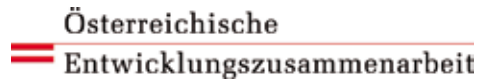




toolkit

Globale Arbeitswelten aus Genderperspektive

Mit finanzieller Unterstützung von

 **Österreichische
Entwicklungszusammenarbeit**



Die Veröffentlichung wurde mit Unterstützung der Europäischen Union ermöglicht. Für den Inhalt dieser Veröffentlichung ist allein die Frauensolidarität verantwortlich; der Inhalt kann in keiner Weise als Standpunkt der Europäischen Union angesehen werden.

© Frauensolidarität 2011

Bildnachweis: S.4: Flickr Endtrafficking; S.7: K. Pelzer, Flickr E.B. Sylvester arr Lagos, Flickr Flydime; Flickr Endtrafficking, Flickr Marissa; S.8: IHLO, K. Pelzer; S.9: Flickr Flydime; S.10: Las Melidas, Flickr Aapon; S.11: Flickr Flydime; S.13: DKA, SACOM; S.14: SADSAWU; S.15: SADSAWU, DKA; S.16: K. Pelzer, Flickr Flydime, SACOM, CCK; S.18: MUDHA; S.19: StreetNet; FENATRAD, CAW; S.20: SACOM, K. Pelzer, Flickr Flydime; S.21: Flickr E.B. Sylvester arr Lagos, Flickr Flydime, Flickr Endtrafficking, DKA; S.22: IHLO; S.25: K. Pelzer; S.31: SACOM; S.32: FENATRAD; S.33: Las Melidas; S.34: SEWA, Flickr Endtrafficking; S.35: Flickr Endtrafficking; S.36: StreetNet; S.37: Flickr Flydime; S.38: Las Melidas, Flickr E.B. Sylvester arr Lagos, K. Pelzer, CAW; S.39: SACOM, Flickr Aapon, Flickr Flydime, CCK.

Text: Vina Yun

Redaktion: Kathrin Pelzer, Petra Steiner

Herausgeberin: Frauensolidarität – Entwicklungspolitische Initiative für Frauen, Sensengasse 3, A-1090 Wien, Telefon 0043 1 3174020-0

Internet: www.frauensolidaritaet.org; **E-Mail:** kampagne@frauensolidaritaet.org

Layout: Julia Löw, www.weiderand.net

Druck: REMAprint, Neulerchenfelderstraße 35, 1160 Wien



Vorwort

„Menschenwürdiges Arbeiten“ (im Englischen „decent work“) ist heute aus der (gesellschafts-)politischen Debatte rund um Arbeitsbedingungen ein nicht mehr wegzudenkender Begriff. „Menschenwürdig“ bezieht sich hierbei auf definierte Arbeitsstandards, wie sie vor allem für die so genannte „informelle Wirtschaft“ gefordert werden, also in unregelmäßigen und ungesicherten Arbeitsverhältnissen, in denen wiederum Frauen überproportional stark vertreten sind. Gründe dafür sind die ungerechte Arbeitsverteilung zwischen den Geschlechtern, diskriminierende Einstellungspraktiken von Unternehmen, unzureichende oder nicht vorhandene arbeitsrechtliche Bestimmungen sowie der zunehmende Rückbau von Sozialleistungen. Letzteres bedeutet nämlich die Zunahme von (meist unbezahlter) Arbeit für Frauen in der Familie (Pflege, Kinderbetreuung etc.).

Besonders hoch ist der Frauenanteil in der arbeitsintensiven Exportindustrie und den sogenannten „Freien Exportzonen“, er beträgt zwischen siebzig und neunzig Prozent. Diese Jobs bedeuten einerseits notwendiges Einkommen für Frauen, gleichzeitig jedoch werden Gesetze zum Schutz am Arbeitsplatz – so sie existieren – nur selten und ungenügend eingehalten.

Doch die beschäftigten Frauen nehmen die Diskriminierungen und Repressionen nicht tatenlos hin: Die hier vorgelegte Broschüre beschreibt erfolgreiche Strategien in der Durchsetzung ihrer Arbeitsrechte. Dabei geht es zum einen um den Kampf gegen Ungerechtigkeiten, zum anderen um die Stärkung des Selbstbewusstseins, aber auch der beruflichen Fähigkeiten von Frauen.

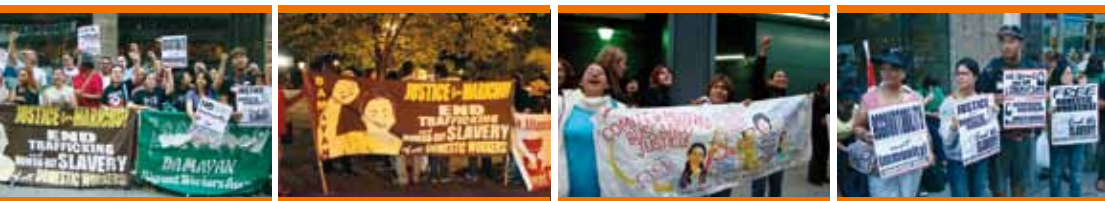
Dabei wird der Bogen von nationalen Erfolgen (Self-Employed Women’s Association/SEWA, Indien) über regionale Initiativen (HomeNet Asia) bis hin zu internationalen Kooperationen (Coalition for Justice in the Maquiladoras, Mexiko, USA und Europa) und anderen Kampagnen gespannt. Diese Beispiele von erfolgreich organisierten Frauengruppen sollen als Anstöße dienen – und als Zeichen der Ermutigung, dass positive Veränderungen in diesem Bereich möglich sind.

Ulrike Lunacek, MEP

Außenpolitiksprecherin der Grünen im Europaparlament und Obfrau der Frauensolidarität

1 Phänomen „Informelle Wirtschaft“

Seitdem die „informelle Wirtschaft“ in den 1970er Jahren „entdeckt“ wurde, ist ihre Bedeutung in der ökonomischen Entwicklung Gegenstand zahlreicher kontroverser Debatten. Über Ursachen und Perspektiven der informellen Ökonomie gehen die Meinungen auseinander – Einigkeit besteht nur darin, dass informelle Arbeitsverhältnisse keine temporäre Ausnahmeerscheinung darstellen, sondern sich kontinuierlich ausdehnen, und zwar nicht nur in den sogenannten Entwicklungs- und Transformationsländern im globalen Süden und Osten, sondern auch in den Industriestaaten des globalen Nordens.



Bereits zum gegenwärtigen Zeitpunkt arbeitet mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Weltbevölkerung unter informellen Bedingungen. Laut Angaben der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sind derzeit 1,8 Milliarden Menschen ohne formalen Arbeitsvertrag und ohne soziale Absicherung erwerbstätig (gegenüber 1,2 Milliarden in formalisierten Arbeitsbeziehungen) – Tendenz steigend. Prognosen zufolge wird die Zahl informell Beschäftigter bis 2020 auf zwei Drittel der globalen Erwerbsbevölkerung ansteigen.

In zahlreichen Weltregionen sind mehr Menschen informell als formell beschäftigt: In Subsahara-Afrika sind, sieht man von der Landwirtschaft ab, drei Viertel aller Arbeitsplätze in der informellen Wirtschaft angesiedelt, in Süd- und Südostasien sind es mehr als zwei Drittel, in Lateinamerika und im Nahen Osten schätzungsweise die Hälfte, in den osteuropäischen Transformationsländern rund ein Viertel. Zählt man den Agrarsektor hinzu, nimmt der Anteil der informellen Beschäftigung weiter zu – in Südasien beispielsweise auf mehr als neunzig Prozent.

Was ist informelle Arbeit?

Informelle Arbeitsverhältnisse finden sich in allen Wirtschaftsbereichen – von der Landwirtschaft über die verarbeitende Industrie bis hin zum Dienstleistungssektor –, besonders hoch ist die Konzentration jedoch bei Dienstleistungen und in den urbanen Ballungszentren. Sehr häufig existieren informelle Beschäftigungsarrangements unmittelbar neben formellen Arbeitsverhältnissen. Neben StraßenhändlerInnen, MüllsammlerInnen, Bau- und TransportarbeiterInnen sowie TextilarbeiterInnen stellen HeimarbeiterInnen (für die Bekleidungs-, Spielzeug- und Elektronikindustrie) und ArbeiterInnen im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen die weltweit größten Gruppen informell Erwerbstätiger außerhalb der Landwirtschaft dar.

Generelle Kennzeichen informeller Arbeit sind ein geringes und/oder unregelmäßiges Einkommen („no work, no pay“), fehlende Arbeitsverträge und fehlende verbindliche Lohnvereinbarungen sowie exzessive und/oder unreguläre Arbeitszeiten. Informell Beschäftigte sind oftmals hohen Unfall- und Gesundheitsrisiken ausgesetzt, jedoch sozial und arbeitsrechtlich nicht bzw. nur unzureichend abgesichert: Sie sind gänzlich oder teilweise ausgeschlossen von Leistungen wie Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung sowie von Mutter- und Kündigungsschutz.

Informell Beschäftigte erfahren geringe gesellschaftliche Anerkennung und stehen meist im Abseits des Interesses bestehender staatlicher, politischer und gewerkschaftlicher Vertretungen. Ebenso wird ihr Beitrag zum wirtschaftlichen Wachstum weitgehend verkannt.

ArbeiterInnen in der informellen Wirtschaft sind mit zahlreichen Hindernissen konfrontiert, wenn es um die Durchsetzung ihrer Rechte geht: Eine gewerkschaftliche Organisation wird in vielen Fällen erschwert oder gänzlich behindert. Nichtsdestotrotz haben sich hier während der letzten Jahrzehnte etliche Selbstorganisationen und „Gewerkschaften von unten“ gebildet. Parallel haben sich viele traditionelle ArbeitnehmerInnen-Organisationen für die Bündnisarbeit mit organisierten informellen ArbeiterInnen geöffnet. Auch mit der Etablierung transnationaler Netzwerke haben die Anliegen informell Beschäftigter mehr Öffentlichkeit gewonnen (siehe dazu Kapitel 4, Seite 22, und Kapitel 5, Seite 27).

Weitere Erläuterungen und Hinweise zur Definition informeller Beschäftigung können in der Broschüre „FAQ Arbeitsrechte für Frauen in der informellen Wirtschaft“ (2008) der Frauensolidarität nachgelesen werden, siehe: www.frauensolidaritaet.org/decent%20work/faq_iw.pdf.

Daten zur informellen Wirtschaft

Die ILO bezeichnet jene Erwerbstätigen und Unternehmen als informell, die unter den bestehenden rechtlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen weder anerkannt noch geschützt sind und daher einen hohen Grad an „Verletzlichkeit“ aufweisen. Eine einheitliche oder verbindliche Begriffsbestimmung zur informellen Arbeit gibt es nicht – je nach Definition können die Angaben zur Ausbreitung und Zusammensetzung der informellen Ökonomie daher beträchtlich schwanken.

Daten zu unregulierten Arbeitsverhältnissen lassen sich – angesichts der Heterogenität informell Beschäftigter sowie der Tatsache, dass sich informelle Arbeit per se offiziellen Erhebungen entzieht – zudem nur schwer erheben. Erschwerend kommt hinzu, dass nicht in allen Ländern systematisch Daten gesammelt werden. Folglich geben die unterschiedlichen Statistiken nur teilweise die Spannweite der existierenden informellen Aktivitäten wieder.



Globalisierung und informelle Arbeit

Ursprünglich wurde der Begriff des „informellen Sektors“ Anfang der 1970er Jahre von der ILO in Zusammenhang mit Studien zu Kenia und Ghana eingeführt, um Beschäftigungs- und Arbeitsformen zu benennen, die mit den herkömmlichen Kategorien der geregelten, in den offiziellen Statistiken aufscheinenden Erwerbsarbeit nicht oder nur ungenügend zu erfassen waren. Als Ursache der Informalität sah die ILO zunächst die wirtschaftliche „Rückständigkeit“ der sogenannten Dritten Welt, das starke Bevölkerungswachstum und die rasche Verstädterung. Entsprechend verfolgte sie die Annahme, dass mit steigender ökonomischer „Entwicklung“ die Defizite der informellen Wirtschaft reduziert, eine Umwandlung in anerkannte, geschützte, legale und somit formelle Aktivität gefördert und angemessene Beschäftigung gesichert werden würden.

Erfahrungen aus Afrika, Asien und Lateinamerika seit den 1980ern belegen indes deutlich, dass Handelsliberalisierungen und sinkende staatliche Investitionen in öffentliche Leistungen entlang von Freihandelsabkommen und Strukturanpassungsprogrammen als Katalysatoren informeller Beschäftigung wirken (siehe dazu Kapitel 2, Seite 10).

Im Zuge der wirtschaftlichen Globalisierung unter neoliberalen Prämissen hat sich im globalen Süden die informelle Ökonomie massiv ausgeweitet. Im Besonderen haben die Strategien transnationaler Unternehmen, ihre Produktion in Billiglohnländer auszulagern (Outsourcing) und an Subunternehmen zu vergeben (Subcontracting), wesentlich zur Ausbreitung ungeschützter, d.h. informeller Arbeitsarrangements beigetragen.

Formell versus informell?

In den letzten zehn Jahren hat die ILO ihr Verständnis als auch ihre Begrifflichkeiten zur informellen Wirtschaft erweitert. So wurde etwa 2002 die Bezeichnung des „informellen Sektors“ durch jenen der „informellen Wirtschaft“



offiziell abgelöst. Ersterer gilt als irreführend, da er sowohl die Heterogenität und Komplexität der Beschäftigungsarrangements als auch die globalen Wechselwirkungen verschleierte. Zudem suggeriere der Terminus, dass sich die Informalität auf einen Sektor oder eine Industrie beschränkt. Weiterhin bleibt für die ILO jedoch – wie auch für viele gewerkschaftliche Organisationen – die Durchsetzung formeller Beschäftigungsverhältnisse das primäre Ziel.

Insbesondere feministische Kritikerinnen haben darauf aufmerksam gemacht, dass sich formelle und informelle Wirtschaft nicht oppositionell gegenüberstehen, sondern vielmehr als Kontinuum zu begreifen sind. Die Praxis zeigt, dass die Übergänge fließend sind bzw. es zahlreiche Überlappungen gibt: Nicht selten existiert informelle Arbeit etwa dort, wo die formelle Erwerbstätigkeit keine existenzsichernde Grundlage schafft und daher zusätzliche Einkommensmöglichkeiten gesucht werden. Ebenso sind Beschäftigungsformen möglich, in denen ArbeiterInnen ohne Arbeitsvertrag (also unter informellen Bedingungen) an einem formellen Arbeitsplatz beschäftigt werden. So hat etwa das Committee for Asian Women festgestellt, dass „immer häufiger ArbeiterInnen im so genannten informellen Beschäftigungsverhältnis Seite and

Seite am selben Ort mit ArbeiterInnen tätig sind, die formell eingestellt worden sind“. Vor allem entlang der globalen Wertschöpfungsketten, die von transnationalen Konzernen kontrolliert werden, lassen sich zeitgleich formelle wie informelle Arbeitsarrangements (sowie diverse Mischformen) finden.

Dass die Profite in der formellen Wirtschaft auf den Leistungen informeller Arbeit – die in den allermeisten Fällen Frauenarbeit bedeutet – basieren, verdeutlichen die Subcontracting-Strategien der transnationalen Unternehmen seit den 1990ern: Durch die gezielte Auslagerung ehemals formeller Beschäftigungsformen in den informellen Bereich werden arbeits- und kostenintensive Teile der Produktion (vor allem der Bekleidungs- und Elektronikindustrie) in den globalen Süden und Osten verschoben, wo in Heimarbeit, in Sweatshops oder in „Freien Exportzonen“ zu Niedriglöhnen und unter prekären Bedingungen gearbeitet wird.



Darüber hinaus sind im formellen Bereich Tendenzen zur Informalisierung zu beobachten, etwa durch die Zunahme von „atypischen“ Beschäftigungsformen wie Teilzeit-, Zeit- oder Leiharbeit und „Neue Selbstständigkeit“, wie sie derzeit in den Industriestaaten im globalen Norden zu beobachten sind (siehe dazu auch Kapitel 3, Seite 17).

Gender Gap in der informellen Wirtschaft

Laut ILO arbeiten fast zwei Drittel der ökonomisch aktiven weiblichen Bevölkerung im globalen Süden in der informellen Wirtschaft. In Afrika südlich der Sahara sind 84 Prozent der erwerbstätigen Frauen außerhalb der Landwirtschaft in der informellen Ökonomie anzutreffen (gegenüber 63 Prozent Männern), für Lateinamerika belaufen sich die Zahlen auf geschätzte 58 Prozent (gegenüber 48 Prozent Männern), in Asien auf 65 Prozent (für Frauen wie Männer) (Stand 2006). Besonders hoch ist der Frauenanteil informell Beschäftigter in der arbeitsintensiven Exportindustrie und in den „Freien Exportzonen“ in den Ländern Lateinamerikas, Afrikas und Asiens, wo er zwischen siebzig und neunzig Prozent beträgt.

Zwar sind Frauen in der informellen Ökonomie in der Überzahl, in den einkommensstarken Tätigkeitsbereichen in derselben allerdings klar unterrepräsentiert. Sie sind weltweit eher in jenen informellen Bereichen tätig, in denen

niedrige Löhne vorherrschen, wie etwa im Straßenhandel, und die unsichtbar und hochgradig ungeschützt sind, wie in der bezahlten Haus- und in der Heimarbeit. Je dezentraler und haushaltsnaher gearbeitet wird, desto niedriger sind das Einkommen und der Grad der gewerkschaftlichen Organisierung, und umso weniger kontrollierbar sind die vorherrschenden Arbeitsbedingungen.

Es gibt viel weniger Frauen als Männer, die innerhalb der informellen Wirtschaft sogenannte Mikro-UnternehmerInnen sind, also andere Menschen beschäftigen. Informell beschäftigte Frauen haben zudem weniger Zugang zu Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten als Männer.

Insgesamt klafft der Gender Gap bei den Einkommen in der informellen Wirtschaft noch weiter auseinander als in der formellen. Untersuchungen aus Lateinamerika etwa zeigen, dass Frauen in der dortigen informellen Ökonomie nur 44 Prozent dessen verdienen, was sie in der formellen Wirtschaft an Lohn erhalten würden (Männer: 65 Prozent).

Zwischen informeller Arbeit, Armut und Geschlecht besteht ein deutlicher kausaler Zusammenhang: Die Mehrheit der „Working Poor“ – also jener, die trotz Erwerbstätigkeit nicht vor Armut geschützt sind, da das Einkommen zu gering ist – ist in der informellen Ökonomie tätig und weiblich. Angaben der ILO zufolge leben weltweit mehr als 700 Millionen informell Beschäftigte und deren Familien von weniger als 1,25 Dollar am Tag, größtenteils in Südasien und Subsahara-Afrika. Rund 1,2 Milliarden Haushalten stehen täglich weniger als zwei Dollar zur Verfügung. Dabei wären weniger als zwei Prozent des weltweiten Bruttoinlandsprodukts nötig, um den Ärmsten den Zugang zu sozialen Basisleistungen (z.B. eine grundlegende Gesundheits- und Altersversorgung) zu gewährleisten.

Der europäische Durchschnitt der „Working Poor“ liegt bei sieben Prozent der Erwerbstätigen. In Österreich sind es laut Gewerkschaftsbund 350.000 Personen, deren Erwerbseinkommen unter der Armutsgefährdungsschwelle liegt (Stand Herbst 2010).

Der Prekarisierung bzw. Informalisierung von Beschäftigungsverhältnissen entgegenzuwirken bedeutet demnach auch, Armut zu bekämpfen. Vor diesem Hintergrund stellen „Decent Work“ („menschenwürdige Arbeit“) und die Frage der Qualität der Beschäftigung einen wichtigen Aspekt in der Armutsreduktion dar.



2 Informell arbeiten, prekär leben: Informalität als „Dauerkrise“

Das enorme Ausmaß informeller Arbeitsverhältnisse im globalen Süden ist eng an Handelsliberalisierungen und Strukturanpassungspolitiken gekoppelt, wie sie von der Weltbank, transnationalen Unternehmen und handelspolitischen Akteuren seit den 1980ern forciert werden. Erfahrungen aus Afrika, Asien und Lateinamerika dokumentieren, dass der Eintritt privater Unternehmen in zuvor regulierte Märkte und sinkende staatliche Investitionen in öffentliche Leistungen mit dem Abbau von formalen Arbeitsplätzen einhergehen und die Informalisierung der Beschäftigung wesentlich vorantreiben.



Durch die Deregulierung der Märkte wächst die internationale Konkurrenz, und Unternehmen versuchen Arbeitskosten zu senken, um wettbewerbsfähig zu bleiben und ihre Gewinne zu

sichern – Kosten, die die formelle Beschäftigung mit sich bringt, werden eingespart. Informelle und prekäre Arbeitsarrangements sind somit kein „natürliches“ Ereignis oder ein Begleitphänomen sozioökonomischen Wandels, sondern werden gezielt hergestellt und gesteuert. So waren z.B. siebenzig Prozent der Arbeitsplätze, die in Zentralamerika seit dem Freihandelsabkommen CAFTA (2003) bzw. DR-CAFTA (2004) geschaffen wurden, in der informellen Wirtschaft angesiedelt. Beschäftigt wurden hauptsächlich Frauen mit freiem Dienstvertrag, ohne Sozialversicherung und ohne geregelte Entlohnung.

Privatisierte Märkte

In der Vergangenheit stellten in vielen Ländern des Südens die öffentlichen Dienstleistungssektoren die wichtigsten Arbeitgeber dar. Durch die Liberalisierungen – etwa der Energieversorgung oder im Transport- und Bankenwesen – wurde der Markt für private Anbieter geöffnet und staatliche Auflagen wurden abgebaut (z.B. soziale Standards oder Mindestanforderungen bezüglich der Qualifikation von Beschäftigten).

Auch in zahlreichen afrikanischen Staaten haben die Öffnung der Märkte und Privatisierungsprogramme zu massiven Einbrüchen in der formellen Beschäftigung geführt, wie am Beispiel Sambias deutlich wird. In den ersten fünf Jahren der Liberalisierungsperiode Mitte der 1980er Jahre gingen in der sambischen Privatwirtschaft rund 62.000 Arbeitsplätze verloren, die durchschnittlichen Reallohne in der formellen Wirtschaft sanken um 14 Prozent. Während der zweiten Liberalisierungsphase in den frühen 1990er Jahren fiel die Zahl der formellen Beschäftigungsverhältnisse weiter, bis Ende der 1990er Jahre betrug ihr Anteil nur mehr zehn Prozent aller Erwerbstätigen.

Die negativen Auswirkungen der Deregulierungspolitik auf den Arbeitsmarkt lassen sich exemplarisch an der Privatisierung der Kupferminen ablesen: Mit ihrem Verkauf an ausländische Konzerne wurde die Infrastruktur rund um die Minen (Spitäler, Schulen und angehängte Dienstleistungen) aufgelöst, was zu massiven Arbeitsplatzverlusten führte.

Die formelle Ökonomie besitzt in Sambia nur mehr eine geringe Bedeutung: Mitte der 2000er Jahre waren 83 Prozent aller Erwerbstätigen in der informellen Wirtschaft beschäftigt. 91 Prozent der erwerbstätigen sambischen Frauen arbeiten informell (Männer: 76 Prozent) – anders ausgedrückt: Nur neun Prozent der weiblichen Erwerbstätigen im Land befinden sich in formalen Arbeitsbeziehungen.



In den Ländern, wo mit der Liberalisierung des Warenhandels die heimischen Märkte für Handels- und Lebensmittelketten multinationaler Konzerne geöffnet werden, kann der lokale Einzel- oder Großhandel nicht mit den Billigimporten konkurrieren. Offizielle Schätzungen gehen davon aus, dass mit dem EU-Indien-Freihandelsabkommen, das seit 2007 verhandelt und noch heuer abgeschlossen werden soll, in Indien 12 Millionen EinzelhändlerInnen ihre Existenzgrundlage verlieren könnten, wie z.B. StraßenhändlerInnen und kleine LadenbesitzerInnen. Der traditionelle Einzelhandel spielt für die lokalen Märkte eine essenzielle Rolle: So wird laut Oxfam derzeit nur ein Prozent aller Lebensmittel in Indien in Supermärkten verkauft. Insgesamt sind rund 35 Millionen Menschen im informell geprägten Einzelhandel beschäftigt, der vor allem ärmeren Bevölkerungsschichten ein Einkommen sichert.

Indien nimmt in der aktuellen Außenhandelspolitik der Europäischen Union eine zentrale Rolle ein: Die sogenannte „Global Europe“-Strategie sieht vor, mittels neuer Freihandelsabkommen die internationale Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen zu steigern, indem u.a. Zölle und andere Handelsbeschränkungen abgebaut werden. Kritische BeobachterInnen erwarten, dass mit dem Inkrafttreten des Freihandelsabkommens Regulierungen immer

schwieriger durchzusetzen sein und damit u.a. die Ernährungssicherheit der lokalen Bevölkerung und der politische Handlungsspielraum indischer Entscheidungsträger drastisch beschnitten werden.

Marktkonzentrationsprozesse gehen in den Ländern des Südens insbesondere auf Kosten der Armen. In Mexiko werden heute infolge der Privatisierung des Finanzwesens etwa achtzig Prozent des Bankensektors von spanischen und US-amerikanischen Banken kontrolliert. Studien zeigen, dass die Deregulierung von Finanzdienstleistungen vor allem die mittellose Bevölkerung in ländlichen Gebieten sowie kleine und mittelständische Unternehmen vermehrt vom Zugang zu Krediten ausschließt.

Ein aktuelles Beispiel für eine tiefgreifende Liberalisierungspolitik ist Honduras. Nach dem Staatsstreich von 2009 wurden im zentralamerikanischen Staat zuvor eingeführte soziale Standards (z.B. die Anhebung des Mindestlohns) zurückgenommen und weitreichende Privatisierungsprogramme installiert. Neben der Einrichtung von Sonderwirtschaftszonen und dem Verkauf öffentlicher Güter und natürlicher Ressourcen (z.B. Wasserkraftprojekte zur Energiegewinnung), die ausländische Investoren anlocken sollen, forciert die derzeitige honduranische Regierung die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes: Das neue Arbeitszeitgesetz ermöglicht es, reguläre Beschäftigung durch Stundenarbeit zu ersetzen – Ansprüche auf Leistungen wie Urlaubs- und Krankengeld oder Mutterschutz können damit leicht umgangen werden. Die gezielte Ausweitung temporärer Beschäftigungsverhältnisse bedeutet für die mehrheitlich weiblichen ArbeiterInnen in der Maquila-Industrie, die bereits jetzt durch Niedriglöhne und die Unterwanderung arbeitsrechtlicher Bestimmungen gekennzeichnet ist, einen herben Rückschritt. AktivistInnen aus sozialen Bewegungen, die gegen die neoliberale Wirtschaftspolitik der Regierung protestieren, sehen sich indes Verfolgungen und Repressionen ausgesetzt.



Unbezahlte und unterbezahlte Frauenarbeit

Die Privatisierung öffentlicher Güter und Dienstleistungen übt vor allem auf den weiblichen Bevölkerungsanteil Druck aus. Sinkende Staatseinnahmen (in Honduras ging das Staatseinkommen seit dem DR-CAFTA Freihandelsabkommen um dreißig Prozent zurück, u.a. durch reduzierte Zolleinkünfte) und Kürzungen öffentlicher Ausgaben (für Infrastruktur, Gesundheit, Bildung) resultieren in einer stärkeren Belastung privater Haushalte.

Frauen werden angehalten, die nunmehrigen Defizite im Sozialbereich durch unbezahlte Sorgearbeit zu kompensieren. Zudem müssen sie länger arbeiten, um sich die verteuerten privatisierten Dienstleistungen leisten zu können. Allerdings haben Frauen meist geringere Chancen, in einen produktiveren Sektor zu wechseln, da sie für Familie und Haushalt zuständig sind. Diese geschlechtsspezifische Rollenverteilung stellt einen der Gründe dar, warum Frauen in der Heimarbeit – der unsichtbarsten Beschäftigungsform in der Informalität – überrepräsentiert sind.

Heimarbeit ist eine der wichtigsten Beschäftigungsformen für Frauen in der informellen Ökonomie, insbesondere in den Ländern des Südens ebenso wie in den Transformationsländern Osteuropas. Sie ist ein wesentlicher Zweig des Subcontracting – die Auslagerung arbeitsintensiver Produktionsschritte in die

unterbezahlte und ungeschützte Heimarbeit stellt dabei einen zentralen Kostenvorteil für transnationale Konzerne und ihre Subunternehmen dar.

Gegenwärtig existieren weltweit rund 82.000 transnationale Unternehmen mit 81.000 Tochter-

gesellschaften. Seit 1982 hat sich die Zahl der Beschäftigten für diese Unternehmen vervierfacht, auf rund 77 Millionen weltweit (Stand 2008).



Informalität in „Krisenzeiten“

Erfahrungen aus Asien illustrieren den Zusammenhang zwischen der Informalisierung insbesondere der Frauenerwerbsarbeit und Wirtschafts- und Finanzkrisen deutlich. So wurden beispielsweise in Thailand während der Asienkrise in den späten 1990ern 53 Prozent der erwerbstätigen Frauen gekündigt. Auch in Südkorea wirkte sich die vom Internationalen Währungsfonds verordnete Strukturanpassungspolitik drastisch auf die Erwerbstätigkeit von Frauen aus: Hier verloren siebenmal mehr Frauen als Männer ihren Job. Zwischen 1995 und 1998 verdoppelte sich nahezu die Zahl der Teilzeitarbeitenden, die zu fast achtzig Prozent von Frauen gestellt wurden. Vor allem im Dienstleistungssektor wurde Vollbeschäftigung systematisch zu Teilzeitarbeit reduziert. In Thailand wie in Südkorea wurden mittels Outsourcing Kosten für Sozialleistungen gesenkt und Direktanstellungen vermieden, während die private Stellenvermittlung – Leiharbeit – zunahm.

Es scheint zunächst, dass Krisen in der formellen Wirtschaft die informelle Ökonomie anwachsen lassen – letztere fungiert nach Meinung vieler Ökonominen als „Auffangbecken“ für freigesetzte Arbeitskräfte aus regulären Beschäftigungsverhältnissen. Umgekehrt seien Phasen wirtschaftlichen Aufschwungs von einem Zuwachs formeller Beschäftigung gekennzeichnet. Tatsächlich dehnt sich der informelle Arbeitsmarkt aber nicht nur in „Krisenzeiten“, sondern auch mit bzw. trotz industriellen Wachstums und globaler Marktintegration aus.

Vor diesem Hintergrund analysiert das feministische Netzwerk WIEGO, das sich für die Rechte von ArbeiterInnen in der informellen Wirtschaft einsetzt, das widersprüchliche Verhalten der Informalität als spezifisches Merkmal moderner kapitalistischer Entwicklung, das bestimmte informelle Beschäftigungsformen – vor allem jene, die durch Outsourcing und Subcontracting geschaffen wurden – begünstigt bzw. überhaupt erst hervorbringt.



Die simple Gleichsetzung „wirtschaftliches Wachstum = Zunahme formaler Arbeitsplätze“ erweist sich als Mythos: Global wuchs die Wirtschaft zwischen 1997 und 2007 um 4,2 Prozent, die weltweite Beschäftigungsrate jedoch nur um 1,6 Prozent pro Jahr an. Das Phänomen des „jobless growth“, also einem Wachstum, das keine Arbeitsplätze schafft, lässt sich auch am

Beispiel Indien darlegen. Obwohl die indische Wirtschaft in den letzten Jahren einen jährlichen Zuwachs von acht bis zehn Prozent verzeichnete, sind über neunzig Prozent der erwerbstätigen InderInnen informell beschäftigt. In der formellen Ökonomie verloren zwischen 1995 und 2002 hingegen rund 1,3 Millionen Beschäftigte ihren Arbeitsplatz – insbesondere aufgrund der Privatisierung staatlicher Unternehmen.

Weltweit sind die Beschäftigtenzahlen in der informellen Heimarbeit kontinuierlich im Anstieg begriffen – und belegen, dass die Zunahme unregulierter und prekärer Arbeitsverhältnisse und das Wachstum der formellen Ökonomie in keinem Widerspruch zueinander stehen. Dies macht auch deutlich, wie sehr Leistungen aus der informellen Wirtschaft die Profite der formellen stützen. Ebenso unterstreicht die Tatsache, dass die Wirtschaftskrise von 2008/09 sehr wohl am informellen Arbeitsmarkt zu spüren ist, einmal mehr das relationale Verhältnis zwischen formeller und informeller Ökonomie. So zeigen etwa Statistiken aus Südafrika, dass 85 Prozent der Arbeitsplätze, die in der ersten Jahreshälfte von 2009 verloren gingen, den informellen Bereich und haushaltsnahe Dienstleistungen betrafen.

Business as usual?

Die multiplen Krisen der letzten Jahre (Ernährung, Energie, Finanz, Versorgung/Care) waren Gegenstand zahlreicher Medienberichte und Diskussionen. Analysen über deren Auswirkungen richteten sich allerdings vornehmlich auf die formelle Ökonomie, während die Effekte auf die informelle Wirtschaft nur wenig thematisiert wurden.

Im Zuge der jüngsten Krise der Finanzmärkte und ihrer Konsequenzen für die Realwirtschaft rückte im globalen Norden die gefährdete Erwerbstätigkeit des „weißen Ernährermannes“ verstärkt in den Mittelpunkt. Die Regierungen der Industrienationen agierten systemerhaltend, indem die konjunkturpolitischen Maßnahmen und Rettungsschirme primär auf die klassischen männlichen Erwerbssegmente (z.B. Bauwirtschaft, Autoproduktion) und die Reparatur des Bankensektors abzielten.

Eine Untersuchung von WIEGO und SEWA von 2009, in der MüllsammlerInnen, HeimarbeiterInnen und StraßenhändlerInnen aus zehn Ländern in Afrika, Asien und Lateinamerika befragt

wurden, legt dar, wie stark auch informell Beschäftigte von der Rezession in der formellen Wirtschaft betroffen waren: 65 Prozent der Interviewten verzeichneten einen Rückgang in den Aufträgen – wobei die mehrheitlich weiblichen „Waste Pickers“ die größten finanziellen Einbußen verzeichneten (da die Nachfrage aus China, dem größten Importeur von Abfällen, schrumpfte), während gleichzeitig die Lebenserhaltungs- und Produktionskosten (Lebensmittel, Energie und Transport) stiegen.



Die Dynamiken wirtschaftlicher Krisen wirken sich also sowohl auf die formelle wie informelle Beschäftigung aus, allerdings mit ungleichen Konsequenzen: Im Unterschied zur formellen Wirtschaft sind informell Beschäftigte und Unternehmen in Krisenzeiten einem noch stärkeren Konkurrenzdruck ausgesetzt, da zum einen mehr Menschen Beschäftigung in der informellen Wirtschaft suchen, zum anderen mehr Arbeitsbeziehungen in der formellen Wirtschaft informalisiert werden. Im Gegensatz zu den Erwerbstätigen in formalisierten Arbeitsverhältnissen haben informell Beschäftigte jedoch keinen Zugang zu sozialer und arbeitsrechtlicher Sicherung – und werden damit umso stärker in die Armut gedrängt.

2 Allgemein lässt sich festhalten, dass Krisen bereits zuvor eingeleitete Liberalisierungs- und Privatisierungstendenzen verstärken. Finanzkrisen wurden und werden dahingehend genutzt, unpopuläre Politiken auch gegen die Bevölkerungsmehrheit durchzusetzen – sie fungieren als Beschleuniger des neoliberalen Umbaus, wie die Soziologin Christa Wichterich feststellt, mittels steigender Deregulierung durch Informalisierung, weiterer Marktöffnungen durch neue Freihandelsverträge und verstärkter Privatisierung durch Auslagerung, um den öffentlichen Sektor zu verschlanken und auf Sparkurs zu bringen. Aus der Perspektive informell beschäftigter Frauen im globalen Süden ist die jüngste Wirtschaftskrise demnach keine Neuigkeit, sondern verschärft lediglich ihre ohnehin permanenten Überlebensnöte.



3 Prekär im Norden – informell im Süden?

Während des letzten Jahrzehnts hat sich insbesondere in den europäischen Industriestaaten ein Diskurs entwickelt, der unter dem Schlagwort der „Prekarisierung“ die zunehmend von sozialer Unsicherheit geprägten Arbeits- und Lebensverhältnisse thematisiert und in diesem Zusammenhang die Strukturveränderungen des Arbeitsmarktes sowie der staatlichen Sozialpolitik kritisch zur Debatte stellt. Während „Prekarisierung“ ein relativ junger Begriff ist, wird die „Informalisierung“ der Arbeit bereits seit den 1970er Jahren diskutiert – vorwiegend im Kontext der Entwicklungstheorie. In der Literatur über informelle Wirtschaft werden die Bezeichnungen „informell“, „dereguliert“, „ungeschützt“, „atypisch“ und „prekär“ oft synonym verwendet, um die Situation der Erwerbstätigen in der informellen Wirtschaft zu beschreiben. Obwohl beide Begriffe auf vergleichbare Phänomene verweisen, fällt auf, dass „prekäre“ und „informelle Arbeit“ meistens getrennt voneinander diskutiert werden. Versuche, die zwei Diskursstränge miteinander zu verbinden, kommen vorwiegend von feministischen Stimmen. Hierbei wird vor allem das sogenannte Normalarbeitsverhältnis hinterfragt, das sowohl in der Prekarisierungs- als auch in der Informalisierungsdebatte als normativer Bezugspunkt wirkt (als „typisches“, „nicht-prekäres“, „formelles“ Arbeitsarrangement).

Prekär und feminisiert

Gegenwärtig sind mehr Frauen als je zuvor in den weltweiten Erwerbsmarkt integriert. Laut UNIFEM stellen sie mit 1,2 Milliarden einen Anteil von rund vierzig Prozent der insgesamt drei Milliarden Erwerbstätigen auf dem Globus (Männer: 1,8 Milliarden bzw. sechzig Prozent; Stand 2008). Zwischen Ende der 1990er und der 2000er Jahre stießen mehr als 200 Millionen Frauen neu auf den Arbeitsmarkt. Neben dem quantitativen Ausmaß bezeichnet die „Feminisierung der Beschäftigung“ aber auch eine neue, spezifische Qualität der Erwerbsarbeit: Als Ausdruck eines nachhaltigen Umbruchs in der Arbeitswelt kennzeichnet der Begriff die Angleichung der Erwerbstätigkeit von Männern an bislang für Frauen typische Beschäftigungsformen und -bedingungen, die durch geringe Entlohnung, niedrige Qualifizierung und eingeschränkte Aufstiegschancen charakterisiert sind.

Heute weisen in den Industriestaaten im globalen Norden immer mehr Menschen diskontinuierliche Erwerbsbiografien auf – immer häufiger finden sie sich in prekarierten Beschäftigungsverhältnissen wieder. „Prekarisierung“ bezeichnet, ähnlich wie der Begriff der „Informalisierung“, den Prozess des Anstiegs unsicherer Arbeitsbedingungen in der Erwerbsarbeit wie etwa geringe Arbeitsplatzsicherheit, niedriger bzw. unregelmäßiger Lohn, mangelnder Kündigungsschutz, mangelnde Aufstiegschancen usw. Von der Zunahme temporärer und nicht-existenzsichernder Beschäftigungsformen wie Scheinselbstständigkeit, Teilzeit-, Zeit- und Leiharbeit, geringfügige Arbeit etc. sind nicht nur „klassische“ informelle Beschäftigungsfelder betroffen, auch die „Mitte der Gesellschaft“ mit ihren qualifizierten und männlichen Sektoren wird in zunehmender Weise davon erfasst. Von der Informalisierung der Arbeitsbeziehungen profitieren in erster Linie die ArbeitgeberInnen, da arbeitsrechtliche Regelungen und Kollektivverträge keine bzw. nur unzureichend Anwendung finden und so Lohnkosten eingespart werden.



Als „prekär“ wird aber nicht nur das Phänomen der Auflösung der hegemonialen männlichen Erwerbsbiografie – d.h. Vollbeschäftigung von der Ausbildung bis zur Rente – beschrieben. Dort, wo Erwerbsmärkte dereguliert und Beschäftigungsformen und Arbeitszeiten flexibilisiert werden, findet auch ein Abbau wohlfahrtsstaatlicher Transferleistungen (z.B. Altersversorgung) und eine Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen statt. Prekarisierung kann daher als ein umfassender gesellschaftlicher Umbauprozess betrachtet werden, der die sukzessive Rücknahme von sozialen und politischen Rechten zur Folge hat, im Sinne der Entsicherung aller Lebensbereiche.

Obwohl der Begriff der „Feminisierung“ vordergründig negativ behaftet ist, wird mit ihm auch das Potenzial des Wandels der traditionellen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern sichtbar. An die Abkehr von einer lebenslangen Vollzeitbeschäftigung ist auch die Herausforderung verknüpft, Lebens- und Arbeitsmodelle zu entwickeln, die die bezahlte Erwerbs- und unbezahlte Reproduktionsarbeit in ein neues Verhältnis zueinanderrücken.

Wie „normal“ ist das „Normalarbeitsverhältnis“?

Als „Normalarbeitsverhältnisse“ werden Arbeitsbeziehungen bezeichnet, die sich auf eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung beziehen und durch die Standardisierung der Arbeitszeit, des Arbeitsorts und des Arbeitsrechts charakterisiert

sind. Sie zeichnen sich durch ein kontinuierliches Entgelt und Bestandsschutzgarantien aus. Diese „geschützte“ Arbeit stellte einen Eckpfeiler der sogenannten fordistischen Wirtschaftsweise im Wohlfahrtsstaat der Nachkriegszeit dar.

Feministische KritikerInnen haben wiederholt darauf hingewiesen, dass das viel zitierte „Normalarbeitsverhältnis“ nicht einfach der Regelfall ist, sondern ein historisch und regional spezifisches Phänomen darstellt. Die Etablierung des „Normalarbeitsverhältnisses“, so die Soziologin Christa Wichterich, wurde erst durch einen „Klassenkompromiss“ (aufbauend auf den Erfolgen gewerkschaftlicher Kämpfe), einen „Entwicklungskompromiss“ (basierend auf einem postkolonialen Ressourcentransfer der Länder des Südens in den Norden) und einen „Geschlechterkompromiss“ möglich. So waren bzw. sind „Normalarbeitsverhältnisse“ vorwiegend männlichen Erwerbstätigen im globalen Norden vorbehalten, die dem gesellschaftlich vorherrschenden Bild des Ernährers entsprachen.



Dieses Lohnarbeitsverhältnis beruhte vor allem auf der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern – während der Mann im formellen Arbeitsverhältnis einen „Familienlohn“ erhielt, erledigte die Frau unbezahlte und gesellschaftlich abgewertete Sorge- und Pflegearbeit. Männer waren die „Normalarbeiter“, Frauen Hausfrauen, Mütter und Zuverdienerinnen. Die Basis für Vollbeschäftigung, Wohlstand und Wohlfahrtsstaatlichkeit in den Ländern des Nordens war also ein mehrfaches Ungleichheitsverhältnis.

Die mit der Prekarisierung einhergehende Erosion der traditionellen „Ernährermännlichkeit“ analysiert die Politologin Birgit Mahnkopf indes als Begleiterscheinung einer „Dynamik globaler Transformationsprozesse, welche dafür sorgt, dass strukturelle Ähnlichkeiten sichtbar werden: zwischen den Ein-Personen-Unternehmen des informellen Sektors in den Ländern der Südhalbkugel, den Kofferhändlerinnen in den Transformationsländern Mittel- und Osteuropas, den abhängig Beschäftigten in den Sweatshops der global vernetzten Hersteller von Konsumgütern und der Entwicklung von prekären Beschäftigungsverhältnissen und neuen Formen von (schein)selbständiger Arbeit in den westlichen Industrieländern. All diese Beschäftigungsverhältnisse bestehen ohne soziale und ökonomische Sicherheit. All diese ArbeiterInnen sind mit jener Grunderfahrung existenzieller Unsicherheit konfrontiert.“

3

Die Debatte über das neue „Prekariat“ in den Ländern des Nordens erlebte in jenem Moment einen Aufschwung, als sich auch weiße, männliche Erwerbstätige zunehmend mit flexibilisierten und deregulierten Arbeitsverhältnissen konfrontiert sahen. Für Frauen, aber auch für MigrantInnen stellt die Nicht-Standardbeschäftigung allerdings schon seit längerem die Realität dar. Insbesondere die Teilzeitarbeit hat sich zu einer zunehmend kennzeichnenden Form weiblicher Beschäftigung entwickelt.

„Typische“ Frauenerwerbsarbeit

Die Zuwächse in der Frauenerwerbstätigkeit sind vor allem zeitlich reduzierten Beschäftigungsverhältnissen zu verdanken – so hat sich zwar die Zahl der

Arbeitsplätze für Frauen erhöht, jedoch nicht deren Beschäftigungsvolumen. Die geschlechtliche Arbeitsteilung im Privaten und die

Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt stützen sich gegenseitig, indem Frauen primär auf die unbezahlte Arbeit im Haushalt und für die Familie verwiesen werden und ihre Erwerbsarbeit als „Zuverdienst“ verhandelt wird. Die meisten Teilzeitbeschäftigten können von ihrem Gehalt nicht leben – die feminisierte Erwerbsarbeit verunmöglicht zunehmend die Existenzsicherung.

Derzeit arbeitet rund ein Drittel der beschäftigten Frauen innerhalb der EU in Teilzeit. Laut dem jüngsten Frauenbericht der österreichischen Frauenministerin (2010) ist die hiesige Teilzeitquote zwischen 1995 und 2008 von 14 auf 23,3 Prozent gestiegen – die Zahl der Vollzeitarbeitsplätze ist dafür rückläufig. Die Teilzeitquote erwerbstätiger Frauen erhöhte sich dabei von 27,4 auf 41,5 Prozent (Männer: von 4,1 auf 8,1 Prozent) und liegt damit deutlich über dem EU-Durchschnitt von 31,1 Prozent. Demnach waren knapp 92 Prozent der erwerbstätigen Männer, aber nur 58,5 Prozent der erwerbstätigen Frauen vollzeitbeschäftigt.



Die steigende Frauenerwerbstätigkeit im letzten Jahrzehnt ist ausschließlich durch die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung bedingt: 2008 waren insgesamt 81 Prozent der Teilzeitbeschäftigten weiblich.

Innerhalb der Teilzeitarbeit haben insbesondere die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse stark zugenommen (also Teilzeitarbeitsplätze mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als zwölf Stunden bzw. einem Monatseinkommen von derzeit unter 374 Euro brutto). Zwischen 1995 und 2008 stiegen die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in Österreich von 136.000 auf 276.913 an.

In Österreich stellen Frauen rund siebzig Prozent der geringfügig Beschäftigten, demgegenüber sind die meisten LeiharbeiterInnen Männer (81 Prozent). Auch die Zahl der Leiharbeitskräfte hat sich eklatant erhöht – zwischen 2000 und 2007 von 30.100 auf 66.700 Personen.

Aus dieser gegenderten Perspektive kann „atypische“ Arbeit im globalen Norden nur bedingt als genuin neue Entwicklung verstanden werden. Ähnlich stellt auch die informelle, ungeschützte Arbeit im globalen Süden die historische „Normalität“ dar – oder wie es Christa Wichterich zusammenfasst: „Die Mehrheit der Weltbevölkerung ist nie aus dem Prekariat herausgekommen.“

Die prekären Beschäftigungsverhältnisse in der Frauenerwerbsarbeit treffen aber nicht alle Frauen gleich. Wie etwa das Beispiel der bezahlten Dienstleistungen in der Hausarbeit aufzeigt, finden hierarchische Spaltungen unter Frauen entlang von Herkunft und Klasse statt. Vor allem Migrantinnen werden in den informellen Arbeitsmarkt gedrängt, z.B. wegen eines illegalisierten Aufenthaltsstatus. Vielfach werden auch Bildungsabschlüsse und (nicht formalisierte) Berufsausbildungen nicht anerkannt – aufgrund einer solchen Dequalifizierung wird für viele MigrantInnen der Zugang zum formellen Arbeitsmarkt stark eingeschränkt.

4 (Selbst-)Organisierung in der informellen Wirtschaft

Zu den gravierendsten Problemen informell Beschäftigter zählen ihre Unsichtbarkeit und ihre mangelnde gesellschaftliche Anerkennung samt der damit verbundenen rechtlichen und sozioökonomischen Konsequenzen. Ohne Registrierung gelten informell Beschäftigte vor dem Gesetz nicht als offiziell erwerbstätig und haben daher keinen oder unzureichenden Anspruch auf rechtlichen Schutz und soziale Leistungen. Sie arbeiten entweder ohne Vertrag oder sind nicht in der Lage, die Einhaltung des Vertrags durchzusetzen. Auch



jene, die auf eigene Rechnung oder im Familienbetrieb arbeiten, sind als Selbstbeschäftigte („self-employed“) von Rechten und Sozialleistungen ausgeschlossen.

Zu den zentralen Forderungen informell beschäftigter Arbeiterinnen ge-

hören existenzsichernde Mindestlöhne, Zugang zu Grundversorgung (z.B. Wasser, Elektrizität), soziale Absicherung (Kranken-, Unfall-, Pensionsversicherung sowie Mutterschutz), Gesundheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz, Zugang zu (Weiter-)Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen und die Einbeziehung von Unterstützungsstrukturen hinsichtlich Sorge- und Pflegetätigkeiten, wie etwa die Betreuung und Versicherung von Kindern und Familienangehörigen.

Informell arbeiten – formell organisieren?

Lange Zeit stellten informell Erwerbstätige für konventionelle Gewerkschaften keine Priorität dar, da sie ihnen angesichts der heterogenen Beschäftigungsverhältnisse (u.a. das häufige Wechseln zwischen Scheinselbstständigkeit und Lohnabhängigkeit) den Klassencharakter traditioneller ArbeitnehmerInnen absprachen. Angesichts ihrer steigenden Zahl werden jedoch informell bzw. prekär Beschäftigte auch für klassische ArbeitnehmerInnen-Organisationen zu einem immer bedeutenderen Thema. Ebenso veranlassen die wachsenden Tendenzen zur Informalisierung bislang formeller Arbeitsbeziehungen die Ge-

werkschaften dazu, sich verstärkt Beschäftigungsarrangements jenseits des „Normalarbeitsverhältnisses“ zu widmen und ihre auf Kollektivverträge und Vollbeschäftigung orientierten Instrumentarien zu erweitern.

Um Beschäftigte in der informellen Wirtschaft zu erreichen, sind veränderte Formen und Strategien der Organisierung gefragt. Das Wegfallen eines klassischen Betriebs als Arbeits- bzw. Organisationseinheit, die Fragmentierung der Arbeitsprozesse und die vereinzelnden Arbeitsformen, wie sie kennzeichnend sind für Tätigkeiten in der informellen Ökonomie, stellen bisherige gewerkschaftliche Aktionsformen vor neue Herausforderungen. Dazu gehört beispielsweise die Neudefinition des Arbeitsplatzes – in der informellen Ökonomie tätig zu sein, bedeutet oftmals, nicht in den Räumlichkeiten eines Arbeitgebers/einer Arbeitgeberin, sondern auf der Straße, im eigenen Heim, in privaten Haushalten, mobil etc. zu arbeiten. Weil sich informelle ArbeiterInnen also nicht (allein) über einen Betrieb bzw. den Arbeitsplatz organisieren lassen, kommt bestehenden Community-Strukturen in der Frage der Organisierung große Bedeutung zu.

Hohe Relevanz besitzt auch die Tatsache, dass man selten mit ArbeitgeberInnen im herkömmlichen Sinn in Verhandlungen tritt (sondern z.B. mit Behörden, weil die informelle Arbeit im öffentlichen Raum stattfindet) bzw. es keine organisierte ArbeitgeberInnen-Vertretung gibt (wie etwa im Fall bezahlter Hausarbeit).

Wesentlich für den Erfolg in der Organisierung informell und prekär Beschäftigter ist, dass Strategien nicht bloß für diese, sondern gemeinsam mit ihnen entwickelt werden. Die Stärkung der Selbstvertretung und Selbstrepräsentation nimmt hierbei einen zentralen Stellenwert ein, damit sich informell Beschäftigte aktiv an arbeitsrechtlichen und politischen Verhandlungsprozessen beteiligen können.

Erwähnenswert ist, dass – obwohl der Eintritt in den informellen Arbeitsmarkt für die meisten keine freiwillige Entscheidung darstellt – die Formalisierung von Arbeitsbeziehungen nicht von allen informell Beschäftigten als prioritäres Ziel angesehen wird. Vielmehr stehen die Forderungen nach sozialer Sicherheit und Arbeit unter „menschwürdigen Bedingungen“ im Mittelpunkt – und zwar unabhängig davon, ob die Beschäftigung formell oder informell erfolgt. Das bedeutet auch, sowohl für ArbeitnehmerInnen in formalisierten wie informalisierten Verhältnissen gleichwertige Agenden auszuarbeiten – und damit grundlegende Arbeitsrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette einzufordern.

Im Gegensatz zu zahlreichen Gewerkschaften in den Ländern des Südens besitzen die etablierten ArbeitnehmerInnen-Vertretungen im globalen Norden noch wenig Erfahrung in der Organisierung von informell Erwerbstätigen. So zählt beispielsweise der indische Gewerkschaftsverband HMS (Hind Mazdoor Sabha) 1,2 Millionen mehrheitlich weibliche Mitglieder (von insgesamt rund 4 Millionen), die in der informellen Wirtschaft tätig sind.

Auch in der Unterstützungsarbeit von bzw. in der Bündnisarbeit mit Selbstorganisationen informell Beschäftigter können Gewerkschaften im globalen Süden/Osten (wenngleich mit unterschiedlichen Erfolgen) auf eine längere Praxis zurückblicken – eine Expertise, die auch hiesigen Gewerkschaften zugutekommen kann.

Empfehlungen (z.B. von Solidar Suisse), was Gewerkschaften Beschäftigten aus der informellen Wirtschaft anbieten können, umfassen:

- niederschwellige Anlaufstellen für informell und prekär Beschäftigte
- Rechtshilfe und Beratung in Arbeitsfragen, insbesondere für MigrantInnen
- Krankenversicherung und Kredite
- Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen
- Berücksichtigung in Kollektivverträgen
- Förderung der Repräsentation und Partizipation von Frauen und MigrantInnen innerhalb der eigenen Organisationen
- Beratung bei Kooperativengründungen
- Unterstützung in der Organisationsentwicklung informell und prekär Beschäftigter, z.B. in Bezug auf die rechtliche Anerkennung neuer Organisationen
- Bereitstellen von personellen und finanziellen Ressourcen für den Aufbau von Netzwerkstrukturen und die Zusammenarbeit mit neuen gewerkschaftsähnlichen Initiativen „von unten“, sozialen Bewegungen, NGOs etc.

Selbstorganisation von Frauen in der informellen Wirtschaft

In den meisten Fällen sind informelle ArbeiterInnen vom Recht auf freie Vereinigung ausgeschlossen oder werden eingeschüchtert. Trotzdem hat sich, insbesondere seit den 1990ern, eine Vielzahl an Selbstorganisationen in der informellen Wirtschaft herausgebildet. Diese lokal ausgerichteten Community-Organisationen sind vielfach entstanden, um angesichts der dringlichen Probleme, mit denen informell Beschäftigte konfrontiert sind, mit kommunalen Behörden und anderen Instanzen in Kommunikation zu treten.

Da vor allem Frauen in unsicheren und informalisierten Arbeitsverhältnissen anzutreffen sind, überrascht es wenig, dass die älteste Selbstorganisation informell Beschäftigter auch von diesen ausging: Die Self-Employed Women's Association (SEWA), Anfang der 1970er Jahre in Indien gegründet, ist das bekannteste Beispiel gewerkschaftlicher weiblicher Selbstorganisation (siehe dazu auch Kapitel 5, Seite 27).

Frauenorganisationen wie SEWA, Working Women's Forum oder Annapurna Mahila Mandal (alle in Indien) sind entstanden, da die traditionellen Gewerkschaften nicht bereit waren, die Belange und Forderungen weiblicher informell Beschäftigter wirksam zu vertreten. Doch nicht nur die überproportionale Repräsentation von Frauen in der informellen Wirtschaft steht in klarem Widerspruch zur männlichen Dominanz innerhalb konventioneller Gewerkschaften. Ausgehend von einer Identität als Frauengewerkschaft ist etwa der Ansatz von SEWA ganzheitlich auf die Lebenssituation von Frauen als „informal workforce“ ausgerichtet und berücksichtigt in ihrem Aktivitätsspektrum auch die Unterstützung in der unbezahlten Reproduktionsarbeit (z.B. Kinderbetreuung, Krankenpflege, Versorgung mit Trinkwasser etc.). Selbstorganisationen von Frauen in der informellen Ökonomie thematisieren damit nicht nur die geschlechtsspezifischen Diskriminierungen auf den Erwerbsarbeitsmärkten (z.B. Zuweisung in die unsichtbare und unterbezahlte Heim- und Haushaltsarbeit), sondern auch die geschlechtshierarchische Teilung in bezahlte Erwerbs- und unbezahlte Sorgearbeit.



Einige Selbstvertretungen informell Beschäftigter haben sich weiter professionalisiert und konnten sich auch auf nationaler Ebene als selbstständige Gewerkschaft „von unten“ etablieren (wie z.B. SEWA). Doch nicht immer gelingt die Anerkennung als gewerkschaftliche Vertretung durch bestehende Gewerkschaften und Behörden, u.a. weil informell Beschäftigte nicht als offiziell erwerbstätig gelten.

Da sich die selbstorganisierten Zusammenschlüsse informell Beschäftigter über Beiträge von Mitgliedern finanzieren, diese aber oft an oder unter der Armutsgrenze leben, sind die Organisationen besonders auf finanzielle Förderungen von außen angewiesen. Dort, wo sich traditionelle Gewerkschaften für Beschäftigte in der informellen Ökonomie öffnen, können Selbstorganisa-

tionen mit Hilfe derer Ressourcen – finanziell wie personell – Organisierungs- und Dokumentationsarbeit leisten, Kampagnen lancieren und Öffentlichkeit für ihre Anliegen herstellen.

Koalitionen für arbeitsrechtliche Kämpfe

Inspiziert von SEWA wurden in den 1990ern bzw. 2000ern drei transnationale Allianzen gegründet: HomeNet, StreetNet und WIEGO. Neben der Sammlung von Datenmaterial zur Situation von ArbeiterInnen in der informellen Wirtschaft erreichten diese Lobby-Plattformen zusammen mit SEWA, dass die ILO 1996 die Konvention zur Heimarbeit annahm, die die Gleichbehandlung von HeimarbeiterInnen mit anderen ArbeitnehmerInnen zum Ziel hat – u.a. sind hier das Recht, sich zu organisieren, der Schutz gegen Diskriminierung, Arbeitsschutz, soziale Absicherung, Zugang zu Ausbildung und Mutterschutz festgelegt.

Wie sehr die Anerkennung von (weiblich) informell Beschäftigten dem politischen Willen der einzelnen Regierungen unterliegt, zeigt sich indes an der Tatsache, dass die ILO-Konvention bislang von nur sieben Staaten (Albanien, Argentinien, Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Finnland, Irland, Niederlande) – mehrheitlich „Entsendeländer“ – ratifiziert wurde. Die Unterzeichnung der Konvention Nr. 177 durch jene Staaten im globalen Norden, die von den Leistungen von HeimarbeiterInnen wirtschaftlich profitieren, bleibt weiterhin aus.

Erst kürzlich (im Juni 2011) verabschiedete die ILO nach jahrelangen Debatten das neue „Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte“ („Convention Concerning Decent Work For Domestic Workers“, C189), das erstmals den ökonomischen Beitrag der weltweit auf 50 bis 100 Millionen geschätzten Hausangestellten explizit würdigt und globale Standards hinsichtlich ihrer Arbeitsrechte formuliert. Regierungen sind nun aufgefordert, die Konvention zu ratifizieren und in ihre nationalen Gesetzgebungen einfließen zu lassen.

Diese Beispiele zeigen, wie Top-down- und Bottom-up-Organisierungsformen einander ergänzen können, um die Anliegen informell Beschäftigter an politische Entscheidungsträger und internationale Organisationen zu vermitteln. Solchen strategischen Allianzen zwischen Gewerkschaftsbewegung, Selbstorganisationen von informell Beschäftigten, NGOs und anderen Gruppen kommt daher auch in Zukunft wesentliche Bedeutung zu.

5 Beispiele der (Selbst-)Organisation in der informellen Wirtschaft

Insbesondere während der 1990er Jahre haben sich in der informellen Ökonomie zahlreiche Selbstorganisationen und „Gewerkschaften von unten“ gebildet. Zugleich wurde seitens der traditionellen Gewerkschaften die Bündnisarbeit mit Organisationen informell Beschäftigter verstärkt. Auch die Etablierung regionaler und länderübergreifender Netzwerke, die sich für die Rechte informell Beschäftigter einsetzen, wurde erfolgreich fortgesetzt.

„Forces for Change“

AZIEA (Alliance for Zambia Informal Economy Associations), Zambia

Sambia weist eine der weltweit höchsten Informalisierungsraten auf: Über 78 Prozent der schätzungsweise 4,2 Millionen Erwerbstätigen im Land sind derzeit in der informellen Ökonomie aktiv. Seit den Strukturanpassungsprogrammen in den 1990ern ist die Zahl der informell Beschäftigten – ebenso wie die Armut – deutlich gestiegen: Über siebzig Prozent der informell Beschäftigten in Sambia leben von weniger als zwei US-Dollar pro Tag.

Zu dieser Zeit begannen zahlreiche informelle ArbeiterInnen sich zu organisieren. In Reaktion auf diese Entwicklung wurde 2002 der Dachverband AZIEA (Alliance for Zambia Informal Economy Associations) gegründet, mit Unterstützung von und in Kooperation mit WEAZ (Workers Education Association Zambia), einer Teilorganisation des größten Gewerkschaftsverbands ZCTU (Zambia Congress of Trade Unions). Bereits 1996 änderte ZCTU seine Aufnahmeleitlinien und öffnete derart seine gewerkschaftlichen Strukturen für die neu entstandenen Organisationen informell Beschäftigter.

Die neun Mitgliedsorganisationen von AZIEA kommen vorwiegend aus dem Bereich des informellen Straßen- und Markthandels, zusammen repräsentieren sie rund 50.000 Beschäftigte – mehrheitlich Frauen. Diesem Geschlechterverhältnis wird u.a. dadurch Rechnung getragen, dass bei AZIEA mindestens die Hälfte des leitenden Gremiums von Frauen repräsentiert sein muss.

Die Ziele von AZIEA umfassen u.a., die unorganisierten Beschäftigten in der informellen Wirtschaft im Land zu organisieren und diesen ihre sozialen Rech-

te und Arbeitsrechte zu vermitteln, die Solidarität zwischen den Organisationen informell Beschäftigter auf regionaler und nationaler Ebene zu fördern, informelle Straßen- und MarkthändlerInnen in internationalen Plattformen und Formen zu vertreten und Einfluss auf die Gesetzgebung hinsichtlich der Interessen informell Beschäftigter zu nehmen.

AZIEA ist „assoziertes Mitglied“ bei ZCTU und profitiert von dessen Mitgliederleistungen wie z.B. Bildungsmaßnahmen und Trainings. Ebenso wird damit die Mitwirkung an politischen Entscheidungsprozessen ermöglicht. Obwohl dieser Mitgliedsstatus AZIEA Öffentlichkeit und Sichtbarkeit verleiht, stößt er intern auch auf Kritik: So besitzt AZIEA kein Wahlrecht wie andere ordentliche ZCTU-Mitglieder und ist nicht Teil der offiziellen ZCTU-Delegation bei der jährlichen ILO-Konferenz. Derzeit bemüht sich AZIEA, vollen Mitgliedsstatus zu erhalten und in allen gewerkschaftsinternen Foren bei ZCTU, die die Arbeit in der informellen Ökonomie betreffen, vertreten zu sein.

Hinsichtlich der Anerkennung von Organisationen aus der informellen Wirtschaft liefern Beispiele aus anderen afrikanischen Staaten ein ambivalentes Bild: Während beispielsweise MUFIS (Malawi Union for the Informal Sector) offiziell als Gewerkschaft registriert ist, wird KENASVIT (Kenya National Alliance of Street Vendors and Informal Traders) von den konventionellen Gewerkschaften nicht anerkannt – obwohl ihre Mitgliederzahlen jene der klassischen ArbeitnehmerInnen-Vertretungen in der formellen Ökonomie übersteigen.

„Both an organisation and a movement“

SEWA (Self-Employed Women’s Association), Indien

Das wohl bekannteste und am vollständigsten beschriebene Beispiel der Selbstorganisation von Frauen in der informellen Wirtschaft ist SEWA (Self-Employed Women’s Association), die Anfang der 1970er in Ahmedabad, Gujarat gegründet wurde und aus dem Frauenflügel der ältesten und größten Textilgewerkschaft Indiens hervorging. Nach zahlreichen Widerständen wurde SEWA 1972 offiziell als Gewerkschaft eingetragen – das Konzept, informell Beschäftigte unterschiedlicher Bereiche (z.B. Straßenhändlerinnen und Heimarbeiterinnen) zu organisieren, ohne einen Arbeitgeber/eine definierte Arbeitgeberin im traditionellen Sinn zu definieren, stellte zum damaligen Zeitpunkt ein absolutes Novum dar. Heute organisiert SEWA rund eine Million informell weibliche Beschäftigte in neun indischen Bundesstaaten.

SEWA besitzt Vorbildwirkung für zahlreiche Selbstorganisationen in der informellen Ökonomie. Im Mittelpunkt stehen Organisation, Capacity Building

und einkommenschaffende Aktivitäten. SEWA unterstützt die Gründung von Kooperativen und Selbsthilfegruppen, organisiert Versicherung, Gesundheits- und Kinderfürsorge sowie Bildung und Schulungsmaßnahmen für Frauen. In ihren gewerkschaftlichen Kämpfen setzt sich SEWA u.a. für Mindestlöhne, Verkaufslizenzen für Straßenhändlerinnen und die Anwendung der Arbeitsschutzgesetzgebung auf die informelle Wirtschaft ein.

SEWA setzt sich nicht nur für die alte Forderung der Arbeiterinnenbewegung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit ein. Sie bildet auch Frauen in „Männerberufen“ aus, um die geschlechtshierarchische Segmentierung des Arbeitsmarktes zu durchbrechen. Wesentlich ist, dass bei SEWA auch die unbezahlte Reproduktions- und Sorgearbeit von Frauen – wie z.B. Kinderbetreuung und Krankenpflege, Versorgung mit Trinkwasser usw. – in das Aktivitätsspektrum einbezogen wird.

In den 1990er Jahren widmete sich SEWA verstärkt der transnationalen Vernetzung und gründete 1997 zusammen mit UNIFEM und der Harvard Universität das internationale Forschungsnetzwerk WIEGO (Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing).

SEWA war auch eine der treibenden Kräfte hinter der Konvention zur Heimarbeit, die 1996 von der ILO angenommen wurde und die die Gleichbehandlung von HeimarbeiterInnen mit anderen ArbeitnehmerInnen zum Ziel hat. In der Konvention sind u.a. das Recht auf Organisation, der Schutz gegen Diskriminierung, Arbeitsschutz, soziale Absicherung sowie der Zugang zu Ausbildung und Mutterschutz festgelegt. Ebenso engagierte sich SEWA in der ILO-Agenda zu „Decent Work“ (2002) sowie bei der Abhaltung der ersten internationalen Konferenz zur informellen Wirtschaft, die 2003 in Indien stattfand.

„Wastepickers across India unite!“

KKPKP (Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat), Indien

Rund um den Globus gehört das Müllsammeln zu den größten Beschäftigungsfeldern innerhalb der informellen Wirtschaft. Schätzungen zufolge sind in Indien 1,5 Millionen Menschen als „waste pickers“ unterwegs, die auf diese Weise ihren Lebensunterhalt verdienen – mehr als neunzig Prozent sind Frauen und Kinder, fast alle gehören der Gemeinschaft der Dalits an.

Obwohl die MüllsammlerInnen einen immensen wirtschaftlichen und ökologischen Nutzen erbringen – der gesammelte und danach sortierte Müll geht als

Rohmaterial an die Recycling-Industrie zurück, Städte sparen hohe Kosten für Transport und Beseitigung –, gehört ihre Arbeit zu den am wenigsten anerkannten Tätigkeiten.

Seit 1993 ist KKPKP (Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat) als gewerkschaftliche Vertretung der MüllsammlerInnen in Pune (Indien) aktiv und setzt sich für deren Anerkennung und die Existenzsicherung ein. In der Metropole Pune (vier Millionen EinwohnerInnen) spart die Stadtregierung durch die informellen MüllsammlerInnen pro Jahr rund 16 Millionen US-Dollar ein. Der „Arbeiterrat für Papier, Glas und Blech“ erreichte u.a., dass MüllsammlerInnen in Pune registriert werden und Ausweise erhalten, die sie zum Müllsammeln berechtigt. In Zusammenarbeit mit der Kommunalverwaltung wurde ein Beschäftigungsprogramm entwickelt, das den „waste pickers“ in bestimmten Stadtteilen ein sicheres Einkommen und bessere Arbeitsbedingungen ermöglicht.

KKPKP ist Teil der Alliance of Indian Wastepickers (AIW), einem nationalen Netzwerk von 35 Gruppen, die ArbeiterInnen aus der informellen Müll- und Recyclingwirtschaft organisieren.

Dem weltweiten Trend zur Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen folgend versucht die indische Regierung, die Probleme in der Abfallwirtschaft durch „Outsourcing“ an private Firmen zu lösen, was den MüllsammlerInnen ihre Arbeitsgrundlage entziehen würde. Neben dem Verbot privater Abfallfirmen behalten die wichtigsten Forderungen der organisierten informellen MüllsammlerInnen die Anerkennung ihres Beitrags zur und die Integration in die formelle Abfallwirtschaft. Dazu gehören u.a. die Bereitstellung einer Infrastruktur seitens der städtischen Behörden (Versorgung mit Wasser, sanitäre Anlagen, Plätze, um den Müll zwischenzulagern), die Lizenzvergabe an Einzelne oder Kooperativen sowie Trainings und Bildungsmaßnahmen zwecks Professionalisierung.

„Solidarity across South Asia“

HomeNet South Asia

Der asiatische Kontinent weist die höchste Zahl an informell Beschäftigten auf, die in der Heimarbeit tätig sind. Allein in Südasien gibt es schätzungsweise fünfzig Millionen HeimarbeiterInnen, achtzig Prozent davon sind Frauen. In Bangladesh und Pakistan stellt Heimarbeit mit 71 bzw. 65 Prozent Anteil an der weiblichen Gesamtarbeitskraft die wichtigste informelle Beschäftigungsform für Frauen außerhalb der Landwirtschaft dar. Weltweit wird die Anzahl der „home-based workers“ auf 100 Millionen vermutet.

Ursprünglich als Projekt von UNIFEM und SEWA initiiert, wurde HomeNet South Asia 2007 als repräsentatives Organ von HeimarbeiterInnen in Südasien anerkannt. Als regionales Netzwerk schließt HomeNet South Asia heute rund 300 HeimarbeiterInnen-Organisationen aus Bangladesch, Indien, Nepal, Pakistan und Sri Lanka zusammen.

Entlang der 2000 verfassten Deklaration von Kathmandu, die in Einklang mit der ILO-Konvention von 1996 die Rechte von HeimarbeiterInnen in Südasien formuliert, wurden die Ziele von HomeNet South Asia entwickelt – darunter die Sichtbarmachung von HeimarbeiterInnen und ihren Forderungen, die Berücksichtigung von HeimarbeiterInnen in den nationalen Gesetzgebungen sowie die Stärkung von Basis- und Selbstorganisationen von HeimarbeiterInnen. Laut einer Studie von 2007 sind nur etwa 17 Prozent der HeimarbeiterInnen in Indien und rund 13 Prozent in Pakistan gewerkschaftlich organisiert.



Gerade die Heimarbeit weist eine Vielzahl an heterogenen Beschäftigungsformen auf, von Näh- und Stickarbeiten bis hin zur computergestützten Tele-Arbeit. Die ILO-Konvention von 1996 definiert Heimarbeit als Arbeit, die in der Wohnung des Heimarbeiters/der Heimarbeiterin oder in anderen Räumlichkeiten seiner/ihrer Wahl (ausgenommen die Arbeitsstätte des Arbeitgebers/der Arbeit-

geberin) und gegen Entgelt verrichtet wird und „deren Ergebnis ein Erzeugnis oder eine Dienstleistung nach den Vorgaben des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin ist, unabhängig davon, wer die verwendeten Ausrüstungen, Materialien oder sonstigen Einsatzfaktoren bereitstellt“.

In der Praxis erweist sich die Identifikation eines Arbeitgebers/einer Arbeitgeberin allerdings nicht immer als eindeutig: So entledigen sich etwa transnationale Unternehmen durch die Auslagerung der Produktion und die Auftragsvergabe an Subunternehmen, die ihrerseits wiederum auf ein riesiges Netzwerk an Subsubunternehmen und HeimarbeiterInnen zurückgreifen, der Verantwortlichkeit als übergeordnete Arbeitgeber. Um die Rechte von HeimarbeiterInnen durchsetzen zu können, kommen daher sowohl lokalen als auch nationalen und transnationalen Bündnissen zwischen Frauen-, Grassroots- und zivilgesellschaftlichen Organisationen große Bedeutung zu.

Die Überrepräsentation von Frauen in der Heimarbeit hat verschiedene Ursachen wie etwa der fehlende Zugang zu Qualifikation und Ausbildung für die formale Ökonomie, soziale und kulturelle Restriktionen hinsichtlich ihrer Mobilität, vor allem jedoch die geschlechtsspezifische Zuweisung gesellschaftlicher Sorgearbeit für Kinder und Familienangehörige, die Frauen dazu veranlasst, zuhause zu arbeiten.

„Du hast Rechte – auch ohne Papiere!“ ver.di MigrAr (Migration & Arbeit), Deutschland

2008 richtete ver.di, die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft in Deutschland, erstmals eine gewerkschaftliche Anlaufstelle ein, bei der sich Menschen ohne gesicherten Aufenthalt über Fragen des Arbeits- und Sozialrechts informieren können. Bundesweit leben schätzungsweise über eine Million MigrantInnen ohne gesicherten Aufenthalt. Ohne Papiere wird ihnen der Zugang zum regulären Arbeitsmarkt verweigert, infolge sind undokumentierte ArbeiterInnen in informellen Verhältnissen vor allem als private Haushaltshilfen und Reinigungskräfte, in der Pflege, als SaisonarbeiterInnen in der Landwirtschaft, in der Gastronomie, in der Sexarbeit, auf dem Bau oder als Hilfskräfte tätig.

Im Prinzip gelten arbeitsrechtliche Bestimmungen unabhängig vom Aufenthaltsstatus – jedoch kann eine Person ohne legalen Aufenthalt diese in der Regel nicht einfordern. In dieser prekären rechtlichen Situation werden soziale, tarifliche und rechtliche Standards meist weit unterschritten. Arbeitslöhne zwischen zwei und drei Euro pro Stunde sind keine Seltenheit, Überstunden werden vielfach nicht ausbezahlt, exzessive Arbeitszeiten kommen häufig vor. Da der Aufenthaltsstatus nicht geregelt ist und Abschiebung eine allgegenwärtige Gefahr darstellt, sind die Beschäftigten leicht erpressbar.

Aktuell existieren in Deutschland vier gewerkschaftlich verankerte Anlaufstellen für undokumentierte ArbeiterInnen (in Hamburg, Berlin, München und Frankfurt/Main), die mit dem Slogan „Du hast Rechte – auch ohne Papiere!“ auf sich aufmerksam machen.

Laut einer Studie von ver.di beschäftigten im Frühjahr 2000 etwa 7,6 Prozent der Privathaushalte in Deutschland regelmäßig eine Putz- oder Haushaltshilfe, was mehr als 2,9 Millionen Beschäftigungsverhältnissen entspricht. Zählt man die gelegentlichen Beschäftigungsverhältnisse dazu, kommt man auf eine Summe von vier Millionen Privathaushalten. Allerdings: Von den dort tätigen Personen schienen nicht einmal 40.000 in der Sozialversicherungsstatistik auf. Zwischenzeitlich dürften die Zahlen in den letzten Jahren weiter angestiegen sein.

Aus den Bereichen Privathaushalt und Industrie stammen auch zwei öffentlich dokumentierte Fälle, in denen von Betroffenen mit Unterstützung einer der Beratungsstellen ein nicht bzw. nicht zur Gänze ausbezahlter Lohn vor dem Ar-



beitsgericht eingeklagt wurde. Die Geschichte von Ana S. und ihrem Arbeitskampf wurde im Dokumentarfilm „Mit einem Lächeln auf den Lippen. Eine Haushälterin ohne Papiere zieht vors Arbeitsgericht“ festgehalten.

Personen ohne gesicherten Aufenthalt haben die Möglichkeit, ver.di als Gewerkschaftsmitglied beizutreten und somit den Rechtsschutz in Anspruch zu nehmen bzw. Kostenübernahme zu beantragen. Neben arbeitsrechtlicher Beratung rund um Themen des Lohnbetrugs (Unterbezahlung, Bezahlung unter dem Tarifvertrag oder unter dem vereinbarten Stundenlohn, Nichtauszahlung ganzer Monatsgehälter oder von Überstunden, Teilauszahlungen in Form von Sachleistungen) sind auch sozialrechtliche Aspekte ein zentraler Bestandteil der Beratungstätigkeit.

Die Beratungsstellen sind deshalb Teil von Netzwerken, die sich um Belange der Betroffenen wie gesundheitliche Versorgung, Wohnungsprobleme und Abschiebegerfahr kümmern und für die Durchsetzung politischer Rechte kämpfen. Zudem arbeiten die Beratungsstellen mit Organisationen, die Rechtsberatung in Aufenthaltsfragen durchführen, mit migrantischen Organisationen und Initiativen sowie mit unterschiedlichen antirassistischen Gruppen zusammen.

Selbstermächtigung durch „conscientização“ FENATRAD (Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas), Brasilien

Bezahlte Hausarbeit stellt in Lateinamerika einen der größten Erwerbsfelder für Frauen dar. In Brasilien sind fast zwanzig Prozent aller weiblichen Arbeitskräfte in privaten Haushalten tätig, davon rund sechzig Prozent schwarze Frauen. Die starke sozioökonomische Ungleichheit im Land führt seitens der einkommensstarken Haushalte zu einer großen Nachfrage nach „Domésticas“, während sich ein billiges Angebot an Hausangestellten aus den ärmeren Bevölkerungsschichten rekrutiert.

Die Löhne der haushaltsnahen Dienstleisterinnen gehören zu den niedrigsten am brasilianischen Arbeitsmarkt, die Informalisierungsrate liegt bei über fünfzig Prozent – das bedeutet, dass die Mehrheit der Hausangestellten u.a. keine Sozialversicherung hat und bestehende gesetzliche Ansprüche nur schwer durchsetzen kann.

Ein Hauptaugenmerk in der Arbeit gewerkschaftlicher Vertretungen von Hausangestellten liegt daher in der Aufklärung über die Notwendigkeit geregelter Arbeitsnachweise. FENATRAD (Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas, Nationaler Bund der Hausangestellten) ist der nationale Dachverband der Hausangestellten-Gewerkschaften in Brasilien. Ihm ist es in den vergangenen Jahren gelungen, Mindeststandards durchzusetzen – so ist es beispielsweise nicht mehr zulässig, Kosten für Essen oder Hygieneprodukte vom Lohn abzuziehen. Geregelt wurde auch ein Anspruch auf Feiertage und Urlaub und der Kündigungsschutz für Schwangere. Nicht durchgesetzt werden konnten bislang der Schutz bei Arbeitsunfällen und der gesetzliche ArbeitgeberInnenbeitrag zur Pensionsversicherung. Nach wie vor haben Hausangestellte in Brasilien keine Arbeitslosenversicherung, ihre Arbeitszeiten sind nicht reglementiert, Überstunden werden nicht bezahlt.



Neben der rechtlichen Gleichstellung mit anderen ArbeiterInnen, die die Forderung nach gerechter Entlohnung und fairen Arbeitsbedingungen miteinschließt, geht es der brasilianischen Bewegung der Hausangestellten aber auch um die Selbstermächtigung der

betreffenden Frauen. Gerade in haushaltsnahen Dienstleistungen ist die persönliche Abhängigkeit vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin besonders groß, was Ausbeutung, sexuelle Übergriffe und Gewalt erleichtert. Der Begriff „conscientização“ im Sinne des brasilianischen Pädagogen Paulo Freire spielt hierbei eine zentrale Rolle: Er steht für eine kritische, politische Bewusstseinsbildung, die aus dem eigenen, unmittelbaren Arbeitsalltag herrührt.

Gewerkschaftliche Selbstorganisationen stellen somit auch einen sozialen Raum dar, der den isolierenden Tendenzen und der Unsichtbarkeit, wie sie für die Arbeit in privaten Haushalten charakteristisch sind, entgegenwirkt und den solidarischen Austausch zwischen Hausangestellten ermöglicht.

Die Öffentlichkeitsarbeit der Hausangestellten-Gewerkschaften zielt insbesondere auf die Anerkennung von Hausarbeit als gesellschaftlich notwendige Arbeit und, damit einhergehend, auf eine positive Umdeutung des Berufs der Hausangestellten ab. Bündnisse mit anderen sozialen Bewegungen wie Gewerkschaften, feministischen Gruppen und anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen tragen den Protest weiter nach außen und stellen die Forderungen der Hausangestellten auf eine breitere Basis.

„Justice for Migrant Domestic Workers“ Kalayaan, Großbritannien

In den letzten Jahrzehnten hat sich der Privathaushalt zu einem der größten und am schnellsten wachsenden Arbeitsmärkte für Frauen – insbesondere für Migrantinnen – entwickelt. Immer mehr Haushalte im globalen Norden wie Süden greifen auf die bezahlten Dienste von Migrantinnen zurück, um Reinigungs-, Betreuungs- und Pflegearbeiten auszulagern.

„Domestic work“ zählt zu den am geringsten geschätzten informellen Arbeiten und ist vielfach u.a. durch einen hohen Grad an Isolation bei Live-in-Arbeit (Hausangestellte, die im Haus des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin wohnen), exzessive Arbeitszeiten und ein starkes Ausbeutungsverhältnis durch die persönliche Nähe zum/zur ArbeitgeberIn charakterisiert. Für undokumentierte migrantische Hausangestellte stellt ein irregulärer Aufenthaltsstatus eine weitere, besondere Hürde in der (Selbst-)Organisierung dar.

Der in London ansässige Verein Kalayaan wurde 1987 gegründet, um Migrantinnen in haushaltsnahen Dienstleistungen zu beraten und zu vertreten. Als unabhängige Vereinigung von privaten UnterstützerInnen und zivilgesellschaftlichen Organisationen kämpft Kalayaan für Arbeitsrechte und soziale Rechte migrantischer Hausangestellter und die Schaffung eines unabhängigen Aufenthaltsstatus für diese.

Mit ihrer Legalisierungskampagne in den 1990ern konnte Kalayaan das Bleiberecht für undokumentierte migrantische Hausarbeiterinnen in Großbritannien teilweise durchsetzen. Die Forderungen der Kampagne beinhalteten eine Generalamnestie für migrantische Hausangestellte ohne regulären Aufenthaltstitel, die Verpflichtung zu schriftlichen Arbeitsverträgen sowie das Recht auf Wechsel des Arbeitsplatzes. Die damalige konservative Regierung reagierte ambivalent: Zwar wurde ein Gesetz zur Legalisierung betroffener Hausarbeiterinnen erlassen, zugleich jedoch die Einwanderungsbestimmungen weiter verschärft – vorgeblich zum Schutz der Hausarbeiterinnen.

Die Organisationsstruktur der Kampagne war eine doppelte: Während die UWA (United Workers Association) als Organisation der Hausangestellten agierte, stellte sich Kalayaan als UnterstützerInnengruppe hinter die UWA – so wurde sichergestellt, dass Hausangestellte selbst die Politik der Organisation mitbestimmen und privilegierte UnterstützerInnen nicht dominieren.



5

„Crossborder Organizing: Uniting Visions & Actions“ CJM (Coalition of Justice in the Maquiladoras), Mexiko

Das Potenzial der transnationalen Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Organisationen zeigt sich am Beispiel der CJM (Coalition of Justice in the Maquiladoras). Die grenzübergreifende, pluralistische Allianz bildete sich Ende der 1980er Jahre aus ArbeiterInnen-, religiösen, feministischen, Umweltschutz- und anderen zivilgesellschaftlichen Gruppierungen aus Mexiko, den USA, Kanada und weiteren Ländern und verfolgt das Ziel, ArbeiterInnen in der Maquila-Industrie in ihrem Kampf für bessere Arbeitsbedingungen und soziale Rechte zu unterstützen.

Im Zentrum der Kritik stehen insbesondere die Praktiken der transnationalen Unternehmen, die in den Maquiladoras, den in den 1970ern etablierten Montagefabriken in der Freihandelszone an der Grenze zwischen Mexiko und den USA, produzieren lassen. Mit der Einführung der NAFTA-Freihandelszone im Jahr 1994 verschärfte sich die Ausbeutungsverhältnisse in den Maquiladoras deutlich.

Laut Schätzungen entstanden in den ersten sechs Jahren nach der Implementierung von NAFTA 600.000 Arbeitsplätze in der Maquila-Industrie, geschaffen von den in den USA angesiedelten transnationalen Konzernen, die die Jobs von Nordamerika nach Mexiko verschoben. Vor allem zu Beginn der 1990er engagierten sich daher auch US-amerikanische Gewerkschaften im Rahmen der Koalition im „crossborder activism“.



Die unterschiedlichen Organisationsansätze und Kampagnenpolitiken, die innerhalb der CJM aufeinandertrafen, äußerten sich in der Vergangenheit u.a. in „consumer-end protests“-orientierten Strategien von US-AktivistInnen, während auf mexikanischer Seite die Mobilisierung von Maquila-ArbeiterInnen durch informelle Netzwerke und Communitys – also „grassroots politics“ – entscheidend waren.

Gemeinsam konnte erreicht werden, dass die ArbeiterInnen in den Maquiladoras gerechtere Arbeitszeiten, eine Gesundheitsversorgung und höhere Löhne erhielten. Die im Vergleich zu konventionellen Gewerkschaften starke Beteiligung von Frauen, die in den Maquiladoras überproportional vertreten sind, gilt als charakteristisch für eine solche „Social Movement Unionism“, also einer Bewegungsgewerkschaft, die sich im Kampf um Rechte für alle ArbeiterInnen engagiert und sich dabei als eine von mehreren gleichwertigen AkteurInnen begreift.

6

Resümee

Sozioökonomische Sicherheit, wie sie von der ILO als „Decent Work“ (menschwürdige Arbeit) beschrieben wird, scheint zu Beginn des 21. Jahrhunderts in den meisten Ländern der Welt zum Privileg einer Minderheit geworden zu sein, wie die deutsche Politologin Birgit Mahnkopf feststellt.

Heute ist die Mehrheit der Welterwerbsbevölkerung unter informellen Bedingungen tätig. Ihr bleibt der Zugang zu arbeitsrechtlichen Schutzmaßnahmen und sozialen Leistungen – wie sie von ArbeitnehmerInnen in der formellen Wirtschaft erkämpft wurden und um die, angesichts der wachsenden Informalisierungstendenzen, aktuell wieder verstärkt gerungen wird – verwehrt. Nicht zuletzt aus diesem Grund erweisen sich strategische Bündnisse zwischen traditionellen Gewerkschaften und gewerkschaftlichen Selbstorganisationen informell Beschäftigter für alle Beteiligten als notwendig.



Gefragt ist aber nicht nur Solidarität zwischen informell und formell Beschäftigten, sondern auch unter informellen ArbeiterInnen selbst. Selbstorganisation ist eine Strategie, die Betroffene eigenständig verfolgen und die, wie zahlreiche Beispiele darlegen, auch Erfolge vorweisen kann. Durch die Organisation erhalten Frauen, die die informelle Ökonomie zahlenmäßig dominieren, mehr Wissen und Selbstvertrauen, was ihre Verhandlungsmacht stärkt und ihre Arbeit sichtbarer macht. NGOs und Gewerkschaften können diese mittels Öffentlichkeit, Vernetzung, Bildungsarbeit, rechtlicher Expertise und nicht zuletzt finanziell unterstützen.

Angesichts der sehr unterschiedlichen Beschäftigungsarrangements, die als informalisiert, prekär oder atypisch bezeichnet werden, ist es nicht möglich, eine einheitliche Strategie oder Politik zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen in der informellen Ökonomie zu entwickeln. Daher sollte in Solidaritäts- und Aufklärungskampagnen von zivilgesellschaftlichen Organisationen und Gewerkschaften an die bereits vorhandenen Forderungen selbstorganisierter informell Beschäftigter angeknüpft und Öffentlichkeitsarbeit in Konsultation bzw. Kooperation mit denselben entwickelt werden. Dies gilt auch für unterstützende Leistungen (z.B. Aus- und Weiterbildung, Professionalisierung von Organisationen) wie politische Interventionen, die informell Beschäftigten zugutekommen sollen.

6

Repräsentation und Mitspracherecht in politischen und ökonomischen Entscheidungsprozessen und Institutionen setzt die Anerkennung informell Beschäftigter und ihrer Leistung für die Gesamtwirtschaft voraus, insbesondere durch nationale Regierungen und internationale Körperschaften. Die rechtliche Gleichstellung informell Erwerbstätiger mit formell Erwerbstätigen stellt hierbei einen essenziellen Beitrag dar.

Weiters können Regierungen die Forschung und Dokumentation im Bereich der informellen Ökonomie unterstützen – basierend auf dem politischen Willen, Vorschläge und Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Beschäftigten in der informellen Wirtschaft auch tatsächlich umzusetzen.

Die ILO und die meisten Gewerkschaften verfolgen den Ansatz, durch gesetzliche und institutionelle Rahmenwerke sämtliche Arbeitsverhältnisse zu



formalisieren und diese an Mindestnormen heranzuführen, damit u.a. ein gerechtes Einkommen, Sicherheit am Arbeitsplatz sowie die soziale Absicherung der Beschäftigten und ihrer Familien möglich wird. Wichtige Prinzipien, wie das Recht sich zu organisieren oder das Recht auf Tarifverhandlungen, wie sie in den ILO-Kernarbeitsnormen formuliert sind, setzen ein verbindliches Verhältnis zum Arbeitgeber voraus – ein Umstand, der in informellen Arbeitsbeziehungen meist nicht gegeben ist. Für informelle ArbeiterInnen wie z.B. Vertragsarbeitskräfte oder Heimarbeiterinnen, die isoliert tätig sind, sind die Möglichkeiten, kollektiv zu agieren und mit einem klar identifizierbaren Arbeitgeber in Verhandlung zu treten, vielfach eingeschränkt.

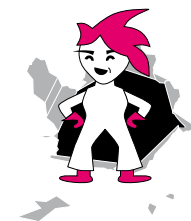
Arbeitsstandards wie die ILO-Kernarbeitsnormen konzentrieren sich demnach auf die Arbeit in der formellen Wirtschaft und zielen auf eine staatliche Regulierung ab. Transnationale private Unternehmen werden hier nicht in die Pflicht genommen. Zudem enthält das Konzept zu Decent Work keinerlei Hinweise zu marktkontrollierenden Mechanismen oder Sanktionsmaßnahmen bei Verletzung von ArbeiterInnenrechten.

Ob und welche informellen Arbeitsarrangements vor diesem Hintergrund tatsächlich reguliert werden können, kann nur unter Einbeziehung von und in Austausch mit Organisationen informell Beschäftigter geklärt werden. Auch stellt sich die Frage, welcher Grad an Formalisierung welche Ansprüche und Rechte nach sich zieht, und ob hier „hybride“ Formen denkbar sind.

Nicht nur bezahlte informelle Arbeit erfährt keine oder geringe Anerkennung. Vor allem der Wert unbezahlter informeller Arbeit wird ignoriert. Aktuelle Schätzungen für Österreich, die den zeitlichen Aufwand für die unentgeltlichen Leistungen in Familien (Erziehung, Pflege etc.) in Geld messen, bemessen den Wert der Haus- und Familienarbeit pro Jahr mit rund sechzig Milliarden Euro. Rund achtzig Prozent der Familienarbeit wird von Frauen getragen.



Ebenso werden ehrenamtliche Tätigkeiten vorwiegend von Frauen übernommen: Allein in Österreich werden 720 Millionen Stunden ehrenamtliche Arbeit geleistet – das entspricht der Arbeitsleistung von etwa 400.000 Vollzeitbeschäftigten. Durch die Privatisierung von öffentlichen Dienstleistungen wie etwa im Gesundheitsbereich wird die Verantwortung für gesellschaftlich notwendige Sorgearbeit in den informellen Bereich – und damit hin zu Frauen – verschoben. Eine Umverteilung aller gesellschaftlichen Arbeit – bezahlte wie unbezahlte – zwischen Frauen und Männern sowie ihre qualitative Neubewertung stellen daher einen zentralen Aspekt in der Debatte um Informalität sowie der Beschaffenheit globaler Arbeitswelten dar.



Weiterführende Links

Armutskonferenz (A/International) » www.armutskonferenz.at
AWID – Association for Women’s Rights in Development (International) » www.awid.org
BEIGEWUM – Beirat für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen (A) » www.beigewum.at
CAW – Committee for Asian Women (International) » www.cawinfo.org
DWU – Domestic Workers United (International) » www.domesticworkersunited.org
ESCR-Net – International Network for Economic, Social & Cultural Rights » www.escr-net.org
Euromayday (International) » <http://euromayday.org>
feminist Attac (D/International) » www.attac-netzwerk.de/feminist-attac
Frauensolidarität » www.frauensolidaritaet.org
Global Labour Institute (CH/International) » www.global-labour.org
Global Unions – Standing Together for the Rights of Workers (International) » www.global-unions.org
GPA-djp – Gewerkschaft der Privatangestellten – work@flex (A) » www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_4.2
Grundrisse » www.grundrisse.net
HomeNet South Asia (International) » www.homenetsouthasia.net
Homeworkers Worldwide UK (GB/International) » www.homeworkersww.org.uk
ICFTU – International Confederation of Free Trade Unions (International) » www.icftu.org
IFWEA – International Federation of Workers’ Education Associations (International) » www.ifwea.org
ILO – International Labour Organization » www.ilo.org
Inclusive Cities Project (International) » www.inclusivecities.org
Informationsportal für LeiharbeiterInnen (A) » www.leiharbeiter.at
IRENE – International Restructuring Education Network Europe (NL/International) » www.irene-network.nl
ITUC – International Trade Union Confederation » www.ituc-csi.org
iz3w » www.iz3w.org
Kalayaan – Justice for Migrant Domestic Workers (GB) » www.kalayaan.org.uk
Kurswechsel » www.beigewum.at/kurswechsel
maiz – Autonomes Zentrum von & für Migrantinnen (A) » www.maiz.at
MALMOE » www.malmoe.org
migrazine » www.migrazine.at
PrekärCafe (A) » www.prekaer.at
PSI – Public Services International: Representing Public Sector Unions Globally (International) » www.world-psi.org
SEWA – Self Employed Women’s Association (Indien) » www.sewa.org
Scheiß-Streik (D) » www.jenseits-des-helfersyndroms.de
StreetNet (Südafrika) » www.streetnet.org.za
Südwind (A/International) » www.suedwind-agentur.at
Transnationaler Migrant_innenstreik am 1. März (A/International) » www.1maerz-streik.net
UNIFEM – United Nations Development Fund for Women (International) » www.unifem.org
ver.di/Arbeitskreis MigrAr (Migration & Arbeit) (D) » www.verdi.de/besondere-dienste.hamburg/themen/migrar
War on Want (GB/International) » www.waronwant.org
WEED – Weltwirtschaft, Ökologie und Entwicklung » www.weed-online.org

WIDE – Women in Development Europe (A/International) » www.oneworld.at/wide
WIEGO – Women in Informal Employment Globalising and Organising (International) » www.wiego.org

Verwendete Literatur

AIW: Livelihoods with Dignity. 2010. www.wiego.org/pdf/wastepickers/Livelihoods_AIW.pdf
Anja K. Franck/WIDE: Key Feminist Concerns. Regarding Core Labour Standards, Decent Work and Corporate Social Responsibility. Brüssel: 2008. <http://www.wide-network.org/index.jsp?id=389>
AZIEA/ZCTU: Organizing Strategies in the Informal Economy. www.streetnet.org.za/wp-content/pdf/SATUCCAZIEA-ZCTU.pdf
Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich: Frauenbericht 2010. Wien 2010. www.bka.gv.at/studien/frauenbericht2010/Frauenbericht2010PDF.zip
Sylvia Chant/Carolyn Pedwell: Women, Gender and The Informal Economy: An Assessment of ILO Research and Suggested Ways Forward. Geneva: ILO 2008. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_091605.pdf
Martha Alter Chen/Joann Vanek/Marilyn Carr: Mainstreaming Informal Employment and Gender in Poverty Reduction. London: Commonwealth Secretariat 2004.
Martha Chen: Global Recession and the Informal Economy: Economic Crisis at the “Bottom of the Pyramid”. 2009. www.oecd.org/dataoecd/54/19/42544973.pdf
dies.: The Informal IS Normal. 2009. www.oecd.org/dataoecd/54/47/42545199.pdf
dies.: Global Recession and the Informal Economy: Evidence from Latin America. 2009. www.observatorylatinamerica.org/pdf/chen.pdf
derStandard.at: Österreichs Ehrenamtliche sind EU-Spitzenreiter. 5. Jänner 2011. <http://derstandard.at/1293370065328/Freiwillige-Arbeit-Oesterreichs-Ehrenamtliche-sind-EU-Spitzenreiter>
Véronique Dion: Handelsgerechtigkeit – Auswirkungen der Wirtschaftspartnerabkommen. In: Frauensolidarität Nr. 112, 2/10.
FORBA (Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt): Übergänge im Lebenserwerbsverlauf von Frauen und Männern – Herausforderungen und geschlechterdemokratische Perspektiven für Österreich. FORBA Forschungsbericht 1/2011. www.forba.at/data/downloads/file/512-FB-01-2011_LC.pdf
Caroline Elliot: Organising on the Edge. In: Red Pepper. March 2011. www.redpepper.org.uk/organising-on-the-edge
Dan Gallin: Organizing in the Global Informal Economy. 2004. www.globallabour.info/en/2007/09/organizing_in_the_global_infor.html
Frauensolidarität: FAQ Arbeitsrechte für Frauen in der informellen Wirtschaft. Wien: 2008. www.frauensolidaritaet.org/decent%20work/faq_iw.pdf
ICFTU: The Informal Economy: Women on the Front Line. Trade Union World Briefing, No. 2, March 2004. www.icftu.org/www/pdf/Briefing2-04%20informelE.pdf
International Labour Office: Can low-income countries afford basic social security? Geneva: ILO 2008. www.ilo.org/gimi/gess/ResShowResource.do?resourceId=5951
International Labour Office: Global Employment Trends for Women March 2009. Geneva: ILO 2009. [www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09275/09275\(2009\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09275/09275(2009).pdf)

- International Labour Office: Global Employment Trends 2011. Geneva: ILO 2011. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_150440.pdf
- Jenni Jerabek: Empowerment und kollektive Führung: Wege zu besseren Arbeitsbedingungen in den Maquiladoras. Frauensolidarität Nr. 112. Wien 2010.
- Naila Kabeer: Mainstreaming Gender in Social Protection for the Informal Economy. London: Commonwealth Secretariat 2008.
- Naila Kabeer/Sarah Cook (eds.): Economic Growth, Social Protection and "Real" Labour Markets. IDS (Institute of Development Studies) Bulletin, Vol. 39, No.2, 2008.
- Manfred Krenn: Prekarisierung und „aktivierende“ Arbeitsmarktpolitik. In: Die Zukunft. Jänner 2011. <http://diezukunft.at/?p=1833>
- Yadira Mineró Rodas: Eine Weltregion lebt Bbechäftigungsprekär. Frauensolidarität 112. Wien 2010
- Yadira Mineró Rodas: Das Assoziationsabkommen der EU mit Zentralamerika aus der Sicht zentralamerikanischer Frauen. Honduras 2010. Unveröffentlichtes Manuskript (erhältlich in der Frauensolidarität)
- Graham Hobbs/Dave Tucker/War on Want: Trading Away Our Jobs: How Free Trade Threatens Employment around the World. London 2009. www.waronwant.org/attachments/Trading%20Away%20Our%20Jobs.pdf
- Pat Horn/StreetNet: Informal Economy Organisations in South Africa: Challenges, Achievements and What Is Needed From Trade Unions. 2006. http://fesnam.org/pdf/2006/reports_publications/Horn_IEO_ChallengesAchievementsRoleofTU2006.pdf
- Zoe Elena Horn/WIEGO: No Cushion to Fall Back On. The Global Economic Crisis and Informal Workers. Cambridge (USA)/Manchester 2009. www.inclusivecities.org/pdfs/GEC_Study.pdf
- dies.: Coping with Crisis: Lingerin Recession, Rising Inflation and the Informal Workforce. Cambridge (USA)/Manchester 2011. www.inclusivecities.org/pdfs/GECStudyII_Web.pdf
- Rainer Hörig: Unentbehrlich und doch verachtet – Müllsammlerinnen in Pune. 2007. www.suedasien.info/analysen/1849
- Johannes P. Jütting/Juan R. de Laiglesia (eds.): Is Informal Normal? Towards More and Better Jobs in Developing Countries. Paris: OECD 2009.
- Birgit Mahnkopf: Zukunft der Arbeit: Globalisierung der Unsicherheit. In: Kurswechsel, Nr. 3. Wien: Sonderzahl 2003.
- Joachim Merz: Informelle und prekäre Arbeit – eine globale Perspektive. In: Denknetz Jahrbuch 2008. www.denknetz-online.ch/spip.php?page=denknetz&id_article=217&design=1&lang=de
- Laxmi Narayan/KPKK: City Strategies and Urban Planning from Different Perspectives – An Urban Planner, Homeworkers, Waste Pickers and Migrant Workers. 2006. www.wiego.org/news/events/UPC/Laxmi%20Durban.ppt
- Johanna Neuhauser: Zwischen Anpassung und Widerstand: Hausarbeiterinnen in Recife/Brasilien. Wien: LIT Verlag 2011.
- Oxfam Deutschland: Zur Kasse bitte! Berlin 2009. www.oxfam.de/sites/www.oxfam.de/files/20091103_zurkassebitte_1326kb.pdf
- Karin Pape/Global Labour Institute: Informalität – Globalisierung: Neue Formen der gewerkschaftlichen Organisation am Beispiel StreetNet. www.globallabour.info/de/2008/06/informalitat_globalisierung_ne.html
- Karin Pape/Global Labour Institute: ArbeiterInnen in der Informellen Wirtschaft: Zentrale Themen. www.globallabour.info/de/2008/06/arbeiterinnen_in_der_informell.html
- Kathrin Pelzer: Leben im Schatten des Profits. Frauensolidarität 112. Wien 2010
- Solidar Suisse: Dossier „Informelle und prekäre Arbeit: ein globales Phänomen“. www.sah.ch/data/1C50C974/dossier_prekArbeit.pdf
- Ratna M. Sudarshan/Shalini Sinha/WIEGO: Making Home-Based Work Visible: A Review of Evidence from South Asia. 2011. www.inclusivecities.org/research/RR10_Sudashan%20revert2.pdf
- Südwind – Institut für Ökonomie und Ökumene/Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern: Frauenarbeit im Schatten: Informelle Wirtschaft und Freie Exportzonen. Siegburg/München: 2009. www.suedwind-institut.de/fileadmin/fuerSuedwind/Publikationen/2009/2009-5_Frauenarbeit_im_Schatten.pdf
- UNIFEM: Who Answers to Women? Gender & Accountability. Progress of the World's Women 2008/2009. New York: UNIFEM 2008.
- Fabian Unterberger: Rückwärts Marsch – Drei Schritte nach rechts. In: Lateinamerika Nachrichten, Nr. 442, 2011.
- Rolph van der Hoeven: Labour Markets Trends, Financial Globalization and the Current Crisis in Developing Countries. 2010. www.iss.nl/content/download/20314/193730/file/Crisis%20project%20RvdH%2022%20june.pdf
- War on Want/WEAZ/AZIEA: Forces for Change. Informal Economy Organisations in Africa. London: 2006. www.waronwant.org/attachments/Forces%20for%20Change%20-%20Informal%20economy%20organisations%20in%20Africa.pdf
- Evangelischer Entwicklungsdienst/WEED: Die Fesseln des EU-Indien-Freihandelsabkommens. Bonn/Berlin 2009. www2.weed-online.org/uploads/eed_weed_studie_eu_indien_freihandelsabkommen_mit_spendenanzeige.pdf
- Christa Wichterich: Die globalisierte Frau: Berichte aus der Zukunft der Ungleichheit. Reinbeck bei Hamburg: rororo 1998.
- dies.: gleich, gleicher, ungleich. Paradoxien und Perspektiven von Frauenrechten in der Globalisierung. Sulzbach/Taunus: Ulrike Helmer Verlag 2009.
- dies. (ed.): In Search of Economic Alternatives for Gender and Social Justice: Voices from India. Brussels: WIDE 2010. www.boell-india.org/downloads/ECON_ALT_site.pdf
- dies.: Geschlechteranalysen und -diskurse in der Krise. In: Peripherie, Nr. 118/119. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot 2010. S. 164–187.
- dies.: Frauen, Männer und Arbeit in der Krise, Vortrag 25.9.2010. www.frauenrat-saarland.de/download/Vortrag-Wichterich-KLFR-2010.pdf
- dies.: Prekär ist ganz normal. In: iz3w Nr. 309, 2008. S. 23–24. www.schwarz-auf-weiss.org/Prekariat.pdf
- dies.: Gender matters. Zur Vergeschlechtlichung von Arbeit auf globalisierten Märkten. 2000. www.attac-netzwerk.de/fileadmin/user_upload/AGs/Feminist_Attac/Themen/wichterich_gender_matters.pdf
- WIDE: Kassasturz – Finanzkrise und Entwicklung aus feministischer Perspektive. Wien: 2010. www.oneworld.at/wide/2010/WIDE-Positionspapier_Kassasturz-2010.pdf



toolkit

Globale Arbeitswelten aus Genderperspektive