

Dr. M. Abu Eusuf, Dr. Md. Abdul Khaleque und Ebney Ayaj Rana
**Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in der
Lederindustrie von Bangladesch**
Ergebnisse einer Umfrage unter Gerbereiarbeiter*innen (Juni 2022)



INHALT

Zusammenfassung

- Empfehlungen an die Arbeitgeber
- Empfehlungen an die Regierung von Bangladesch
- Empfehlungen an Gewerkschaften und Arbeitsrechtsorganisationen

1. Einführung
2. Zielsetzungen
3. Methoden
4. Internationale Arbeitsnormen und Arbeitsrecht in Bangladesch
5. Ergebnisse der Umfrage bei Gerbereiarbeiter*innen
 - 5.1 Demografie und Haushaltsmerkmale der Gerbereiarbeiter*innen (Alter, Geschlecht, Bildungsgrad, Religion, Herkunft, Wohnverhältnisse, Familiengröße, Haushaltseinkommen)
 - 5.2 Beschäftigungsverhältnisse und Löhne
 - 5.3 Arbeitsbedingungen und Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
 - 5.5 Die Zukunft der Gerbereiarbeit
6. Auswirkungen der Umsiedlung auf die Gerbereiarbeiter*innen
7. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

Anhang

- Der nationale Mindestlohn für Beschäftigte im Gerbereisektor

Diagramme

- Abbildung 1 Alter der befragten Arbeiter*innen
- Abbildung 2 Haushaltsgröße der Arbeiter*innen
- Abbildung 3 Art der Beschäftigung
- Abbildung 4 Größe der Belegschaft
- Abbildung 5 Anstellung in derselben Gerberei
- Abbildung 6 Erfahrung in der Gerbereiindustrie
- Abbildung 7 Monatliche Löhne der Gerbereiarbeiter*innen
- Abbildung 8 Wöchentliche Arbeitsstunden
- Abbildung 9 Status der Maßnahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Abbildung 10 Gründe für eine geringe Mitgliederzahl in den Gewerkschaften

Tabellen

- Tabelle 1 Unterschiede in Bezug auf Arbeit, Beschäftigung und Lohn zwischen gewerkschaftlich organisierten und nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer*innen
- Tabelle 2 Monatlicher Mindestlohn für Beschäftigte im Gerberei-Industriepark Savar nach Lohngruppen

ZUSAMMENFASSUNG

Der Export des Ledersektors von Bangladesch macht etwa drei Prozent des Weltmarkts für Leder und Lederwaren aus. Der Sektor ist die drittgrößte Quelle des Landes für Exporteinnahmen, nach Konfektionskleidung, Jute und Juteprodukten. Laut einer Studie von EBL Securities produziert Bangladesch jährlich 32,5 Millionen Quadratmeter Leder, von denen nur 20 bis 25 Prozent lokal verarbeitet werden, während der Rest exportiert wird. Im World Footwear Yearbook 2020 wird Bangladesch als Produzent an achter und als Exporteur von Schuhen an achtzehnter Stelle mit einem jährlichen Produktionsvolumen von mehr als 400 Millionen Paar Schuhen aufgeführt.

Im Jahr 2021 erreichte der Export von Leder und Lederwaren ein Volumen von 941,7 Millionen US-Dollar, was 2,4 Prozent der gesamten Exporterlöse des Landes (38,8 Mrd. US\$) entspricht. Bangladeschs Exporteinnahmen aus der Lederindustrie sind jedoch in den letzten Jahren gesunken. Im Jahr 2017 betrug das Exportvolumen des Sektors noch 1,2 Milliarden US-Dollar, diese Zahl fiel jedoch im Jahr 2018 auf 1,1 Milliarden US-Dollar, im Jahr 2019 auf 1 Milliarde US-Dollar und schließlich im Jahr 2020 auf 797,6 Millionen US-Dollar. Dieser Rückgang der Lederexporte wird im Allgemeinen auf die weltweit rückläufige Nachfrage nach Crustlederⁱ und verarbeitetem Leder, die zunehmende Verwendung von Kunstleder, schlechte Sicherheits- und Compliance-Praktiken in Bangladesch sowie fehlende Investitionen und eine mangelnde Diversifizierung der Produkte zurückgeführt.

Hazaribagh, eine kleine Verwaltungseinheit (ein Unterbezirk oder Thana) innerhalb der Stadt Dhaka, war mit einer geschätzten Fläche von etwa 28 Hektar Standort von mehr als 90 Prozent der Gerbereien in Bangladesch. Die allmähliche Ausdehnung der Stadt und die willkürliche, nicht gesteuerte Ansiedlung der Gerbereien und Wohnquartiere in Hazaribagh ohne Abwasseraufbereitung hatten zur Folge, dass sich die Umwelt- und Gesundheitsgefahren durch die von den Gerbereien verursachte Verschmutzung immer weiter verschärften. Die Regierung von Bangladesch hatte daraufhin beschlossen, die Gerbereien von Hazaribagh in einen neu erschlossenen Gerberei-Industriepark in Savar, einem Vorort im Bezirk Dhaka, umzusiedeln. Der neue Industriepark in Savar hat jedoch bisher die Umweltauflagen nicht erfüllt. Dies ist zum Teil darauf zurückzuführen, dass sich die zentrale Kläranlage (Central Effluent Treatment Plant – CETP) – das Herzstück des gesamten Umsiedlungsvorhabens – als ungeeignet für die Gerbereiindustrie erwiesen hat.

Was die Arbeitsstandards und die Sicherheit am Arbeitsplatz betrifft, bildet die Gerbereiindustrie keine Ausnahme von den anderen personalintensiven Industrien in Bangladesch, in denen ausbeuterische Arbeitsbedingungen an der Tagesordnung sind. Selbst nach der Umsiedlung der Gerbereien von Hazaribagh, mit der bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen für die Gerbereiarbeiter*innen versprochen wurden, wird in der Branche noch immer um die Sicherung von Mindestlöhnen, grundlegende Arbeitsrechte sowie um Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gekämpft. Der Gerbereiindustrie in Bangladesch ist es bisher nicht gelungen, die Herausforderungen aufgrund der unzureichenden Einhaltung der Umweltvorschriften und unzureichender Arbeitsstandards und Arbeitssicherheit in den Griff zu bekommen, die sich auf die Produktion auswirken.

Ziel dieser Studie ist es, die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in der Lederindustrie von Bangladesch in den Blick zu nehmen. Im Mittelpunkt stehen die spezielle demografische und sozioökonomische Situation der Gerbereiarbeiter*innen, ihre Vereinigungsfreiheit und ihr Recht auf Kollektivverhandlungen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie die Arbeits- und Beschäftigungspraktiken in den Gerbereien. Die Studie stützt sich dabei sowohl auf quantitative als auch auf qualitative Datenerhebungsinstrumente, um detaillierte Informationen über die Gerbereiarbeiter*innen zusammenzutragen.

ⁱ Crustleder ist Leder, das gegerbt aber noch nicht gefärbt ist.

Die Hauptergebnisse deuten darauf hin, dass die Arbeiter*innen in dem neuen Gerberei-Industriepark in Savar mit unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert sind. Dazu gehören Probleme mit dem Wohnraum und der Verkehrsanbindung, fehlende oder schlechte schulische und medizinische Einrichtungen und geringe oder keine Verbesserungen bei Arbeitsschutz und Arbeitsrechten. Hinzu kommt die durch die Umsiedlung der Produktionsstätten verursachte Trennung von den Familien. Nach wie vor ist die Beschäftigung in der Gerbereiindustrie auch äußerst geschlechtsdiskriminierend, da Unternehmen nur ungern weibliche Arbeitskräfte einstellen. Lohnzuwächse und Sozialleistungen sind minimal in der Branche und mehr als die Hälfte der befragten Arbeiter*innen verdient weniger als den gesetzlichen Mindestlohn. Die Beschäftigten placken sich viele Stunden lang ab, manchmal mit erzwungenen Überstunden, und sind den Launen der Arbeitgeber*innen ausgesetzt, weil es kaum gewerkschaftliche Aktivitäten, eine schwache Vertretung der Arbeitnehmer*innen und keine formellen Beschäftigungsvereinbarungen wie schriftliche Verträge gibt.

Basierend auf den Hauptergebnissen der Studie geben wir die folgenden politischen Empfehlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Gesundheitsschutzes in der Lederindustrie in Bangladesch.

Empfehlungen an die Arbeitgeber

- Die Arbeitgeber müssen die Rechte der Arbeiter*innen respektieren. Sie müssen für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sorgen. Darüber hinaus müssen sie insbesondere neue Arbeiter*innen schulen, wenn diese mit giftigen Chemikalien oder Maschinen arbeiten, die eine potenzielle Gefahr am Arbeitsplatz darstellen.
- Es ist wichtig, dass die Arbeitgeber die Arbeiter*innen weder belästigen, noch einschüchtern, angreifen oder schikanieren und ein positives Arbeitsumfeld schaffen. Arbeiter*innen (denen gestattet wird), ihre grundlegenden Arbeitsrechte auszuüben, können einen echten Beitrag zur Produktivität und zu positiven Entwicklungen in der Lederindustrie leisten.
- Die Arbeitgeber dürfen das Recht der Arbeiter*innen auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen nicht einschränken und sie dürfen sich nicht in die gewerkschaftliche Organisation einmischen.
- Schlussendlich sollten die Arbeitgeber innerbetriebliche Beschwerdemechanismen einrichten und den Arbeiter*innen die Möglichkeit geben, externe gerichtliche und außergerichtliche Beschwerdemechanismen in Anspruch zu nehmen. Dazu können Verfahren wie Schlichtung und Mediation gehören.

Empfehlungen an die Regierung von Bangladesch

- Die Beschäftigungsverhältnisse in den Gerbereien müssen formalisiert werden, indem die Unternehmen verpflichtet werden, den Arbeiter*innen einen schriftlichen und unterzeichneten Vertrag anzubieten, der die Pflichten und Verantwortlichkeiten sowie die Entlohnung und die Sozialleistungen festlegt. Eine Formalisierung der Beschäftigung ist von zentraler Bedeutung, um die derzeitigen ausbeuterischen Bedingungen zu verändern und eine angemessene Entlohnung mit verbesserten Arbeitsstandards in der Gerbereiindustrie zu gewährleisten.
- Die Überprüfung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz durch das Department of Inspection for Tanneries and Establishments – eine autonome Regierungsbehörde, die für das Wohlergehen, die Gesundheit und die Sicherheit der Gerbereibeschäftigten zuständig ist – sollte gesetzlich geregelt werden, um Rechenschaftspflicht und Transparenz in diesem Prozess zu gewährleisten. Es ist ebenfalls notwendig, für die Gerbereien, die die Auflagen nicht erfüllen, ein strengeres Sanktionssystem einzuführen, da das derzeitige Sanktionssystem keine Mindeststrafe für Arbeitsrechtsverletzungen vorsieht, was praktisch zu weiteren Verstößen ermutigt.
- Es muss der Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen im Umfeld des Gerberei-Industrieparks von Savar ermöglicht werden – insbesondere zu medizinischen und schulischen Einrichtungen, öffentlichen Verkehrsmitteln, geschlechtsspezifischen öffentlichen Toiletten und Dienststellen der Industriepolizei –, um das Wohlergehen der Arbeiter*innen zu verbessern und die Nachhaltigkeit

der Industrie zu steigern. Darüber hinaus muss die Infrastruktur und Bausubstanz des Gerberei-Industrieparks modernisiert werden, um die Anlage sowohl für lokale Unternehmen als auch für globale Abnehmer attraktiv zu machen.

Empfehlungen an Gewerkschaften und Arbeitsrechtsorganisationen

- Die Arbeiter*innen müssen ihre Rechte kennen und die Möglichkeit haben, durch legitime kollektive Aktionen, das heißt durch gewerkschaftliche Aktivitäten, gegen Fälle von Arbeitsrechtsverletzungen zu protestieren. Demokratische Prozesse sind bei der gewerkschaftlichen Organisierung von entscheidender Bedeutung, und zwar sowohl für das wirksame Funktionieren der Gewerkschaften als auch um einer einseitigen politischen Instrumentalisierung entgegen zu wirken. Groß angelegte Aufklärungsprogramme und Kampagnen mit der Beteiligung internationaler Arbeitsrechts- und Gewerkschaftsorganisationen können die gewerkschaftliche Demokratie fördern.



Ein Arbeiter entfernt Fleisch- und Fettreste von der Rohhaut.

1. EINFÜHRUNG

Der Export des Ledersektors von Bangladesch macht etwa drei Prozent des Weltmarkts für Leder und Lederwaren aus.¹ Der Sektor ist die drittgrößte Quelle des Landes für Exporteinnahmen, nach Konfektionskleidung, Jute und Juteprodukten.² Laut einer Studie von EBL Securities³ produziert Bangladesch jährlich 32,5 Millionen Quadratmeter Leder, von denen nur 20 bis 25 Prozent lokal verarbeitet werden, während der Rest exportiert wird. Die wichtigsten Ausfuhrbestimmungsorte für Leder sind China, Hongkong und Italien. Die Vereinigten Staaten, Deutschland und die Niederlande sind die wichtigsten Bestimmungsorte für Lederschuhe.⁴



Arbeiterinnen bei der Produktion von Glattleder.

Nach Angaben des Verbands der Hersteller und Exporteure von Lederwaren und Schuhen in Bangladesch, der Leather Goods and Footwear Manufacturers and Exporters Association, beschäftigt der Ledersektor landesweit mehr als 850.000 Menschen in rund 200 Gerbereien.⁵ Im World Footwear Yearbook 2020 wird Bangladesch mit einem Produktionsvolumen von 407 Millionen Paar Schuhen als Hersteller an achter und als Exporteur von Schuhen an achtzehnter Stelle genannt.⁶ Zu den Abnehmern von Lederwaren und Schuhen aus Bangladesch gehören bekannte internationale Einzelhandelsunternehmen.⁷ Das Exportvolumen von Leder und Lederwaren aus Bangladesch belief sich im Jahr 2021 auf 941,7 Millionen US-Dollar, was 2,4 Prozent der gesamten Exporteinnahmen des Landes (38,8 Mrd. US\$) entspricht.⁸ Bangladeschs Exporteinnahmen aus der Lederindustrie sind jedoch in den letzten Jahren zurückgegangen. Im Jahr 2017 betrug das Exportvolumen des Sektors noch 1,2 Milliarden US-Dollar, diese Zahl fiel jedoch im Jahr 2018 auf 1,1 Milliarden US-Dollar, im Jahr 2019 auf 1 Milliarde US-Dollar und schließlich im Jahr 2020 auf 797,6 Millionen US-Dollar. Dieser Rückgang der Lederexporte wird im Allgemeinen auf die weltweit rückläufige Nachfrage nach Crustleder und verarbeitetem Leder, die zunehmende Verwendung von Kunstleder, schlechte Sicherheits- und Compliance-Praktiken in Bangladesch sowie fehlende Investitionen und eine mangelnde Diversifizierung der Produkte zurückgeführt.⁹

Hazaribagh, eine kleine Verwaltungseinheit (ein Unterbezirk oder Thana) innerhalb der Stadt Dhaka, war mit einer geschätzten Fläche von etwa 28 Hektar Standort von mehr als 90 Prozent der Gerbereien in Bangladesch. Die allmähliche Ausdehnung der Stadt und die willkürliche, nicht gesteuerte Ansiedlung der Gerbereien und Wohnquartiere in Hazaribagh ohne Abwasseraufbereitung hatten zur Folge, dass sich die Umwelt- und Gesundheitsgefahren durch die von den Gerbereien verursachte Verschmutzung immer weiter verschärften. Die Regierung von Bangladesch hatte daraufhin beschlossen, die Gerbereien von Hazaribagh in einen neu erschlossenen Gerberei-Industriepark in Savar, einem Vorort im Bezirk Dhaka, umzusiedeln. Der Standort sollte mit einer zentralen Kläranlage für Industrieabwässer (Central Effluent Treatment plant – CETP), einer zentralen Abfalldeponie, einer Wasseraufbereitungsanlage, einer Anlage zur Stromerzeugung aus Klärschlamm und einer gemeinsamen Chromrückgewinnungsanlage ausgestattet werden.



*Für die Arbeitswege nutzen die Arbeiter*innen häufig Tuk Tuks.*

Obwohl das Umsiedlungsprojekt unter der Zuständigkeit des Verbands für kleinere und mittlere Industrien, der Bangladesh Small and Cottage Industries Corporation (BSCIC), offiziell bereits im Jahr 2003 begonnen hatte, konnten bis 2012 keine nennenswerten Fortschritte bei der Umsetzung des Projekts erreicht werden, da die Gerbereibesitzer*innen nicht bereit waren, aus Hazaribagh wegzuziehen. Ab 2012 begannen die Gerbereien allmählich in den Gerberei-Industriepark in Savar umzuziehen. Während dieses Zeitraums hatte die Regierung die Frist für die vollständige Umsiedlung mehrmals verlängert, wobei die letzte Frist im Dezember 2020 endete.¹⁰ Auch nach Ablauf der letzten Frist gibt es jedoch noch Dutzende von kleinen Rohlederverarbeitungsbetrieben, die illegal weiter in Hazaribagh arbeiten.¹¹ Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts waren in Savar insgesamt 135 Gerbereien in Betrieb. Trotz der großen Versprechungen, die im Zusammenhang mit dem geplanten Umsiedlungsprojekt gemacht wurden, hat der Gerberei-Industriepark in Savar die wichtigsten Umsiedlungsziele, wie zum Beispiel die Einhaltung der Umweltvorschriften, bisher nicht umgesetzt. Dies liegt zum Teil daran, dass sich die CETP – das Herzstück des gesamten Umsiedlungsvorhabens – als ungeeignet für den Gerbereibetrieb erwiesen hat.¹² Ohne eine funktionierende CETP verschmutzen die Gerbereien die Umwelt weiter durch ihren Betrieb.

Was die Arbeitsstandards und die Sicherheit am Arbeitsplatz betrifft, bildet die Gerbereiindustrie keine Ausnahme von den anderen personalintensiven Industrien in Bangladesch, in denen ausbeuterische Arbeitsbedingungen an der Tagesordnung sind. Selbst nach der Umsiedlung von Hazaribagh, mit der bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen für die Gerbereiarbeiter*innen versprochen wurden, wird in der Branche noch immer um die Sicherung von Mindestlöhnen, grundlegende Arbeitsrechte sowie um Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gekämpft. Der Gerbereiindustrie in Bangladesch ist es bisher nicht gelungen, die Herausforderungen aufgrund der unzureichenden Einhaltung der Umweltvorschriften und unzureichender Arbeitsstandards und Arbeitssicherheit in den Griff zu bekommen, die sich auf die Produktion auswirken.

2. ZIELSETZUNGEN

Ziel dieser Studie ist es, die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in der Lederindustrie von Bangladesch in den Blick zu nehmen und damit einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten im Gerbereisektor zu leisten. Im Mittelpunkt der Studie stehen dabei die spezielle demografische und sozioökonomische Situation der Gerbereiarbeiter*innen, ihre Vereinigungsfreiheit und ihr Recht auf Kollektivverhandlungen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie die Arbeits- und Beschäftigungspraktiken in den Gerbereien.

Im Einzelnen enthält die Studie datengestützte Analysen zu folgenden Themenbereichen:

- die spezielle Situation der Arbeiter*innen und der Arbeitsbedingungen in den Gerbereien in Bangladesch;
- Probleme und Herausforderungen im Zusammenhang mit der Durchsetzung fairer Arbeitsstandards, zum Beispiel Mindestlöhne, das Recht auf Kollektivverhandlungen sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und
- die Auswirkungen der kürzlich erfolgten Umsiedlung der Gerbereien von Hazaribagh nach Savar auf das Leben und Wohlergehen der Arbeiter*innen.



Eine Arbeiterin kocht in ihrer Küche.

3. METHODEN

In dieser Studie wurden sowohl quantitative als auch qualitative Datenerhebungsinstrumente eingesetzt, um detaillierte Informationen über die Gerbereiarbeiter*innen zusammenzutragen. Im Rahmen der quantitativen Datenerhebung wurde eine Umfrage mit persönlichen Interviews mit 120 Arbeiter*innen aus 26 Gerbereien im Gerberei-Industriepark von Savar durchgeführt, von denen 7 gewerkschaftlich organisiert und 19 nicht gewerkschaftlich organisiert waren. Von den 120 Befragten waren 101 männlich und 19 weiblich. Für die Durchführung der Fragebogenerhebung wurden insgesamt 10 Personen eingesetzt, von denen 3 männlich und 7 weiblich waren. Mit Hilfe des Fragebogens sollten verschiedene Informationen von den Gerbereiarbeiter*innen erfragt werden, die sich fünf Hauptthemen zuordnen lassen: (a) demografische Merkmale, (b) Beschäftigung und Löhne, (c) Arbeitsbedingungen und Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, (d) Kollektivverhandlungen und Vereinigungsfreiheit und (e) die Zukunft der Gerbereiarbeit.

Für den Erhalt qualitativer Daten führten die Befrager*innen sechs Interviews mit Schlüsselinformanten (Key Informant Interviews, KIIs) und zwei Fokusgruppendifkussionen (FGDs) durch. Die KIIs wurden mit Gerbereiarbeiter*innen, Maschinenbediener*innen, Manager*innen und Vorarbeiter*innen geführt, während die FGDs in kleinen Gruppen von Gerbereiarbeiter*innen beiderlei Geschlechts stattfanden. Obwohl die Ergebnisse hauptsächlich auf den Daten basieren, die bei der Befragung der Arbeiter*innen erhoben wurden, nutzten die Rechercheur*innen auch die qualitativen Informationen, um die Ergebnisse der Befragung zu ergänzen, wo dies notwendig war.



Geglättetes Leder wird zur weiteren Verarbeitung in einer andere Fabrik transportiert.

4. INTERNATIONALE ARBEITSNORMEN UND ARBEITSRECHT IN BANGLADESCH

Die Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organisation – ILO) hat – als einzige dreigliedrige Organisation der Vereinten Nationen (United Nations – UN) mit Vertreter*innen von Regierungen, Unternehmen und Arbeitnehmer*innen – in zahlreichen Übereinkommen die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit festgelegt. Acht dieser Übereinkommen wurden als Kernarbeitsnormen eingestuft, das heißt, es wird von allen ILO-Mitgliedstaaten erwartet, dass sie die darin verankerten Rechte achten und fördern, unabhängig davon, ob sie das Übereinkommen ratifiziert haben oder nicht. Die acht ILO-Kernarbeitsnormen beziehen sich auf folgende Rechte: Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Abschaffung der Zwangsarbeit und Kinderarbeit sowie das Verbot der Diskriminierung.

Bangladesch ist seit dem 22. Juni 1972 aktives Mitglied der ILO und hat sieben der acht ILO-Kernarbeitsnormen ratifiziert, mit Ausnahme des Übereinkommens über das Mindestalter von Arbeitnehmer*innenⁱⁱ. Das Arbeitsrecht in Bangladesch basiert auf den Arbeitsgesetzen, die während der britischen Herrschaft in Indien eingeführt wurden. Dieses Erbe der Kolonialzeit blieb erhalten, bis die Regierung von Bangladesch 2006 den Bangladesh Labour Act (BLA) als erstes Arbeitsgesetz des Landes nach der Unabhängigkeit im Jahr 1971 erließ. Das BLA galt als ein modernes Gesetz, da es verschiedene Unklarheiten früherer Arbeitsgesetze beseitigte und die Grundsätze der ILO-Übereinkommen verankerte.¹³ Nach seiner Verabschiedung im Jahr 2006 wurde das BLA in den darauffolgenden Jahren mehrmals geändert. Die letzte Änderung erfolgte im Jahr 2018, vor allem um verschiedene von der ILO geforderte Arbeitsrechte, einschließlich der Vereinigungsfreiheit und bessere Bedingungen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, zu gewährleisten. Trotz dieser Entwicklungen gibt es nach wie vor verschiedene rechtliche Hindernisse, die einer Institutionalisierung der Rechte der Arbeiter*innen in Bangladesch entgegenstehen, insbesondere in Bezug auf die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen. So nennt der Internationale Gewerkschaftsbund (International Trade Union Confederation – ITUC) beispielsweise die folgenden Haupthindernisse: ► eingeschränkte Rechte der Arbeitnehmer*innen, Organisationen ihrer Wahl zu gründen und beizutreten, ► eingeschränkte Rechte der Gewerkschaften, ihre Verwaltung zu organisieren, ► Beschränkungen des Grundsatzes freier und freiwilliger Kollektivverhandlungen und ► Einschränkungen des Streikrechts.

Nach dem BLA dürfen Arbeitnehmer*innen an sechs Tagen der Woche acht Stunden pro Tag arbeiten, wobei zwei Überstunden zulässig sind. Die Überstundenvergütung muss das Doppelte des Stundenlohns für die reguläre Arbeit betragen. Die regelmäßige Arbeitszeit kann sich somit auf bis zu 48 Stunden pro Woche belaufen. Dabei sollte die Gesamtarbeitszeit einschließlich der Überstunden innerhalb einer Woche 60 Stunden nicht überschreiten. Alle Arbeitnehmer*innen haben Anspruch auf einen freien Tag pro Woche. Darüber hinaus haben die Arbeitnehmer*innen Anspruch auf 10 Tage Urlaub, 14 Tage krankheitsbedingte Freistellung und 11 Feiertage. All diese Tage müssen bezahlt werden. Weibliche Beschäftigte dürfen nicht gezwungen werden, zwischen 22 Uhr und 6 Uhr morgens zu arbeiten. Das Gesetz sieht vor, dass die Löhne von der Mindestlohnkommission (Minimum Wage Board) festgesetzt werden, die sich aus einem Vorsitzenden, der ein*e Regierungsbeamt*in ist, unabhängigen Mitgliedern, Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmervertreter*innen zusammensetzt. Die Unternehmen können Abzüge vom Lohn für die von ihnen zur Verfügung gestellte Wohnung oder Unterkunft sowie für Beiträge und Rückzahlungen von Vorschüssen an Vorsorgekassen (provident fund) vornehmen, die unter das Gesetz über Vorsorgekassen von 1925 (Act. No. XIX of 1925) fallen.

Nach dem Gesetz sind alle Arbeitgeber*innen verpflichtet, ihren Arbeitnehmer*innen ein Ernennungsschreiben und einen Angestelltenausweis mit Foto auszustellen. Alle Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten müssen über eine angemessene Anzahl von Kantinen verfügen, die von den Arbeitnehmer*innen genutzt werden können.

ⁱⁱ Nach dem BLA beträgt das Mindestbeschäftigungsalter 14 Jahre, wobei das Mindestalter für gefährliche Arbeiten bei 18 Jahren liegt. Das ILO-Übereinkommen über das Mindestalter legt jedoch das allgemeine Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung auf 15 Jahre und das Mindestalter für gefährliche Arbeiten auf 18 Jahre fest.

5. ERGEBNISSE DER UMFRAGE BEI GERBEREiarbeiter*innen

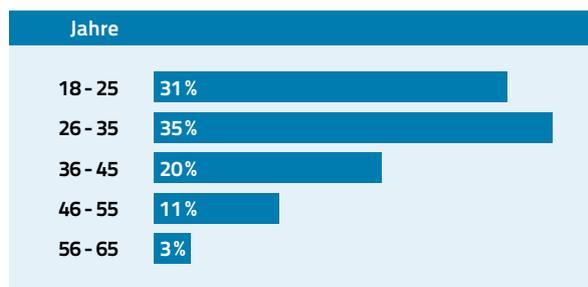
5.1 Demografie und Haushaltsmerkmale der Gerbereiarbeiter*innen

(Alter, Geschlecht, Bildungsgrad, Religion, Herkunft, Wohnverhältnisse, Familiengröße, Haushaltseinkommen)

Die demografischen Merkmale der befragten Gerbereiarbeiter*innen lassen darauf schließen, dass es sich bei einem Großteil um junge Männer mit geringer formaler Bildung handelt. Wie die Umfrageergebnisse zeigen, waren 66 Prozent aller Befragten zwischen 18 und 35 Jahre alt, 20 Prozent der befragten Arbeiter*innen waren zwischen 36 und 45 Jahre alt (Abbildung 1). Keine der befragten Arbeiter*innen war unter 18 Jahre alt – wie bereits erwähnt, das Mindestalter für gefährliche Arbeiten in Bangladesch –, obwohl in einer kürzlich durchgeführten Studie¹⁴ festgestellt wurde, dass „Kinder im Alter von 7 bis 17 Jahren 12 bis 14 Stunden an 6 Tagen in der Woche in fast allen Prozessen der Lederlieferkette arbeiteten, angefangen vom Schlachten und Häuten der Tiere bis zum Färben, der Abfallentsorgung und der Herstellung von Lederprodukten und Nebenprodukten wie Leim und Fleisch“.

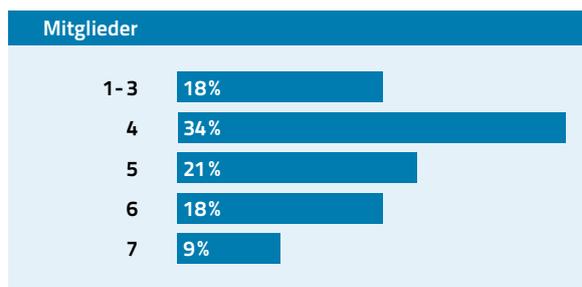
Was die Zusammensetzung der Beschäftigten nach Geschlecht betrifft, so waren 84 Prozent männlich und 16 Prozent weiblich. Ein möglicher Grund für den hohen Anteil an männlichen Arbeitskräften in den Gerbereien ist die Abneigung der Unternehmen, weibliche Arbeitskräfte einzustellen. Wie bei einer FGD mit einer Gruppe von Arbeiter*innen berichtet wurde, wollen viele Unternehmen keine Arbeiterinnen einstellen, da sie glauben, dass diese die langen Stunden körperlicher Arbeit in der Gerberei weniger gut aushalten würden als Arbeiter. Weiter stellte sich in der FGD heraus, dass die Gerbereiunternehmen oft die Mutterschaftsfreistellung ablehnen, da sie der Meinung sind, dass dies die Produktion in den Gerbereien stören würde. Infolgedessen ist der Anteil an weiblichen Beschäftigten im Gerbereisektor im Vergleich zu anderen Branchen wie der Konfektionsindustrie verschwindend gering. Was die Bildungsabschlüsse angeht, so gaben 98 Prozent der Befragten an, keine höhere Schule besucht zu haben. Nur einer der 120 Arbeiter*innen gehörte der Hindu-Religion an, der Rest der Befragten war muslimischen Glaubens.

Abbildung 1: Alter der befragten Arbeiter*innen



Quelle: RAPID-BLF Umfrage bei Gerbereiarbeiter*innen in Savar (2022)

Abbildung 2: Haushaltsgröße der Arbeiter*innen



Der Arbeitsmarkt in Bangladeschs Städten ist stark von der Binnenmigration geprägt. Arbeiter*innen wandern auf der Suche nach Arbeit aus verschiedenen Teilen des Landes in die Städte, da sich die Industrialisierung dort konzentriert, insbesondere in der Hauptstadt Dhaka und der Hafenstadt Chattagram.

Wie bereits erwähnt, waren die Gerbereien früher hauptsächlich in Hazaribagh in Dhaka angesiedelt, wo es entsprechend viele Arbeitsmigrant*innen gab. Der Anteil an migrantischen Arbeiter*innen hat sich auch nach der Umsiedlung der Gerbereien nach Savar, einem Unterbezirk des Bezirks Dhaka etwa 24 Kilometer nordwestlich der Hauptstadt, kaum verändert. Von den befragten Gerbereiarbeiter*innen

waren 93 Prozent aus unterschiedlichen Bezirkenⁱⁱⁱ nach Dhaka gekommen. 70 Prozent der Befragten waren zuvor in den Gerbereien von Hazaribagh beschäftigt gewesen und nach der Umsiedlung nach Savar gezogen.

Die überwiegende Mehrheit der befragten Gerbereiarbeiter*innen (79 %) lebt in gemieteten Häusern, während 14 Prozent, die alle männlich waren, angaben, in Unterküften der Gerberei zu leben. Nur 7 Prozent der befragten Arbeiter*innen besaßen ein Haus. Fast die Hälfte (46 %) der Befragten gab an, sich eine Unterkunft mit Kollegen oder anderen Personen zu teilen, seitdem sie nach Savar gezogen waren, da sie ihre Familie zu Hause zurückgelassen hätten. Keine der befragten Arbeiterinnen berichtete von solchen Wohnverhältnissen. Sie gaben alle an, mit ihrer Familie in der Nähe des Gerberei-Industrieparks von Savar zu leben. Was die Familiengröße anbetrifft, so hatte die Hälfte der befragten Arbeiter*innen eine Familie mit 4 oder weniger Mitgliedern, 21 Prozent hatten eine Familie mit 5 Mitgliedern und 27 Prozent eine Familie mit 6 oder mehr Mitgliedern (Abbildung 2). Etwa ein Drittel (38 %) der Befragten gab an, Alleinverdiener*in in der Familie zu sein. Bei fast einem Drittel (30 %) gab es Verdienerinnen (Frauen) im Haushalt. Ein sehr kleiner Teil der Arbeiter*innen (6 %) berichteten von mitverdienenden Kindern in der Familie.



*Arbeiter*innen schneiden das Leder zu.*

5.2 Beschäftigungsverhältnisse und Löhne

Die Beschäftigung in der Gerbereiindustrie in Bangladesch ist durch atypische Arbeitsverhältnisse gekennzeichnet. Wie unsere Umfrage bei den Gerbereiarbeiter*innen in Savar zeigt, waren 111 der 120 Befragten nicht fest angestellt, das heißt, sie waren Zeit- oder Stückzahlarbeiter*innen oder tageweise beschäftigt (Abbildung 3). Normalerweise haben die Gerbereiunternehmen eine kleine Stammebelegschaft (Festangestellte) und stellen nur bei sehr hohem Arbeitsaufkommen in der Gerberei atypische oder

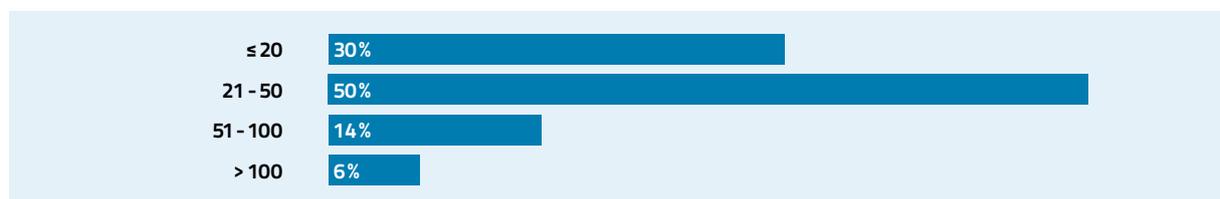
ⁱⁱⁱ Barisal, Bogura, Brahmanbaria, Chandpur, Cumilla, Dhaka, Dinajpur, Faridpur, Feni, Gaibandha, Jamalpur, Jinaidaha, Khulna, Kishoreganj, Lakshmipur, Manikganj, Mymensingh, Nilphamari, Noakhali, Patuakhali, Rangpur, Satkhira, Sylhet und Tangail.

befristete Beschäftigte ein. Einem Schlüsselinformanten zu Folge trägt eine solche Beschäftigungspolitik dazu bei, die Rentabilität der Gerbereien zu steigern, indem die Personalkosten gesenkt werden. Was die Größe der Gerbereibelegschaft betrifft, so arbeitete die Hälfte der befragten Arbeiter*innen in Gerbereien mit einer Belegschaft von 21-50 Personen, während 30 Prozent der Beschäftigten in Gerbereien mit 20 oder weniger Mitarbeiter*innen tätig waren; 14 Prozent der Arbeiter*innen arbeiteten in Gerbereien mit 51-100 Mitarbeiter*innen. Nur 6 Prozent der Befragten gaben an, in Gerbereien mit mehr als 100 Beschäftigten zu arbeiten (Abbildung 4).

Abbildung 3: Art der Beschäftigung



Abbildung 4: Größe der Belegschaft



Quelle: RAPID-BLF Umfrage bei Gerbereiarbeiter*innen in Savar (2022)

In Bezug auf die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses gaben 62 Prozent der Arbeiter*innen an, seit 5 oder weniger Jahren in derselben Gerberei zu arbeiten, 18 Prozent der Arbeiter*innen hingegen waren zwischen 6 und 10 Jahren und ein Fünftel der Arbeiter*innen seit mehr als 10 Jahren im gleichen Unternehmen beschäftigt (Abbildung 5). Interessant ist die Aussage eines der Schlüsselinformanten, dass viele Arbeiter*innen seit mehr als 20 Jahren nicht fest angestellt als Zeitarbeiter*in oder tageweise in den Gerbereien tätig seien. Dieses Bild spiegelt sich auch in der Verteilung der Befragten auf die verschiedenen Kategorien von Erfahrungen in der Gerbereiindustrie wider. Bei der Frage nach der Gesamterfahrung in der Gerbereiindustrie gaben beispielsweise 43 Prozent der Arbeiter*innen an, seit mehr als 10 Jahren in der Gerberei tätig zu sein, 25 Prozent der Arbeiter*innen hatten eine Erfahrung von 6 bis 10 Jahren und ein Drittel war seit 5 oder weniger Jahren in der Gerbereiindustrie tätig (Abbildung 6). Ausgehend von der Gesamterfahrung der Arbeiter*innen in der Gerbereiindustrie und ihrem in der Umfrage angegebenen Alter ist festzustellen, dass etwa ein Drittel der befragten Arbeiter*innen vor ihrem 18. Lebensjahr begonnen hat in der Gerbereiindustrie zu arbeiten.

Abbildung 5: Anstellung in derselben Gerberei

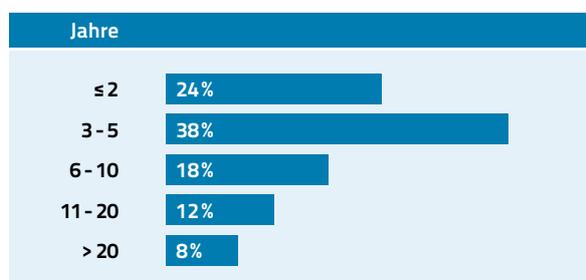
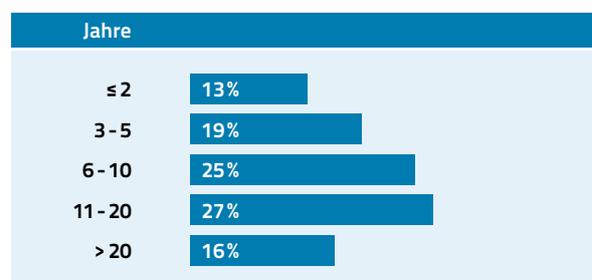


Abbildung 6: Erfahrung in der Gerbereiindustrie



Quelle: RAPID-BLF Umfrage bei Gerbereiarbeiter*innen in Savar (2022)

Ein großer Teil der Gerbereiarbeiter*innen fand die Beschäftigung in einer Gerberei über informelle Kanäle, das heißt über eine Empfehlung von Verwandten, Nachbar*innen oder Freund*innen. Wie bei einer FGD mit einer Gruppe von Gerbereiarbeiter*innen festgestellt wurde, bringen die aktuell Beschäftigten

bei freien Stellen in einer Gerberei ihre Bekannten mit und setzen sie mit Genehmigung der Eigentümer*innen oder Manager*innen ein. Diese Einstellungspraxis von Arbeitskräften wird häufig von den Gerbereiunternehmen gefördert, da dies die Einstellungskosten senkt. Unsere Umfrageergebnisse legen nahe, dass 47 Prozent der Gerbereiarbeiter*innen über solche informellen Kanäle eingestellt wurden, während der Rest der Arbeiter*innen entweder von den Gerbereieigentümer*innen oder -manager*innen (47 %) oder von Arbeitsvermittlungen (6 %) angestellt wurde. Was einen Arbeitsvertrag angeht, so wurden 95 Prozent der befragten Arbeiter*innen ohne einen unterzeichneten Vertrag eingestellt. Keine der Arbeiter*innen erhielt ein Ernennungsschreiben und weniger als die Hälfte (40 %) einen Angestelltenausweis. Ohne Vertrag oder Ernennungsschreiben haben die Arbeitnehmer*innen keine Informationen zu ihren Beschäftigungsbedingungen. Darüber hinaus haben sie keinen schriftlichen Nachweis über die Anstellung, keine Lohnabrechnungen und keinerlei Informationen über eventuelle Lohnabzüge. Solche informellen Vorgänge bei der Einstellung von Arbeitnehmer*innen erklären zum Teil, warum die Beschäftigungsverhältnisse in der Ledergerbereiindustrie von Bangladesch so unbeständig sind.

Die überwiegende Mehrheit der Gerbereiarbeiter*innen hat keine formale Ausbildung erhalten, sondern ihre beruflichen Fähigkeiten durch frühere Erfahrungen in einer Gerberei oder durch Lernen in der Praxis am aktuellen Arbeitsplatz erworben. Wie unsere Umfrageergebnisse zeigen, wurden 96 Prozent der Gerbereiarbeiter*innen in Savar überhaupt nicht ausgebildet. Auf die Frage, wie sie ihre beruflichen Fähigkeiten ohne Ausbildung erlangt hätten, verwiesen 93 Prozent der Arbeiter*innen auf frühere Erfahrungen oder Lernen am Arbeitsplatz.

Die Beschäftigten in der Gerberei arbeiten in der Regel die ganze Woche viele Stunden lang. So gab die Hälfte der befragten Arbeiter*innen an, 7 Tage in der Woche zu arbeiten, die andere Hälfte hatte einen freien Tag pro Woche. Mehr als ein Viertel der Befragten (27 %) berichtete, wöchentlich mehr als 80 Stunden zu arbeiten, 23 Prozent arbeiteten zwischen 61 und 80 Stunden, und die Hälfte der Beschäftigten arbeitete 60 Stunden oder weniger pro Woche (Abbildung 8). Diese Zahlen deuten darauf hin, dass in 16 der 26 Gerbereien, in denen an der Umfrage teilnehmende Arbeiter*innen beschäftigt waren, die im Arbeitsgesetz von Bangladesch gesetzlich festgelegte Höchstzahl an Wochenarbeitsstunden überschritten wurde.



Arbeiter beim Entwässern der nassen Leder an der Presse.

Ein Großteil der Gerbereiarbeiter*innen gab an, dass ihr Lohn trotz dieser vielen Arbeitsstunden nicht ausreicht, um die grundlegenden alltäglichen Bedarfe zu decken. Mehr als die Hälfte der befragten Arbeiter*innen (56 %, siehe Abbildung 7) erhielt einen monatlichen Lohn – ohne Überstunden – von weniger als 13.500 Tk. (137 €), was dem nationalen Mindestlohn entspräche, der von der Regierung für Beschäftigte in der Gerbereiindustrie festgelegt ist (siehe Anhang). Zwei Drittel der Arbeiter*innen hatte keine Kenntnis über den nationalen Mindestlohn.

Abbildung 7: **Monatliche Löhne der Gerbereiarbeiter*innen**

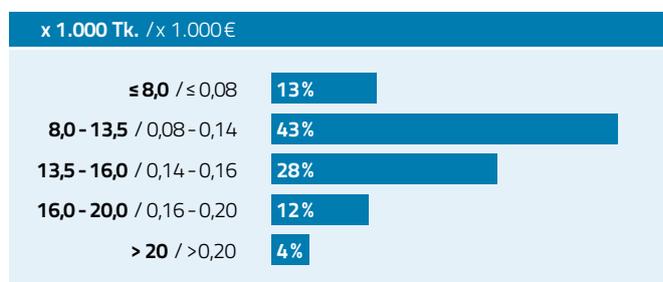
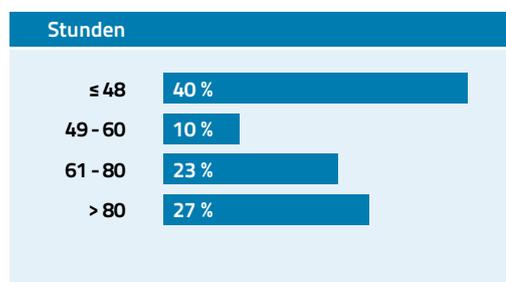


Abbildung 8: **Wöchentliche Arbeitsstunden**



Quelle: RAPID-BLF Umfrage bei Gerbereiarbeiter*innen in Savar (2022)

In Bezug auf Überstunden und Bezahlung gab ein Drittel der befragten Arbeiter*innen (41 von 120) an, dass sie 10 bis 26 Stunden pro Woche zusätzlich arbeiteten und dafür eine durchschnittliche Überstundenvergütung von 42 Tk. pro Stunde (0,42 €) erhielten. Einige Arbeiter*innen arbeiteten mehr als 48 Stunden pro Woche, wurden aber nicht für die zusätzlichen Stunden bezahlt. Von den Arbeiter*innen, die Überstunden leisteten, gaben 28 an, dies nicht freiwillig zu tun.

Die Durchschnittslöhne der befragten weiblichen Beschäftigten waren sowohl für die regulären Arbeitsstunden als auch für die Überstunden wesentlich niedriger als die der männlichen Beschäftigten. Die durchschnittlichen Monatslöhne und Überstundenvergütungen der Arbeiterinnen beliefen sich auf 8.600 Tk. (87 €) bzw. 36 Tk. (0,64 €) im Vergleich zu 12.800 Tk. (129,5 €) bzw. 47 Tk. (0,46 €) für männliche Beschäftigte, was einem geschlechtsspezifischen Unterschied für Lohn- und Überstundenzahlungen von 4.200 Tk. (42,5 €) bzw. Tk. 7 (0,08 €) entspricht. Fast alle Beschäftigten (93 %) erhielten ihren Lohn in bar, und kein einziger der Befragten erhielt einen Nachweis über die Lohnzahlung, zum Beispiel eine Lohnabrechnung.

Die Gerbereiarbeiter*innen erhielten nur wenige Sozialleistungen. Von den 120 befragten Arbeiter*innen hatten nur 22 eine Regelung für eine Vorsorgekasse (provident fund), 2 hatten eine Pensionskasse (pension fund) und keiner hatte eine Versicherung. Zwei Drittel der Arbeiter*innen (67 %) hatten weniger als 20 Tage Urlaub pro Jahr, wobei 9 angaben, dass ihr Urlaub unbezahlt sei. Nur wenige Arbeiter*innen hatten Zugang zu Unternehmenskantinen (8) oder Transportmitteln (9). 80 Prozent der Arbeiter*innen gaben an, Feiertagszuschläge zu erhalten und 57 Prozent berichteten von einer jährlichen Gehaltserhöhung von 2-8 Prozent. Auf die Frage, ob ihnen in den letzten vier Jahren irgendwelche Sozialleistungen entzogen worden seien, wurde dies von 14 der 120 Arbeiter*innen bejaht, wobei 9 von ihnen Covid-19 und 4 den Umzug nach Savar als Grund angaben.

In Bezug auf die Unterschiede bei den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie den Löhnen zwischen Gerbereien mit Gewerkschaftsvertretung und Gerbereien ohne gewerkschaftliche Vertretung hat unsere Umfrage einige Auswirkungen durch eine solche Vertretung festgestellt. So gab es zum Beispiel in keiner der Gerbereien ohne Gewerkschaftsvertretung fest angestellte Mitarbeiter*innen. Alle 9 Festangestellten, die an der Umfrage teilnahmen, waren in Gerbereien mit Gewerkschaftsvertretung beschäftigt. Diese Feststellung bedeutet, dass in den Gerbereien ohne gewerkschaftliche Vertretung häufiger atypische Beschäftigungsverhältnisse zu finden waren als in den Gerbereien mit Gewerkschaftsvertretung. Die Beschäftigten in den Gerbereien ohne Gewerkschaftsvertretung arbeiteten länger als die in den Gerbereien mit Gewerkschaftsvertretung. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in den

Gerbereien ohne Gewerkschaftsvertretung betrug 72 Stunden im Vergleich zu 51 Stunden in den Gerbereien mit Gewerkschaftsvertretung. Alle Beschäftigten (50 % aller Befragten), die angaben, 7 Tage in der Woche zu arbeiten, waren in Gerbereien ohne Gewerkschaftsvertretung beschäftigt, während alle gewerkschaftlich organisierten Gerbereiarbeiter*innen einen Tag in der Woche frei hatten.

Tabelle 1: Unterschiede in Bezug auf Arbeit, Beschäftigung und Lohn zwischen gewerkschaftlich organisierten und nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer*innen

Indikatoren	Gerbereien mit Gewerkschaftsvertretung	Gerbereien ohne Gewerkschaftsvertretung
Durchschnittliche reguläre Wochenarbeitszeit in Stunden	51	72
Durchschnittliche wöchentliche Überstunden	14,2	15,3
Durchschnittlicher Überstundenlohn	43 Tk. / 0,44 €	40,5 Tk. / 0,41 €
Durchschnittlicher monatlicher Gesamtlohn	12.600 Tk. / 127,5 €	12.200 Tk. / 123,45 €
Arbeitnehmer*innen mit Festanstellung	9 von 33	0 von 87
Weibliche Beschäftigte	12 von 19	7 von 9

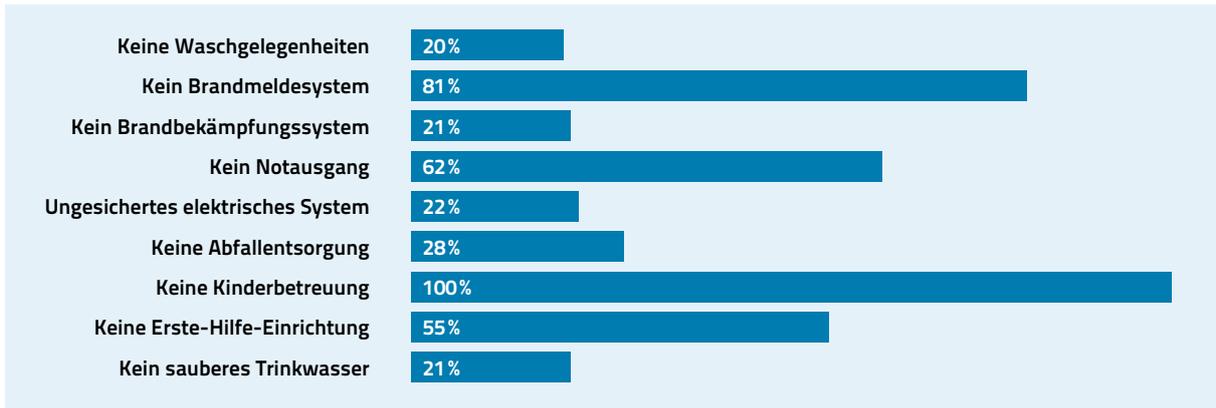
Quelle: RAPID-BLF Umfrage unter Gerbereiarbeiter*innen in Savar (2022)

Was Überstunden anbetrifft, so leisten gewerkschaftlich organisierte Gerbereiarbeiter*innen durchschnittlich 14,2 Überstunden pro Woche bei einem Stundenlohn von 43 Tk. (0,44 €), während die durchschnittlichen wöchentlichen Überstunden und der Lohn dafür für nicht gewerkschaftlich organisierte Gerbereiarbeiter*innen 15,3 Stunden bei 40,5 Tk. (0,48 €) betragen. Der monatliche Gesamtlohn gewerkschaftlich organisierter Gerbereiarbeiter*innen (12.600 Tk. bzw. 127 €) war im Durchschnitt um 400 Tk. (4 €) höher als der nicht gewerkschaftlich organisierter Gerbereiarbeiter*innen (12.200 Tk. bzw. 123,45 €). Abgesehen davon, dass in Gerbereien mit Gewerkschaftsvertretung die Löhne und Beschäftigungsbedingungen vergleichsweise besser waren, wurden auch häufiger weibliche Arbeitskräfte eingestellt als in Gerbereien ohne Gewerkschaftsvertretung: 12 der 19 Teilnehmerinnen an unserer Umfrage waren in Gerbereien mit Gewerkschaftsvertretung beschäftigt. Obwohl die Stichprobengröße der weiblichen Beschäftigten zu klein ist, um eine solche Behauptung aufzustellen, stützt die derzeitige Verteilung der weiblichen Beschäftigten auf Gerbereien mit und ohne gewerkschaftliche Vertretung angesichts der geringen Anzahl der weiblichen Beschäftigten in der Ledergerbereiindustrie die Hypothese, dass es einen deutlichen Zusammenhang zwischen gewerkschaftlicher Organisation und weiblicher Beschäftigung in diesem Sektor gibt.

5.3 Arbeitsbedingungen und Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Arbeitsbedingungen in der Gerberei-Industriezone von Savar sind oft prekär und in zahlreichen Gerbereien gibt es keine ausreichenden Sicherheitssysteme. Wie die Ergebnisse der Umfrage zeigen, berichteten 80 Prozent der Arbeiter*innen, dass ihre Gerbereien nicht über ein Brandmeldesystem verfügten und 62 Prozent der Befragten gaben an, dass es keinen Notausgang gebe (Abbildung 9). Bei zwei Drittel der befragten Arbeiter*innen gab es keine Erste-Hilfe-Einrichtungen am Arbeitsplatz und in keiner der Gerbereien gab es eine Kinderbetreuung. Ein erheblicher Teil der Arbeiter*innen gab jedoch an, dass ihre Arbeitsplätze über angemessene Beleuchtungssysteme (93 %), ausreichende Belüftung (96 %), sauberes Trinkwasser (79 %), Waschelegenheiten (80 %) und Abfallentsorgungssysteme (72 %) verfügten. Auf die Frage nach der Häufigkeit der Gerbereiinspektionen durch das Department of Inspection for Tanneries and Establishments – eine Behörde des Ministeriums für Arbeit und Beschäftigung, die verantwortlich für die Überprüfung der Arbeitssicherheit ist – gaben 43 Prozent der Arbeiter*innen an, dass die Inspektionen mindestens einmal im Monat stattfänden, während 22 Prozent noch nie eine solche Inspektion erlebt hatten.

Abbildung 9: Status der Maßnahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz



Quelle: RAPID-BLF Umfrage bei Gerbereiarbeiter*innen in Savar (2022)

Was die Gesundheit am Arbeitsplatz anbetrifft, so sind die Gerbereiarbeiter*innen erheblichen Risiken ausgesetzt, da die meisten von ihnen nicht wissen, wie sie mit den verschiedenen Chemikalien, die bei der Ledergerbung verwendet werden, sicher umgehen können. Unsere Umfrage zeigt, dass 79 Prozent der Arbeiter*innen niemals eine Schulung zum sicheren Umgang mit Chemikalien bei der Gerbereiarbeit erhalten haben, und 68 Prozent der Beschäftigten waren nicht über die möglichen gesundheitlichen Auswirkungen der in den Gerbereien verwendeten Chemikalien informiert. 39 Prozent der Arbeiter*innen gaben an, den Chemikalien direkt ausgesetzt zu sein und nur 25 Prozent der Befragten hatten Zugang zu Schutzkleidung wie Handschuhen, Schürzen, Stiefeln, Masken usw. Zu den häufigsten Gesundheitsproblemen der befragten Arbeiter*innen gehörten Hautkrankheiten (28%), Kurzatmigkeit (13%), Magenbeschwerden (32%) und Kopfschmerzen (63%). Im Falle einer Krankheit oder eines Unfalls am Arbeitsplatz gab ein Viertel der Befragten an, von ihren Arbeitgeber*innen keine Unterstützung bei der Behandlung erhalten zu haben, die Hälfte der Arbeiter*innen berichtete von einer teilweisen Unterstützung. Fast die Hälfte der befragten Arbeiter*innen (48%) gab an, dass ihre Ausfallzeit bei Krankheit nicht bezahlt wurde.

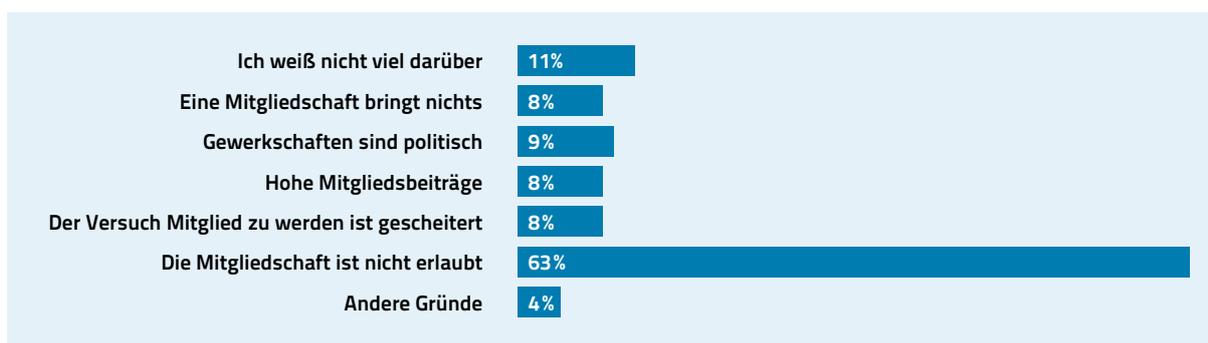


Deponie für die Feststoffabfälle der Lederproduktion.

5.4 Das Recht auf Kollektivverhandlungen und Vereinigungsfreiheit

Das Recht auf Kollektivverhandlungen ist von zentraler Bedeutung für die Förderung des Wohlergehens der Arbeiter*innen. Dies gilt insbesondere für Bangladesch, wo Arbeitsrechtsverletzungen an der Tagesordnung sind, insbesondere in den personalintensiven Branchen. Trotz der eklatanten Verletzungen der Rechte von Arbeiter*innen in verschiedenen Branchen ist die gewerkschaftliche Organisierung in Bangladesch nach wie vor schwach, was zur Folge hat, dass die Arbeitnehmer*innen nur unzureichend vertreten sind. Die Gerbereiindustrie bildet hier keine Ausnahme. Wie unsere Umfrageergebnisse zeigen, waren nur 27 Prozent der Beschäftigten Mitglied der Tannery Workers' Union (TWU) – der Gewerkschaft der Gerbereiarbeiter*innen in Bangladesch.

Abbildung 10: Gründe für eine geringe Mitgliederzahl in den Gewerkschaften (mehrere Antworten möglich)



Quelle: RAPID-BLF Umfrage bei Gerbereiarbeiter*innen in Savar (2022)

Wie die befragten Arbeiter*innen berichteten, waren für die geringe Mitgliedschaft in der Gewerkschaft hauptsächlich die Beschränkungen verantwortlich, die die Unternehmen ihren Beschäftigten in Bezug auf eine solche Mitgliedschaft auferlegen (Abbildung 10). Nahezu zwei Drittel (63 %) der Befragten nannten dies als Grund, nicht Mitglied in einer Gewerkschaft zu sein. Weitere Gründe für die niedrigen Mitgliedszahlen waren mangelnde Kenntnisse über die Gewerkschaftsarbeit (11 %), die Politisierung der Gewerkschaftsarbeit (9 %), hohe Mitgliedsbeiträge (8 %) und der gescheiterte Versuch einer Mitgliedschaft (8 %). Auf die Frage nach der Art der gewerkschaftlichen Unterstützung für die Mitglieder nannten die befragten Gewerkschaftsmitglieder vor allem Unterstützung in Bezug auf den Lohn (78 %) und Aufklärungsarbeit zu Arbeitsrechten (72 %).

Ein großer Teil der befragten Arbeiter*innen hatte nicht die Absicht, Mitglied einer Gewerkschaft zu werden, vor allem weil in ihren Unternehmen keine aktive Gewerkschaftsarbeit gebilligt wird. Wie unsere Umfrageergebnisse zeigen, waren beispielsweise 57 Prozent der Beschäftigten nicht an einer Gewerkschaftsmitgliedschaft interessiert. Da es in der Gerbereiindustrie keine starken gewerkschaftlichen Aktivitäten gibt, haben die Arbeiter*innen nur begrenzte Alternativen für Konfliktlösungsmechanismen, so dass sie auf Kompromisse mit der Unternehmensleitung angewiesen sind. Infolgedessen sehen die Arbeiter*innen keine Möglichkeit, Beschwerden über die Verletzung von Arbeitsrechten vorzubringen. So zeigen die Ergebnisse unserer Umfrage, dass 82 Prozent der Arbeiter*innen noch nie eine Beschwerde am Arbeitsplatz eingereicht haben. Die meisten Arbeiter*innen wandten sich an ihre Vorgesetzten (61 %) oder an die Geschäftsleitung (38 %), wenn sie ein Problem am Arbeitsplatz hatten. Nur wenige Arbeiter*innen nannten die Arbeitsvertretung in der Fabrik (workers' committee) (11 %) und die Gewerkschaft (18 %) als Ansprechpartner bei der Unterstützung für eine Beschwerde.

5.5 Die Zukunft der Gerbereiarbeit

Aufgrund der niedrigen Arbeitsstandards und des schlechten Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz verliert die Gerbereiindustrie in Bangladesch zunehmend ihre Wettbewerbsfähigkeit auf einem globalen Markt, auf dem die Abnehmer immer genauer auf die Arbeitsbedingungen in ihren Lieferketten achten. Neben einer Anhebung der Löhne und einer Verkürzung der Arbeitszeiten – den beiden am häufigsten genannten Forderungen der Arbeiter*innen – müssen auch bestimmte Aspekte der Arbeitsbedingungen im Gerberei-Industriepark Savar verbessert werden, um die Nachhaltigkeit des Sektors zu erhöhen. Zu den Arbeitsbedingungen, die nach Meinung der Arbeiter*innen sofort verbessert werden müssen, gehören wöchentliche freie Tage und bezahlte Krankheits- und Mutterschaftsfreistellung, die Bereitstellung von Schutzausrüstung, Kantinen, medizinische Versorgung und Verkehrsmittel für den Arbeitsweg.

Die Arbeiter*innen berichteten über keinen Vorfall von Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund von Kastenzugehörigkeit oder Religion, einige Arbeiter*innen wiesen aber auf die schlechte Behandlung durch die Arbeitgeber*innen hin, die häufig auch körperliche Misshandlungen einschloss, und forderten eine andere Einstellung der Unternehmensleitung gegenüber den Arbeitnehmer*innen.

Angesichts der derzeitigen Arbeitsstandards und -bedingungen im Gerberei-Industriepark Savar war die Hälfte der befragten Arbeiter*innen (53 %) mit ihrem Arbeitsplatz unzufrieden. Die meisten von ihnen (73 %) hatten jedoch nicht vor, den Arbeitsplatz zu wechseln, da sie nicht über die erforderlichen Fähigkeiten verfügten, um einen besser bezahlten Arbeitsplatz in einer anderen Branche zu finden. So glaubten zum Beispiel 60 Prozent der Befragten, dass sie mit ihren Erfahrungen aus der Gerberei keinen besseren Arbeitsplatz finden würden.



Eine Arbeiterin spielt mit ihrem Kind.

6. AUSWIRKUNGEN DER UMSIEDLUNG AUF DIE GERBEREIARBEITER*INNEN

Nach der Umsiedlung der Gerbereien von Hazaribagh nach Savar hatten Tausende von Gerbereiarbeiter*innen mit Wohnraummangel und hohen Lebenshaltungskosten zu kämpfen. Mehr als zwei Drittel (70 %) der befragten Arbeiter*innen im Gerberei-Industriepark Savar waren zuvor in Hazaribagh beschäftigt. Wie die Arbeiter*innen während der FGDs angaben, waren die Lebenshaltungskosten in der Nähe des Gerberei-Industrieparks Savar höher als in Hazaribagh. Hinzu kam, dass auch die Kosten für Transportmittel in Savar höher waren. Infolgedessen waren die monatlichen Ausgaben der Arbeiter*innen gestiegen, sodass viele von ihnen nicht mehr in der Lage waren, die Ausbildungskosten für ihre Kinder zu tragen.

Obwohl 60 Prozent der befragten Arbeiter*innen der Meinung waren, dass in Savar die Bedingungen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und auch die Gerbereiinfrastruktur besser seien als in Hazaribagh, gibt es kaum Vorteile für die Arbeiter*innen. Auf die Frage, ob sich die Umsiedlung der Gerbereien nach Savar positiv auf ihr Leben ausgewirkt habe, wurde dies beispielsweise von 82 Prozent der Befragten verneint. Zu den weiteren Problemen, mit denen die Gerbereiarbeiter*innen nach der Umsiedlung nach Savar konfrontiert waren, gehörten laut den FGDs mit den Arbeiter*innen das Fehlen medizinischer und schulischer Einrichtungen in der Nähe, das Leben fern von der Familie, die gestiegene Zahl an befristet Beschäftigten, das Fehlen einer Kantine auf dem Gelände (wodurch sie gezwungen sind, Lebensmittel zu hohen Kosten von außerhalb zu kaufen) und das Fehlen separater Toiletten für die Arbeiterinnen. Darüber hinaus gab es in den Gerbereien weder Ausschüsse zu Arbeitsschutz (safety committees) noch gegen sexuelle Belästigung (anti-sexual harassment committees).



Gegerbtes, nasses Leder (wet blue) wird zur weiteren Verarbeitung in eine andere Fabrik transportiert.

7. ZUSAMMENFASSUNG UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Die Ledergerbereiindustrie von Bangladesch, die durch niedrige Arbeitsstandards und schlechte Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen am Arbeitsplatz gekennzeichnet ist, konnte die Wachstumsversprechen, die mit der Umsiedlung von Hazaribagh nach Savar verbunden waren, nicht einlösen. Wie unsere Umfrage unter den Gerbereiarbeiter*innen zeigt, mussten die Beschäftigten in dem neuen Gerberei-Industriepark in Savar stattdessen mit Wohnraum- und Mobilitätsproblemen kämpfen, die medizinischen und schulischen Einrichtungen sind unzureichend und es gibt wenig oder gar keine Verbesserungen in Bezug auf Sicherheit und Arbeitsrechte. Hinzu kommt die durch die Umsiedlung der Produktionsstätten verursachte Trennung von den Familien. Nach wie vor ist die Beschäftigung in der Gerbereiindustrie auch äußerst geschlechtsdiskriminierend, da Unternehmen nur ungern weibliche Arbeitskräfte einstellen. Lohnzuwächse und Sozialleistungen sind minimal in der Branche und mehr als die Hälfte der befragten Arbeiter*innen verdient weniger als den gesetzlichen Mindestlohn. Die Beschäftigten placken sich viele Stunden lang ab, manchmal mit erzwungenen Überstunden, und sind den Launen der Arbeitgeber*innen ausgesetzt, weil es kaum gewerkschaftliche Aktivitäten, eine schwache Vertretung der Arbeitnehmer*innen und keine formellen Beschäftigungsvereinbarungen wie schriftliche Verträge gibt.

Basierend auf den Hauptergebnissen der Studie geben wir die folgenden politischen Empfehlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Gesundheitsschutzes in der Lederindustrie in Bangladesch.

Empfehlungen an die Arbeitgeber

- Die Arbeitgeber müssen die Rechte der Arbeiter*innen respektieren. Sie müssen für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sorgen. Darüber hinaus müssen sie insbesondere neue Arbeiter*innen schulen, wenn diese mit giftigen Chemikalien oder Maschinen arbeiten, die eine potenzielle Gefahr am Arbeitsplatz darstellen.
- Es ist wichtig, dass die Arbeitgeber die Arbeiter*innen weder belästigen, noch einschüchtern, angreifen oder schikanieren und ein positives Arbeitsumfeld schaffen. Arbeiter*innen (denen gestattet wird), ihre grundlegenden Arbeitsrechte auszuüben, können einen echten Beitrag zur Produktivität und zu positiven Entwicklungen in der Lederindustrie leisten.
- Die Arbeitgeber dürfen das Recht der Arbeiter*innen auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen nicht einschränken und sie dürfen sich nicht in die gewerkschaftliche Organisation einmischen.
- Schlussendlich sollten die Arbeitgeber innerbetriebliche Beschwerdemechanismen einrichten und den Arbeiter*innen die Möglichkeit geben, externe gerichtliche und außergerichtliche Beschwerdemechanismen in Anspruch zu nehmen. Dazu können Verfahren wie Schlichtung und Mediation gehören.

Empfehlungen an die Regierung von Bangladesch

- Die Beschäftigungsverhältnisse in den Gerbereien müssen formalisiert werden, indem die Unternehmen verpflichtet werden, den Arbeiter*innen einen schriftlichen und unterzeichneten Vertrag anzubieten, der die Pflichten und Verantwortlichkeiten sowie die Entlohnung und die Sozialleistungen festlegt. Eine Formalisierung der Beschäftigung ist von zentraler Bedeutung, um die derzeitigen ausbeuterischen Bedingungen zu verändern und eine angemessene Entlohnung mit verbesserten Arbeitsstandards in der Gerbereiindustrie zu gewährleisten.
- Die Überprüfung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz durch das Department of Inspection for Tanneries and Establishments – eine autonome Regierungsbehörde, die für das Wohlergehen, die Gesundheit und die Sicherheit der Gerbereibeschäftigten zuständig ist – sollte gesetzlich geregelt werden, um Rechenschaftspflicht und Transparenz in diesem Prozess zu gewährleisten. Es ist ebenfalls notwendig, für die Gerbereien, die die Auflagen nicht erfüllen, ein

strengeres Sanktionssystem einzuführen, da das derzeitige Sanktionssystem keine Mindeststrafe für Arbeitsrechtsverletzungen vorsieht, was praktisch zu weiteren Verstößen ermutigt.

- Es muss der Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen im Umfeld des Gerberei-Industrieparks von Savar ermöglicht werden – insbesondere zu medizinischen und schulischen Einrichtungen, öffentlichen Verkehrsmitteln, geschlechtsspezifischen öffentlichen Toiletten und Dienststellen der Industriepolizei –, um das Wohlergehen der Arbeiter*innen zu verbessern und die Nachhaltigkeit der Industrie zu steigern. Darüber hinaus muss die Infrastruktur und Bausubstanz des Gerberei-Industrieparks modernisiert werden, um die Anlage sowohl für lokale Unternehmen als auch für globale Abnehmer attraktiv zu machen.

Empfehlungen an Gewerkschaften und Arbeitsrechtsorganisationen

- Die Arbeiter*innen müssen ihre Rechte kennen und die Möglichkeit haben, durch legitime kollektive Aktionen, das heißt durch gewerkschaftliche Aktivitäten, gegen Fälle von Arbeitsrechtsverletzungen zu protestieren. Demokratische Prozesse sind bei der gewerkschaftlichen Organisierung von entscheidender Bedeutung, und zwar sowohl für das wirksame Funktionieren der Gewerkschaften als auch um einer einseitigen politischen Instrumentalisierung entgegen zu wirken. Groß angelegte Aufklärungsprogramme und Kampagnen mit der Beteiligung internationaler Arbeitsrechts- und Gewerkschaftsorganisationen können die gewerkschaftliche Demokratie fördern.



Eine Gerbereiarbeiterin an ihrem Arbeitsplatz.

ANHANG

Der nationale Mindestlohn für Beschäftigte im Gerbereisektor

Die dem Ministerium für Arbeit und Beschäftigung unterstellte Mindestlohnkommission (Minimum Wage Board) hat die Mindestlöhne für die Beschäftigten im Gerbereisektor auf Division- und Subdivision-Ebene veröffentlicht. Der Mindestlohn liegt dabei zwischen 13.500 Tk. (137 €) und 25.400 Tk. (257 €) für Beschäftigte in Gerbereien auf Division-Ebene und zwischen 12.800 Tk. (130 €) und 24.000 Tk. (243 €) für Arbeitnehmer*innen in Gerbereien auf Subdivision-Ebene.

Tabelle 2: **Monatlicher Mindestlohn für Beschäftigte im Gerberei-Industriepark Savar nach Lohngruppen (in der Praxis jedoch häufig nicht gezahlt)**

	Grundlohn Tk./€	Mietzuschuss Tk./€	Krankenzulage Tk./€	Fahrtkosten- zuschuss Tk./€	Gesamtlohn Tk./€
Lohngruppe 1	14.000 / 142	9.800 / 99	1.000 / 10	600 / 6	25.400 / 248
Lohngruppe 2	11.500 / 116	8.050 / 81	1.000 / 10	600 / 6	21.150 / 214
Lohngruppe 3	9.600 / 97	6.720 / 68	1.000 / 10	600 / 6	17.920 / 181
Lohngruppe 4	8.300 / 84	5.810 / 59	1.000 / 10	600 / 6	15.710 / 159
Lohngruppe 5	7.000 / 71	4.900 / 50	1.000 / 10	600 / 6	13.500 / 137

Die Lohnstruktur umfasst vier Komponenten: Grundlohn, Mietzuschuss, Krankenzulage und Fahrtkostenzuschuss. Der Mietzuschuss beträgt etwa 70 Prozent des Grundlohns. Die Zulagen für medizinische Versorgung und Fahrtkosten betragen für alle Lohngruppen 1.000 Tk. (10 €) bzw. 600 Tk. (6 €). Zur Lohngruppe 5 gehören Ungelernte, die als Lehrlinge beginnen.

Quelle: Minimum Wage Board, Ministerium für Arbeit und Beschäftigung

ENDNOTEN

- Hong S. C. (2018). Developing the Leather Industry in Bangladesh. ADB Briefs, 102. <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/467956/adb-brief-102-bangladesh-leather-industry.pdf>
- Ovi, I. H. (6. Juli 2020). Leather, leather goods slip from 2nd highest export earner to 3rd. Dhaka Tribune. <https://archive.dhakatribune.com/business/economy/2020/07/06/leather-leather-goods-slip-from-2nd-highest-export-earner-to-3rd>
- EBL Securities Ltd. (2019). Bangladesh Tannery and Footwear Industry Review. http://www.eblsecurities.com/AM_Resources/AM_ResearchReports/SectorReport/Bangladesh%20Tannery%20&%20Footwear%20Industry%20Review.pdf
- SOMO. (2021). Trends in production and trade: Leather products from Bangladesh. https://togetherfordecentleather.org/wp-content/uploads/2021/08/Leather-products-from-Bangladesh_final.pdf
- Theuws, M. (2021). Trends in production and trade Leather products from Bangladesh. SOMO. https://www.somo.nl/nl/wp-content/uploads/sites/2/2021/10/Leather-products-from-Bangladesh_final.pdf
- World Footwear. (1 Juni 2021). Bangladesh leather industry with positive performance. <https://www.worldfootwear.com/news/bangladesh-leather-industry-with-positive-performance/6638.html>
- LFMEAB. (o.D.). Investment Prospects in Bangladesh Leather Sector. Dritte Ausgabe. <https://dokumen.tips/documents/investment-prospects-in-bangladesh-leather-prospects-in-bangladesh-bangladesh.html?page=1>
- Export Promotion Bureau. (2021). Export Data 2020-2021 (Juli - Juni). http://epb.gov.bd/site/view/epb_export_data/2020-2021/July-June
- Business Inspection. (7. Januar 2022). Leather Industry of Bangladesh: Challenges and Opportunities. <https://businessinspection.com.bd/leather-industry-of-bangladesh/>
- New Age. (26. Dezember 2019). A shocking further delay in tannery relocation. <https://www.newagebd.net/article/94630/a-shocking-further-delay-in-tanneryrelocation?fbclid=IwAR2luKp1Xm1stel4IMYRmWkqt15v3f0dGJOZjtUvvcfIrye8RGXVo6WVJk>
- Sarkar, S. (17. Januar 2022). The tannery relocation fiasco. The Financial Express. <https://thefinancialexpress.com.bd/views/columns/the-tannery-relocation-fiasco-1642433326>
- Ibid.
- Tauhid Hossain Khan, Accumulation and alienation - State of Labour in Bangladesh 2013, 2013 https://www.researchgate.net/profile/Tauhid-Khan/publication/326009042_Labour_and_Rights/links/5c7b9aad299bf1268d33d274/Labour-and-Rights.pdf?origin=publication_detail
- Bhandari, N. (22. Juli 2021). Child labour rampant in Bangladesh's leather industry. Sci Dev Net. <https://www.scidev.net/global/news/child-labour-rampant-in-bangladeshs-leather-industry/>

IMPRESSUM

Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in der Lederindustrie von Bangladesch – Ergebnisse einer Umfrage unter Gerbereiarbeiter*innen

Diese Publikation wurde im Oktober 2022 auf englisch unter dem Titel „Employment and working conditions in Bangladesh’s leather industry – Evidence from a survey of tannery workers“ veröffentlicht.

Autoren:

Dr. M. Abu Eusuf, Professor am Department of Development Studies und Direktor des Centre on Budget and Policy (CBP) an der Universität Dhaka, Bangladesch; Exekutivdirektor von RAPID

Dr. Md. Abdul Khaleque, Assistenzprofessor am Department of Development Studies an der Universität Dhaka, Bangladesch; Forschungsmitarbeiter von RAPID

Ebney Ayaj Rana, Assistenzprofessor am Department of Development Studies an der Universität Dhaka, Bangladesch; Forschungsmitarbeiter von RAPID

Mit Beiträgen von Ashraf Uddin Mukut und Mahmudul Hasan Khan (Bangladesh Labour Foundation – BLF), Martje Theuws (SOMO)

Textkorrekturen englischsprachige Originalausgabe:

Vicky Anning

Layout englischsprachige Originalausgabe:

Frans Schupp

Fotos: BLF

Titel: Im Gerbprozess trocknet das Leder in der Sonne

Herausgeber deutschsprachige Ausgabe:

INKOTA-netzwerk e.V. und SÜDWIND

Übersetzung der englischsprachigen Originalausgabe:

Übersetzungsbüro Dettmers und Weps

Layout deutschsprachige Ausgabe:

Olaf von Sass

Erscheinungsdatum der deutschsprachigen Ausgabe:

September 2022



Diese Broschüre wurde mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union und verschiedener anderer Geldgeber erstellt, darunter die niederländische Unternehmensagentur (Rijksdienst voor Ondernemend Nederland) und Mondiaal FNV. Der Inhalt liegt in der alleinigen Verantwortung der Autor*innen des Decent Leather Konsortiums und spiegelt nicht unbedingt die Ansichten der Europäischen Union oder der anderen Geldgeber wider. Die Übertragung ins Deutsche wurde gefördert durch Brot für die Welt aus Mitteln des Kirchlichen Entwicklungsdienstes, der Landesstelle für Entwicklungszusammenarbeit des Landes Berlin sowie durch Engagement Global im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ).



Together for Decent Leather

Together for Decent Leather ist ein dreijähriges Projekt, das von einem europäisch-asiatischen Bündnis aus sieben NGOs umgesetzt wird. Unser Ziel ist es, Arbeitsbedingungen zu verbessern und Arbeitsrechtsverstöße zu verringern. Wir konzentrieren uns dabei auf die Produktionsstandorte für Lederprodukte in Südasiens, insbesondere auf die Bezirke Vellore und Chennai in Tamil Nadu, Indien, den Großraum Karachi in Pakistan und den Großraum Dhaka in Bangladesch.

Together for Decent Leather setzt sich dafür ein, dass die Unternehmen ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht besser nachkommen und die Regierungen Schutzmaßnahmen und Vorschriften zur besseren Durchsetzung internationaler Arbeitsrechtsstandards einführen.

Für weitere Informationen siehe

www.togetherfordecentleather.org.



Bangladesh Labour Foundation (BLF)

Die BLF ist eine regierungsunabhängige, gemeinnützige, überparteiliche Organisation, die die Interessen der arbeitenden Menschen in Bangladesch vertritt.

Für weitere Informationen siehe www.blfbd.com.



The Research and Policy Integration for Development Society (RAPID)

RAPID ist eine private, gemeinnützige und überparteiliche Forschungsorganisation in Bangladesch.

Für weitere Informationen siehe www.rapidbd.org.



INKOTA

Das INKOTA-netzwerk ist eine entwicklungspolitische Organisation, die mit politischen Kampagnen und in Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen im globalen Süden Hunger und Armut bekämpft und für eine gerechte Globalisierung eintritt. INKOTA stärkt Menschen im globalen Süden, damit sie sich selbstbestimmt von Hunger und Armut befreien können.

INKOTA-netzwerk e.V.

Chrysanthenenstr. 1-3, 10407 Berlin

T: +49 (0)30 420 8202-0

info@inkota.de, www.inkota.de



SÜDWIND

Südwind ist eine entwicklungspolitische Organisation, die sich in Österreich für eine nachhaltige globale Entwicklung, Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen einsetzt. Mit Bildungsarbeit, der Herausgabe des Südwind-Magazins und in Publikationen thematisiert Südwind globale Zusammenhänge und engagiert sich mit öffentlichkeitswirksamen Aktionen, Kampagnen- und Informationsarbeit für eine gerechtere Welt.

Südwind

Laudongasse 40, 1080 Wien

T: +43 (0)1 40 555 15

office@suedwind.at, www.suedwind.at