesprochene Wort und es werden keine weiteren formellen schriftlichen Vereinbarungen getroffen. Ebenso bestehen keine schriftlichen Verträge zwischen den Lieferanten und der Agentur.
- Lidl garantiert die Abnahme einer Grundmenge von Beeren, die ein Jahr im Voraus geplant wird. Darüber hinaus finden jedoch tägliche Anpassungen der Abnahmemengen statt, die sich nach der aktuellen Entwicklung von Angebot und Nachfrage richtet. Kurzfristige Änderungen von bestehenden Aufträgen sind üblich.
- Die Erzeuger:innen bauen entsprechend der geschätzten Mengen in der Jahresplanung an. Fällt die Nachfrage z.B. durch verändertes Verbraucherverhalten bei schlechtem Wetter aus, ist Lidl bestrebt, die Erzeuger:innen dabei zu unterstützen, die Beeren zu nicht betroffenen Lidl-Standorten umzuleiten. Es steht Lidl aber offen, weniger Beeren abzunehmen.
- Preise werden wöchentlich zwischen dem Lieferanten und der Agentur und zwischen der Agentur und Lidl verhandelt. Der Preis wird von Angebot und Nachfrage bestimmt. Lidl besitzt keine Informationen zu den Produktionskosten der Beeren.
- Der Code of Conduct (CoC) von Lidl<sup>33</sup> ist Teil des Rahmenvertrags mit der Agentur und soll an die Lieferanten weitergegeben werden. Er gilt für alle indirekten und direkten Geschäftspartner von Lidl. Die Einhaltung des CoCs ist bisher allerdings nicht systematisch überwacht worden. So lag den befragten Erzeuger:innen der CoC als Dokument nicht vor.

10

<sup>33</sup> Lidl Code of Conduct



## Zertifizierungen zur Einschätzung sozialer Belange in der Beerenlieferkette

Seit 2019 verlangt Lidl von seinen Direktlieferanten formell, dass alle Erzeuger:innen ein zusätzliches Modul durchlaufen: GLOBALG.A.P. GRASP, das entwickelt wurde, um Sozialpraktiken in einem Betrieb einzuschätzen. Die Evaluierung ist ein „Zusatzmodul“ der GLOBALGAP Zertifizierung, deren Hauptziel die Verbesserung der Lebensmittelsicherheit darstellt. Lidl engagiert sich als Mitglied im Technischen Ausschuss von GRASP.

- Es liegt in der Verantwortung der Agentur, diese Anforderung an die Lieferanten zu kommunizieren. Diese wiederum müssen gewährleisten, dass alle Erzeuger:innen über gültige GRASP-Zertifikate und/oder ein Äquivalent verfügen.<sup>34</sup>
- Die Lieferanten tragen die Verantwortung, gemeinsam mit den Erzeuger:innen an Verbesserungen bei Nachhaltigkeitsthemen zu arbeiten.
- Das GLOBALG.A.P. GRASP-Assessment ist ein Jahr lang gültig. Alle 473 GRASP-Ergebnisse von Erzeuger:innen in Huelva, die Teil des HRIA waren, konnten den Status „fully compliant“ erreichen. Folgende Themen werden durch die Zertifizierung jedoch nicht abgedeckt: a) Diskriminierung und Belästigung, (b) Wohnen und (c) Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

<sup>34</sup> GLOBAL G.A.P GRASP Retailer Recommendation – Lidl



# Ergebnisse des HRIA

Im folgenden Abschnitt wird ein Überblick über die Ergebnisse des HRIA gegeben. Es werden die wesentlichen negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte dargestellt, die Verbindung zu Lidl's Geschäftsaktivitäten aufgezeigt, sowie die strukturellen Faktoren beleuchtet, die die negativen Auswirkungen begünstigen. Die Analyse stützt sich auf Sekundärquellen und die Befragung von zivilgesellschaftlichen Organisationen, Gewerkschaftsvertreter:innen und Feldarbeiter:innen.

## Auswirkungen auf die Menschenrechte

Es wurden folgende wesentliche negative Auswirkungen auf die Menschenrechte identifiziert:

### 1. Auswirkungen auf das Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen



#### Zusammenfassende Ergebnisse:

- Der gesetzliche Mindestlohn wird nicht gezahlt und der Tarifvertrag überwiegend nicht eingehalten (u.a. Vergütung der Überstunden, Arbeitszeiten).
- Es gibt keine ausreichenden Schutzmaßnahmen gegen Covid-19.
- Das Arbeitsklima ist gekennzeichnet vom Druck, schnell und viel zu ernten und der ständigen Angst, entlassen zu werden.

12

### 1.1. Arbeitszeit

Die Erntearbeiten sind körperlich anspruchsvoll und werden unter erschwerten Bedingungen ausgeführt, u.a. starke Sonneneinstrahlung und Hitze. Das Einhalten der im Tarifvertrag festgelegten Wochenarbeits- und Ruhezeiten ist ein Minimum, um das Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen genießen zu können. Im Tarifvertrag ist die Wochenarbeitszeit auf 39 Stunden pro Woche fest-

gelegt (sechs Arbeitstage, ein Ruhetag, 6,5 Stunden pro Arbeitstag). Bei Bedarf kann die Arbeitszeit um bis zu 10 Stunden pro Woche verlängert werden, allerdings ohne, dass eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden überschritten werden darf. An jedem Arbeitstag ist eine 30-minütige unterbrechungsfreie Pause vorgesehen.<sup>35</sup>

<sup>35</sup> Artikel 7 des Tarifvertrags

- Von den befragten Beerenpflücker:innen wurde niemandem die im Tarifvertrag festgelegten Überstundensätze (75% zusätzlich zum regulären Stundensatz) gezahlt.<sup>36</sup>
- Sonntage gelten als Ruhetage, außer in der Hochsaison (15. Februar - 1. Juni). In der Hochsaison sollte der Ruhetag an einem anderen Wochentag vorgesehen werden. Es wurden Fälle ermittelt, in denen keine wöchentlichen Ruhetage eingeräumt wurden.
- In einem Viertel der Interviews wurde von einer Diskrepanz zwischen den ursprünglich vereinbarten und den in der Praxis geleisteten täglichen Arbeitsstunden, sowie übermäßigen Überstunden berichtet.
- In annähernd der Hälfte der Interviews mit Beerenpflücker:innen wurde über Unregelmäßigkeiten in der täglichen Pausenzeit berichtet.
- Es wurden Fälle festgestellt, in denen der Umfang der tatsächlich geleisteten Arbeit und die Anzahl der auf der Lohnabrechnung eingetragenen Tage nicht übereinstimmten.
- In einem Viertel der Interviews wurde angegeben, dass die Arbeiter:innen über Änderungen des Arbeitsplans oder Ruhetage (Arbeitsbeginn und -ende) kurzfristig am selben Tag (z.B. durch Erhalt einer Nachricht zwei Stunden vor Beginn des Arbeitstages) oder am Vortag informiert worden seien.
- Einige zivilgesellschaftliche Organisationen meldeten einen Verstoß gegen Art. 3 des Ministerialerlasses, der eine Mindestzahl an Arbeitstagen im Rahmen des Anwerbeabkommens (*contratación en origen*) vorschreibt. So könne es passieren, dass marokkanische Arbeiter:innen sich auf den Weg nach Spanien machten und nur wenige Tage Arbeit hätten.

## Beispiele aus der Praxis:

Während der Hochsaison seien einige der befragten Pflücker:innen erst am Tag vor ihrem Ruhetag informiert worden (was die Planung und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben erschwerte). Zwei Beerenpflücker:innen gaben an, dass sie nach 11 aufeinander folgenden Arbeitstagen eigenständig um einen Ruhetag bitten mussten.

Eine Arbeiterin gab an, dass sie effektiv 24 Tage arbeitete, in der Lohnabrechnung jedoch nur 21 Tage aufgeführt worden seien. Ein Arbeitnehmervertreter und eine ehemalige Pflückerin berichteten von Fällen, in denen das Unternehmen den Arbeitstag (*peoná*) erst dann registrieren würde, wenn die Pflückerin die erforderliche Menge an Früchten gesammelt hatte.

Die Pflücker:innen haben u.a. berichtet, dass sie nur 5 Minuten Pause, gar keine Pause hätten, oder dass die Genehmigung der Pausen von der Stimmung des Vorgesetzten abhängt. Ein anderer Arbeiter sagte, dass in seinem Feld Pausen nicht erlaubt seien, es sei denn, die

Arbeiter machten Überstunden. Einige erzählten, dass das Einlegen von Pausen der Entscheidung der Arbeiter:innen überlassen sei. Dies führe dazu, dass Arbeiter:innen keine Pausen machen können/wollen, da sie sich unter Druck fühlen wenn Kolleg:innen in dieser Zeit weiterhin Früchte ernten und damit mehr Kisten befüllen würden. Einige Pflücker:innen befürchteten, entlassen zu werden, falls sie nicht die "erwartete Anzahl an Kisten" sammelten. Ein Arbeiter gab an, dass er aus diesem Grund sein Sandwich während des Blaubeerensammelns essen würde.

Die Pflückerinnen merkten an, dass sie, obwohl ihr Vertrag 39 Stunden pro Woche vorsieht, in der Praxis 42 Stunden pro Woche arbeiten würden (z.B. 7 Stunden pro Tag, mit 5 Minuten Pause). Die Pflückerinnen berichteten, dass sie in der Hochsaison mehr als 8 Stunden effektive Arbeit ohne Pause leisteten (auch wenn dies ursprünglich nicht vereinbart worden war) oder sogar mehr als 10 und auch 12 Stunden an einem Tag.

## 1.2. Arbeitsverträge

Für die Gewährleistung des Rechts auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen ist es von herausragender Bedeutung, dass die Beerenpflücker:innen ihre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen kennen.

- Die meisten der befragten Feldarbeiter:innen besaßen in Spanien unterzeichnete Verträge. Acht der befragten weiblichen Arbeiterinnen aus Marokko hatten einen Vertrag im Rahmen des spezifischen Anwerbeabkommens (*contratación en origen*) unterzeichnet. Drei Personen besaßen keinen Vertrag, da sie keinen legalen Wohnsitz in Spanien hatten.
- In mehr als der Hälfte der Interviews mit Beerenpflücker:innen mit Arbeitsvertrag waren sich die Arbeiter:innen weder über die Vertragsbedingungen noch über den tatsächlichen Inhalt des Vertrags sicher.
- Die Mehrheit der befragten Arbeiter:innen, die seit Jahren Beeren pflücken, haben immer noch befristete Verträge. Dies führt zu Unsicherheit und fehlender Absicherung, da sie z.B. keinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung haben und nicht sicher sein können, ob sie in der nächsten Saison wiederingesetzt werden.
- Das spezifische Anwerbeabkommen (*contratación en origen*) schafft eine starke Abhängigkeit der Migrant:innen von den Arbeitgeber:innen und ebnet den Weg für ausbeuterische Praktiken.

Diese negative Auswirkung wurde bereits von zivilgesellschaftlichen Organisationen festgestellt. Da die Aufenthaltsgenehmigung von einem gültigen Vertrag abhängt, wird geögert, Beschwerden gegen die Arbeitgeber:innen vorzubringen. Außerdem hängt die Möglichkeit, in der kommenden Saison wieder in Spanien zu arbeiten, vom Wohlwollen der Arbeitgeber:innen ab, denn diese können sich dafür entscheiden, Arbeiter:innen „namentlich“ (*oferta nominativa*) für die nächste Saison einzustellen, so dass diese ohne erneutes Auswahlverfahren nach Spanien kommen können. Dies hat zur Folge, dass die Arbeiter:innen nach ihrer Ankunft in Spanien die gegebenen Arbeitsbedingungen hinnehmen und weder nachverhandeln noch sich beschweren, aus Angst vor einem Verlust des Arbeitsplatzes. Bei einer Beschwerde riskieren sie, in der kommenden Saison nicht wieder eingestellt zu werden. Sprachbarrieren und das Leben in isolierten ländlichen Regionen erschweren das Vorbringen von Beschwerden bei den zuständigen Behörden zusätzlich.

- Zivilgesellschaftliche Organisationen und Pflücker:innen berichteten außerdem über unethische Einstellungspraktiken durch Zeitarbeitsfirmen, z.B. täglicher Abzug von Gebühren vom Lohn oder nicht-fristgerechte Auszahlung des Lohns.

14

---

### Beispiele aus der Praxis:

*Gewerkschaftsvertreter, zivilgesellschaftliche Organisationen und Arbeiter:innen berichten, dass die Verwendung von „Zeitverträgen“ weit verbreitete Praxis sei, obwohl die anzuwendende Vertragsform „unbefristete Saisonvertrag“ (contrato fijo discontinuo) wären.*

*Pflücker:innen gaben an, den Vertrag erst vor Ort oder in der Pause unterzeichnet zu haben. Sie hätten keine Zeit gehabt, ihn zu lesen (zusätzlich erschweren in einigen Fällen begrenzte Spanischkenntnisse das Verständnis). Einige erklärten, dass sie den Vertrag erst unterschrieben hätten, nachdem sie bereits mehrere Tage gearbeitet*

*hatten oder als sie bereits fast am Ende ihres Arbeitszeitraums angelangt waren. Einer erklärte, er habe darauf bestehen müssen, dass die Vorgesetzten ihn den Vertrag vor der Unterzeichnung lesen ließen. Die Höhe der Bezahlung sei ihm zu diesem Zeitpunkt ebenfalls noch unbekannt gewesen. Der Vertrag enthielt keine konkrete Zahl, sondern die Erwähnung „gemäß Tarifvertrag“. Darüber hinaus erklärten einige Pflücker:innen, dass ihnen die im Vertrag festgelegte Stundenzahl, die Höhe des Zuschlags für Überstunden oder der tarifvertraglich festgelegte Lohn nicht bekannt seien.*



## 1.3. Angemessene Bezahlung

Der Mindestlohn ist der Mindestbetrag, der allen Arbeitnehmer:innen in Spanien zu zahlen ist, um eine ausreichende Entlohnung zu gewährleisten und damit die Versorgung der Arbeitnehmer:innen und ihrer Familien zu gewährleisten, wie in Art. 35 der spanischen Verfassung beschrieben. Im Jahr 2020 wurde der Mindestlohn für Saisonarbeiter:innen auf 44,99 € (Brutto) pro Arbeitstag festgelegt.<sup>37</sup> Der Nettobetrag von 44,99 € erhöht sich auf 48,54 € pro Arbeitstag, sofern der proportionale Urlaubsanteil dazugerechnet wird<sup>38</sup> und der ausgezahlte Betrag (nach Abzug von Steuern und Sozialbeiträgen) liegt somit bei etwa 44,46 € pro Tag.<sup>39</sup>

- Der im Tarifvertrag vorgesehene Lohn im Beeren Sektor in Huelva liegt unter dem gesetzlichen Mindestlohn in Spanien. (In 2019 wurde die Vergütung pro Arbeitstag auf 42,02 € festgelegt.<sup>40</sup> Für 2020 ist die offizielle Lohntabelle zum Zeitpunkt der Untersuchung noch nicht

öffentlich zugänglich.) In den Fällen, in denen der im Tarifvertrag vorgesehene Lohn niedriger ist, als der durch den Mindestlohn vorgeschriebene, was in Huelva der Falls ist, muss die Lohnanpassung durch den Arbeitgeber automatisch erfolgen.<sup>41</sup>

- Keiner der befragten Beerenpflücker:innen wurde der gesetzliche Mindestlohn gezahlt.
- Die Arbeitsaufsicht in Huelva bietet die Möglichkeit den Urlaubsanteil am Ende des Vertragsverhältnisses zu zahlen, anstatt ihn in den Tagessatz einzubeziehen.<sup>42</sup> Damit würde sich der auszahlende Betrag dem von einigen Feldarbeiter:innen angegebenen Betrag annähern (ca. 41€ - 42€). Wir konnten jedoch nicht feststellen, ob der entsprechende Urlaubsanteil in diesen Fällen am Ende des Vertragsverhältnisses tatsächlich ausgezahlt wurde.

15

### Beispiele aus der Praxis:

*Viele der befragten Beerenpflücker:innen erhielten einen Nettobetrag zwischen 37 € und 39 €. Andere erhielten einen Nettobetrag zwischen 41 € und 42 € pro Arbeitstag. Einem befragten Beerenpflücker seien 32 € pro Arbeitstag gezahlt worden. Einem Arbeiter seien 39 € (Netto) pro Arbeitstag versprochen worden, doch als er während des Interviews nachgerechnet hat, kam er lediglich auf 33,33 € pro Arbeitstag.*

*In einigen Fällen zahlen die Pflücker:innen für ihre Unterkunft und/ oder es werden Lohnabzüge ohne Erklärung vorgenommen. Die Mehrheit der befragten Pflücker:innen erhielt die im Tarifvertrag festgelegte Aufwandsentschädigung für die Fahrtkosten (von und zur Arbeitsstätte) nicht.*

## 1.4. Anti-Diskriminierung und Verbot von Belästigung

Ein weiteres wesentliches Element innerhalb des Rechts auf Arbeit ist das Prinzip der Antidiskriminierung. Belästigung und Mobbing stehen dabei in engem Zusammenhang mit dem Recht auf Anti-Diskriminierung, da sie ein feindseliges Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich Arbeitnehmer:innen unwillkommen fühlen und nicht die

gleichen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten haben.

- In einem Viertel der Interviews mit Beerenpflücker:innen wurde von Diskriminierungsfällen aufgrund von Nationalität berichtet.

<sup>37</sup> Artikel 4 [Real Decreto 231/2020](#) zur Regelung des Mindestlohns. <sup>38</sup> Der Erlass legt fest, dass die Arbeitnehmer:innen den proportionalen Anteil des gesetzlichen Mindesturlaub (Ferien) ausbezahlt bekommen, sofern der Zeitraum, in dem der Urlaubsanspruch besteht, nicht mit der Vertragsdauer zusammenfällt. Die ist bei Saisonarbeiter:innen häufig der Fall. Auch Artikel 9 des Tarifvertrages legt fest, dass dieser Anteil in den Tageslohnsatz einbezogen werden soll. <sup>39</sup> Nach Angaben der befragten Gewerkschaften ergibt sich der Nettobetrag nach Abzug von 2% IRPF (Einkommenssteuer), 4,7% Sozialversicherung, 1,6% Arbeitslosenversicherung und 0,1% Weiterbildung. <sup>40</sup> Siehe [Tabla salarial para el año 2019 del Convenio Colectivo del Campo de la Provincia de Huelva](#). <sup>41</sup> Siehe Artikel 27 der Ley del Estatuto de los Trabajadores (Statut der Arbeitnehmerrechte). <sup>42</sup> Siehe z.B. die Begründung der Arbeitsinspektion bei Tinto News (2019) [La Inspección de Trabajo da la razón a los trabajadores de Riotinto Fruit](#)



- Die Erfahrungen einiger Pflücker:innen deuten auf ein angespanntes bis feindseliges Arbeitsumfeld hin, welches dadurch entsteht, dass unter Druck die größte Anzahl von Eimern/ Kisten an Beeren gesammelt werden muss. Der durch COVID-19 verursachte Arbeitskräftemangel scheint diese Situation noch verschärft zu haben.
- Medien und NGOs berichten insbesondere bei Wanderarbeiterinnen über Fälle von Diskriminierung und sexueller Belästigung.<sup>43</sup> Der Tarifvertrag beinhaltet zwar die Aufnahme eines Protokolls über „Gleichbehandlung und Chancengleichheit“ (Art. 35) und eines Protokolls zur „Verhinderung sexueller und geschlechtsspezifischer Belästigung“ (Art. 36 Tarifvertrag). Laut Interviews mit Gewerkschaftsvertreter:innen und NGOs sind diese Protokolle jedoch bisher nicht umgesetzt worden.
- Es findet kulturelle Mediationsarbeit statt. Diese sieht vor, dass arabischsprachige, kulturelle Mediatoren wöchentlich Besuche bei Erzeuger:innen durchführen und zur Situation von Arbeiter:innen berichten. Die Reichweite der Mediatoren ist zurzeit aufgrund mangelnder Ressourcen begrenzt und der Zugang zu den *Fincas* hänge von den Kooperationsvereinbarungen mit den Erzeuger:innen ab.

## Beispiele aus der Praxis:

Ein Arbeiter erzählte, dass sie in verschiedenen Listen (grün, rot oder schwarz) geführt werden, je nach Anzahl der Eimer, die sie sammeln. Wobei grün in Ordnung und schwarz am schlechtesten ist. Dies erzeuge Druck und die Angst davor, die Arbeitsstelle zu verlieren, wenn nicht genug gesammelt wird. Zwei Arbeiter:innen erzählten, dass diese Listen in einigen *fincas* öffentlich zugänglich sind, was bedeutet, dass alle Arbeiter:innen die „Position“ ihrer Kolleg:innen und ihre „Pflückfähigkeiten“ sehen, wodurch ein stressiges Umfeld geschaffen wird. Die Arbeiter:innen berichteten, dass man zwar zur Toilette gehen dürfe, dies aber häufig nicht tue, da dadurch weniger Beeren gesammelt würden: „Wenn ich auf die Toilette gehe, wird der Arbeiter neben mir mehr Beeren sammeln als ich. Dann kann ich rausgeschmissen werden“.

Ein Arbeiter, der Himbeeren pflückt, beschrieb, dass die Situation am Arbeitsplatz sehr angespannt sei. Er arbeitete mit einer *cuadrilla* (Gruppe von Beerenpflücker:innen auf dem Feld, die unter der Aufsicht eines Aufsehers (*manijero*) steht). Der *manijero* übte Druck auf sie aus, schneller zu ernten, und drohte damit, sie zu entlassen, wenn sie nicht mehr sammeln würden. Die Gruppe beschwerte sich über die verbale Gewalt und die schlechte Behandlung, aber es sei keine Reaktion darauf gefolgt. Ihm sei nach wie vor unklar, was eine „angemessene“ Menge an gesammelten Beeren bedeute.

Das HRIA-Team hatte Zugang zu einer schriftlichen Disziplinarstrafe, die ein Unternehmen einem Beerenpflücker auferlegt hatte, weil dieser „10% weniger als der Durchschnitt [der Vergleichsgruppe (*cuadrilla*)] gesammelt hatte“. Dem Dokument zufolge könnte ein solches Verhalten, wenn der Prozentsatz der Differenz 15 % erreicht, als „schwerwiegendes Fehlverhalten“ qualifiziert werden.

In dem Dokument wird ebenfalls beschrieben, dass ein solches „Fehlverhalten“ von den Pflücker:innen „freiwillig“ begangen werde (unter Berufung auf Artikel 33 (g) des Tarifvertrags). Die Pflücker:innen erklärten jedoch in den Interviews, dass das Produktivitätsniveau in vielen Fällen von Faktoren abhängen würde, die sich der Kontrolle der Arbeiter:innen entziehen, z.B. zugewiesenes Land mit weniger oder mehr reifen Beeren oder die Qualität der Beeren. Die Sanktion für „schwerwiegendes Fehlverhalten“ kann die Aussetzung der Beschäftigung und des Gehalts von 3 bis 15 Tagen sein. Ebenso haben einige Arbeiter:innen berichtet, dass Kolleg:innen, falls sie nicht die erwartete Anzahl von Eimern pflückten, für 3 Tage ohne Bezahlung nach Hause geschickt würden.

Bereits 2012 wurde in einem Bericht Besorgnis über die „alarmierenden Arbeitsbedingungen“ auf den Erdbeerfeldern in Huelva geäußert, einschließlich der diskriminierenden Einstellungsbedingungen des spezifischen Anwerbeabkommens.<sup>44</sup> Berichte darüber halten an.<sup>45</sup> Ausgewählt werden ausschließlich weibliche Arbeitskräfte aus ländlichen Gebieten, die zwischen 20 und 45 Jahre alt, gesund, verheiratet (oder verwitwet) sind und minderjährige Kinder in ihrer Heimat zurückgelassen haben (was ihre Rückkehr garantieren soll).<sup>46</sup> Dies steht im Gegensatz zum Recht auf Gleichbehandlung, welches im spanischen Recht verankert ist (Artikel 14 der spanischen Verfassung). In den vergangenen Jahren haben zivilgesellschaftliche Organisationen und Medien über die Arbeitssituation von Migrantinnen auf den Feldern in Huelva berichtet, darunter auch über Fälle von sexuellem Missbrauch.<sup>47</sup> Einige Fälle von sexuellem Missbrauch wurden den zuständigen Behörden gemeldet.<sup>48</sup> In den Interviews mit Arbeiter:innen im Rahmen des HRIA wurden indirekte Aussagen zu sexueller Belästigung weitergegeben.

## 1.5. Sicherheit und Gesundheit

Menschenwürdige Arbeit bedeutet sichere Arbeit. Ein weiteres wesentliches Element des Rechts auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen ist, wie in Artikel 7 des ICESCR festgelegt, das Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen. Daher sind die Prävention von Arbeitsunfällen, der Zugang zu sauberem Trinkwasser und angemessenen sanitären Einrichtungen (die auch den Hygienebedürfnissen von Frauen gerecht werden), sowie Materialien und Informationen zur Förderung einer guten Hygiene wesentliche Elemente einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung. Dies gilt umso mehr unter Berücksichtigung von COVID-19.<sup>49</sup> Außerdem stehen Beschäftigten bezahlte Fehltage im Fall von Krankheit zu. Der Landwirtschaftssektor gilt als einer der gefährlichsten Sektoren. Zu den Ursachen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten gehören u.a. die Arbeit mit Maschinen, Werkzeugen und Tieren; die Exposition gegenüber Staub und anderen organischen Substanzen, Chemikalien sowie Erkrankungen des Bewegungsapparats durch wiederkehrende Bewegungen, kraftvolle Haltungen oder schweres Heben, und die Exposition gegenüber extremen Temperaturen.<sup>50</sup>

- Die Mehrheit der Pflücker:innen berichtete von den schweren Arbeitsbedingungen und deren Auswirkungen, z.B. Rückenschmerzen im Zusammenhang mit der Erdbeerernte, hohen Temperaturen und/oder Chemikalien.
- Weniger als die Hälfte der Befragten gab an, dass sie COVID-19 Schutzmaßnahmen (Masken, Desinfektion) erhalten hätten. Die restlichen befragten Pflücker:innen berichteten über Unregelmäßigkeiten in diesem Kontext, u.a. Fehlen von Masken, Desinfektion und Information.
- Die Angst der Pflücker:innen vor krankheitsbedingten Fehlzeiten erhöht Infektionsrisiken, insbesondere angesichts der aktuellen Situation durch COVID-19.
- In einem Drittel der Interviews gaben die Arbeiter:innen an, keinen Zugang zu sauberem Trinkwasser und/oder sauberen sanitären Einrichtungen zu haben. Der fehlende Zugang zu Trinkwasser in Verbindung mit langen Arbeitszeiten, fehlenden Pausen und hohem Druck ist mit kurz- und langfristigen negativen Auswirkungen auf die Gesundheit verbunden.

17

---

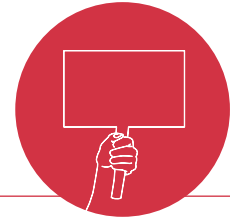
### Beispiel aus der Praxis:

*Einige Arbeiterinnen und Arbeiter berichteten, dass sie Angst hätten, entlassen zu werden, wenn sie um Krankheitstage bitten, so dass sie auch krank zur Arbeit gingen. Einige Arbeiter:innen wurden zudem gewarnt, dass die Versicherung (la Mutua) bestimmte arbeitsbedingte Schmerzen nicht abdecken würde.*

---

<sup>43</sup> Siehe z.B.: FIDH (2012) *Importing workers, exporting strawberries: Working Conditions on the Strawberry Farms in the Huelva Province* S. 25.; ODHE (2019) *Desmontando la "inmigración ordenada": el trabajo de las temporeras de los frutos rojos* S. 6. Siehe auch, Women's Link Worldwide (2019) *Resumen Ejecutivo: Temporeras Marroquíes: Condiciones de Trabajo y Estancia de las Trabajadoras Contratadas en Origen*; MZC (2012) *Mujeres migrantes, trata de seres humanos y campos de fresa de Huelva*; Revista CCOO (2017) *Pastora Cordero Zorrilla Las trabajadoras del "oro rojo* (2017) S. 11; Korrektiv (2018) *Stefania Prandi and Pascale Müller, Rape in the fields*. Auch der Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter des Europäischen Parlaments (2018) *The vulnerability to exploitation of migrant workers in agriculture in the EU: the need for a Human Rights and Gender based approach*. <sup>44</sup> FIDH (2012) *Importing workers, exporting strawberries: Working Conditions on the Strawberry Farms in the Huelva Province* S. 25. <sup>45</sup> ODHE (2019) *Desmontando la "inmigración ordenada": el trabajo de las temporeras de los frutos rojos* S. 6. Siehe auch, Women's Link Worldwide (2019) *Resumen Ejecutivo: Temporeras Marroquíes: Condiciones de Trabajo y Estancia de las Trabajadoras Contratadas en Origen*. In Gesprächen mit den zivilgesellschaftlichen Organisationen wurde das Thema ebenfalls angesprochen. <sup>46</sup> ODHE (2019) *Desmontando la "inmigración ordenada": el trabajo de las temporeras de los frutos rojos* S. 12. <sup>47</sup> Siehe z.B. MZC (2012) *Mujeres migrantes, trata de seres humanos y campos de fresa de Huelva*; Revista CCOO (2017) *Pastora Cordero Zorrilla Las trabajadoras del "oro rojo* (2017) S. 11; Korrektiv (2018) *Stefania Prandi and Pascale Müller, Rape in the fields*. Auch der Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter des Europäischen Parlaments (2018) *The vulnerability to exploitation of migrant workers in agriculture in the EU: the need for a Human Rights and Gender based approach*. <sup>48</sup> Siehe z.B. El País (2019) *El precio de denunciar los abusos en la fresa*; The New York Times (2019) *Trabajadoras de los campos de fresas de España denuncian abusos* El Diario (2018) *Nueve temporeras marroquíes denuncian abusos laborales y sexuales en una finca de Almonte*. <sup>49</sup> ILO (2020) *COVID-19 and the impact on agriculture and food security*. <sup>50</sup> ILO (2011) *Safety and Health in Agriculture, Code of Practice* Absatz 2.1.3

## 2. Auswirkungen auf das Recht auf Vereinigungsfreiheit



### Zusammenfassende Ergebnisse:

- Die Arbeiter:innen sind unzureichend zu ihren Arbeitsverträgen und Rechten informiert.
- Die Präsenz von Gewerkschaften ist gering.

Das Recht von Arbeitnehmer:innen, Organisationen ihrer Wahl zu gründen und sich ihnen anzuschließen, ist integraler Bestandteil einer freien und offenen Gesellschaft und dient dem Schutz und der Förderung des Rechts auf Arbeit (Art. 22 des ICCPR). Dies ist ein zentrales Menschenrecht am Arbeitsplatz und die Voraussetzung für solide Tarifverhandlungen, durch die Arbeitgeber und Gewerkschaften faire Arbeitsbedingungen und Löhne festlegen können.

- Die beiden wichtigsten Gewerkschaften in Spanien, CCOO (Comisiones Obreras) und UGT (Unión General de Trabajadores) sind im Agrarsektor in Huelva tätig und auch bei Tarifverhandlungen vertreten. SAT (Sindicato Andaluz de Trabajadores) ist eine Minderheitsgewerkschaft, die ebenfalls in diesem Bereich tätig ist. Im Rahmen des HRIA wurde jedoch eine schwache Präsenz der Gewerk-

schaften festgestellt, wenn es um den Schutz der Rechte von Beerenpflücker:innen geht. In Verbindung mit dem Informationsmangel der Pflücker:innen über ihre Rechte und die Angst der Arbeiter:innen, Beschwerden einzureichen, kann eine Einschränkung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit festgestellt werden.

18

### Beispiele aus der Praxis:

*In einem Gespräch mit einem der Gewerkschaftsvertreter wurde die Besorgnis über eine „Unterrepräsentierung der Arbeitnehmer“ im Beerensektor geäußert. Der Vertreter betonte die Tatsache, dass die Arbeitnehmervertretung der „normale Kanal“ zur Lösung arbeitsbezogener Probleme sein sollte und wies darauf hin, wie wichtig es sei, ein solches Defizit, einschließlich des Mangels an Ressourcen und der Verbesserung des Zugangs zu den Pflücker:innen anzugehen. Die unzureichende Informiertheit unter den Arbeiter:innen wurde auch von Arbeitnehmervertreter:innen und NGOs angesprochen.*

*In der Hälfte der Interviews sagten die Beerenpflücker:innen, dass sie weder über Gewerkschaften noch über irgendeinen Arbeitnehmervertreter:in Bescheid wüssten. Von allen befragten Beerenpflücker:innen gab nur eine Arbeiterin, die 16 Jahre auf dem Feld gearbeitet hatte (und kürzlich entlassen wurde) an, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein.*

## 3. Auswirkungen auf das Recht auf einen angemessenen Lebensstandard: Wohnen



### Zusammenfassende Ergebnisse:

- Die kostenlose Unterbringung der Arbeiter:innen auf den Fincas, so wie im Tarifvertrag festgelegt, wird nicht garantiert.
- Bisher wurde das Problem der informellen Siedlungen, in denen viele Arbeiter:innen leben, nicht gelöst.

Das Recht auf einen angemessenen Lebensstandard bedeutet, dass „jeder in der Lage sein sollte, seine Grundbedürfnisse unter menschenwürdigen Bedingungen zu befriedigen“.<sup>51</sup> Gemäß Artikel 11 des ICESCR ist eines der Elemente eines angemessenen Lebensstandards das Recht auf Wohnung, d.h. ein angemessener Lebensstandard setzt voraus, dass jeder einen Platz zum Leben hat. Dies ist mehr als nur eine Unterkunft – eine angemessene Wohnung muss bestimmte Anforderungen erfüllen, u.a.

bzgl. der Bewohnbarkeit, der Verfügbarkeit von Dienstleistungen, Einrichtungen und Infrastruktur, sowie des Standorts.<sup>52</sup>

Bei der Betrachtung des Rechts auf Wohnen im landwirtschaftlichen Sektor in Huelva sollte zwischen den von den Unternehmen zur Verfügung gestellten Unterkünften gemäß Artikel 13 des Tarifvertrags (*Fincas*) und den informellen Siedlungen (*asentamientos*), in denen viele Arbeiter:innen leben, unterschieden werden.

19

### 3.1. Unterbringung durch die Erzeuger:innen in den Fincas

- Fast alle befragten Pflücker:innen zahlten unzulässigerweise für die Unterkunft.
- Zivilgesellschaftliche Organisationen haben vielfach von prekären Wohnverhältnissen der Saisonarbeiter:innen berichtet<sup>53</sup> und auch die befragten Beerenpflücker:innen haben auf schlechte Verhältnisse aufmerksam gemacht.
- Die abgelegene Lage der *fincas* in Verbindung mit fehlenden Transportmöglichkeiten gab einigen Arbeiter:innen und zivilgesellschaftlichen Organisationen Anlass zur Sorge. Die Isolation, in der viele Pflücker:innen leben, erschwert es, Beschwerden vorzubringen, sich in die Gemeinschaft zu integrieren oder Zugang zu Infrastrukturen oder sozialen Einrichtungen zu erhalten.<sup>54</sup>

### Beispiele aus der Praxis:

*Die Arbeiter:innen schilderten beengte Wohnverhältnisse, die zu Konflikten und Stress geführt hätten, u.a. fehlender Zugang zu Trinkwasser, Einritt von Regen in Wohnräume, unerträgliche Hitze oder Toiletten außerhalb der Häuser.*

*Eine Gruppe von sieben marokkanischen Pflücker:innen zahlte in diesem Jahr 70 € für die Unterkunft, in den Vorjahren zahlten sie 50 €. Ein weiterer Pflücker habe 2 € pro Tag für seine Unterkunft gezahlt. Nur zwei Pflücker:innen (von 12 befragten Pflücker:innen, die Erfahrung mit den von Erzeuger:innen bereitgestellten Unterkünften hatten) zahlten weder die Kosten für die Unterbringung noch für die Auslagen.*

<sup>51</sup> Moeckli Daniel et al., *International Human Rights Law* (Oxford University Press 2010) 235. <sup>52</sup> UN-Ausschuss für wirtschaftliche, soziale, kulturelle Rechte *General Comment No. 4* zum Recht auf angemessene Unterkunft, Absatz 8. <sup>53</sup> Siehe z.B. Women's Link Worldwide (2019) *Resumen Ejecutivo. Temporeras Marroquíes en la agricultura onubense: condiciones de trabajo y estancia de las trabajadoras contratadas en origen*; Mujeres 24H (2019) *La situación de las temporeras en los campos de Huelva*; FIDH (2012) *Importing workers. export Importing Workers. Exporting Strawberries: Working Conditions on the Strawberry Farms in the Huelva Province (Spain) in the Huelva Province*; MZC (2012) *Mujeres migrantes, trata de seres humanos y campos de fresa de Huelva*. <sup>54</sup> Interviews mit zivilgesellschaftlichen Organisationen und siehe auch APDH et. Al (2018) *Realidad de los asentamientos en la provincia de Huelva* S.40

## 3.2. Informelle Siedlungen

In Huelva leben ca. 2.500 Personen in informellen Siedlungen, von denen die Mehrheit in der Landwirtschaft arbeitet.<sup>55</sup> Hierbei handelt es sich um ein lokales Problem, das seit fast 20 Jahren besteht,<sup>56</sup> und auf welches die Behörden bis heute keine angemessene Antwort entwickelt haben.<sup>57</sup>

- In den Siedlungen mangelt es an sanitären Einrichtungen, Wasser- und Stromversorgung sowie Abfallentsorgung.<sup>58</sup>

- Zivilgesellschaftliche Organisationen berichten, dass die Pandemie die extremen sozio-sanitären Verhältnisse weiter verschärft habe.<sup>59</sup>

- In diesem Sommer wurden zudem mehrere Brände in den Siedlungen gemeldet, was die Situation weiter verschlechtert.<sup>60</sup>

---

### Beispiele aus der Praxis:

*Einer der befragten Arbeiter lebt in einer Siedlung in Lepe, wo es ihnen mit Hilfe einer Gewerkschaft gelungen sei, Wasser in alten Chemiekannistern an die Bewohner:innen zu verteilen. Zwei weitere Arbeiter, die in anderen Siedlungen leben, gaben an, dass es weder Wasser noch Elektrizität gebe.*

*Der damalige UN-Sonderberichterstatter für extreme Armut und Menschenrechte, Philip Alston, besuchte die Siedlungen Anfang 2020 und prangerte öffentlich die erschreckenden Lebensbedingungen der Arbeiter:innen an: „Sie sind kilometerweit vom Wasser entfernt und leben ohne Elektrizität und angemessene sanitäre Einrichtungen.“<sup>61</sup>*

20

---

<sup>55</sup> HuelvaInformación (2020) [Coronavirus Huelva: Los ayuntamientos de Lucena y Lepe actúan en los asentamientos](#) <sup>56</sup> Defensor del Pueblo Andaluz (2016) [La pobreza de los asentamientos de inmigrantes en Huelva](#) <sup>57</sup> Siehe z.B. die jüngste Erklärung der spanischen Ombudsperson vom Juli 2020, in der er alle Verwaltungen, landwirtschaftlichen Arbeitgeber und landwirtschaftlichen Organisationen dazu aufruft, "in koordinierter Weise und dringend" nach einer Lösung für die Situation der Degradierung zu suchen, in der landwirtschaftliche Saisonarbeitskräfte leben" unter El Defensor del Pueblo (2020) [El defensor pide que se garanticen los derechos laborales y unas condiciones de habitabilidad dignas para los temporeros agrícolas](#) <sup>58</sup> Siehe z.B. Defensor del Pueblo Español (2016) [Beschwerde Nr. 14022565](#) <sup>59</sup> Siehe z.B. Cáritas(2020) [Coronavirus: Cáritas alerta sobre la extrema precariedad social en la que están miles de personas en infraviviendas y asentamientos](#) The Guardian (2020) ['No food, water, masks or gloves': migrant farm workers in Spain at crisis point](#) <sup>60</sup> Siehe z.B. Niusdiario (2020) [Dos incendios en 24 horas arrasan un centenar de chabolas en asentamientos de Huelva](#) <sup>61</sup> UN, Erklärung von Professor Philip Alston, Sonderberichterstatter der Vereinten Nationen für extreme Armut und Menschenrechte [Bericht über seine Mission in Spanien, 27. Januar-7. Februar 2020](#)

## 4. Zugang zu Abhilfe



### Zusammenfassende Ergebnisse:

- Es existieren keine wirksamen Beschwerdemechanismen.

Jede Person, deren Rechte und Freiheit verletzt werden, soll zu gleichen Bedingungen Zugang zu wirksamen Rechtsmitteln und Abhilfe haben (Art. 2 ICCPR) (Art. 14 ICCPR). Ungeachtet der bedeutenden Rolle, die der Staat hierbei spielt (z.B. durch Gerichte oder nationale Ombudspersonen), sollten Unternehmen wirksame Beschwerdemechanismen auf betrieblicher Ebene für (potentiell) betroffene Einzelpersonen und Gemeinschaften selbst einrichten oder sich daran beteiligen.<sup>62</sup>

- Im Beerensektor in Huelva beschränken sich die Möglichkeiten für Beschwerden an Unternehmen/ Arbeitgeber:innen zurzeit auf zwei wesentliche Instrumente: (1.) Eine Vorschlags- und/oder Beschwerdebox, in der die Beschäftigten anonym eine Beschwerde einreichen können. Dies ergibt sich in vielen Fällen aus den Anforderungen des GLOBAL-G.A.P. GRASP-Assessments. (2.) Die Mediationsarbeit, die von einer lokalen NGO geleistet wird und im Rahmen des PRELSI (Plan de Responsabilidad Ética, Laboral y Social de Interfresa)<sup>63</sup> auf Feldarbeiterinnen aus Marokko beschränkt ist.
- Die Erfahrungen der befragten Pflücker:innen deuten darauf hin, dass die formalen Systeme der Vorschlags- bzw. Beschwerdebox in der Praxis nicht effektiv zu funktionieren scheinen.
- Erzeuger:innen steht es frei, sich dem PRELSI anzuschließen. Damit bestimmen sie über den Zugang zu diesem Mechanismus. Die Mediator:innen werden vom Unternehmerverband eingestellt. Zivilgesellschaftlichen Organisationen, Gewerkschaften und Saisonarbeiter:innen äußerten folgende Kritikpunkte an der Mediationsarbeit: Die Verbindung der Mediatoren zum Unternehmerverband würde bei den Pflücker:innen die Hemmschwelle für Beschwerden erhöhen. Ebenso sei die fehlende Beteiligung von Arbeitnehmervertreter:innen und Gewerkschaften im Planungsprozess und in den ordentlichen und dringenden Verfahren ein Problem.
- Insgesamt sei die Reichweite der Mediator:innen aufgrund mangelnder Ressourcen bisher begrenzt und der Zugang zu den *Fincas* hänge von den Kooperationsvereinbarungen mit den Erzeuger:innen ab.
- Es haben sich informelle Beschwerdewege durch verschiedene zivilgesellschaftliche Organisationen gebildet, die versuchen, die Defizite bzgl. wirksamer Beschwerdemechanismen auszugleichen und notwendige Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit zu leisten. Sie fungieren teilweise als de facto Beschwerdestellen und selbstorganisierte Gewerkschaftsbewegungen.



# Strukturelle Ursachen

Um die menschenrechtlichen Auswirkungen in ihrem Kontext zu verstehen und mögliche Lösungen zu entwickeln, ist es wichtig, auch die zugrunde liegenden Strukturen zu betrachten, die das Handeln entlang der Beeren-Lieferkette aus Huelva prägen. Wir haben folgende Elemente identifiziert:

## Marktdynamik

- ▶ **Umkämpfter Einzelhandelssektor**
- ▶ **Schwankungen in der Nachfrage**
- ▶ **Machtkonzentration bei Supermärkten**
- ▶ **Kurzfristige Preis- und Mengenverhandlungen**
- ▶ **Erzeuger:innen konkurrieren auf globalisiertem Markt**

Der Lebensmitteleinzelhandel zeichnet sich durch eine hohe Wettbewerbsintensität aus. Niedrigpreisstrategien haben sich dabei für Supermärkte als erfolgreiches Geschäftsmodell erwiesen und die Preisgestaltung ist aufgrund des Kundenverhaltens zu einem sehr sensiblen Thema geworden. Dies spiegelt sich auch im Beeren Sektor wider, wo Schwankungen bei Produktion und Nachfrage direkt die Abnahmemengen und Preise beeinflussen. Da lediglich vier Supermärkte den deutschen Einzelhandel kontrollieren,<sup>64</sup> haben sie einen großen Einfluss, z.B. auf Qualitäts- und Einkaufsbedingungen. Dadurch können sie erheblichen Druck auf Lieferanten ausüben.<sup>65</sup> Die Erzeuger:innen in Huelva müssen sich gleichzeitig auf einem globalisierten Markt behaupten, wo sie befürchten, dass sie durch Wettbewerber aus Marokko und Ägypten ersetzt werden, falls sie die Bedingungen der Supermärkte nicht akzeptieren.

<sup>64</sup> Oxfam Supermärkte

<sup>65</sup> European Parliament, Committee on Internal Market and Consumer Protection (2016), Report on Unfair Trading Practices in the Food Supply Chain. Siehe auch Oxfam (2018) Report: Ripe for change

## Verstärker der Marktdynamik

- ▶ **Fehlender Informationsaustausch**
- ▶ **Schwankungen in Preisen & Einnahmen**
- ▶ **Verderblichkeit und Arbeitsintensität**
- ▶ **Lokaler Kontext**

In der Beerenlieferkette aus Huelva scheint ein direkter Informationsaustausch überwiegend nur eine Stufe „nach oben oder nach unten“ stattzufinden. Die Folge scheint zu sein, dass Einkäufer:innen wenig über die Herausforderungen der Erzeuger:innen wissen und diese wiederum bei der Preisgestaltung und anderen Herausforderungen kein angemessenes Mitspracherecht haben. Aufgrund der Abhängigkeit von Klima und Wetter, sowie der Verderblichkeit von Beeren, sind alle Akteure in der Lieferkette mit Schwankungen bei Preisen, Einnahmen und Einschränkungen im Verkaufszeitraum konfrontiert. Zudem ist die Beerenernte sehr arbeitsaufwändig und Löhne machen einen beträchtlichen Teil der Produktionskosten aus.

Schließlich ist zu beobachten, dass die Akteure, etwa Erzeuger, Verbände, Gewerkschaften, Politiker, in Huelva in hohem Maße miteinander vernetzt und voneinander abhängig zu sein scheinen. Dies könnte Hürden bei der Offenlegung und Behandlung sensibler Themen mit sich bringen. Besonders auffällig ist der unzureichende Schutz der Arbeitsrechte von Seiten der verantwortlichen spanischen Behörden.

22

## ↳ Resultate

- ▶ **Reduzierte Margen und unsichere Einkommensaussichten für Erzeuger:innen**
- ▶ **Mangel an Arbeitskräften**
- ▶ **Fehlende Präsenz von Gewerkschaften**

Die beschriebene Dynamik führt in Huelva nicht nur für die Erzeuger:innen von Beeren, sondern auch für die Saisonarbeiter:innen zu einem schwierigen Umfeld. Von den Erzeuger:innen wird erwartet, dass sie hohe Qualitäts- und Verpackungsstandards zu einem möglichst niedrigen Preis erfüllen. Der Anreiz, die Kosten zu senken, ist für die Erzeuger:innen daher hoch. Einsparungen finden v.a. auf Ebene der Arbeiter:innen statt. Obwohl die Region Huelva eine hohe Arbeitslosenquote aufweist, scheint es für die Erzeuger:innen schwierig, genügend Arbeitskräfte zu finden, da die Arbeitsbedingungen nicht attraktiv sind. Angesichts dessen wird verstärkt auf Wanderarbeiter:innen zurückgegriffen. Das Fehlen einer starken gewerkschaftlichen Präsenz führt zusätzlich zu einem eingeschränkten Schutz der Pflücker:innen.

### Die Gesamtheit dieser strukturellen Faktoren führt zu den folgenden Merkmalen im Beeren Sektor in Huelva:

- ▶ **Schwache Durchsetzung von Arbeits- und Sozialstandards**
- ▶ **Abhängigkeit von potentiell verletzlichen Arbeitskräften (Migrant:innen, Frauen, Einkommensschwache)**
- ▶ **Prekarisierung des Beeren-Sektors**
- ▶ **Konkurrenz zwischen dem Wohlergehen der Saisonkräfte und dem Profit**



# Einflussvermögen von Lidl

Die im Rahmen des HRIA identifizierten menschenrechtlichen Auswirkungen finden am Anfang der Lieferkette statt. Lidl hat keinen direkten Kontakt zu den Erzeuger:innen oder den Genossenschaften ersten Grades und nur sehr eingeschränkten Kontakt zum Lieferanten. Dennoch ist Lidl durch die Geschäftsaktivitäten mit den Auswirkungen verbunden. Die UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte heben in einem solchen Fall die Bedeutung des Einflussvermögens hervor. Einflussvermögen ist dann gegeben, wenn das Unternehmen über die Fähigkeit verfügt, Veränderungen der unrechtmäßigen Praktiken durch das Einwirken auf die betreffenden Akteure zu erreichen.

Die Analyse hat folgende Bereiche mit hohem Einflussvermögen für Lidl identifiziert:

**Planung und Konditionen:** Durch die kurzfristigen Änderungen von Abnahmemengen oder Verpackungsformaten entsteht Zeitdruck im Kommissionier- und Verpackungsprozess. Es kommt vor, dass die Genossenschaften Änderungen bzgl. Mengen und Verpackungsformaten am gleichen Tag der Abholung erfahren. Die wachsende Diversifizierung von Verpackungsformaten der Einzelhändler erschwert die Reaktion auf kurzfristige Änderungen von Bestellungen zusätzlich. Von den befragten Genossenschaften und fast der Hälfte der Erzeuger:innen, wurde dies als eine Herausforderung bei der Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten der Saisonarbeiter:innen genannt.

**Preisgestaltung:** Der gezahlte Preis wurde als relevanter Faktor identifiziert, der Einfluss auf die Auswirkungen entlang der Beeren-Lieferkette haben kann, da er die Ressourcen der Lieferanten und Erzeuger:innen beeinflusst, um gute Arbeitsbedingungen und Unterbringungsmöglichkeiten zu gewährleisten. Lidl verhandelt die Preise wöchentlich mit der Agentur ohne Informationen über die Produktionskosten zu berücksichtigen. 94% der Erzeuger:innen geben an, dass die Produktionskosten phasenweise höher sein können als der Preis, den sie für ihre Beeren erhielten. In Interviews mit Genossenschaften kam auf,

dass Schwankungen in den Produktionskosten, etwa durch den Anstieg des Mindestlohns, Zertifizierungen oder veränderte Anbaumethoden, bei Preisverhandlungen nicht ausreichend berücksichtigt würden.

**Standards und Monitoring:** Die Kommunikation und das Monitoring von Erwartungen können positive Instrumente darstellen, um Sozialstandards zu verbessern. Der Code of Conduct von Lidl gilt für alle indirekten und direkten Geschäftspartner. Außerdem müssen die Erzeuger:innen in ihrer Beeren-Lieferkette die Anforderungen des GLOBALG.A.P GRASP erfüllen. Die meisten der befragten Erzeuger:innen erklärten, dass GRASP ihnen dabei geholfen habe, ihre Sozialstandards zu verbessern und wettbewerbsfähiger zu werden. Sie bemängelten jedoch, dass sich die Kosten für die Zertifizierungssysteme nicht ausreichend im Preis widerspiegeln würden, was insbesondere kleinere Erzeuger:innen vor Herausforderungen stelle. Insgesamt reicht GLOBALG.A.P GRASP jedoch nicht aus, um die identifizierten Auswirkungen angemessen zu adressieren. Zusätzlich zu diesem Minimumstandard sollte ein Audit- und Monitoringsystem aufgebaut werden, mit dem Lidl kontinuierlich zu Einhaltung von Standards bei seinen Lieferanten überprüft.

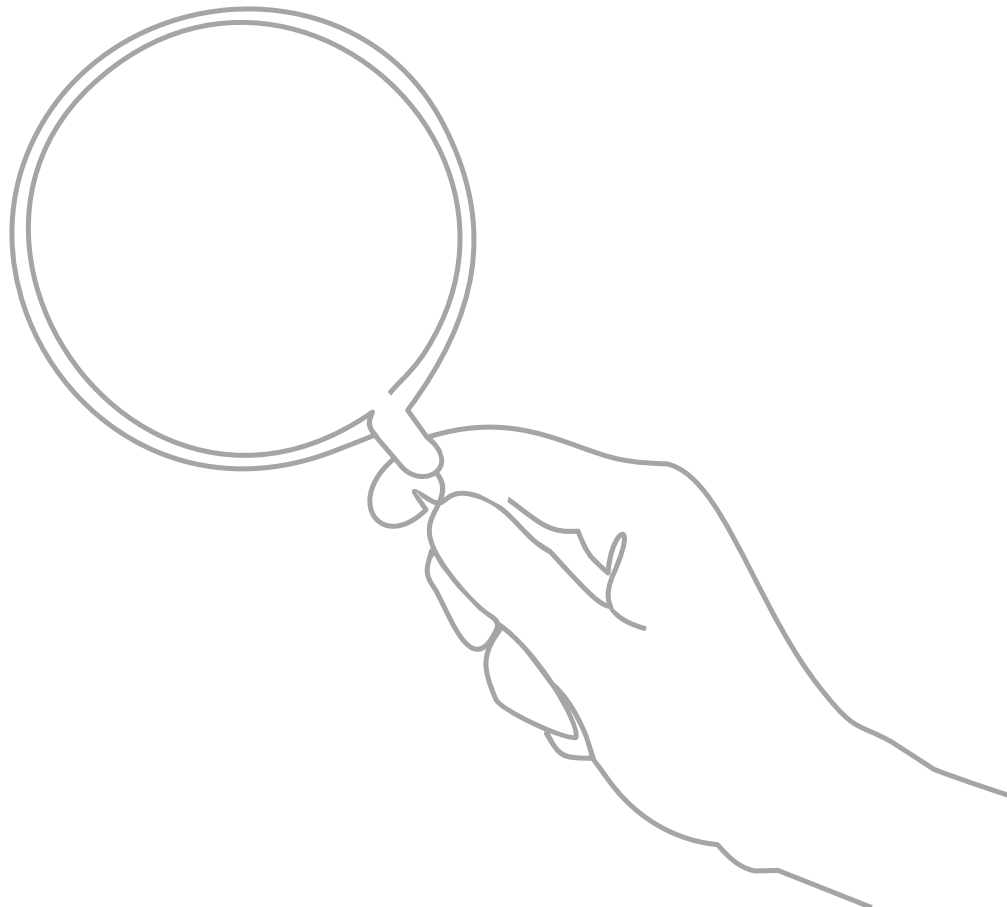
# Handlungsansätze

Lidl ist einer der wichtigsten Abnehmer von Obst und Gemüse aus der Region Huelva und verfügt damit über ein großes Einflussvermögen, um zu positiven Veränderungen und zur Verbesserung der Sozialstandards entlang der Lieferkette beizutragen. Lidl will den Risiken der eigenen Geschäftstätigkeit beim Thema Menschenrechte entschlossen entgegenzutreten.<sup>66</sup> Das Unternehmen identifiziert Risiken systematisch und das vorliegende HRIA ist ein weiterer wichtiger Schritt, um konkrete negative menschenrechtliche Auswirkungen zu identifizieren. Den identifizierten Risiken will Lidl mit wirksamen Maßnahmen begegnen und hat dafür auf Grundlage der Empfehlungen aus dem HRIA einen Maßnahmenplan entwickelt.

Strategischer Ansatz	Zielstellung	Maßnahme	Zeitfenster	Betroffene Stakeholder
DIALOG AUFSETZEN	Austausch mit allen Akteuren der Lieferkette	Dialog zu Ergebnissen des HRIA mit Akteuren der Lieferkette	Q2 2021	Agentur Lieferanten Genossenschaften Erzeuger
		Branchenweiter Dialog vor Ort	Q2 2021	Einzelhändler NGOs Verbände
		Verabschiedung eines Aktionsplans mit unseren Lieferanten	Q3 2021	Lieferant
EINHALTUNG DER STANDARDS SICHERSTELLEN	Vorgaben stärken und überprüfen	Überprüfung und Anpassung unserer Vorgaben für Erzeuger	Q3 2021	Agenturen Lieferanten Erzeuger
		Überprüfung Global-G.A.P. GRASP-Bewertungen	Q4 2021	GlobalG.A.P. Erzeuger
		Sozialauditierung von Risikobetrieben	Q4 2021	Auditfirmen Erzeuger
	Durchsetzungsmechanismen verbessern	Verbesserung der Beschwerdemechanismen in der Lieferkette	Q4 2021	NGOs Gewerkschaften
		Stärkung der Vereinigungsfreiheit auf Erzeugerebene	Q1 2022	Gewerkschaften
	Diskriminierung adressieren	Veröffentlichung eines Positionspapiers zum Thema Geschlechtergerechtigkeit	Q3 2021	NGOs

<sup>66</sup> Siehe Lidls Positionspapier zur unternehmerischen Sorgfalt

Strategischer Ansatz	Zielstellung	Maßnahme	Zeitfenster	Betroffene Stakeholder
EINKAUFS-PRAKTIKEN STÄRKEN	Transparenz steigern	Anstreben einer höheren Kostentransparenz zur Sicherstellung der Abdeckung der Lohnkosten	Q1 2022	Agentur Lieferanten Erzeuger
	Auf Risiken angemessen reagieren	Stärkere Berücksichtigung von menschenrechtlichen Risiken im Einkauf im Rahmen der Lieferantenbewertung und -entwicklung	Q1 2022	Agentur Lieferanten Lidl Einkauf
SYSTEMISCHEN WANDEL ANSTREBEN	Transparent kommunizieren	Kommunikation der Ergebnisse des Maßnahmenplans	Q2 2022	Agenturen Lieferanten NGOs
	Verbesserungen gemeinsam angehen	Dialog mit staatlichen Stellen, NGOs, Gewerkschaften und dem Lebensmitteleinzelhandel	Q2 2022	Staatliche Akteure NGOs Gewerkschaften Einzelhändler Verbände Multi-Stakeholder-Initiativen



# Anhang

## Berücksichtigung der Folgeschwere

Die UN-Leitprinzipien (Englisch: UNGPs) geben vor, dass alle identifizierten negativen menschenrechtlichen Auswirkungen adressiert werden sollten. In der Praxis ist häufig eine Priorisierung notwendig.

Für die Entwicklung einer Roadmap zur Umsetzung der Empfehlungen sollte Lidl daher die Bewertung der Folgeschwere berücksichtigen. In Anlehnung an die UN-Leitprinzipien wurden, die im Rahmen des HRIA identifizierten, menschenrechtlichen Auswirkungen unter Berücksichtigung der folgenden Faktoren bewertet:

- Ausmaß (Schwere der Auswirkungen)
- Umfang (Anzahl der Menschen, die betroffen sind oder sein könnten)
- Wiedergutmachung (Möglichkeit, für die von den Auswirkungen betroffenen Menschen den Ursprungszustand wiederherzustellen)



