



SO WERTVOLL WIE LEDER?

Arbeitsbedingungen in kleinen Leder(waren)betrieben in der Türkei

VON DR. JISKA GOJOWCZYK

Konsument*innen blicken zunehmend kritisch auf das Material. Trotzdem heißt „gut kleiden“ immer noch oft: schlichter Ledergürtel, zeitlose Ledertasche, möglichst passend zu den glänzenden Schuhen. Aber werden diejenigen, die diese Produkte herstellen, genauso wertgeschätzt wie das Material, mit dem sie arbeiten? Die folgenden Seiten gehen der Frage mit Blick auf den Ledersektor in der Türkei nach. Gezeigt wird, dass die Herstellung mancher Lederprodukte alles andere als glänzend ist. Betrachtet wird insbesondere der informelle Sektor und die Situation in kleinen Herstellungsbetrieben.

LEDERSEKTOR IN DER TÜRKEI

Der türkische Ledersektor hat eine lange Tradition und ist bis heute für die türkische Volks-

wirtschaft sowie für den globalen Ledermarkt von Bedeutung. Türkisches Leder und Lederprodukte erreichten 2020 einen Exportwert von mehr als einer Milliarde USD, was 0,6 % der weltweiten Exporte dieser Waren entspricht. Den größten Anteil daran hatten Schuhe und Schuheile (65 %, nach Wert) mit einem Exportwert von 829 Mio. USD, wobei Deutschland mit einem Anteil von 7,2 % an den türkischen Exporten zu den wichtigsten drei Importländern gehört. Auch bei Produkten von Tierhaut bis Leder im Wert von 155 Mio. USD wurden 8,5 % nach Deutschland verkauft. Für andere Lederwaren mit einem Exportwert insgesamt von 284 Mio. USD ist Deutschland (11,4 %) sogar das wichtigste Abnahmeland (ITC 2021).

**DIE TÜRKEI IST
DER FÜNFT-
WICHTIGSTE
EXPORTEUR
VON SCHUHEN
WELTWEIT.**

Insgesamt ist die türkische Lederindustrie global ein relevanter, aber keiner der größten Exporteure (zwischen Rang 21 und 27 für verschiedene Produktgruppen). Für spezifische Marktsegmente hingegen ist die türkische Produktion von deutlich größerer Bedeutung: So steht die Türkei in der Kategorie vorverarbeiteter „Häute oder Felle von Schafen oder Lämmern“ (sogenannter *wet blues* oder *crusts*) mit Ausfuhren im Wert von neun Mio. USD weltweit an vierter Stelle, mit jährlichen Wachstumszahlen von 16 % (Wert) und 21 % (Menge) zwischen 2016 und 2020 (ITC 2021). In der Schuhproduktion lag die Türkei 2020 mit einem Anteil von 2,4 % an der Weltproduktion (487 Mio. Paar, 10 % davon Lederschuhe) an sechster Stelle. Damit ist sie auch zum fünftwichtigsten Exporteur von Schuhen weltweit geworden (APICCAPS 2021), mit einem der niedrigsten Exportpreise von durchschnittlich 2,78 USD pro Paar im Jahr 2020. Der Preis lag 2020 sogar rund ein Viertel tiefer als noch 2013 (APICCAPS 2014-2021). Zum Vergleich: 2020 kostete ein Paar Schuhe aus Bangladesch im Durchschnitt 13,08 USD und aus Italien 60,43 USD (ebd.).

Leder und Lederwaren werden in der Türkei zum Teil in organisierten Industriegebieten hergestellt, ein nicht unerheblicher Teil der Produktion fällt aber auch in den informellen, undokumentierten Sektor. Verlässliche Daten fehlen. Nach Angaben des türkischen Handelsministeriums werden Schuhe etwa zu 70 % durch halbautomatische Verfahren und zu fast 15 % von Hand gefertigt (APICCAPS 2021). Insgesamt wurde der Sektor in den letzten Jahren unter anderem durch Änderungen auf dem informellen Arbeitsmarkt und durch die Folgen der Covid-19-Pandemie beeinflusst.

DIE SCHNELLBEWERTUNG

Das vorliegende Factsheet ist eine Zusammenfassung der Schnellbewertung, die das SÜDWIND-Institut gemeinsam mit der türkischen Organisation



Kinder werden je nach Alter mit verschiedenen Aufgaben betraut.

Support to Life im Sommer 2021 vorgenommen hat. Ziel war es, das Arbeitsumfeld informell Beschäftigter im türkischen Ledersektor zu beschreiben, Probleme für Arbeitnehmer*innen zu verstehen und in Bezug auf Alter, Geschlecht, Biografie und Rechtsstatus zu differenzieren, um mögliche Maßnahmen zur Verbesserung zu ermitteln. Die Bewertung basiert auf Sekundärliteratur, Beobachtungen und **35 halbstrukturierten Interviews** in Adana, Hatay, Izmir und in den Istanbuler Bezirken Gedikpaşa und Bayrampaşa. Die Darstellung basiert auf dem umfassenderen englischsprachigen Bericht (Akay/Gojowczyk 2021).

Siehe Tabelle 1

TABELLE 1: ÜBERSICHT DER INTERVIEWPARTNER*INNEN

Anzahl und Kategorie (Frauen/Männer)	Provinz (Anzahl Interviews)
17 Arbeiter*innen (7/10)	Adana (4) Hatay (5) İstanbul (8)
6 Arbeitgeber (0/6)	Adana (2) Hatay (1) İstanbul (3)
5 Eltern (3/2) arbeitender Kinder (0/6)	Adana (4) Hatay (1)
7 Institutionelle Repräsentanten (0/7)	Bursa (1) İstanbul (4) İzmir (2)

DIE INTERVIEWTEN

Im Durchschnitt waren die befragten erwachsenen Arbeiter*innen 33 Jahre alt (18 bis 51 Jahre). Von ihnen arbeiteten zwölf in der Schuh-, einer in der Taschen-, und einer in der Gürtelproduktion sowie drei beim Salzen, Gerben und Stapeln von Häuten und Fellen. 30 % der Befragten arbeiteten mit Häuten und Leder von Ziegen und Schafen. Die Unternehmen, in denen sie arbeiteten, waren überwiegend klein mit vier bis 34 Beschäftigten (im Durchschnitt zehn Beschäftigte).

Fünf befragte Eltern von arbeitenden Kindern waren neben ihren Kindern in Kleinstunterneh-

Siehe
Kasten

men der Schuhherstellung mit fünf bis sieben Beschäftigten tätig, ein Elternteil mit Sohn in einer Schuhwerkstatt in Hatay mit 15 Beschäftigten. Die sechs arbeitenden Kinder waren zwischen neun und 16 Jahren alt, mit einem Durchschnittsalter von 12 Jahren. **Drei der Elternpaare waren aus Syrien** in die Türkei eingereist, zwei hatten keine Einwanderungsgeschichte. Von den weiteren 17 befragten erwachsenen Arbeiter*innen hatten sechs keine Einwanderungsgeschichte. Elf Personen waren zwischen 2001 und 2019 in die Türkei eingewandert bzw. geflohen: sieben aus Syrien sowie jeweils eine Person aus Armenien, Gambia, Marokko und Usbekistan.

13,08

US-Dollar
beträgt der durchschnittliche Exportpreis
eines Paar Schuhe
aus Bangladesch

Unter den befragten Arbeitgebern hatte ein Gürtelhersteller 15 Beschäftigte, die anderen drei bis sieben Beschäftigte, wobei die Befragten sich selbst an der Produktion von Schuhen oder Taschen oder in einem Fall der Verarbeitung von Häuten und Fellen beteiligten. Befragt wurden außerdem Gewerkschafter*innen sowie Vertreter*innen von Verbänden insbesondere aus der Industrie.

2,78

US-Dollar
ist der durchschnittliche
Exportpreis
eines Paars Schuhe
aus der Türkei

BEFUNDE DER SCHNELLBEWERTUNG

Die Schnellbewertung weist auf große ökonomische und arbeitsrechtliche Probleme hin, mit denen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen in kleinen Herstellungsbetrieben konfrontiert sind. Der Zusammenhang zwischen ökonomischen Zwängen, schlechten Löhnen und sozialen Spannungen, insbesondere zwischen syrischen und türkischen Arbeiter*innen, wird erkennbar.

UNGENÜGENDE, UNSICHERE LÖHNE

Nach den Berechnungen des Türkischen Gewerkschaftsbundes (TÜRK-İŞ) hätte im Juli 2021 ein existenzsichernder Lohn für eine alleinstehende Person 3.546 TRY pro Monat betragen müssen. Die Grenze für eine vierköpfige Familie, um nicht hungern zu müssen, lag bei 2.903 TRY, die für Armut bei 9.457,36 TRY (siehe Akay/Gojowczyk 2021 für regulatorische Details). Das monatliche Einkommen der befragten erwachsenen Arbeiter*innen liegt hingegen im Durchschnitt bei 2.300 TRY (ca. 223 Euro, umgerechnet am 27. September 2021), mit einer Spanne von 800 TRY, die eine Heimarbeiterin und eine Arbeiterin im Handel verdienen, bis 4.000 TRY bei einem Arbeiter in der Gürtelherstellung. Acht erwachsene Befragte verdienen ein Gehalt, das über dem von der Regierung festgelegten Mindestlohn von 2.825,90 TRY (netto) liegt. Nur zwei erhalten einen existenzsichernden Lohn. Unter der Berücksichtigung von Haushaltsgröße und weiteren Einkommen im Haushalt ergab die

Befragung bei mindestens acht Haushalten ein durchschnittliches Einkommen von weniger als 1000 TRY pro Kopf.

Abhängig von den erteilten Aufträgen schwankt der monatliche Verdienst der arbeitenden Kinder zwischen 400 TRY und 1.600 TRY. Sie werden z.B. mit Aufgaben wie Teekochen, dem Zusammenstellen und Verpacken der fertigen Produkte, dem Tragen der Endprodukte zu anderen Werkstätten (genannt „ortacılık“) oder mit Fadenreinigung, Kleben, Schneiden von Schuhoberteilen und -sohlen oder Nähen per Hand betraut. Mit dem Alter verändern sich den Berichten zufolge die Aufgaben. Mit Ausnahme eines Arbeiters (in der Gürtelherstellung) erhalten Erwachsene wie Kinder ihr Gehalt wöchentlich in bar, abhängig von den tatsächlichen Arbeitstagen.

Auf die Frage, warum ihre Kinder angefangen haben zu arbeiten, gaben Eltern unterschiedliche, manchmal uneindeutige Antworten: um zum Haushaltseinkommen beizutragen, um einen Beruf zu erlernen, um ein Taschengeld zu verdienen und/oder um beschäftigt zu sein, statt allein zu Hause zu bleiben. Auf die Frage nach ihren dringendsten Bedürfnissen betonten die Eltern, dass ihre Kinder nicht arbeiten, sondern ihre Schulausbildung fortsetzen sollten.

GEFLÜCHTETE IN DER TÜRKEI

Kein Land weltweit beheimatet derzeit so viele grenzüberschreitend Geflüchtete und Asylsuchende wie die Türkei. 2020 waren das schätzungsweise vier Millionen Menschen, von denen mehr als 90 % aus Syrien stammen (UNHCR 2021: 8). Diverse staatliche und private Programme zielen darauf ab, die Geflüchteten bei der Bewältigung der Flucht nachhaltig zu unterstützen, u.a. durch humanitäre Hilfe bei Unterbringung und Versorgung und durch Maßnahmen für Zugang zu Gesundheit, Bildung und Beschäftigung. Die Programme greifen jedoch nur eingeschränkt: Für 2020/21 wird geschätzt, dass rund 20 % der syrischen Kinder im Grundschulalter in der Türkei nicht an formeller Bildung teilnehmen (UNHCR 2021: 11). Rund 45 % derer, die unter vorübergehendem Schutz stehen oder Asyl beantragt haben, leben unterhalb der Armutsgrenze; darunter gelten 39 % als mehrdimensional arm. Es wird von mindestens 800.000 Beschäftigten aus Syrien im informellen Sektor ausgegangen (UNHCR Turkey; Caro 2020), rund ein Drittel davon in der Textil-, Bekleidungs-, Leder- und Schuhindustrie (Korkmaz 2017).

KINDERARBEIT, UNBEZAHLTE ÜBERSTUNDEN, INFORMELLE BESCHÄFTIGUNG UND ANDERE MISSTÄNDE STEHEN IM WIDERSPRUCH ZUR TÜRKISCHEN GESETZGEBUNG UND ZU DEN KERNARBEITSNORMEN DER ILO. TROTZDEM SIND SIE IN TEILEN DES LEDERSEKTORS ÜBLICH.

Oft wird im Zusammenhang mit dem Lohnniveau das Überangebot an Arbeitskraft genannt, die bereit ist, für sehr geringen Lohn zu arbeiten. Syrische Arbeiter*innen sprechen über mangelnde Möglichkeiten, Jobs mit besserer Bezahlung zu erhalten. So erklärt beispielsweise ein syrischer Vater von drei Kindern (35 Jahre alt), der in Hatay in einem Gerbereibetrieb arbeitet: „[Es ist] unser größtes Problem, dass wir gezwungen sind, einen niedrigeren Lohn zu akzeptieren.“ Türkische Arbeiter*innen hingegen beklagen die sinkenden Löhne seit der Syrienkrise, wie ein Arbeiter aus der Schuhherstellung in Adana (34 Jahre alt, zwei Kinder): „Es ist acht bis zehn Jahre her, seit die Syrer kamen. Vorher [...] hatten wir [...] bessere Löhne. [...] Die negativen Auswirkungen auf die Gehälter sind unser größtes Problem.“ Dabei haben die Beschäftigten keine Arbeitsverträge, die sie vor Entlassung schützen könnten. So spricht eine 51-jährige türkische Arbeitnehmerin, die in der Schuhherstellung in Hatay arbeitet, über ihre Sorge, entlassen zu werden, wenn sie sich weigert, für sehr niedrige Löhne zu arbeiten.

„NORMALE“ INFORMALITÄT

Bis auf den Arbeiter in der Gürtelherstellung in Istanbul hat keine*r der Befragten einen Arbeitsvertrag. Alle sprechen offen darüber, dass sie weder einen Vertrag noch eine Sozialversicherungsanmeldung haben. Diese Praxis steht im Widerspruch zu türkischen Arbeitsgesetzen, doch die Befragten problematisieren ihren unsicheren Beschäftigungsstatus dahingehend nicht. Es sei die „Normalität“, die sie akzeptieren müssten, weil sie das Einkommen brauchen. Wie ein Arbeiter es ausdrückt: „So etwas [Vertrag/Sozialversicherung] gibt es in diesem Sektor nicht“. Für die meisten Arbeiter*innen, die aus Syrien migriert sind, ist die Informalität auch die einzige Möglichkeit, ihren Lebensunterhalt unter den gegebenen rechtlichen Bedingungen zu bestreiten. So erklärt eine 39-jährige Frau mit zwei Kindern, die in der Schuhherstellung in Hatay arbeitet: „Wir melden uns nicht [bei der Sozialversicherung] an, weil dann unsere Kızılay Kart¹ gesperrt wird.“

UNRECHTMÄSSIGE ARBEITSZEITEN

Die Ergebnisse der Schnellerhebung legen nahe, dass in der Schuh-, Taschen- und Gürtelherstellung Arbeitstage von zehn Stunden pro Tag (oder mehr) mit nur einer Pause, Sechs-Tage-Wochen

und Arbeiten an religiösen und staatlichen Feiertagen ohne Kompensation für erwachsene Arbeiter*innen üblich sind.

ARBEITSRECHTE ZUM TEIL UNBEKANNT

Den meisten Befragten sind wichtige Prinzipien und internationale Arbeitsrechte kaum bekannt, z.B. in Bezug auf Überstunden, Feiertage und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Auch mögliche Unfälle am Arbeitsplatz werden überwiegend als Risiko der Beschäftigten, deren Verhütung wird nicht als Verantwortung der Arbeitgeber*in betrachtet.

UNSICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Insbesondere die Beobachtungen zeigten gleichzeitig, dass kaum Sicherheitsvorkehrungen an den Arbeitsplätzen getroffen werden. Schutzausrüstung sowie Trainings zu sicherem Arbeiten fehlen überwiegend. Die meisten Arbeitsplätze sind laut, riechen stark nach Chemikalien und sind zu kalt oder zu heiß, denn es gibt keine Heizungs- oder Lüftungssysteme. Auf die Frage nach dringenden Bedürfnissen fordern die Gerbereiarbeiter*innen Schutzausrüstung und eine Verbesserung ihrer Arbeitsumgebung in Bezug auf Hygiene. Andere, darunter auch Eltern von Kindern, geben an, dass die Arbeitsplätze nicht gesund, sicher und angenehm sind. Arbeiterinnen betonen, dass das von Männern dominierte, unhygienische Arbeitsumfeld ihnen Probleme bereitet.

SORGE UMS ÜBERLEBEN

Insgesamt zeigte die Untersuchung, dass das Verhältnis zur Arbeit bei den meisten Befragten überwiegend von Sorgen ums Überleben geprägt ist. Der ökonomische Druck, überhaupt Geld zu verdienen, wiegt stärker als alle Vorbehalte über die schlechten Bedingungen und die schlechte Bezahlung. Darüber hinaus sind sich die Arbeiter*innen nicht über alle Rechtsverstöße bewusst, die ihnen widerfahren.

SEITE AN SEITE

Die Befragung der Inhaber und Manager kleiner herstellender Betriebe bestätigt die meisten zuvor beschriebenen Probleme. Diese Befragungen zeigen auch den ökonomischen Druck auf diese Betriebe und die Sorge um deren Existenz. Dieser Druck begünstigt, dass Arbeitgeber*innen auf die Möglichkeit billiger Arbeitskraft und des ‚Einsparens‘ von Arbeitgeberanteilen bei formaler Beschäftigung zurückgreifen. Wie ein Arbeitgeber aus Istanbul mit drei türkischen Angestellten beschreibt: „Früher habe ich vier Laibe Brot gekauft,

¹ Die Kızılay Kart ist ein Instrument der humanitären Hilfe, mit der unter bestimmten Voraussetzungen finanzielle Unterstützung von derzeit 155 TRY pro Kopf und Monat gewährt wird. Diese reicht jedoch nicht für ein menschenwürdiges Leben aus.



Trotz des Einsatzes von Maschinen und Chemikalien treffen Arbeitgeber*innen kaum Sicherheitsvorkehrungen.

wenn ich einen Schuh genäht habe. Jetzt reicht es kaum noch für ein Viertel eines Brotes. Die Preise für alles, das gesamte Material, sind gestiegen. Alles in Dollar. Und wir können den Verkaufspreis nicht beeinflussen. Türkische Arbeiter sollten mindestens 600-700 TRY pro Woche bekommen. Wir selbst arbeiten bereits für [nur] 1.200 TRY pro Woche. Wenn wir [dem türkischen Arbeiter] die Hälfte geben, teilen wir [Meister und Geschäftsinhaber] uns die andere Hälfte. Einen Ausländer [den Arbeiter] zu haben ist billiger.“ Arbeitgeber*innen in den kleinen Betrieben arbeiten oft ebenso schlecht geschützt Seite an Seite mit ihren Angestellten.

AUSBLICK UND EMPFEHLUNGEN FÜR AKTEURE IN DEUTSCHLAND UND EUROPA

Die Ergebnisse der Schnellbewertung weisen auf große Probleme in kleinen Produktionsstätten des Ledersektors der Türkei hin. Gleichzeitig bleiben viele Fragen offen: In welcher Beziehung ste-

hen informeller und formeller Ledersektor in der Türkei? In welchem Maße und durch welche Pfade ist der informelle Sektor Teil internationaler Wertschöpfungsketten? Welche Ressourcen würden von den Kleinproduzenten benötigt und welche Gesetzesreformen sind sinnvoll, um die Registrierung von Kleinbetrieben zu ermöglichen? Wie kann die Gewinnspanne der Kleinproduzent*innen des Sektors so erhöht werden, dass menschenwürdige Arbeit, Löhne und Einkommen realisiert werden können? Wie können die Widerstandsfähigkeit und die Verhandlungsmacht sowohl der kleinen Arbeitgeber*innen als auch ihrer Arbeitnehmer*innen gestärkt werden? Diese Fragen sind gleichermaßen Auftrag an **wissenschaftliche, zivilgesellschaftliche und staatliche Akteure**. Als Grundlage belegt die hier zusammengefasste Untersuchung, dass das Risiko gravierender Arbeits- und Menschenrechtsverstöße im Ledersektor der Türkei besteht.

Eine Herausforderung ist, dass in der Türkei im Ledersektor allgemein und im informellen Sektor insbesondere gewerkschaftliche Organisation kaum existiert. **Initiativen von Zivilgesellschaft, Entwicklungszusammenarbeit und Privatsektor**, die Verbesserungen im Sektor anstreben, sollten diesen Aspekt berücksichtigen und kollektive Interessenvertretung fördern und stärken. Dabei muss die spezifische Situation von Frauen im Sektor aufgegriffen werden, u.a. durch entsprechende Repräsentation. Alle Beschäftigten müssen dabei grundlegend über ihre Rechte aufgeklärt werden.

Die genannten Probleme lassen sich nicht nur in der Türkei ausmachen. Im Gegenteil wurde im Zuge der Debatten um gesetzlich festgeschriebene Sorgfaltspflichten und Diversifizierung von Lieferketten die Türkei als mögliches Produktionsland – als Alternative zu Standorten in Südostasien – verhandelt, um Risiken von Menschenrechtsverstößen auf möglichst einfache Weise zu begegnen (vgl. z.B. Darstellung zu CSR in der Türkei bei SgT 2020). Die Untersuchung, auf die sich diese Zusammenfassung stützt, zeigt jedoch, dass diese Annahme nicht haltbar ist.

Unternehmensberatungen sollten deshalb davon Abstand nehmen. **Unternehmen im Ledersektor** müssen ihre globale Verantwortung endlich anerkennen und sie systematisch wahrnehmen. Wer Geschäftsbeziehungen mit zuliefernden Betrieben in der Türkei pflegt, muss alle Schritte der Sorgfaltspflicht nach den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte anwenden. Diese Schritte – Identifizierung und Bewertung von Menschenrechtsrisiken, Reaktion auf die Risiken, Überprüfung der Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen und Berichterstattung

ARBEITGEBER*INNEN IN DEN KLEINEN BETRIEBEN ARBEITEN OFT EBENSO SCHLECHT GESCHÜTZT SEITE AN SEITE MIT IHREN ANGESTELLTEN.

– müssen zwingend tief in die Wertschöpfungskette hinein verfolgt werden. **Unternehmen und nachhaltige Unternehmensinitiativen** müssen dafür grenzüberschreitend die Transparenz der Wertschöpfung vom Tier bis zum Endprodukt verbessern.

Unternehmen in Deutschland, für die das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten ab dem 1. Januar 2023 greift, sollten bei Bezug von Leder oder Lederwaren prüfen, ob kleine Betriebe, insbesondere mit informeller Beschäftigung, aus der Türkei direkt oder durch Unteraufträge an der eigenen Lieferkette beteiligt sind. Falls dies der Fall ist, bestehen Risiken, die adressiert werden müssen. Deutschland ist eines der wichtigsten Abnahmeländer für den türkischen Ledersektor. Deshalb sind in Deutschland tätige Unternehmen besonders in der Pflicht, nachhaltig auf den Sektor einzuwirken. Dies bedeutet auch, dass Geschäftsmodelle, Einkaufspraktiken und Preisvorstellungen kritisch überprüft werden müssen.

Politische Entscheidungsträger*innen in Deutschland und der Europäischen Union müssen sich engagiert dafür einsetzen, dass unternehmerische Sorgfaltspflichten bis in die Tiefe der Wertschöpfungsketten mit ehrgeizigen Regeln und der dafür notwendigen Transparenz durchgesetzt werden – sowohl bei der künftigen EU-Gesetzgebung als auch bei einem Vertrag der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte. Bestimmungen wie jene im deutschen Gesetz über unternehmerische Sorgfaltspflichten sind zu schwach, um Menschen auch am Anfang der Wertschöpfungskette ausreichend vor der Verletzung ihrer Rechte zu schützen.

Migrationspolitik war nicht Kern dieser Untersuchung. Doch die Ergebnisse legen einen starken Einfluss der EU-Migrationspolitik auf die menschenrechtliche Lage bei der Arbeit in globalisierten Wertschöpfungsketten nahe. Wer auf Menschenrechte in globalisierten Wertschöpfungsketten hinwirken möchte, darf mit der Migrationspolitik keine Armut befördern. ◆

SÜDWIND setzt sich für wirtschaftliche, soziale und ökologische Gerechtigkeit ein – weltweit. Wir recherchieren, decken ungerechte Strukturen auf, machen sie öffentlich und bieten Handlungsalternativen. Wir verbinden entwicklungspolitische Bildungs-, Öffentlichkeits-, und Lobbyarbeit und tragen Forderungen in Kampagnen, Gesellschaft, Unternehmen und Politik. Seit 30 Jahren.

AUSFÜHRLICHER BERICHT ZUR ZUSAMMENFASSUNG:

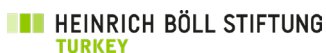
Akay, Sinem Sefa; Jiska Gojowczyk (2021): Valuable as Leather? Being leather industry worker and producer in Turkey. Online: https://www.suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2021/2021-21_Valuable_as_leather_Being_a_leather_industry_worker_and_producer_in_Turkey.pdf

LITERATUR

Das Literaturverzeichnis ist abrufbar unter <https://bit.ly/3a9BWVN> oder unter diesem QR-Code:



FÖRDERER



 PARTNER*INNEN



IMPRESSUM

Bonn, Oktober 2021

HERAUSGEBER:
SÜDWIND e.V.
Kaiserstraße 201, 53113 Bonn
Tel.: +49(0)228-763698-0
info@suedwind-institut.de
www.suedwind-institut.de

BANKVERBINDUNG SÜDWIND:
KD-Bank
IBAN:
DE45 3506 0190 0000 9988 77
BIC: GENODED1DKD

AUTORIN
Dr. Jiska Gojowczyk

REDAKTION UND LEKTORAT:
Dr. Ulrike Dufner, Christian
Harder, Ines Bresler

GESTALTUNG:
twotype design, Hamburg

factsheet
So wertvoll wie Leder?
Arbeitsbedingungen
in kleinen Leder(waren)
betrieben in der Türkei
2021-22

