

MANGOS MIT MAKEL

DIE MARKTMACHT DEUTSCHER SUPERMARKTKETTEN
UND UNFAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN IN PERU



OXFAM
Deutschland

Der vorliegende Bericht basiert auf im Auftrag von Oxfam erstellten Untersuchungen der peruanischen Organisation Aurora Vivar und des Ökonomen Julio Hernán Gamero Requena. Während die Organisation Aurora Vivar die Arbeitsbedingungen im peruanischen Mango-Sektor (Condiciones de trabajo y relaciones laborales en la producción y packing del mango para exportación en el Perú. Estudio de caso, im Folgenden Aurora-Vivar-Bericht) untersucht hat, hat der Ökonom Julio Hernán Gamero Requena die Handelsbeziehungen zwischen Erzeugern, Ex- und Importeuren beleuchtet. Im Rahmen dieser Untersuchungen wurden zwischen April 2012 und Dezember 2012 insgesamt 62 Arbeiter/innen befragt, die auf Plantagen und in den Packstationen der vier Mango-Lieferanten Camposol S.A., Dominus S.A.C., Peru Frut Tropical S.A.C. und Tropical Fruit Trading Peru S.A.C. in Piura, der Hauptanbauregion für Mangos, arbeiten. Gegenstand der Untersuchung ist die Erntesaison von November 2011 bis März 2012. Außerdem wurden Interviews mit Mitarbeiter/innen

der Unternehmen sowie mit Erzeugern und Zwischenhändlern geführt – lediglich Peru Frut Tropical war nicht zu einem Interview bereit. Der Zwischenhändler und Importeur Nature's Pride und die drei untersuchten Exporteure Dominus, Camposol und Tropical Fruit Trading haben zudem schriftlich Auskunft zu Arbeitsbedingungen und ihrer sozialen Verantwortung gegeben. Die Informationen zum deutschen Mango-Markt und der sozialen Verantwortung der Supermarktketten stammen neben Eigenrecherche aus umfassenden schriftlichen und mündlichen Stellungnahmen der Handelsunternehmen Aldi Nord, Edeka, Lidl, Metro und Rewe sowie aus Angaben von Branchenkenner/innen.

Die Umrechnung von peruanischen Nuevo Soles (PEN) in Euro erfolgte nach dem Wechselkurs vom 30.3.2013 in Höhe von 0,301286 Euro pro PEN. Die umgerechneten Beträge sind ab- bzw. aufgerundet.

MANGOS MIT MAKEL

DIE MARKTMACHT DEUTSCHER SUPERMARKTKETTEN
UND UNFAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN IN PERU

A EINFÜHRUNG	5
B ARBEITSBEDINGUNGEN BEI PERUANISCHEN MANGO-EXPORTEUREN	8
I LÖHNE	8
II ARBEITSZEIT UND ÜBERSTUNDEN	9
III VERTRÄGE	10
IV GEWERKSCHAFTSRECHTE	10
V KINDERARBEIT	14
VI SCHULUNGEN	14
VII SOZIALE VERANTWORTUNG	15
C VERSCHIEDENE AKTEURE DER LIEFERKETTE: KLEINBÄUERLICHE BETRIEBE, AUFKÄUFER UND TAGELÖHNER/INNEN	16
D ZWISCHENERGEBNIS	17
E DIE ROLLE DEUTSCHER SUPERMARKTKETTEN	18
I FLASCHENHALS UND NADELÖHR: DEUTSCHE SUPERMARKTKETTEN BEHERRSCHEN DEN MARKT	18
II SOZIALE VERANTWORTUNG DER SUPERMARKTKETTEN: DISKREPANZ ZWISCHEN ANSPRUCH UND REALITÄT	21
F SCHLUSSFOLGERUNGEN: WAS IST ZU TUN?	24
G ANNEX	29



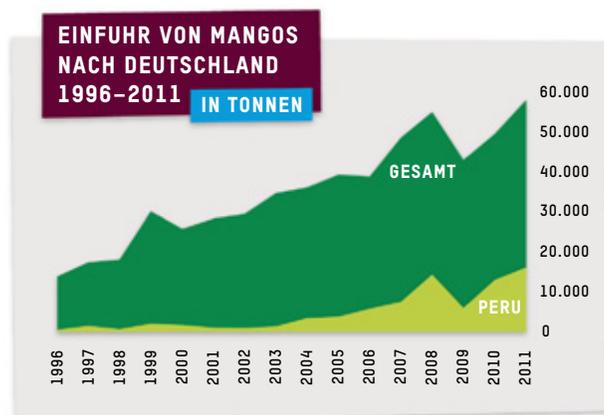
A EINFÜHRUNG

Mangos werden in Deutschland immer beliebter: Zwischen 1996 und 2011 hat sich die Einfuhr der tropischen Früchte fast vervierfacht (siehe Grafik zur Einfuhr von Mangos). Annähernd jede dritte Mango in den Regalen deutscher Supermärkte stammt aus Peru. Die wenigsten Verbraucher/innen wissen allerdings, unter welchen Bedingungen diese Früchte produziert werden.

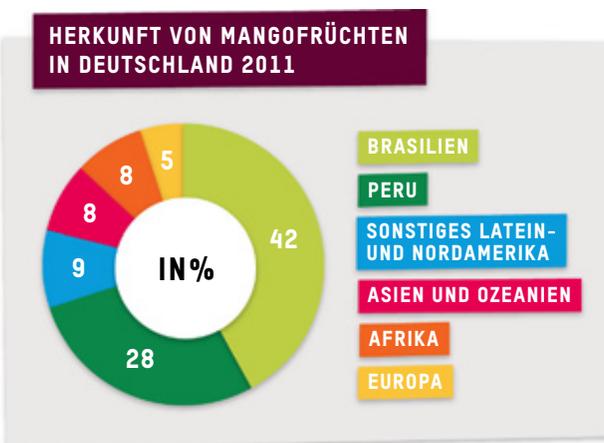
Die Löhne der Arbeiter/innen reichen nicht aus, um eine Familie zu ernähren: Bei allen vier untersuchten Mango-Exporteuren lagen die Monatslöhne der befragten Arbeiter/innen, trotz Überstunden, größtenteils unter der für Piura, der Hauptanbauregion für Mangos, staatlich festgesetzten Armutsgrenze von monatlich 417 Euro pro Familie¹ und entsprechen damit keineswegs einem existenzsichernden Lohn.

Das Konzept eines existenzsichernden Lohns beruht auf den Übereinkommen 26 und 131 der Internationalen Arbeitsorganisation. Es sieht vor, dass die für eine reguläre Arbeitswoche gezahlten Löhne ausreichen müssen, um die Grundbedürfnisse der Arbeiter/innen und ihrer Familien zu befriedigen, einschließlich eines gewissen Betrages zur freien Verfügung.²

Die vorliegende Studie untersucht die Arbeits- und Produktionsbedingungen im peruanischen Mango-Sektor und prüft, welche Rolle dabei die Marktmacht deutscher Supermarktketten und der damit verbundene Preis- und Kostendruck auf die Lieferanten spielen. Den Schwerpunkt der Untersuchung bilden die Arbeitsbedingungen in den Packstationen von vier Exporteuren, die den deutschen Markt beliefern. Zusätzlich werden die Bedingungen im Mango-Anbau beim Unternehmen Camposol betrachtet.



Quelle: Statistisches Bundesamt 2012



Quelle: Statistisches Bundesamt 2012

Die Untersuchung ergänzt die Studie der niederländischen Organisation SOMO zum Mango-Sektor aus 2011, die die Arbeitsbedingungen auf den Plantagen und in den Packstationen der großen Agrarbetriebe Sunshine, Camposol und Sociedad Agricola Saturno untersucht hat.³



Foto: guentermanaus | Shutterstock.com

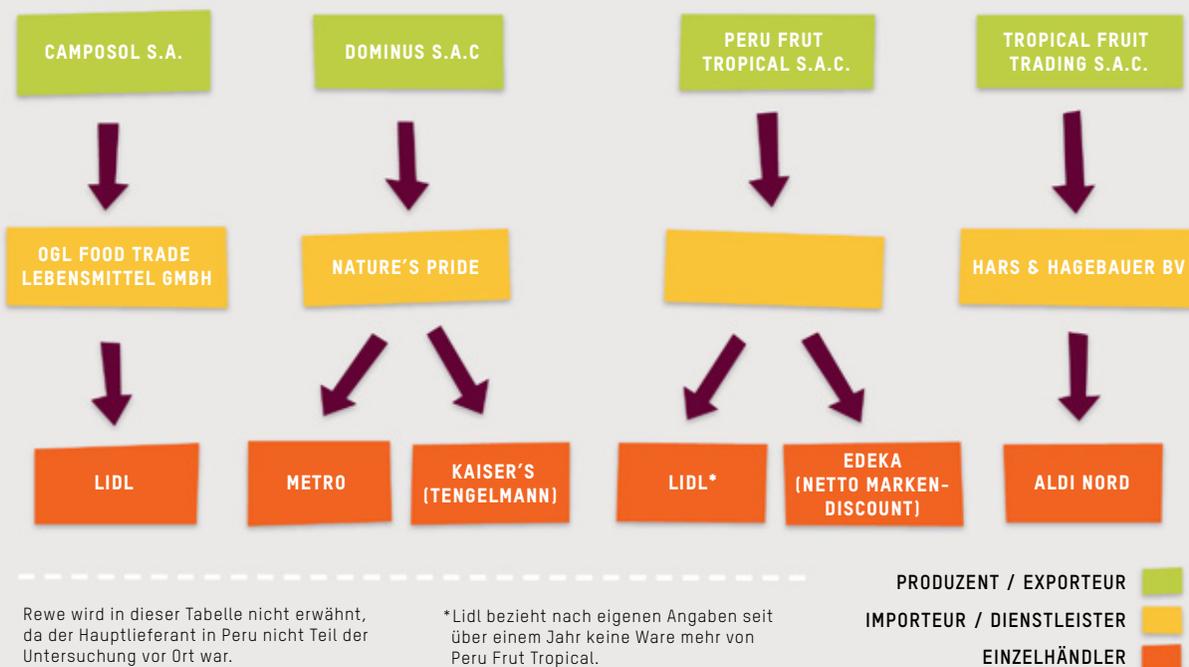
Der deutsche Lebensmitteleinzelhandel ist hoch konzentriert. Nach Angaben des Bundeskartellamtes teilen gegenwärtig fünf Handelsunternehmen rund 90 Prozent des deutschen Absatzmarktes unter sich auf – nämlich Aldi, Edeka (einschließlich Netto Marken-Discount), Metro (Galeria Kaufhof, Real), Rewe (einschließlich Penny-Markt) und die Schwarz-Gruppe (Lidl, Kaufland).⁴ Ihre Einkaufsmacht gegenüber den Lieferanten ist enorm. Befragt zum Mango-Handel, sprechen Branchenkenner⁵ von einem „ruinösen Preiskampf“, bei dem der Lebensmitteleinzelhandel „das Beste zum billigsten Preis“ haben will.⁶

Der Großhandel sowie der Im- und Exportmarkt sind dagegen nicht sehr konzentriert: In Deutschland gibt es über 100 Frucht-Großhändler.⁷ Deren Verhandlungsmacht gegenüber ihren Abnehmern ist dementsprechend eher gering. Die in dieser Studie untersuchten peruanischen

Mango-Lieferanten Camposol, Dominus und Peru Frut Tropical standen in der Erntesaison 2011/2012 bezüglich des Exportvolumens an dritter, vierter und neunter Stelle von 113 beim peruanischen Exportverband für Mangos registrierten Exporteuren.⁸ Der Mango-Export aus Peru wird zu über 50 Prozent von nur zehn Exporteuren beherrscht.⁹ Während die Unternehmen Dominus und Camposol jeweils einen Anteil am Exportvolumen von etwas über acht Prozent erreichen, beträgt der Anteil von Peru Frut Tropical und Tropical Fruit Trading Peru jeweils unter drei Prozent.

Das Unternehmen Camposol ist der größte peruanische Produzent und Exporteur nicht-traditioneller landwirtschaftlicher Produkte wie Spargel, Mangos und Trauben. Es hat mehrere Niederlassungen in verschiedenen Regionen. Insgesamt beschäftigt das Unternehmen zu Erntehochzeiten rund 10.000 Menschen.

LIEFERVERBINDUNGEN DEUTSCHER SUPERMARKTKETTEN ZU PERUANISCHEN MANGO-EXPORTEUREN (OHNE ANSPRUCH AUF VOLLSTÄNDIGKEIT)



Rewe wird in dieser Tabelle nicht erwähnt, da der Hauptlieferant in Peru nicht Teil der Untersuchung vor Ort war.

*Lidl bezieht nach eigenen Angaben seit über einem Jahr keine Ware mehr von Peru Frut Tropical.

Quelle: Eigene Zusammenstellung auf der Grundlage von Eigenrecherche sowie Angaben von Handelsunternehmen und Branchenkenner/innen.

Im peruanischen Mango-Anbau konkurrieren kleine und mittlere bäuerliche Betriebe mit großen Agrarunternehmen. Während in Piura mehr als die Hälfte der Erzeuger Kleinbäuerinnen und -bauern sind, die lediglich 15 Prozent der Anbaufläche kontrollieren und jeweils weniger als zwei Hektar Land besitzen, kontrollieren gleichzeitig zehn Prozent der Erzeuger mit jeweils mehr als zehn Hektar Landbesitz über 43 Prozent der Anbaufläche.¹⁰ Insgesamt gab es im Jahr 2010 in Piura 5.819 Produzenten, die Mangos und Limonen anbauten; davon besaßen 2.243 bis zu zwei Hektar Land, 1.662 bis zu fünf Hektar, 1.138 bis zu zehn Hektar und lediglich 776 mehr als zehn Hektar.¹¹

Die Lieferkette für peruanische Mangos besteht in der Regel aus Erzeuger, Aufkäufer, Exporteur, Importeur, in manchen Fällen noch weiteren Großhändlern

und schließlich dem Einzelhandel, sodass es normalerweise keine direkten Beziehungen zwischen deutschen Supermarktketten und peruanischen Produzenten oder Exporteuren gibt. Da die Unternehmen in der Regel wenig auskunftsbereit sind, ist es für Außenstehende schwierig, die Lieferwege für Mangos zurückzuverfolgen.

Anders als bei bisherigen Oxfam-Untersuchungen des Lebensmitteleinzelhandels (Hohe Gewinne – wenig Verantwortung, Oxfam Deutschland 2009; Bittere Bananen, Oxfam Deutschland 2011) haben die befragten Supermarktketten allerdings umfassend Stellung zu ihrer sozialen Verantwortung genommen und auch teilweise ihre Lieferanten aufgedeckt sowie Auskünfte zu Handelsbedingungen gegeben. Dies ist zu begrüßen.

B ARBEITSBEDINGUNGEN BEI PERUANISCHEN MANGO-EXPORTEUREN

In Peru werden Mangos vielfach von Kleinbäuerinnen und -bauern angebaut und an Exporteure mit Packstationen geliefert. Von den untersuchten Exporteuren besitzen lediglich Camposol und Peru Frut Tropical eigene Felder: Camposol baut auf 415 ha Mangos an, das sind 6,3 Prozent seiner Anbaufläche. Peru Frut Tropical hat lediglich vier Hektar Anbaufläche. Dominus und Tropical Fruit Trading arbeiten vorwiegend mit Kleinbäuerinnen und -bauern zusammen, die zwischen 0,5 und 5 Hektar Land besitzen.¹² Peru Frut Tropical bezieht seine Mangos auch von Zwischenhändlern, sogenannten Aufkäufern, die wiederum ihre Mangos von Kleinbauern und Bauern im mittleren Farmbereich beziehen.¹³

Diese Studie beleuchtet vorwiegend die Arbeitsbedingungen bei der Verpackung von Mangos; nur bei Camposol wurden sowohl Feldarbeiter/innen als auch Packer/innen interviewt. Während auf dem Feld mehrheitlich Männer arbeiten, überwiegen bei der Verpackung Frauen.¹⁴ Die Erntezeit für Mangos dauert in Peru von November bis März, Mango-Ernte und -Verpackung sind also Saisonarbeit. Außerhalb der Mango-Erntezeit widmen sich die Frauen entweder dem Haushalt, arbeiten auf ihren Grundstücken, betreiben Handel oder sind mit der Ernte von anderen Früchten beschäftigt. Die Männer arbeiten im Baugewerbe, Transportgeschäft oder auch auf ihren Grundstücken.

Die Situation von Kleinbäuerinnen und Kleinbauern ist nicht Gegenstand der vorliegenden Untersuchung und wird nur kurz erwähnt.

I LÖHNE

Mangos sind ein Exportschlager Perus. Zwischen 2006 und 2011 hat sich der Wert der Mango-Exporte fast verdoppelt.¹⁵ Die Erträge aus der Ausfuhr von Mangos betra-

gen 12,6 Prozent der Gesamtruchtextporte des Landes.¹⁶ Doch wie viel von den Erträgen kommt bei den Arbeiter/innen an?

Trotz Überstunden liegen die Monatslöhne der Befragten bei allen vier untersuchten Exporteuren überwiegend unter der für die Region Piura staatlich festgelegten Armutsgrenze von monatlich 417 Euro¹⁷ pro Familie.¹⁸ Ihre Löhne reichen nicht aus, um eine Familie zu ernähren.

Alle vier untersuchten Exporteure zahlen den für die Landwirtschaft geltenden Bruttomindestlohn in Höhe von knapp acht Euro pro Tag für die Erntesaison 2011/2012. Dies entspricht einem dreißigtägigen Monatslohn von 238 Euro, der mithin deutlich unter der für die Region geltenden Armutsgrenze pro Familie liegt. Selbst mit zwei Monatsgehältern läge das Familieneinkommen ohne Zuschläge daher nur knapp – nämlich gerade mal 59 Euro – über der Armutsgrenze. Dabei ist zu bedenken, dass die Verträge saisonbedingt auf drei Monate befristet sind und davon auszugehen ist, dass die Arbeiter/innen Rücklagen brauchen, um über Engpässe hinwegzukommen.

Das Unternehmen Dominus zahlt ein geringfügig höheres Grundgehalt, als der Mindestlohn pro Tag vorsieht.¹⁹ Zudem zahlt das Unternehmen einen Familienbonus und Essenzuschlag.²⁰ Die Unternehmen Camposol und Dominus sehen eine Gewinnbeteiligung für die Arbeiter/innen vor. Dominus zahlt den Arbeiter/innen, die schon lange für das Unternehmen arbeiten, einen Bonus am Ende der Erntezeit. Für Feldarbeiter/innen ist ein Bonus für gute Arbeit am Ende des Jahres vorgesehen, sofern die Erntesaison ergiebig war.²¹

Für die niedrigen Löhne ist die peruanische Regierung mitverantwortlich: Um die Exportlandwirtschaft zu fördern, hat sie im Jahr 2000 das Gesetz Nr. 27360 erlassen,

das die Arbeitsrechte im Agrarsektor beschneidet. Dieses sieht keinen monatlichen, sondern nur einen täglichen Mindestlohn vor, sofern mehr als vier Stunden pro Tag gearbeitet wird. Außerdem sind in diesem Betrag, anders als beim außerhalb des Agrarsektors geltenden Mindestlohn, bereits Vergütungen für geleistete Dienstzeit sowie für staatliche Feiertage enthalten und der Urlaubsanspruch ist geringer. Ferner ist die Arbeitszeit ohne Überstunden nicht auf acht Stunden pro Tag beschränkt, sondern auf eine Wochenzahl von insgesamt 48 Stunden. Im Gegensatz zum allgemeinen Arbeitsrecht enthält das Gesetz keine Beschränkung für Überstunden, sofern die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für die gesamte Dauer der Anstellung 48 Stunden nicht übersteigt. So verstoßen Exporteure nicht gegen das nationale Recht, wenn ihre Arbeiter/innen in der Hochsaison in Einzelfällen bis zu 18 Stunden am Stück arbeiten.

II ARBEITSZEIT UND ÜBERSTUNDEN

„Wir beginnen um zwei Uhr mittags und kommen manchmal erst um elf Uhr nachts raus. Wenn die Mangos sich häufen, müssen wir um sieben anfangen und praktisch beide Schichten machen: erst von zwei bis elf und dann wieder um sieben Uhr morgens anfangen.“

Arbeiterin bei Peru Frut Tropical

„In einer Woche habe ich von sieben Uhr morgens bis halb zwei nachts gearbeitet.“

Arbeiter bei Tropical Fruit Trading

Die Mehrheit der befragten Mango-Arbeiter/innen gab an, in der Hochsaison lange Arbeitstage von zehn bis zwölf Stunden und mehr pro Tag zu haben.²² In den Betrieben Camposol und Peru Frut Tropical erklärten die meisten befragten Arbeiter/innen außerdem, dass das Leisten von Überstunden praktisch Pflicht sei, wenn die Mangos sich häufen.²³

Obwohl die befragten Arbeiter/innen bei Camposol laut Vertrag nach Stunden bezahlt werden, erklärten hier viele männliche Arbeiter, manchmal Akkordarbeit zu leisten und zu Erntehochzeiten täglich 90 Kisten Mangos pro Person ernten zu müssen.²⁴ Außerdem müssten die

in der Qualitätskontrolle Angestellten 100 Mangobäume pro Tag nach Schädlingen untersuchen.²⁵

„Hier geht es nach Kisten. Wir müssen pro Person und Tag 90 Kisten füllen.“ [Eine volle Kiste wiegt 25 Kilo und fasst 25 Mangos für den Export.]

Feldarbeiter bei Camposol

Die Mehrheit der befragten Arbeiter/innen leistet zwei Überstunden täglich, sie arbeiten also zehn Stunden pro Tag – in der Hochsaison manchmal auch am Sonntag.²⁶ Ob die geleisteten Überstunden ordnungsgemäß abgerechnet werden, wussten die Arbeiter/innen nicht. Der Sonntagszuschlag werde aber bezahlt.²⁷ Verglichen mit der SOMO-Untersuchung stellt die zehnstündige Arbeitszeit immerhin einen Fortschritt dar, denn 2011 wurde während der Hochsaison noch mindestens elf Stunden täglich gearbeitet.²⁸

In seiner Stellungnahme widersprach Camposol diesen Angaben und erklärte, dass weder das Arbeitspensum für zu verpackende Früchte vorgegeben würde, noch eine Pflicht bestehe, Überstunden zu leisten.²⁹ Allerdings dürfe keine/keiner der Beschäftigten die Arbeit während der Schicht verlassen, außer mit ausdrücklicher Genehmigung des Vorgesetzten. Für Überstunden würden die gesetzlichen Zuschläge bezahlt. Überstunden seien in der Lohnabrechnung aufgeführt. Außerdem kläre das Unternehmen die Arbeiter/innen bei Vertragsbeginn sowie einmal im Monat über die Abrechnung von Überstunden auf.

Ein Drittel der befragten Packer/innen bei Peru Frut Tropical gab an, in der Hochsaison zwölf Stunden am Tag zu arbeiten.³⁰ Einige erklärten sogar, Arbeitstage von bis zu 15 Stunden zu haben. Samstags müssen die Arbeiter/innen nach eigenen Angaben so lange arbeiten, bis alle Früchte verpackt sind, damit das Unternehmen den Zuschlag für Sonntagsarbeit sparen kann.³¹

Beim Exporteur Tropical Fruit Trading erklären einige Arbeiter/innen, bis zu 15 Stunden am Tag zu arbeiten.³² Das Unternehmen selbst widerspricht diesen Aussagen: Die tägliche Arbeitszeit überschreite nicht zwölf Stunden, auch nicht zu Erntehochzeiten.³³ In der Erntesaison

2012/2013 wurden laut einer kürzlich durchgeführten Betriebsprüfung die geltenden Zuschläge ordnungsgemäß bezahlt.³⁴

Alle befragten Arbeiter/innen des Unternehmens Dominus gaben an, täglich mehr als acht Stunden zu arbeiten.³⁵ Die Mehrheit der befragten Arbeiter/innen erklärte, in der Hochsaison täglich vier bis sechs Überstunden zu leisten³⁶, die gemäß den geltenden Zuschlägen vergütet würden. Teilweise arbeiteten sie auch sonntags und bekämen dann den doppelten Stundenlohn, wenn sie mehr als 48 Stunden in der Woche gearbeitet hätten, was normalerweise der Fall sei.³⁷

„[Die Arbeitszeit] hängt von der Menge der Früchte ab. An den ersten Tagen der Saison gehen wir früh. Wenn die Mango-Ernte losgeht, hören wir zwischen acht und zehn Uhr abends auf. Wenn es mehr Früchte gibt, hören wir um elf Uhr nachts auf. Zur Nachtschicht kommen wir um sieben Uhr abends rein und gehen um acht Uhr morgens. Tagsüber kommen wir um acht Uhr morgens rein und gehen zwischen zehn und elf Uhr nachts, dann verdienen wir mehr.“

Arbeiter bei Dominus

Nach Angaben des Exporteurs Dominus und des Importeurs Nature's Pride leisteten während der Hochsaison 2011/2012 knapp neun Prozent der Arbeiter/innen zwischen 60 und 65 Wochenstunden, das heißt mindestens zehn Stunden täglich.³⁸ Die Mehrheit arbeitete 55 Stunden pro Woche, also etwas über neun Stunden täglich. Dominus schließt zudem mit allen Arbeiter/innen eine schriftliche Vereinbarung über die freiwillige Ableistung von höchstens 24 Überstunden pro Woche ab.³⁹

III VERTRÄGE

In der Regel sind die im Mango-Anbau und in der Verpackung Beschäftigten Saisonarbeiter/innen mit befristeten Verträgen – bei der Mehrheit der Befragten über Zeiträume von drei Monaten.⁴⁰ Nur bei Camposol bekamen einige der Befragten auch Verträge über sechs Monate oder sogar unbefristete Verträge. Dominus, Peru Frut Tropical und Tropical Fruit Trading stellen normalerweise für drei Monate an. Nach Angaben der Arbeiter/

innen bei Tropical Fruit Trading und Dominus können die Verträge – je nach Arbeitslage – auch verlängert werden. Einige der bei Tropical Fruit Trading Angestellten haben auch Fünf- oder Sechs-Monatsverträge.⁴¹

Aufgrund der auf ungefähr fünf Monate begrenzten Erntezeit von Mangos begrüßen die Mango-Exporteure die Möglichkeit der Befristung der Verträge, die das neue Agrargesetz Nr. 27360 erlaubt.⁴² Die befragten Arbeiter/innen beklagen dagegen die mit der Befristung verbundene Unsicherheit des Arbeitsverhältnisses. Da zum Beispiel Camposol auch andere Früchte wie Spargel, Avocados oder Trauben anbaut und exportiert, könnte zumindest eine bestimmte Anzahl von Arbeiter/innen das ganze Jahr über beschäftigt und unbefristet angestellt werden.⁴³ Die Befragten bei Camposol erkennen an, dass dies nicht für alle Arbeiter/innen möglich ist, jedoch sind sie der Meinung, dass eine größere Anzahl von ihnen je nach Saison die verschiedenen Früchte ernten könnte. Nach ihrer Auffassung könnten Unternehmen, die verschiedene Früchte exportieren und für acht bis neun Monate dauerhaft Arbeit haben, ihren Angestellten auch längere Verträge geben.

Obwohl nach peruanischem Gesetz alle Arbeiter/innen vor Vertragsbeginn vom Arbeitgeber unterzeichnete schriftliche Arbeitsverträge erhalten müssen, geschieht dies nicht immer. Camposol lässt die Mehrheit der befragten Arbeiter/innen zwar unterschreiben, händigt ihnen jedoch die Verträge nicht aus.⁴⁴ Einige der befragten Arbeiter/innen bei Peru Frut Tropical erhalten ihre Verträge erst am Ende der Vertragszeit.⁴⁵ Ebenso gaben die bei Dominus Beschäftigten an, dass sie erst nach Ende der Vertragszeit ihre unterzeichneten Arbeitsverträge erhielten.⁴⁶ Die Unternehmensleitung erklärte jedoch, diese Praxis geändert zu haben und die Verträge ab sofort bei Vertragsabschluss auszuhändigen.⁴⁷ Die Mehrheit der Befragten bei Tropical Fruit Trading erhält schriftliche Arbeitsverträge.⁴⁸

IV GEWERKSCHAFTSRECHTE

Trotz gesetzlich festgeschriebener Vereinigungsfreiheit ist keine/einer der befragten Arbeiter/innen Mitglied einer Gewerkschaft. Zum einen ist die generelle Befri-



CICLOVIA
TAMBOGRANDE
DESCUBRE LA VITA

SARA



stung der Verträge im Mango-Sektor auf drei bis sechs Monate für die Gründung von Gewerkschaften nicht förderlich. Zum anderen herrscht allgemein Angst vor Entlassungen wegen Gewerkschaftstätigkeit. In keinem der untersuchten Betriebe in der Region Piura gibt es eine Arbeitnehmerorganisation.⁴⁹ Allerdings wurden 2007 die Gewerkschaft SITECASA und zwei unternehmensnahe Gewerkschaften in der Camposol-Niederlassung in der Provinz La Libertad gegründet, wo das Unternehmen unter anderem Spargel und Trauben, aber auch Mangos anbaut.

Nach Angaben der befragten Arbeiter/innen reagierte Camposol in der Region Piura bisher mit Sanktionen auf Versuche der Arbeiter/innen, sich zu organisieren:

„Wer versucht, sich zu beschweren, wird ausgesondert, und sie drohen damit, deinen Vertrag nicht zu erneuern. Ich weiß von einigen, deren Vertrag nicht verlängert wurde, weil sie sich beschwert haben. Es ist schon passiert, dass welche streiken wollten, und genau bei denen wurden die Verträge nicht verlängert. Sie wollten streiken, weil sie immer mehr Aufgaben bekommen haben, das Unternehmen wollte die Arbeiter/innen ausbeuten. Sie wollten sich beschweren, sie wollten streiken, und am Ende hat das Unternehmen sie ausgesondert. Das war vorletztes Jahr, da gab es welche, die aus diesem Grund entlassen wurden. Ich habe zwei gekannt, die ausgesondert wurden, sie wurden so lange belästigt, bis sie den Mut verloren haben und nicht mehr zur Arbeit gekommen sind. Ich habe eine Liste gesehen mit dem Titel „Personal ohne Vertragsverlängerung“, und der Vertrag von denen, die draufstanden, ist nicht verlängert worden. Weil das Unternehmen ihnen nicht wohlgesonnen war. Sie waren schon dabei, Gewerkschaften zu gründen, und dann wurden sie ausgesondert.“

Arbeiter bei Camposol

Nach Berichten der Gewerkschaft SITAG-Peru (Sindicato de Trabajadores Agrarios del Perú) sind Verstöße gegen die Gewerkschaftsfreiheit bei Camposol kein Einzelfall.⁵⁰

Auch in anderen Niederlassungen von Camposol behindert das Unternehmen die Gewerkschaftstätigkeit. So wurden in der Camposol-Niederlassung in Huangala, Piura, wo Trauben angebaut werden, erst kürzlich Arbeiter/innen entlassen, die versucht hatten, eine Gewerkschaft im Unternehmen zu gründen.

„Am 3. Januar 2013 hat die Gewerkschaft SITAG-Peru eine Betriebsgewerkschaft in Camposol in Huangala gegründet, dort wurden dann am 16. alle [beteiligten] Arbeiter/innen unter dem Vorwand, dass der Vertrag endet, entlassen. Seit sie die Betriebsgewerkschaft (comité sindicato) gegründet haben, wurden sie belästigt und damit bedroht, dass sie, wenn sie nicht auf die Gewerkschaft verzichten, entlassen werden. Ihre Anstellung wurde nicht verlängert, außer die von denen, die schon vier Jahre im Unternehmen sind.“
Gewerkschaftsführer bei FENTAGRO (Federación Nacional de Trabajadores de Agroindustria y Afines)

Aufgrund dieser Entlassungen nahm die regionale Abteilung des Arbeitsministeriums nach vorheriger Ankündigung eine Betriebsprüfung vor und bescheinigte Camposol, dass das Unternehmen nichts täte, was die Gewerkschaftsfreiheit beeinträchtigte.⁵¹ Ein Mitarbeiter des Ministeriums bestätigte in einem informellen Kommentar gegenüber der Gewerkschaft SITAG jedoch, dass die Entlassungen wie eine Verletzung der Gewerkschaftsfreiheit aussähen.⁵²

Immerhin ist zu begrüßen, dass SITAG-Peru, unter anderem auch mithilfe von internationalem Druck durch die britische Ethical Trading Initiative⁵³, Camposol in diesem Fall zu einer Verpflichtung bewegen konnte, diejenigen entlassenen Arbeiter/innen, die bereits seit mehr als vier Jahren für den Betrieb gearbeitet hatten, im Mai 2013 wiedereinzustellen.

Die 2012 begonnenen Tarifverhandlungen mit der Gewerkschaft SITECASA in der Camposol-Niederlassung in der Provinz La Libertad stehen dagegen still. SITECASA konnte trotz eines Streiks im Dezember 2012 die Forderung

nach einer Gehaltserhöhung nicht durchsetzen. Auch hier gab es nach Angaben von SITAG Repressalien gegen Arbeiter/innen, einschließlich Entlassungen.

Insgesamt liegen bei Camposol diverse Beschwerden über die Arbeitsbedingungen vor, wie zum Beispiel das hohe Arbeitspensum oder die niedrigen Löhne. Viele Arbeitnehmer/innen zeigen Interesse an der Gründung einer Gewerkschaft.

„Ich persönlich denke, dass sie die Gehälter erhöhen sollten. Durch uns lebt das Unternehmen, aber wir sind es, die am schlechtesten bezahlt werden. Im letzten Jahr wollten wir eine Gewerkschaft gründen.“
Arbeiter bei Camposol

In seiner Stellungnahme vom 22. April 2013 gab Camposol an, sehr eng mit drei im Unternehmen bestehenden Gewerkschaften zusammenzuarbeiten und bereits Mechanismen eingerichtet zu haben, mit denen man gemeinsam Lösungen für alle Anliegen der Arbeitnehmer/innen suchen könne. Gegenwärtig führe Camposol mit allen drei Gewerkschaften Tarifverhandlungen, die auch Arbeitsbedingungen betreffen. Außerdem kümmere sich die Abteilung „Industrial Relations“ des Unternehmens speziell um die oben genannten Punkte, Sorge dafür, dass die Treffen mit Gewerkschaften effektiv durchgeführt werden können, und überwache auch die Umsetzung getroffener Vereinbarungen. Zwölf Prozent der Arbeitnehmer/innen des Unternehmens seien Mitglieder einer Gewerkschaft.

Auch im Unternehmen Dominus beschwerten sich Arbeiter/innen über die langen Arbeitstage und die nicht ordnungsgemäße Verbuchung der Arbeitsstunden für die Berechnung der Gehälter.⁵⁴ Nach Angaben von Dominus gibt es im Unternehmen eine von den Angestellten gewählte Vertreterin bzw. einen Vertreter, die/der bei Problemen zwischen Unternehmen und Arbeiter/innen vermittelt.⁵⁵ Außerdem gibt es in der Packstation jeweils eine/n Beauftragte/n für Personal- und Sozialangelegenheiten, an die/den sich Arbeiter/innen mit ihren Anliegen wenden können.⁵⁶ Für Dominus ist „Gewerkschaftsfreiheit

*ein Recht, das wir nicht verletzen wollen. Wir wollen in ausreichendem Maße attraktiv sein für unsere Angestellten.“*⁵⁷ Auch in seiner Stellungnahme zur vorliegenden Untersuchung vom 18. April 2013 erklärte das Unternehmen, Gewerkschaftstätigkeiten nicht zu behindern.⁵⁸ Bisher sei bei Dominus allerdings noch nicht wegen der Gründung einer Gewerkschaft angefragt worden.

Im Unternehmen Peru Frut Tropical kennen die Arbeiter/innen keine Gewerkschaft, der sie sich anschließen könnten.⁵⁹

Bei Tropical Fruit Trading gab es noch keine Versuche, eine Gewerkschaft zu gründen. Probleme wurden bisher individuell zwischen Unternehmensleitung und Arbeiter/innen gelöst. Die meisten Befragten fühlten sich gut behandelt.

V KINDERARBEIT

In keinem der untersuchten Unternehmen wurden Fälle von Kinderarbeit entdeckt. Ein Aufkäufer von Mangos erklärt allerdings:

„Glaub mir, während der Erntezeit wollen alle, egal welchen Alters, arbeiten. Aber weil eine Kiste Mangos 25 Kilo wiegt, können [die Kinder] die nicht tragen. Ab dem elften oder zwölften Lebensjahr wissen sie, wie man erntet, dann ernten sie schon, auch die Mädchen. Was sie wollen, ist ernten, sie brauchen Arbeit. Alle hier in der Gegend wissen, wie man Mangos erntet. Aber jetzt, da alle Kinder in die Schule gehen, ernten nur Erwachsene.“

VI SCHULUNGEN

Nach Angaben der befragten Arbeiter/innen führen alle untersuchten Unternehmen Schulungen zu Themen wie Mango-Anbau und -Ernte, Unfallvermeidung, Erste Hilfe, Gesundheit und Hygiene sowie auch allgemein zu Arbeitsbedingungen durch; nach Angaben eines Arbeiters jedoch nicht explizit zum Thema Arbeitsrechte. „Die ein-

zigen, die Vorträge [zum Thema Arbeitsrechte] organisieren, sind [die NRO] *Aurora Vivar* und [die Gewerkschaft] *SITAG*, sonst keiner. Wir kennen unsere Rechte kaum“, so einer der Befragten.⁶⁰

Nach eigenen Angaben jedoch klärt Dominus in den durchgeführten Schulungen seine Arbeiter/innen auch über Arbeitsrechte auf.⁶¹

VII SOZIALE VERANTWORTUNG

Seit Kurzem bemühen sich die Unternehmen Camposol, Tropical Fruit Trading und Dominus, ihre soziale Verantwortung, einschließlich Arbeitsbedingungen, zu verbessern und sind verschiedenen privaten Initiativen beigetreten oder haben sich zumindest Betriebsprüfungen unterworfen.

Das Unternehmen Camposol ist aktives Mitglied beim United Nations Global Compact⁶² und unter anderem zertifiziert nach GLOBALG.A.P.⁶³, einem landwirtschaftlichen Qualitätsstandard, der auch Vorgaben zum Arbeitsschutz enthält. Darüber hinaus ist das Unternehmen im Jahre 2011 der Business Social Compliance Initiative (BSCI)⁶⁴ beigetreten, einem Zusammenschluss (ursprünglich) europäischer Handels- und Markenunternehmen mit dem Ziel, unter anderem gute Arbeitsbedingungen entlang der Lieferkette herzustellen. Obwohl Camposol nach eigenen Angaben seine Bemühungen, internationale soziale Mindeststandards im eigenen Unternehmen durchzusetzen, auch den Arbeiter/innen mitteilt, ist den Befragten davon nichts bekannt.⁶⁵ Außerdem verstößt das Unternehmen unter anderem durch die Behinderung von Gewerkschaftstätigkeit gegen den Kodex.

Dominus ist zertifiziert nach GLOBALG.A.P. und dem Fair-for-Life-Social & FairTrade-Standard (im Folgenden Fair-for-Life-Standard), den das Institut für Marktökologie (IMO) zusammen mit der Schweizer Bio-Stiftung 2006 ins Leben gerufen hat.⁶⁶ Zudem ist die Dominus-Produzentengruppe nach dem Fair-for-Life-Standard zertifiziert, seine Mangos sind mit dem Fair-for-Life-Siegel versehen.

Der Fair-for-Life-Standard versteht sich als Ergänzung des Fairtrade-Siegels von TransFair und hat zum Ziel, die Arbeitsbedingungen innerhalb des Unternehmens sowie die Handelsbedingungen für Produzenten, insbesondere Kleinbäuerinnen und -bauern, zu verbessern. Der Standard orientiert sich an den Normen der Internationalen Arbeitsorganisation. Der Fair-for-Life-Standard verlangt zudem die Sicherstellung fairer Handelsbeziehungen zu kleinbäuerlichen Betrieben, einschließlich der Zahlung fairer Preise sowie einer Fair-Trade-Prämie. Die Einhaltung sämtlicher Kriterien wird durch eine jährliche Betriebsprüfung, durchgeführt von IMO, unter Einbeziehung der Lieferanten und Arbeiter/innen überprüft.

Trotzdem erklärten die befragten Arbeiter/innen in der Packstation, die verschiedenen Standards nicht zu kennen.⁶⁷ Die kleinbäuerlichen Zulieferer sind dagegen sowohl mit GLOBALG.A.P. als auch Fair-for-Life vertraut und unterziehen sich jährlichen Betriebsprüfungen.⁶⁸

Gegenwärtig baut Dominus von den Fair-for-Life-Prämien einen Kindergarten, den seine Angestellten nutzen können.⁶⁹ Nach Angaben von IMO ist Dominus ein Unternehmen, das höhere Gehälter als den Mindestlohn zahlt und gegenüber den Vorjahren die Arbeitszeiten bereits verringert hat und aktiv seine soziale Verantwortung gegenüber seinen Arbeiter/innen und Produzent/innen wahrnimmt.⁷⁰ Allerdings reichen auch bei Dominus die Löhne nicht für den Lebensunterhalt einer Familie aus.

Die Organisation Sedex⁷¹ hat im März 2013 bei Tropical Fruit Trading eine Betriebsprüfung zur Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards nach peruanischem Recht und dem Verhaltenskodex der Ethical Trading Initiative (ETI)⁷² durchgeführt. Die Prüfung hat unter anderem ergeben, dass Tropical Fruit Trading den gesetzlichen Mindestlohn zahlt, dass für Überstunden die gesetzlichen Zuschläge gezahlt werden, es jedoch keine Arbeitnehmervertretung gibt und die Arbeitszeit nicht ordnungsgemäß erfasst wird.

G VERSCHIEDENE AKTEURE DER LIEFERKETTE: KLEINBÄUERLICHE BETRIEBE, AUFKÄUFER UND TAGELÖHNER/INNEN

Im peruanischen Mangomarkt gibt es je nach Unternehmen verschiedene Lieferbeziehungen zwischen Exporteur und Produzent/Erzeuger. Von den untersuchten Exporteuren arbeiten die Unternehmen Dominus und Tropical Fruit Trading regelmäßig mit kleinbäuerlichen Betrieben zusammen, das Unternehmen Camposol, das seine Mangos selbst anbaut, nur selten. Peru Frut Tropical kauft seine Mangos von Zwischenhändlern, sogenannten Aufkäufern, die wiederum von Kleinbauern und Bauern im mittleren Farmbereich ihre Mangos beziehen.⁷³ Diese stellen je nach Erntebedarf Tagelöhner/innen an, die schwächsten Glieder in der Mango-Lieferkette.

Tropical Fruit Trading kauft direkt von kleinbäuerlichen Betrieben und arbeitet eng mit Ernte-Expert/innen zusammen. Die Arbeitsbedingungen der Mango-Pflücker/innen werden überwacht.

Das Unternehmen Dominus, das sich nach dem Fair-for-Life-Standard zu fairen Handelsbeziehungen insbesondere zu Kleinbäuerinnen und -bauern verpflichtet hat, kauft seine Mangos ebenfalls direkt von kleinbäuerlichen Betrieben. Die Mango-Ernte wurde allerdings bis zur Erntesaison 2012/2013 von durch Dominus beauftragten unabhängigen Unternehmen durchgeführt, die Arbeitsbeziehungen zu den Mango-Pflücker/innen waren daher nur indirekt. Dominus verlangte jedoch von den jeweiligen Unternehmen, die Arbeiter/innen formal anzustellen und offiziell anzumelden sowie deren Arbeitsrechte einzuhalten.⁷⁴

Die befragten Kleinbäuerinnen und -bauern schätzen es, mit Dominus zusammenzuarbeiten, da das Unternehmen den endgültigen Preis für die Mangos danach richtet, was seine Abnehmer auf dem Weltmarkt zahlen, und die Abnehmerpreise auch offenlegt.⁷⁵ Ein Teil des Entgeltes wird im Voraus bezahlt, ein Teil später, wenn

die Ernte übergeben wird, und der Rest, wenn Dominus seinerseits den Kaufpreis erhalten hat. Der ganze Prozess dauert rund 60 Tage.

Peru Frut Tropical bezieht seine Mangos von Zwischenhändlern. In diesem Fall gibt es keine direkte Verbindung zwischen Erzeuger und Exporteur. Der Zwischenhändler heuert je nach Bedarf Tagelöhner/innen für die Mango-Ernte an.⁷⁶

„Es ist ein Gelegenheitsjob. Man arbeitet nicht jeden Tag mit den gleichen Leuten zusammen. Der Tageslohn schwankt zwischen 6 und 7,50 Euro für acht Stunden.“
Aufkäufer, der Peru Frut Tropical beliefert.

„Ich sage ihnen [den Tagelöhnern]: Ich muss 100 Kisten Mangos ernten und brauche dafür acht Männer. Die kommen freiwillig und arbeiten dann mit mir, aber ohne einen Vertrag zu unterzeichnen – wir haben keinen, wir machen das mündlich. Hier kommen die Leute zum ‚Ovalo‘ [ein Platz] und da machen wir den Vertrag. Derjenige, der sich daran gewöhnt, mit uns zu arbeiten, bleibt dann auch bei uns. Warum? Weil es sich lohnt, weil gezahlt wird und wir sie auch nicht schlecht behandeln.“
Aufkäufer, der an Camposol verkauft hat

Trotz fehlender Sozialleistungen, schlechter Löhne und der Unsicherheit des Arbeitsverhältnisses finden sich Arbeiter/innen, um als Tagelöhner/innen für Zwischenhändler zu arbeiten, weil sie dann ihr Geld gleich bekommen und keine Sozialabgaben leisten müssen.⁷⁷ Pro Tag müssen sie zwischen 15 und 20 Kisten Mangos pflücken und bekommen dafür zwischen 6 und 7,50 Euro, das heißt einen Lohn unter dem geltenden Mindestlohn.⁷⁸

D ZWISCHENERGEBNIS

In den untersuchten Betrieben herrschen insgesamt unfaire Arbeitsbedingungen. Die Löhne liegen unterhalb der staatlichen Armutsgrenze, die Arbeitszeiten liegen in der Erntehochzeit teilweise bei bis zu 15 Stunden pro Tag und Gewerkschaftstätigkeit wird behindert. Das Unternehmen Camposol hat, verglichen mit den Ergebnissen früherer Untersuchungen, jedoch Fortschritte bei Überstunden gemacht und die Arbeitszeiten verringert. Auch Dominus erhöht kontinuierlich seine Löhne und ist bestrebt, Überstunden zu verringern – Arbeitszeiten von 14 Stunden pro Tag sind mittlerweile Ausnahmen.

Die Arbeitsbedingungen, unter denen Tagelöhner/innen für die Mango-Aufkäufer ernten, sind noch prekärer als die der bei den Exporteuren Beschäftigten – sie erhalten weniger als den für die Landwirtschaft geltenden Mindestlohn, bekommen keine Sozialleistungen und haben keine sicheren Arbeitsverhältnisse.

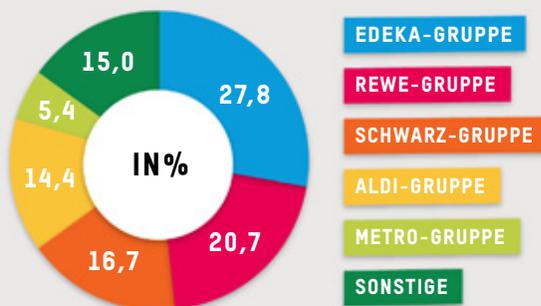
E DIE ROLLE DEUTSCHER SUPERMARKTKETTEN

I FLASCHENHALS UND NADELÖHR: DEUTSCHE SUPERMARKTKETTEN BEHERRSCHEN DEN MARKT

Neben den lokalen Produzenten und Exporteuren sowie der peruanischen Regierung, die durch ihre Gesetzgebung die Zahlung niedriger Löhne und die langen Arbeitszeiten im Agrarsektor ermöglicht hat, tragen auch deutsche Supermarktketten einen Teil der Verantwortung für die unfairen Arbeitsbedingungen. Mit ihrer enormen Marktmacht können sie einen hohen Preis- und Kostendruck auf ihre Lieferanten ausüben, den diese bis ans Ende der Lieferkette weitergeben. Leidtragende sind neben den Erzeugern die Arbeiter/innen bei den Exporteuren und Produzenten, an deren Löhnen gespart wird.

Gegenwärtig teilen sich fünf Handelsunternehmen rund 90 Prozent des deutschen Lebensmittelmarktes – Aldi, Edeka (einschließlich Netto Marken-Discount), Metro (Galeria Kaufhof, Real), Rewe (einschließlich Penny-Markt) und die Schwarz-Gruppe (Kaufland und Lidl).⁷⁹

MARKTANTEILE DER FÜNF GRÖSSTEN SUPERMARKTKETTEN AM LEBENSMITTEL- EINZELHANDEL



Laut Bundeskartellamt zählen Drogeriemärkte und Großhändler nicht zum eigentlichen Lebensmitteleinzelhandel. Abweichungen zu den Zahlen des Bundeskartellamts lassen sich durch unterschiedliche Berechnungsmethoden erklären.

Quelle: eigene Zusammenstellung nach Lebensmittelzeitung/
Trade Dimensions (2013): Top 30 LEH Deutschland.

EDEKA-GRUPPE

UNTERNEHMENSSTRUKTUR

Zur Unternehmensgruppe gehören die Edeka-Zentrale AG & Co. KG, sieben Regionalgesellschaften und bundesweit rund 12.000 Lebensmittelmärkte. Zudem ist der Netto Marken-Discount ein Tochterunternehmen der Edeka-Zentrale.

UMSATZ

Die Edeka-Gruppe hat im Jahr 2012 in Deutschland einen Einzelhandelsumsatz von 49,27 Mrd. Euro brutto erwirtschaftet.

INTERNATIONALITÄT

Die Unternehmensgruppe konzentriert sich auf den deutschen Markt.

REWE-GRUPPE

UNTERNEHMENSSTRUKTUR

Rewe ist eine genossenschaftliche Unternehmensgruppe und bundesweit im Lebensmitteleinzelhandel mit 3.300 Rewe-Supermärkten, 100 Toom-Verbrauchermärkten sowie mehr als 700 Nahkauf-Nachbarschaftsläden und rund 2.400 Penny-Märkten vertreten.

UMSATZ

Im Jahr 2012 wies das Unternehmen in Deutschland einen Umsatz von 36,77 Mrd. Euro brutto (international: 49,7 Mrd. Euro brutto) auf.

INTERNATIONALITÄT

Das Unternehmen ist in 13 Ländern präsent. Die österreichische Tochter Rewe International AG ist für das internationale Geschäft des Konzerns zuständig. Im europäischen Einzelhandel belegt die Unternehmensgruppe Platz drei.

SCHWARZ-GRUPPE

UNTERNEHMENSSTRUKTUR

Die beiden Formate der Schwarz-Gruppe arbeiten gesellschaftlich wie auch operativ vollkommen getrennt. Die Verbrauchermärkte Kaufland firmieren unter der Kaufland Stiftung & Co. KG, die Discounter-sparte Lidl untersteht der Lidl Stiftung & Co. KG.

UMSATZ

In Deutschland ließ sich der Umsatz der beiden Segmente im Jahr 2012 auf 29,7* Mrd. Euro brutto schätzen. Die europaweiten Umsatzzahlen der Unternehmensgruppe lagen im Jahr 2011 bei 69* Mrd. Euro brutto.

INTERNATIONALITÄT

Die Unternehmensgruppe ist in 26 europäischen Ländern aktiv und betreibt europaweit rund 11.000 Filialen. Auf internationaler Ebene liegt die Schwarz-Gruppe an fünfter Stelle der Lebensmittelhändler.

ALDI-GRUPPE

UNTERNEHMENSSTRUKTUR

Die Aldi-Gruppe teilt sich in die zwei rechtlich und organisatorisch unabhängigen Firmen Aldi Nord und Aldi Süd auf. Aldi Nord besteht aus 36 und Aldi Süd aus 31 rechtlich selbstständigen Regionalgesellschaften. Insgesamt betreibt die Aldi-Gruppe in Deutschland 4.330 Filialen, weltweit sind es etwa 9.800 Filialen.

UMSATZ

Der Umsatz der beiden Aldi Unternehmen lässt sich für Deutschland für das Jahr 2012 auf 25,53* Mrd. Euro brutto schätzen.

INTERNATIONALITÄT

Die Aldi-Gruppe ist in 17 Ländern vertreten.

METRO-GRUPPE

UNTERNEHMENSSTRUKTUR

Unter dem Dach der Holding werden verschiedene Groß- und Einzelhandelsunternehmen betrieben. Das Großhandelsgeschäft Cash & Carry ist mit Abstand das bedeutendste Segment im Metro-Portfolio. Im Einzelhandel ist die Metro-Gruppe weltweit mit 427 Real-Märkten vertreten. Zudem gehören die Elektronik-Fachmärkte Mediamarkt und Saturn sowie die Galeria Kaufhof-Warenhäuser dem Konzern an.

UMSATZ

In Deutschland hat der Handelskonzern im Jahr 2012 30,36* Mrd. Euro Umsatz (brutto) insgesamt und mit seinen Realmärkten 9,58* Mrd. Euro brutto in Deutschland erwirtschaftet.

INTERNATIONALITÄT

Die Metro-Gruppe ist mit einer Präsenz in 32 Ländern am stärksten internationalisiert. 60 Prozent vom Gesamtumsatz erzielt der Handelskonzern außerhalb des Heimatmarktes Deutschland. Weltweit gilt die Metro Group als drittgrößtes Handelsunternehmen nach Walmart und Carrefour.

 * Schätzungen der Lebensmittelzeitung/Trade Dimensions (2013).
Quelle: Lebensmittelzeitung, Trade Dimensions und Angaben der Unternehmen

Im Übernahmeverfahren Edeka/Tengelmann von 2008 charakterisierte das Bundeskartellamt den Lebensmitteleinzelhandel als „Flaschenhals“ oder „Nadelöhr“ für den Absatz der Lieferanten: Die Anzahl der Einzelhändler sinkt, während die Menge der durch sie abgenommenen Produkte steigt. Und je größer die Abnahmemenge der Produkte, desto günstiger sind die Einkaufskonditionen, welche die Einzelhändler den Lieferanten aufzwingen können.⁸⁰ Das Bundeskartellamt untersucht gegenwärtig umfassend, ob und wie die Einzelhändler ihre Marktmacht gegenüber ihren Lieferanten einsetzen⁸¹ – ein Zeichen dafür, dass auch den Wettbewerbshütern die Nachfragemacht der Supermarktketten zunehmend ein Dorn im Auge ist.

Befragt zum Mango-Handel, erklären Branchenkenner, dass unfaire Handelspraktiken wie nachträgliche unangemessene Rabattforderungen etwa für „zu weiches Obst“ oder das Einfordern von Zuschüssen zu Werbekosten der Supermarktketten zum Geschäft gehörten. Für letztere müsse man normalerweise ein Prozent des Umsatzes einkalkulieren.⁸² In ihren Stellungnahmen haben Aldi Nord und Lidl die Zahlung von Werbekostenzuschüssen entschieden zurückgewiesen.⁸³

Insbesondere in Bezug auf Aldi und Lidl sprechen Branchenkenner jedoch von einem „brutalen Markt“.⁸⁴ Beide Discounter, wie auch Netto, schrieben jede Woche bzw. alle zwei Wochen einen Großteil ihres benötigten Volumens neu aus.⁸⁵ Das ist insofern von Bedeutung, als Discounter mittlerweile 44 Prozent des deutschen Lebensmitteleinzelhandels ausmachen.⁸⁶ Im Gegensatz zu Saisonabsprachen von anderen Supermarktketten, bei denen Lieferanten und Handelsunternehmen für die Saison unter anderem Maximum- und Minimumpreise sowie ungefähre wöchentliche Liefermengen verhandeln und Planungen für Werbung machen, würden bei den Ausschreibungen der Discounter Abnahmemenge und Preise jedes Mal neu entschieden. Da sich alle Lieferanten beteiligen könnten und niemand wisse, wie viele Mangos letztendlich gekauft würden, gäbe es üblicherweise ein Überangebot, das dann die Preise drücke.⁸⁷ Derjenige, der bei einer Ausschreibung auf seiner Ware sitzen bleibe, sei gezwungen, sie in der nächsten Woche billiger anzubieten. Branchenkenner sprechen von einem „Casino-System“ oder „russischem Roulette“.⁸⁸ Der Einzelhandel trage nie das Risiko.⁸⁹ Allerdings gibt es im Fruchthandel nach Angaben von Branchenkennern in jüngster Zeit gewisse Anzeichen für Änderungen. So treffe zum Beispiel Lidl immer mehr Saisonabsprachen und Aldi Süd habe kürzlich sein Einkaufspersonal aufgestockt.⁹⁰

In seiner Stellungnahme zum Mango-Handel vom 22. April 2013 erklärt Aldi Nord, man habe feste Lieferanten, die in einem vorgegebenen Rhythmus Angebote abgäben, welche sich nach der Marktsituation und gegebenenfalls nach der Änderung der Ursprungsländer richteten. Außer-

dem hätten die Lieferanten die Zusicherung, das ganze Jahr hindurch Mangos an Aldi liefern zu können, sofern Qualitätsvorgaben wie Frische, Aussehen, Geschmack und die Zertifizierung nach GLOBALG.A.P. eingehalten würden. Damit ist jedoch nicht ausgeschlossen, dass benötigte Handelsmengen im wöchentlichen Rhythmus neu ausgeschrieben und erst dann die konkreten Preise und Abnahmemengen festgelegt werden.

Lidl erklärt in seiner Stellungnahme vom 22. April 2013, es pflege eine langfristige und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit seinen Geschäftspartnern. Preise würden wöchentlich vereinbart. Obwohl es ein Fortschritt ist, dass das Unternehmen zunehmend auch Saisonabsprachen trifft, sollte Lidl wöchentliche Ausschreibungen unterlassen und für seinen gesamten Fruchthandel Saisonabsprachen treffen.

Laut Branchenkennern führt der Preisdruck im deutschen Lebensmitteleinzelhandel dazu, dass man in Deutschland häufig Produkte von schlechter Qualität findet.⁹¹ Ein Großhändler habe bereits einige exotische Früchte aus dem Angebot genommen, da der Preisdruck zu extrem sei. Aus Sicht des Großhandels müssen die Preise für Obst und Gemüse in Deutschland weiter steigen. *„Es ist Augenwischerei, dem Verbraucher vorzugaukeln, dass bessere und sichere Lebensmittel zu immer günstigeren Preisen produziert werden können“*, so Dieter Krauß, der Präsident des Deutschen Fruchthandelsverbandes, bei der Eröffnung der Fruchthandelsmesse Fruit Logistica am 5. Februar 2013 in Berlin.⁹²

Die peruanischen Exporteure tragen einen großen Teil des Geschäftsrisikos. Die Mangos werden üblicherweise auf Kommission verkauft, das heißt die Importeure/ Abnehmer zahlen erst, wenn sie ihrerseits das Geld von den Supermarktketten erhalten haben. Im Vorfeld wird ein sogenannter „Referenzpreis“ vereinbart, der sich nach dem Weltmarktpreis richtet. Je nachdem, wie hoch der endgültige Kaufpreis ist, den die Supermarktketten für die Mangos zahlen, liegt der Referenzpreis über oder unter dem endgültigen Abnahmepreis, wobei der Exporteur das Risiko für mögliche Verlustgeschäfte oder

gar Zahlungsausfälle trägt. Die Unternehmen Camposol und Dominus sind insofern gegen Verluste abgesichert, als ihre Abnehmer Anzahlungen in Höhe des Referenzpreises leisten. In anderen Fällen zahlen Importeure nur Minimumpreise für Paletten und Kartons.⁹³

Die Kleinproduzenten befinden sich in der schwächsten Verhandlungsposition. Üblicherweise wird der Preis, den sie erhalten, nicht auf Augenhöhe zwischen Erzeuger und Exporteur verhandelt, sondern es wird „rückwärts“ kalkuliert: Die Exporteure nehmen den Weltmarktpreis als Referenz und ziehen davon ihre Kosten für Logistik, Verpackung, Zwischenhändler etc. ab.

Insgesamt sei der Preisdruck in Deutschland größer als im Ausland, der Lebensmitteleinzelhandel fordere einen zu geringen Preis und es sei insbesondere für Fair-Trade-Mangos schwer, auf dem deutschen Markt zu bestehen, erklären Branchenkenner.⁹⁴ Keiner sei bereit, einen Aufpreis für die Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards zu zahlen.⁹⁵ *„Die meisten reden nur über Nachhaltigkeit. Am Ende darf das dann aber nichts kosten“*, sagt ein Branchenkenner.⁹⁶

Damit sich die Arbeitsbedingungen vor Ort verbessern können, müssen die Supermarktketten ihre Einkaufspraktiken gegenüber Lieferanten und Importeuren ändern und bereit sein, angemessene Preise für die Einhaltung von Arbeits- und Umweltstandards zu zahlen. Insbesondere Aldi, Lidl und Netto sollten nicht mehr im Wochentakt ausschreiben, sondern klare Saisonabsprachen mit Lieferanten treffen, um den Preisdruck im Markt zu verringern. Unfaire Einkaufspraktiken wie Werbekostenzuschüsse dürfen bei keiner der Supermarktketten zum Geschäft gehören.

Bis dahin ist es allerdings noch ein weiter Weg. Zunächst müssen die betroffenen Supermarktketten anerkennen, dass die von Branchenkenner/innen beschriebenen unfairen Handelspraktiken der Wahrheit entsprechen. Die im Rahmen dieser Studie zu unfairen Einkaufspraktiken und unangemessenem Preis- und Kostendruck auf ihre Lieferanten befragten vier großen Handelsunternehmen

Aldi Nord, Edeka, Lidl und Metro verneinten den Einsatz unfairen Praktiken⁹⁷ oder äußerten sich nicht dazu.⁹⁸

Die vom Bundeskartellamt gegenwärtig durchgeführte Untersuchung der Beschaffungsmärkte des Lebensmitteleinzelhandels ist dringend notwendig, damit die Machtverhältnisse zwischen Einzelhandel, Großhändlern und den übrigen Lieferanten aufgeklärt sowie bestehende unfaire Einkaufspraktiken seitens der Supermarktketten aufgedeckt, als solche gekennzeichnet und verhindert werden können – letzteres sowohl durch Eigeninitiative der Supermarktketten als auch durch politische Maßnahmen. Die Sektor-Untersuchung, die sich bisher nur auf ausgewählte Produktgruppen bezieht, sollte unbedingt auf den Obst- und Gemüsebereich ausgedehnt werden, damit auch in diesem Bereich der Einsatz unfairen Handelspraktiken effektiv bekämpft werden kann.

Da höhere Einkaufspreise und bessere Lieferbedingungen für Lieferanten, Importeure und Produzenten allein nicht gewährleisten, dass den bei ihnen Beschäftigten faire Löhne gezahlt und menschenwürdige Arbeitsbedingungen geboten werden, müssen deutsche Supermarktketten zudem endlich ihre soziale Unternehmensverantwortung wahrnehmen.

II SOZIALE VERANTWORTUNG DER SUPERMARKTKETTEN: DISKREPANZ ZWISCHEN ANSPRUCH UND REALITÄT

Soziale Unternehmensverantwortung liegt nach wie vor im Trend. Inzwischen erklärt jedes der fünf größten deutschen Unternehmen im Lebensmitteleinzelhandel ethische und soziale Werte zum Bestandteil seiner Geschäftsstrategie. So lautet die Vision der Metro-Gruppe: *„Wir bieten Lebensqualität. [...] Für alle Menschen, die für uns arbeiten, indem wir unser Geschäft gerecht und verantwortungsbewusst betreiben und für faire Lebens- und Arbeitsbedingungen sorgen. So leben wir Verantwortung in der Lieferkette.“*⁹⁹ Nach eigenen Angaben fordert die Metro-Gruppe grundsätzlich von ihren Lieferanten ein Audit auf Basis der BSCI (Business Social

Compliance Initiative) als Nachweis für die Einhaltung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen.¹⁰⁰ BSCI ist ein Zusammenschluss (ursprünglich) europäischer Handels- und Markenunternehmen, unter anderem mit dem Ziel, gute Arbeitsbedingungen entlang der Lieferkette herzustellen.¹⁰¹

Bei Edeka heißt es: *„Unsere Kaufleute pflegen die Tradition bei EDEKA, verantwortlich und nachhaltig zu denken und zu handeln.“*¹⁰² Auch Edeka setzt auf die BSCI, um die Einhaltung von Sozialstandards entlang der Lieferkette abzusichern.¹⁰³

In seinen Stellungnahmen im Rahmen der Recherche für die vorliegende Studie hat Aldi Nord wiederholt erklärt, seine Lieferanten im Rahmen der „Allgemeinen Einkaufsbedingungen“ verbindlich zur Einhaltung von sozialen und ökologischen Richtlinien zu verpflichten, die dem Verhaltenskodex der BSCI entsprechen.¹⁰⁴ Und auch Lidl verweist in seiner Stellungnahme zu den Recherche-Ergebnissen auf seine Mitgliedschaft bei BSCI sowie auf die in seinem Verhaltenskodex angegebenen sozialen und ökologischen Erwartungen an Lieferanten.¹⁰⁵

Die in dieser Studie aufgezeigten Arbeitsbedingungen in den Mango-Packstationen in Peru sprechen jedoch eine andere Sprache. Die Löhne der Packer/innen reichen für den Lebensunterhalt einer Familie nicht aus, Schichten dauern teilweise bis zu 15 Stunden und wegen Gewerkschaftstätigkeit werden Verträge nicht verlängert. Sind die Bekenntnisse zur Unternehmensverantwortung also nur leere Versprechungen der Supermarktketten?

Anders als bei bisherigen Untersuchungen von Oxfam Deutschland zum Lebensmitteleinzelhandel am Beispiel von Bananen und Ananas¹⁰⁶ stehen die sozialen Selbstverpflichtungen der Supermarktketten immerhin nicht in völligem Widerspruch zu den tatsächlichen Bedingungen in der Mango-Lieferkette. Auch ist zu begrüßen, dass bei drei von den vier untersuchten Zulieferern, nämlich Dominus, Tropical Fruit Trading und Camposol¹⁰⁷, bereits tatsächlich sogenannte „Sozialaudits“ stattgefunden haben, in deren Rahmen die Arbeits- und Sozialstandards

untersucht worden sind. Verglichen mit Ergebnissen früherer Untersuchungen haben sich die Arbeitszeiten beim Unternehmen Camposol leicht verringert. Ferner haben sich bei Dominus laut Aussage von IMO die Arbeitsbedingungen gegenüber den Vorjahren bereits verbessert. Nichtsdestotrotz besteht zwischen Anspruch und Realität noch eine Lücke; die entsprechenden Verhaltenskodizes der jeweiligen Initiativen werden nicht vollständig umgesetzt.

Entsprechend ihren eigenen Bekundungen sind Aldi Nord, Edeka, Lidl und Metro, die jeweils zumindest von einem der genannten Lieferanten indirekt (über Importeure und Großhändler) Mangos beziehen, alle bereits vor längerer Zeit der BSCI beigetreten. Mitglieder von BSCI verpflichten sich im Rahmen ihrer Unternehmenspolitik, geeignete Maßnahmen zur Umsetzung des BSCI-Verhaltenskodexes bei ihren Lieferanten zu ergreifen. Sie müssen Betriebsprüfungen bei ihren Lieferanten durchführen und sind angehalten, bei Mängeln dafür zu sorgen, dass die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Der Verhaltenskodex orientiert sich an den Normen der Internationalen Arbeitsorganisation und umfasst unter anderem

- die Versammlungsfreiheit,
- das Recht auf Kollektivverhandlungen,
- ein Diskriminierungsverbot,
- das Verbot der Kinder- und Zwangsarbeit,
- Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz,
- die Bezahlung des gesetzlichen Mindestlohns oder nach geltenden Industriestandards sowie die Empfehlung, angemessene Gehälter zu zahlen,
- Arbeitszeiten, die 48 Wochenstunden sowie zwölf freiwillig geleistete Überstunden nicht regelmäßig übersteigen und die Vorgabe, Überstunden zu vergüten und Zuschläge zu zahlen.

Darüber hinaus verlangt der Kodex die Einhaltung der nationalen Gesetze. BSCI wurde mit Schwerpunkt auf die industrielle Produktion entwickelt; seit 2007 wurde der Geltungsbereich auch auf die landwirtschaftliche Erzeugung ausgedehnt.¹⁰⁸

Die im Rahmen dieser Studie vorliegenden Recherche-Ergebnisse zeigen jedoch, dass eine Verpflichtung der Lieferanten, sich an den BSCI-Kodex zu halten, noch keine Garantie für die Umsetzung der betreffenden Sozialstandards ist. So kommt es beispielsweise bei Camposol, von dem unter anderem Lidl seine Mangos indirekt bezieht und mittlerweile selbst Mitglied bei BSCI ist, immer wieder zur Beeinträchtigung der Gewerkschaftsfreiheit. Der Exporteur Peru Frut Tropical, der über Importeure unter anderem an Netto (Edeka) liefert, verstößt nach Angaben der befragten Arbeiter/innen gegen die Vorgabe, nicht mehr als zwölf Überstunden pro Woche zuzulassen. Und Tropical Fruit Trading, ein indirekter Zulieferer von Aldi Nord, zahlt zwar den gesetzlichen Mindestlohn, aber dennoch keine angemessenen Gehälter.

Es ist daher fraglich, ob das BSCI-System geeignet ist, dauerhaft für bessere Arbeitsbedingungen in Produzentenländern zu sorgen. BSCI ist eine reine Unternehmensinitiative; im Entscheidungsgremium sind weder Gewerkschaften noch Nichtregierungsorganisationen (NRO) vertreten. Eine enge Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und NRO sowohl auf Entscheidungsebene als auch bei der Umsetzung vor Ort ist jedoch eine wichtige Voraussetzung für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Bei Betriebsprüfungen und der anschließenden Umsetzung ihrer Ergebnisse müssen Arbeiter/innen angemessen beteiligt werden. Zum Beispiel müssen sie die Möglichkeit haben, ihre Rechte effektiv einzufordern, damit Verbesserungsmaßnahmen am Ende nicht nur auf dem Papier existieren. Die Realität sieht jedoch anders aus: Wie oben dargelegt, kennen die befragten Arbeiter/innen bei Camposol und Dominus den Standard nicht.

Ferner verpflichtet der Kodex nicht eindeutig zur Zahlung existenzsichernder Löhne; dies wird nur als Empfehlung ausgesprochen. Die Zahlung von Löhnen unterhalb des staatlichen Existenzminimums ist jedoch eines der Hauptprobleme im peruanischen Mango-Sektor.

Auch werden die oben angesprochenen Lieferbedingungen – wie angemessene Einkaufspreise der Handelsunternehmen gegenüber ihren Lieferanten – nicht thematisiert, deren Verbesserung es Produzenten oder Exporteuren oftmals erst ermöglichen würde, angemessene Gehälter zu zahlen. Schließlich ist fraglich, ob die für die landwirtschaftliche Produktion nach BSCI geltende Verpflichtung für Mitglieder, innerhalb von dreieinhalb Jahren nach Beitritt mindestens zehn Prozent ihres Einkaufsvolumens oder fünfzehn ihrer Erzeugerbetriebe zu überprüfen, geeignet ist, tatsächlich gute Arbeitsbedingungen in den globalen Lieferketten der Unternehmen herzustellen. Vielmehr sollten Mitglieder auch verpflichtet werden, gemeinsam mit Lieferanten Schulungen und andere Verbesserungsmaßnahmen unter Einbeziehung der Arbeitnehmer/innen durchzuführen. Denn ohne entsprechende Umsetzungsmaßnahmen bewirken Betriebsprüfungen nicht viel.

Geeigneter als BSCI erscheint der Ansatz des Fair-for-Life-Standards: Metro bezieht seine Mangos unter anderem vom Lieferanten Dominus, der nach diesem Standard zertifiziert ist.¹⁰⁹ Fair-for-Life geht über den BSCI-Kodex insofern hinaus, als er unter anderem die Zahlung eines Lohns verlangt, der die Grundbedürfnisse einer Familie deckt, sowie die Zahlung fairer Preise und einer Fair Trade-Prämie für soziale Investitionen an Produzenten. Diese grundsätzliche Einbeziehung ökonomischer Aspekte ist zu begrüßen. Obwohl auch bei diesem Standard noch Nachbesserungsbedarf besteht, ist der Ansatz grundsätzlich gut. Bedauerlich ist, dass die bei Dominus gezahlten Löhne in der Packstation zwar höher sind als bei den anderen Exporteuren, jedoch unter der regionalen Armutsgrenze liegen und nicht ausreichen, um eine Familie zu ernähren.

Insgesamt klaffen bei allen vier untersuchten Supermarktketten noch Lücken zwischen Anspruch und Realität: Aldi Nord, Lidl, Metro und Edeka nehmen ihre soziale Verantwortung nicht ausreichend wahr.¹¹⁰

F SCHLUSSFOLGERUNGEN: WAS IST ZU TUN?

In Bezug auf ihre soziale Unternehmensverantwortung besteht bei den Handelsketten Aldi Nord, Edeka (einschließlich Netto Marken-Discount), Lidl und Metro (Galeria Kaufhof, Real) eine Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit.¹¹¹ Trotz hehrer Worte und sozialer Selbstverpflichtungen sind beispielsweise die Löhne im peruanischen Mango-Sektor erschreckend niedrig. Um dies zu ändern, ist es nicht nur erforderlich, dass die Supermarktketten ihre sozialen Selbstverpflichtungen verbessern und erfüllen, sie müssen auch ihre Einkaufspolitik ändern. Und auch die übrigen Akteure der Lieferkette, einschließlich Produzenten, Ex- und Importeuren, müssen handeln.

Um die Zustände dauerhaft und grundlegend zu ändern, ist zudem die Politik gefragt. Auf EU- und internationaler Ebene sind die Staaten gefordert, ihre Pflicht zum Schutz der Menschenrechte auch in Bezug auf Arbeitsrechtsverletzungen durch Unternehmen umzusetzen.

Folgende Punkte müssen aus Sicht von Oxfam umgesetzt werden, damit sich die Arbeitsbedingungen in Produktionsländern wie Peru dauerhaft verbessern:

I DIE UNTERNEHMEN ÄNDERN IHRE EINKAUFSPOLITIK

Damit peruanische Mango-Exporteure die Löhne anheben können, müssen deutsche Supermarktketten zunächst ihre Einkaufspolitik ändern und den Kostendruck auf ihre Lieferanten verringern, den diese andernfalls entlang der Lieferkette weitergeben.

OXFAM FORDERT DIE UNTERNEHMEN DAZU AUF,

ihre Einkaufspolitik zu ändern, um ihren Lieferanten die Durchsetzung besserer Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Insbesondere sollten sie Anreizsysteme schaffen, die solche Produzenten und Lieferanten belohnen, die soziale und ökologische Mindeststandards einhalten.

II DIE UNTERNEHMEN GEHEN ECHTE SOZIALE SELBSTVERPFLICHTUNGEN EIN

Eine Initiative, in der sich Unternehmen selbst verpflichten, menschenwürdige Arbeitsbedingungen auch bei ihren Lieferanten durchzusetzen, sollte Gewerkschaften und NRO an ihren Entscheidungen und bei der Planung und Durchsetzung von Maßnahmen beteiligen. Schulungen für Arbeitnehmer/innen und Manager/innen der Lieferanten müssen einen Schwerpunkt dieser Initiative bilden. Arbeitnehmer/innen sollten bei Kontrollen und bei Planung und Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen einbezogen werden. Zu den einzuhaltenden Standards müssen neben der Vereinigungsfreiheit, dem Diskriminierungsverbot, dem Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit, dem Recht auf angemessene Arbeitszeiten sowie dem Arbeits- und Gesundheitsschutz auch das Recht auf einen existenzsichernden Lohn und das Recht auf eine reguläre Anstellung gehören. Ebenso wichtig

ist die Einbeziehung von Einkaufspraktiken: Beispielsweise müssen den Lieferanten Preise gezahlt werden, von denen sie auch angemessene Löhne für ihre Arbeiter/innen bestreiten können.

OXFAM FORDERT DIE UNTERNEHMEN DAZU AUF,

solche Initiativen zur sozialen Selbstverpflichtung ins Leben zu rufen, die Arbeitnehmer/innen angemessen beteiligen, die gesamte Lieferkette einbeziehen und angemessene Einkaufspraktiken gegenüber Lieferanten vorschreiben.

III DIE BUNDESREGIERUNG ERGREIFT MASSNAHMEN ZUR VERHINDERUNG UNFAIRER EINKAUFSPRAKTIKEN

Um den Missbrauch der Nachfragemacht deutscher Handelsunternehmen einzudämmen, sollte die Bundesregierung nach Abschluss der Sektor-Untersuchung durch das Bundeskartellamt bestehende unfaire Einkaufspraktiken als solche kennzeichnen und deren Verbot gesetzlich im Kartellrecht verankern. Zudem sollte das Kartellrecht geeignete Maßnahmen vorsehen, um Verstöße effektiver ahnden zu können. Die Bundesregierung sollte beispielsweise eine Beschwerde- und Klagebefugnis für Verbände und Produzentenvereinigungen einführen und/oder eine Streitschlichtungsstelle einrichten, bei der auch anonym Beschwerden eingereicht werden können. Die Sektor-Untersuchung, die sich bisher nur auf ausgewählte Produktgruppen bezieht, sollte auf den Obst- und Gemüsebereich ausgedehnt werden. Ebenfalls sollte die Bundesregierung angesichts der nicht nur im Lebensmitteleinzelhandel fortschreitenden Markt-

konzentration die Regeln zur Zusammenschlusskontrolle ändern und den Schwellenwert für die Vermutung einer marktbeherrschenden Stellung senken. Schließlich sollte sich die Bundesregierung auch auf EU-Ebene im Rahmen der gegenwärtigen EU-Konsultation zu unfairen Handelsspraktiken sowie des anschließenden Prozesses für eine effektive Regelung solcher Praktiken einsetzen.¹¹²

OXFAM FORDERT DIE BUNDESREGIERUNG DAZU AUF,

nach Abschluss der Untersuchung des Lebensmitteleinzelhandels durch das Bundeskartellamt geeignete Maßnahmen zur Verhinderung unfaier Einkaufspraktiken zu ergreifen.

IV NATIONALE REGIERUNGEN IN NORD UND SÜD SETZEN IHRE ARBEITSGESETZE DURCH

Die Regierung Perus sollte sicherstellen, dass Unternehmen die Gewerkschaftsrechte achten, angemessene Arbeitszeiten einhalten und existenzsichernde Löhne zahlen.

Die Bundesregierung sollte die vom UN-Menschenrechtsrat im Juni 2011 verabschiedeten Leitprinzipien zum Thema Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)¹¹³ aufgreifen und gesetzlich vorschreiben, dass Unternehmen, die sich im Ausland niederlassen oder globale Lieferketten betreiben, Menschen- und Arbeitsrechte sowohl an ihren Standorten als auch in ihren Zulieferbetrieben achten. Da Transparenz der erste Schritt hin zu mehr sozialer Verantwortung ist, sollten Unternehmen verpflichtet werden, ihre sozialen und ökologischen Produktionsbedingungen offenzulegen. Für Supermarktketten sollte dies in erster Linie für ihre Eigenmarken gelten, bei Fremdmarken sollten sie ihre Lieferanten zu Transparenz bezüglich der sozialen und ökologischen Produktionsbedingungen verpflichten. Zudem sollten Unternehmen verpflichtet werden, ihre Lieferkette offenzulegen, um so die Überprüfung der Produktionsbedingungen zu ermöglichen.

Ferner sollte sich die Bundesregierung auf EU-Ebene dahingehend für eine Konkretisierung und anschließende Umsetzung des Gesetzgebungsvorschlages der EU-Kommission zu Offenlegungspflichten für Unternehmen zu sozialen und ökologischen Belangen ihrer Unternehmenspraxis einsetzen, dass die Regelung hinreichend konkrete Vorgaben für die Unternehmen vorsieht und auch die Lieferkette einbezieht.¹¹⁴

OXFAM FORDERT DIE BUNDESREGIERUNG DAZU AUF,

dafür zu sorgen, dass deutsche Unternehmen Menschen- und Arbeitsrechte im eigenen Unternehmen und in ihrer Lieferkette einhalten;

Unternehmen gesetzlich zu verpflichten, ihre sozialen und ökologischen Produktionsbedingungen sowie ihre Unternehmensstruktur und Lieferketten offenzulegen;

die Reform der EU-Modernisierungs-Richtlinie (2003/51/EG) umzusetzen und auszubauen. Die Bundesregierung sollte sich dafür einsetzen, den Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Rechtsvorschrift über die Transparenz der sozialen und ökologischen Informationen konstruktiv voranzutreiben und diese bei Inkrafttreten zügig, effektiv und im Sinne der beiden vorab genannten Forderungen in deutsches Recht umzusetzen.



V DIE ÖFFENTLICHKEIT SETZT SICH FÜR SOZIALE UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG EIN

Damit sich Unternehmen sozial verantwortlich verhalten, ist es notwendig, dass Bürger/innen soziale Produktionsbedingungen einfordern und durch Teilnahme an öffentlichkeitswirksamen Aktionen, wie etwa Unterschriftensammlungen, Druck auf Unternehmen ausüben. Verbraucher/innen sollten verstärkt Produkte des Fairen Handels kaufen, damit Unternehmen ihrerseits mehr solche Produkte ins Sortiment nehmen und so mehr Bäuerinnen und Bauern sowie Arbeiter/innen von fairen Handelsbedingungen profitieren können.

OXFAM FORDERT DIE VERBRAUCHER/INNEN AUF,

darauf zu bestehen, dass Unternehmen menschenwürdige Arbeitsbedingungen intern und bei ihren Lieferanten durchsetzen. Unter anderem sollten sie verstärkt Produkte des Fairen Handels kaufen.



Foto: photonewman | Shutterstock.com

G ANNEX

UNTERNEHMENSINFORMATIONEN

CAMPOSOL S.A.

DOMINUS S.A.C.

TROPICAL FRUIT TRADING S.A.C.

PERU FRUIT TROPICAL S.A.C.

TÄTIGKEITEN IM MANGO-SEKTOR

- | | | | |
|--------------------------|---------------|---------------|------------------------|
| ■ eigener Anbau (415 ha) | ■ Packstation | ■ Packstation | ■ eigener Anbau (4 ha) |
| ■ Packstation | ■ Exporteur | ■ Exporteur | ■ Packstation |
| ■ Exporteur | | | ■ Exporteur |

ANBAUPRODUKTE

- | | | | |
|----------------|---------------|---------------|----------|
| ■ Mangos | ■ Mangos | ■ Mangos | ■ Mangos |
| ■ Avocados | ■ Weintrauben | ■ Weintrauben | |
| ■ Spargel | | ■ Avocados | |
| ■ Spitzpaprika | | | |
| ■ Weintrauben | | | |
| ■ Mandarinen | | | |

DAUER DES EXPORTGESCHÄFTES

- | | | | |
|--------------|-------------------|-------------------------------|----------------------------|
| ■ ganzjährig | ■ ca. neun Monate | ■ ca. sieben bis zwölf Monate | ■ ca. vier bis fünf Monate |
|--------------|-------------------|-------------------------------|----------------------------|

SOZIALE VERANTWORTUNG

- | | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|-----------------|
| ■ Mitglied bei BSCI | ■ GLOBALG.A.P.-Zertifizierung | ■ Sozialaudit von Sedex durchgeführt | ■ keine Angaben |
| ■ Mitglied beim UN Global Compact | ■ Fair-for-Life-Zertifizierung | | |
| ■ GLOBALG.A.P.-Zertifizierung | | | |

SOZIALE VERANTWORTUNG

- | | | | |
|--|---|---|--|
| ■ zu Erntehochzeiten insgesamt ca. 10.000 Arbeiter/innen | ■ in der Saison 2011/12 waren bei der peruanischen Zollbehörde SUNAT 121 Arbeiter/innen registriert | ■ zu Erntehochzeiten ca. 100 Arbeiter/innen
■ in der Nebensaison ca. 70 Arbeiter/innen | ■ in der Saison 2011/12 waren bei der peruanischen Zollbehörde SUNAT 50 Arbeiter/innen registriert
■ Anzahl der Feldarbeiter/innen schwankt zwischen vier und sechs |
|--|---|---|--|

ARBEITSBEDINGUNGEN

CAMOSOL S.A.

DOMINUS S.A.C.

TROPICAL FRUIT TRADING S.A.C.

PERU FRUT TROPICAL S.A.C.

DAUER DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

- | | | | |
|---|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ die meisten der Befragten haben Verträge über drei Monate ■ einzelne Verträge der Befragten gehen über sechs Monate ■ einige wenige der Befragten haben unbefristete Verträge | <ul style="list-style-type: none"> ■ die meisten der Befragten haben Verträge über drei Monate ■ diese können je nach Arbeitslage verlängert werden | <ul style="list-style-type: none"> ■ die meisten der Befragten haben Verträge über drei Monate ■ diese werden je nach Arbeitslage verlängert ■ 44 Prozent der Befragten verfügen über einen Vertrag über fünf oder sechs Monate | <ul style="list-style-type: none"> ■ die Verträge der Befragten laufen über ca. drei Monate |
|---|---|--|--|

VERTRÄGE

- | | | | |
|--|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ die Mehrheit der Befragten gab an, einen Vertrag unterzeichnet, diesen jedoch nicht ausgehändigt bekommen zu haben | <ul style="list-style-type: none"> ■ die Arbeiter/innen gaben an, einen Arbeitsvertrag unterzeichnet zu haben, diesen jedoch erst nach Beendigung des Vertragsverhältnisses ausgehändigt bekommen zu haben | <ul style="list-style-type: none"> ■ die befragten Arbeiter/innen verfügen über schriftliche Verträge | <ul style="list-style-type: none"> ■ die befragten Arbeiter/innen verfügen über schriftliche Verträge, die sie am Ende der Vertragszeit erhalten ■ manche Arbeiter/innen gaben an, keinen Vertrag zu haben |
|--|---|--|--|

LÖHNE

- ■ ■ ■ alle Unternehmen zahlen den in der Landwirtschaft geltenden Mindestlohn in Höhe von knapp acht Euro pro Tag

GEWINNBETEILIGUNG UND BONI

- | | | | |
|---|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ eine Gewinnbeteiligung ist vorgesehen | <ul style="list-style-type: none"> ■ das Unternehmen zahlt eine Gewinnbeteiligung ■ Arbeiter/innen, die bereits länger im Unternehmen sind, erhalten am Ende der Erntezeit einen Bonus ■ Bonuszahlung für Feldarbeiter/innen, die bei den Produzenten arbeiten, im Fall einer guten Ernte | <ul style="list-style-type: none"> ■ nach Angaben der Befragten gibt es keine Gewinnbeteiligung | <ul style="list-style-type: none"> ■ nach Angaben der Befragten gibt es keine Gewinnbeteiligung |
|---|--|--|--|

CAMPOSOL S.A.**DOMINUS S.A.C.****TROPICAL FRUIT
TRADING S.A.C.****PERU FRUIT
TROPICAL S.A.C.****ESSENSGELD**

- | | | | |
|--|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeiter/innen müssen sich ihr Essen selbst mitbringen | <ul style="list-style-type: none"> ■ das Unternehmen zahlt den Arbeiter/innen einen Essenszuschlag | <ul style="list-style-type: none"> ■ keine eindeutigen Angaben der Arbeiter/innen | <ul style="list-style-type: none"> ■ keine eindeutigen Angaben der Arbeiter/innen |
|--|---|--|--|

ÜBERSTUNDEN

- | | | | |
|---|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ die Mehrheit der Befragten gab an, dass die Leistung von Überstunden zur Hochsaison praktisch Pflicht ist ■ die Hälfte der Befragten leistet täglich zwei Überstunden ■ die befragten Arbeiter/innen wissen nicht, ob die Überstunden ordnungsgemäß vergütet werden | <ul style="list-style-type: none"> ■ die Mehrheit der Befragten gab an, in der Hochsaison zwischen vier und sechs Überstunden täglich zu leisten ■ die geltenden Zuschläge werden gezahlt | <ul style="list-style-type: none"> ■ einige der befragten Arbeiter/innen arbeiten in der Hochsaison bis zu 15 Stunden am Tag ■ die geltenden Zuschläge werden bezahlt | <ul style="list-style-type: none"> ■ die Mehrheit der Befragten gab an, dass die Leistung von Überstunden zur Hochsaison praktisch Pflicht ist ■ ein Drittel gab an, zur Hauptsaison zwölf Stunden zu arbeiten ■ einige erklärten, zur Hauptsaison bis zu 15 Stunden täglich zu arbeiten ■ keine eindeutigen Angaben zu Zuschlägen |
|---|---|---|--|

ORGANISATION IN GEWERKSCHAFTEN

- | | | | |
|--|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ keine Gewerkschaft in den Camposol-Niederlassungen in Piura ■ Behinderung von Gewerkschaftstätigkeit einschließlich Entlassungen ■ Tarifverhandlungen mit der Gewerkschaft SITECASA in der Camposol-Niederlassung in La Libertad | <ul style="list-style-type: none"> ■ keine Gewerkschaft | <ul style="list-style-type: none"> ■ keine Gewerkschaft | <ul style="list-style-type: none"> ■ keine Gewerkschaft |
|--|--|--|--|

ENDNOTEN

- 1 Angaben des nationalen Instituts für Statistik und Information (Instituto Nacional de Estadística e Informática) [www.inei.gob.pe/DocumentosPublicos/Pobreza_InformeTecnico.pdf]
In Peru wird bei der Festlegung der Armutsgrenze von einer fünfköpfigen Familie ausgegangen.
- 2 Vgl. Fair Wear Foundation: *Living wage: Fair Wear Foundation policy and practice*, November 2010.
[www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/policydocs/fwflivingwagepolicynov2010.pdf]
- 3 SOMO/AAI: *Socio-economic Issues in the Peruvian Mango Supply Chain of EU Supermarkets*, 2011.
- 4 Angabe eines Mitarbeiters des Bundeskartellamtes von Februar 2013.
- 5 Branchenkenner sind unter anderem Fachleute und Großhändler, die nicht namentlich genannt werden wollen.
- 6 Interviews mit Branchenkennern vom 6.6.2012 und 7.2.2013.
- 7 Allein der Deutsche Fruchthandelsverband hat über 100 Mitglieder. [www.dfhv.de]
- 8 Angaben zum Exportvolumen von Mangos des peruanischen Produzenten- und Exportverbandes für Mangos (APEM, Asociación Peruana de Productores y Exportadores de Mango) für die Erntesaison 2011/2012.
[www.apem.org.pe/INFORME_FINAL_2011_2012.pdf]
- 9 ebd.
- 10 Angaben des peruanischen Landwirtschaftsministeriums, MINAG. [www.minag.gob.pe/portal]
- 11 Peruanisches Landwirtschaftsministerium, Register der Produzenten von Mangos und Limonen in Piura, Dezember 2010.
- 12 Interview mit Mitarbeiter/innen des Unternehmens Tropical Fruit Trading vom 13. April 2012 und Interview mit Mitarbeiter/innen von Dominus vom 7. Juli 2012.
- 13 Aurora-Vivar-Bericht, S. 37–38.
- 14 a. a. O., S. 52–55.
- 15 Angaben der peruanischen Zoll- und Steuerbehörde SUNAT (Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria). [www.sunat.gob.pe]
Während der FOB (Free on Board)-Wert für den Mango-Export im Jahr 2006 rund 59 Millionen US-Dollar betrug, waren es 2011 bereits knapp 114 Millionen US-Dollar.
- 16 Angaben von SUNAT. [www.sunat.gob.pe]
- 17 Angaben von INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática).
- 18 Aurora-Vivar-Bericht, S. 61–67.
- 19 a. a. O., S. 70;
Gehaltszettel von Dominus für die Saison 2011/2012.
- 20 a. a. O., S. 63 und 73;
Brief von Nature's Pride und Dominus vom 18. April 2013.
- 21 Aurora-Vivar-Bericht, S. 72–73.
- 22 a. a. O., S. 61–67.
- 23 a. a. O., S. 62 und 65.
- 24 a. a. O., S. 62, 68 und 69.
- 25 a. a. O., S. 62.
- 26 a. a. O., S. 62 und 68.
- 27 a. a. O., S. 68.
- 28 SOMO/AAI: *Socio-economic Issues in the Peruvian Mango Supply Chain of EU Supermarkets*, 2011.
- 29 Brief von Lidl und Camposol vom 22. April 2013.
- 30 Aurora-Vivar-Bericht, S. 69.
- 31 a. a. O., S. 65–66.
- 32 a. a. O., S. 66 und 71.
- 33 Brief von Aldi und Tropical Fruit Trading vom 22. April 2013.
Eine von der Organisation Sedex am 25. März 2013 durchgeführte Betriebsprüfung des Unternehmens Tropical Fruit Trading kam zu dem Ergebnis, dass zwischen einer und sechs Überstunden pro Woche geleistet werden.
- 34 Die von der Organisation Sedex durchgeführte Betriebsprüfung vom 25. März 2013 hat ergeben, dass Überstunden ordnungsgemäß vergütet werden.
- 35 Aurora-Vivar-Bericht, S. 70.
- 36 a. a. O., S. 63.
- 37 a. a. O., S. 70.
- 38 Brief von Nature's Pride und Dominus vom 18. April 2013.
- 39 Brief von Nature's Pride und Dominus vom 18. April 2013.
- 40 Aurora-Vivar-Bericht, S. 55.

- 41 a. a. O., S. 56 und 59.
- 42 Siehe oben, S. 8–9.
- 43 a. a. O., S. 60–61.
- 44 a. a. O., S. 57.
In seiner Stellungnahme gab Camposol an, dass die Verträge gemäß dem Gesetz zunächst an das Arbeitsministerium übergeben und dann an die Arbeiter/innen ausgehändigt würden. In einigen Fällen würden die Arbeiter/innen bereits nicht mehr im Unternehmen arbeiten, wenn das Ministerium die Verträge zurückgäbe und daher die Verträge auch nicht erhalten.
Brief von Lidl und Camposol vom 22. April 2013.
- 45 a. a. O., S. 59.
- 46 a. a. O., S. 58.
- 47 ebd.
- 48 a. a. O., S. 59.
- 49 a. a. O., S. 83.
- 50 Pressemitteilung von SITAG: *Nota de Prensa, Atentado a Libertad en la Empresa Camposol*, 2. Januar 2013.
- 51 Bericht von BananaLink für die Ethical Trading Initiative, 2. Februar 2013; Brief von Lidl und Camposol vom 22. April 2013.
- 52 Bericht von BananaLink für die Ethical Trading Initiative, 2. Februar 2013.
- 53 Die Ethical Trading Initiative (ETI) ist eine sogenannte Multi-Stakeholder-Initiative von Unternehmen, Nicht-regierungsorganisationen, Gewerkschaften und anderen, die sich für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen derjenigen einsetzt, die weltweit Verbrauchsgüter herstellen. [www.ethicaltrade.org]
- 54 Aurora-Vivar-Bericht, S. 84.
- 55 Brief von Nature's Pride und Dominus vom 18. April 2013.
- 56 ebd.
- 57 Aurora-Vivar-Bericht, S. 84.
- 58 Brief von Nature's Pride und Dominus vom 18. April 2013.
- 59 Aurora-Vivar-Bericht, S. 84.
- 60 a. a. O., S. 73–75.
- 61 Brief von Nature's Pride und Dominus vom 18. April 2013.
- 62 Der United Nations Global Compact ist eine Initiative der Vereinten Nationen, der Unternehmen beitreten können, um unter anderem die Einhaltung der Menschen- und Arbeitsrechte bei sich und ihren Zulieferern zu verbessern. [www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/index.html]
- 63 Mehr Informationen unter www.globalgap.org.
- 64 Mehr Informationen unter www.bsci-intl.org. Siehe auch unten, S. 22.
- 65 Aurora-Vivar-Bericht, S. 95.
- 66 Mehr Informationen unter www.fairforlife.net.
- 67 Aurora-Vivar-Bericht, S. 95.
- 68 a. a. O., S. 95 und 98.
- 69 Brief von Nature's Pride und Dominus vom 18. April 2013.
- 70 Brief von IMO vom 1. Mai 2013.
- 71 Die Organisation Sedex überprüft Sozial- und Umweltstandards in globalen Lieferketten und führt dazu auch Schulungen durch. [www.sedexglobal.com]
- 72 Für ETI, s.o., FN 55.
- 73 Aurora-Vivar-Bericht, S. 89–95.
- 74 a. a. O., S. 89–90.
Seit der Erntesaison 2012/2013 versucht Dominus, die Ernte selbst durchzuführen und hat in den Regionen Jayanca und Casma bereits entsprechende Vorkehrungen für die Arbeiter/innen getroffen.
- 75 a. a. O., S. 93.
- 76 a. a. O., S. 91 und 94 f.
- 77 a. a. O., S. 91–92.
- 78 a. a. O., S. 91.
- 79 Bundeskartellamt, Pressemeldung vom 14. Februar 2013 sowie Angaben eines Mitarbeiters des Bundeskartellamtes vom März 2013.
- 80 Vgl. Bundeskartellamt, Beschluss vom 30. Juni 2008, Az. B 2 – 333/07, S. 103.
- 81 Bundeskartellamt, Pressemeldung vom 14. Februar 2011. Bedauerlicherweise ist allerdings nach Angaben des Bundeskartellamtes bisher keine Untersuchung des Obst- und Gemüsesektors geplant.

- 82 Interview mit einem Branchenkenner vom 6. Juni 2012.
- 83 Brief von Aldi vom 22. April 2013;
Brief von Lidl vom 22. April 2013.
- 84 Interview mit einem Branchenkenner vom 6. Juni 2012.
- 85 Angaben von Branchenkennern
vom Juni 2012 und 10. April 2013.
- 86 Lebensmittelzeitung: *Lidl Stiftung & Co.KG*.
[www.lebensmittelzeitung.net/business/unternehmen/handel/protected/show.php?id=591&showmore=1]
- 87 Interview mit einem Branchenkenner vom 6. Juni 2012.
- 88 Interview mit einem Branchenkenner vom 13. Juni 2012.
- 89 Interview mit einem Branchenkenner vom 7. Februar 2013.
- 90 Interview mit einem Branchenkenner vom 10. April 2013;
Lebensmittelzeitung: *Aldi Süd zentralisiert Fruchteinkauf*,
8. März 2013.
- 91 Interview mit einem Branchenkenner vom 7. Februar 2013.
- 92 Zitat nach Lebensmittelzeitung:
„Höhere Preise sind unausweichlich“, 7. Februar 2013.
- 93 Interview mit einem Branchenkenner vom 10. April 2013.
- 94 Interview mit einem Branchenkenner vom 7. Februar 2013.
- 95 Interview mit einem Branchenkenner vom 7. Februar 2013.
- 96 Interview mit einem Branchenkenner vom 7. Februar 2013.
- 97 Brief von Lidl vom 22. April 2013;
Brief von Aldi vom 22. April 2013;
ausgefüllter Fragebogen von Metro aus Mai 2012.
- 98 Brief von Edeka vom 21. Mai 2012.
- 99 [www.metrogroup.de/internet/site/metrogroup/node/mgroup_sustainability/Lde/index.html]
- 100 Brief von Metro vom 19. April 2013.
- 101 [www.bsci-intl.org]
- 102 [www.edeka.de/EDEKA/de/edeka_zentrale/verantwortung/verantwortung.jsp]
- 103 Briefe von Edeka vom 17. April 2013 und vom 21. Mai 2012.
- 104 Briefe von Aldi vom 22. April 2013 und vom 14. Mai 2012.
- 105 Brief von Lidl vom 22. April 2013.
- 106 Vgl. Oxfam Deutschland: *Endstation Ladentheke*, 2008;
Oxfam Deutschland: *Bittere Bananen*, 2011.
- 107 Von einer Betriebsprüfung des Unternehmens
Peru Frut Tropical ist den Autor/innen der Studie
nichts bekannt.
- 108 BSCI: Pressemitteilung vom 15.07.2007.
[www.bsci-intl.org/bsci-extends-its-approach-better-working-conditions-food-supply-chain | 27.07.2011]
- 109 Siehe oben, S. 15.
- 110 Rewe und Aldi Süd werden nicht erwähnt,
da sie nicht Teil der Untersuchung waren.
- 111 Siehe FN 110.
- 112 EU-Kommission: *Grünbuch über unlautere Handelspraktiken in der B2B-Lieferkette für Lebensmittel und Nicht-Lebensmittel in Europa*, COM(2013) 37 final, 31. Januar 2013.
- 113 [www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf]
Vgl. auch CorA-Netzwerk: *Positionspapier zu Wirtschaft und Menschenrechten – Erwartungen an einen deutschen Aktionsplan*. [www.oxfam.de/informieren/wirtschaft-und-menschenrechte]
- 114 European Commission: *Directive of the European Parliament and of the Council amending Council Directives 78/660/EEC and 83/349/EEC as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large companies and groups*, COM(2013) 207 final, 16. April 2013.

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

© Oxfam Deutschland e.V.
Juni 2013

Oxfam Deutschland e.V.
Am Köllnischen Park 1
10179 Berlin

Tel. +49 30 – 45 30 69-0

E-Mail info@oxfam.de

www.oxfam.de

V.I.S.D.P.

Marion Lieser

AUTORIN

Franziska Humbert

unterstützt von Elisa Naranjo und David Kersting

REDAKTION

Julia Jahnz

LAYOUT

Judith Fehlau und Malte Herok
www.mlthrk.com

TITELBILD

Andy Kleinert, 2013

HERSTELLUNG UND DRUCK

Oktoberdruck AG

Rudolfstraße 1–8

10245 Berlin

Tel. +49 30 – 69 53 86 60



Die vorliegende Studie wurde mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union erstellt. Die darin vertretenen Standpunkte geben die Ansicht des Herausgebers wieder und stellen in keiner Weise die offizielle Meinung der Europäischen Union dar.

In Bezug auf ihre soziale Verantwortung klafft bei vier der fünf größten deutschen Supermarktketten, Edeka (einschließlich Netto Marken-Discount), Aldi Nord, Schwarz-Gruppe (Kaufland und Lidl) und Metro (Galeria Kaufhof, Real), eine große Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Trotz hehrer Worte und sozialer Selbstverpflichtungen sind die Löhne im Mango-Sektor in Peru immer noch erschreckend niedrig und Gewerkschaftsrechte werden behindert.

Um dies zu ändern, ist es erforderlich, dass die Handelsketten ihre sozialen Selbstverpflichtungen verbessern und erfüllen und vor allem ihren Lieferanten angemessene Preise zahlen, damit diese gute Arbeitsbedingungen in ihren Betrieben durchsetzen können. Um die Zustände jedoch dauerhaft und grundlegend zu verbessern, muss auch die Politik handeln. Die Bundesregierung sollte durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass Supermarktketten keine unfairen Einkaufspraktiken gegenüber ihren Lieferanten einsetzen und die Menschen- und Arbeitsrechte sowohl im eigenen Unternehmen als auch entlang der Lieferkette achten.

Oxfam Deutschland e.V. ist eine unabhängige Nothilfe- und Entwicklungsorganisation, die sich für eine gerechte Welt ohne Armut einsetzt.

Im internationalen Oxfam-Verbund setzen sich 17 Oxfams mit rund 3.000 Partnerorganisationen in mehr als 90 Ländern als Teil einer globalen Bewegung für eine gerechte Welt ohne Armut ein. Gemeinsam können wir auf 70 Jahre Erfahrung in der Nothilfe und Entwicklungszusammenarbeit zurückgreifen.