

inside

Sport – Ökonomie – Arbeitsrechte von Frauen

inside

Sport – Ökonomie – Arbeitsrechte von Frauen

Die vorliegende Broschüre behandelt sportliche Großereignisse wie Olympische Spiele, Fußballwelt- und Europameisterschaften mit Blick auf die wirtschaftlichen Hintergründe und deren Auswirkungen auf die Lebenswelten von Frauen. Frauen aus Südafrika, China, Guatemala, Honduras und Mexiko berichten, mit welchen Arbeitsrealitäten sie durch verantwortungslose Wirtschaftspraktiken konfrontiert sind, und bringen ihre Forderungen auf den Tisch. Neben der Analyse der aktuellen Situation zeigen die Interviews und Berichte, wie gelebte Solidarität erfolgreich zur Durchsetzung von Arbeitsrechten beiträgt.



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.

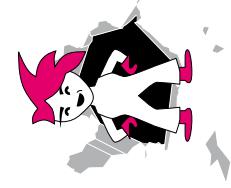
© Frauensolidarität 2010

Bildnachweis: S3: CCK, Flickr Aapon; S4: Flickr Endtrafficking; S5: Flickr Endtrafficking; S7: Kathrin P., Flickr E.B. Sylvester arr Lagos, Flickr Endtrafficking, Flickr Endtrafficking, Flickr Marissa; S8: IHLO, Kathrin P., IHLO; S10: Las Melidas; S11: Flickr Flydime; S13: Sacom; S14: SADSAWU; S15: DKA; S16: SEWA; S17: Lou Hayson; S18: Futbol por la vida, Futbol por la vida, Yvonne Schaffer; S19: DKA

Redaktion: Kathrin Pelzer, Petra Steiner
Herausgeberin: Frauensolidarität – Entwicklungspolitische Initiative für Frauen,
Sensengasse 3, A-1090 Wien, Telefon 0034/1 317 40 20; Fax 0043/1 319 30 73 510
E-Mail: kampagne@frauensolidaritaet.org

Layout: Julia Löw, www.weiderand.net

Druck: REMAprint, Neulerchenfelderstraße 35, 1160 Wien



Telefon: 01/31740 20–403 bzw. –405
E-Mail: kampagne@frauensolidaritaet.org

Nichts für uns – ohne uns!

w/M 2010: StraßenhändlerInnen kämpfen um ihre Arbeitsplätze

Jenni Jerabek

Den Anfang dieser Kampagne machte die PartnerInnen-Organisation „The Korean Confederation of Street Vendors“ kurz vor der FIFA-Weltmeisterschaft 2002, um den zu erwartenden Vertreibungen, die sie bei den Olympischen Spielen in Seoul 1988 erfahren mussten, vorzubeugen. Damals wurde mit acht anderen asiatischen Organisationen eine Petition und mehrere Briefe an den Bürgermeister von Seoul, den Präsidenten von Korea und auch an das lokale FIFA-Komitee geschrieben, in denen verlangt wurde, dass die StraßenverkäuferInnen, bevor sie von den Straßen vertrieben würden, vor jeder Umsiedlung zu Verhandlungen mit den betroffenen Institutionen eingeladen werden sollten. Daraufhin fanden wesentlich weniger Vertreibungen statt als im Jahre 1988.



StraßenhändlerInnen in Südafrika protestieren gegen die Zerstörung ihres Arbeitsplatzes. Denn die Vorbereitungen für die erste Fußball-Weltmeisterschaft auf dem afrikanischen Kontinent gefährden die Arbeit der überwiegend weiblichen StraßenhändlerInnen in Südafrika. Dieser Politik versucht die Organisation StreetNet, ein Dachverband von Straßen- und MarkthändlerInnen, mit der Kampagne „World Class Cities for All“ entgegen zu wirken. Pat Horn, Aktivistin von StreetNet, befand sich diesen Herbst auf Vernetzungstour durch Osteuropa und kam dabei auch zu einem Gespräch mit der Frauensolidarität nach Wien, wo sie von den aktuellen Ereignissen berichtete.

Die Kampagne von StreetNet, die sich gegen den Bau des Einkaufszentrums auf dem Warwick-Markt in Durban stellt, heißt „World Class Cities for All“ (WCCA). Der Name beruht auf den Erfahrungen der StraßenhändlerInnen-Organisationen. Immer, wenn internationale Veranstaltungen stattfinden, werden VerkäuferInnen umgesiedelt. Wenn daraufhin an Gemeinderäte herangetreten wird, um Erklärungen einzufordern, ist die Antwort meist: „Wir müssen moderne Weltklasse-Städte haben!“ Sprich: Städte, die internationale Investitionen anziehen, Städte, wo man keine armen Menschen sieht und Städte mit großen und weiten Plätzen.

Für eine inklusive Weltklasse-Stadt

Diese Bedeutung moderner Weltklasse-Städte möchte StreetNet mit seiner Kampagne anfechten und neu konstruieren: moderne Weltklasse-Städte als Städte, in der alle die gleichen Rechte haben und in Entscheidungsprozesse eingebunden werden. Insofern besteht das Hauptziel darin, die Verantwortlichen dazu zu animieren, dass sie die armen und marginalisierten Gemeinschaften der Städte in die Planung großer internationaler Veranstaltungen mit einbeziehen.

StreetNet hat 35 PartnerInnenorganisationen in 30 Ländern und jede dieser Länderorganisationen kann die WCCA-Kampagne neu initiieren. StreetNet hat bereits Kontakt mit Organisationen in Brasilien geknüpft, um im Falle der Weltmeisterschaft 2014 und der Olympischen Spiele 2016 in Rio de Janeiro einzutreten. Wo immer auch eine große internationale Veranstaltung stattfindet, die dortigen PartnerInnenorganisationen werden ermutigt, die Ziele einer „Lebenswerten Weltstadt für alle“ in die Öffentlichkeit zu tragen. Die Idee dahinter ist, die Kampagne ins Rollen zu bringen, damit sie an verschiedenen Orten auf der Welt gleichzeitig stattfindet - so wie im Moment in Indien und Südafrika - und an anderen Orten weitergeführt werden kann. World Class Cities for All ist also eine internationale Kampagne, die in verschiedenen Ländern von verschiedenen PartnerInnenorganisationen getragen wird.



Internationale Kampagne: Südafrika und Indien

Daraufhin beschloss StreetNet 2006 in Vorbereitung für die FIA-Weltmeisterschaft 2010 in Südafrika die Kampagne WCCA zu starten. Es wurden im Zuge dessen bereits acht verschiedene Stadtverwaltungen von WM-Gaststädten kontaktiert, um diese dazu zu bringen, bei ihren WM-Vorbereitungen mit den Organisationen von Straßenverkäufern, Gemeindeorganisationen der Slums und Armenorganisationen zusammenzuarbeiten, also mit jenen Gruppen, welche von der Durchführung der Weltmeis-

terschaft am stirksten betroffen sein werden. Pat Horn erzählte, dass sich die meisten Gemeinderathen kooperativ zeigten, auch wenn sie Informationen ungern preisgeben wollten. Nur die Gemeinderatze Durbans und Pretorias haben bis heute keinem Treffen zugesagt. Parallel dazu führt die indische Organisation „The National Alliance of Streetvendors of India“ in der Vorbereitung der Commonwealth-Spiele in Delhi 2010 eine ähnliche Kampagne in Indien durch.

StreetNet hat 35 PartnerInnenorganisationen in 30 Ländern und jede dieser Länderorganisationen kann die WCCA-Kampagne neu initiieren. StreetNet hat bereits Kontakt mit Organisationen in Brasilien geknüpft, um im Falle der Weltmeisterschaft 2014 und der Olympischen Spiele 2016 in Rio de Janeiro einzutreten. Wo immer auch eine große internationale Veranstaltung stattfindet, die dortigen PartnerInnenorganisationen werden ermutigt, die Ziele einer „Lebenswerten Weltstadt für alle“ in die Öffentlichkeit zu tragen. Die Idee dahinter ist, die Kampagne ins Rollen zu bringen, damit sie an verschiedenen Orten auf der Welt gleichzeitig stattfindet - so wie im Moment in Indien und Südafrika - und an anderen Orten weitergeführt werden kann. World Class Cities for All ist also eine internationale Kampagne, die in verschiedenen Ländern von verschiedenen PartnerInnenorganisationen getragen wird.

Dies ist deshalb wichtig, weil viele afrikanische Städte derzeit Modernisierungsprogramme haben. In vielen Fällen führen diese dazu, dass traditionelle Märkte entfernt und moderne Einkaufszentren gebaut werden. Pat Horn konstatierte, dass viele StraßenhändlerInnen-Organisationen hier in der Diskussion ansetzen können, indem sie den internationalen Tourismus ansprechen. Es ist nämlich selten der Fall, dass TouristInnen nach Afrika fahren, um dort Einkaufszentren zu sehen. Viel mehr interessieren sich diese für traditionelle Märkte wie den Warwick-Markt in Durban, der mit der Errichtung eines Einkaufszentrums Gefahr läuft, vollkommen umgestaltet zu werden zu Ungunsten der MarktLeute. Dagegen protestiert die Kampagne. Mit dem Bau würde die Stadtverwaltung mit einem Schlag bis zu 6000 informelle ArbeiterInnen zerstören. Die BetreiberInnen der Kampagne fordern eine moderne Politik, die alle Menschen inkludiert, einschließlich des armen und marginalisierten Teils der Bevölkerung Südafrikas. Sie fordern, dass sowohl vor als auch während der WM keine Vertreibungen der StraßenvorkäuferInnen und informellen ArbeitnehmerInnen durchgeführt werden. Auch die FIFA ist aufgefordert, aktiv dazu beizutragen, dass die Bevölkerung ihren Lebensunterhalt vor und während der WM erfolgreich sichern kann.



FIFA-Komitee gesandt, dazu organisiert StreetNet in Kooperation mit PartnerInnenorganisationen Demonstrationen und Öffentlichkeitsarbeit. Neben der Offenlegung aller Schritte auf der Homepage wurde in Kooperation mit KunstudentInnen ein Multimedia-Projekt entwickelt. HändlerInnen wurden zu ihrer Lage am Warwick-Markt interviewt und es wurde auch während eines Sitzstreiks gefilmt, bei welchem die Polizei die DemonstrantInnen mit Gummiknüppeln und Tränengas attackierte. Diese Videos wurden auf YouTube veröffentlicht.²

In der WCCA-Kampagne wird unter dem Leitsatz „Nothing for us - without us!“ dafür gekämpft, dass die Arbeitsplätze erhalten bleiben und dass Modernisierung nur unter Bedacht der Existenz und nur unter der Partizipation der armen und marginalisierten Bevölkerung durchgeführt werden kann.



Der Kampf um einen Nahversorgungsmarkt

Die Vertreibung der HändlerInnen stellt eines der größten Probleme bei der Umsetzung eines Einkaufszentrums am Warwick-Markt dar. Vor allem Frauen sind hiervon betroffen. Es arbeiten rund 8.000 bis 10.000 VerkäuferInnen - mehrheitlich Frauen - am Warwick-Markt. Der Gemeinderat hat vorgeslagen, 200 Plätze im neuen Einkaufszentrum bereitzustellen. Diese Zahlen stimmen aber nicht mit den verloren gegangenen Arbeitsplätzen überein und so würden die meisten Marktleute ihre Jobs verlieren - davon 60% Frauen.

Der Warwick-Markt liefert bereits seit 99 Jahren den armen Menschen in der Umgebung frisches Obst und Gemüse zu erschwinglichen Preisen. Im Zuge der WCCA-Kampagne wurde der Markt auch der Mittelklasse Durban näher gebracht, die dies ebenfalls zu schätzen weiß. Ein großes Einkaufszentrum mit modernen Supermarktketten bringt nicht nur Vertreibungen und einen Preisanstieg mit sich, sondern auch ökologische Probleme: Waren mit Kühltransporten werden von weit her geliefert, so profitiert zwar die multinationale Landwirtschaftsindustrie, nicht jedoch die Umwelt im Angesicht des Klimawandels.

Im Zuge der WCCA-Kampagne wird mit GemeinderätlInnen Kontakt aufgenommen, Petitionen und Briefe werden an lokale Regierungen und an das

Anmerkungen: **1** FIFA = Internationale Föderation des Verbandsfußballs // **2** Der Warwick-Markt in Durban – Ein Kampf zwischen informellen StraßenhändlerInnen und multinationalen Shoppingcenters im Vorfeld der WM in Südafrika www.youtube.com/user/lauquequal#p/u/14/IP-hDdmAHUQ

Webtipps: Petition zur Rettung des Warwick-Märkts:

www.ipetitions.com/petition/WarwickJunction

HörTipps: „Not for us - without us! - StraßenhändlerInnen in Südafrika kämpfen mit StreetNet gegen Vertreibungen vor und während der WM“: Pat Horn im Interview mit der Frauensolidarität. Jederzeit abrufbar auf www.noso.at.

Zur Autorin: Jenni Jerabek studierte an der Universität Wien Internationale Entwicklung, Kulturwissenschaften und Portugiesisch. Sie lebt in Wien.

Rote Karte für die Multis

Für existenzsichernde Löhne und faire Arbeitsbedingungen weltweit!

überwacht, wenn sie zuviel reden oder zu häufig das WC aufsuchen, wird ihr Lohn gekürzt. Obwohl es Beschwerdestellen für ungerechte Bezahlung gibt, erhalten die ArbeiterInnen nur geringe und meist unzureichende Unterstützung.

Interview mit Pui-Lin Sham und Staphany Wong

Wer sind die ArbeiterInnen in diesen Fabriken?

Pui-Lin Sham: Innerhalb Chinas gibt es eine Arbeitsmigration von ca. 150 bis 200 Millionen WanderarbeiterInnen. Die meisten ArbeiterInnen sind Frauen, sie kommen aus den ländlichen Gebieten zur Arbeitssuche in die Städte oder in die Produktionsstätten nahe den Städten. Sie erhalten keinen Arbeitsvertrag, und selbst wenn es einen Vertrag gibt, erfüllt er nicht alle arbeitsrechtlichen Verpflichtungen den ArbeitnehmerInnen gegenüber.

Staphany Wong: Diese Diskriminierung der ländlichen Bevölkerung ist auf das Hukou-System zurückzuführen. Nach diesem Gesetz, das in China seit den 1950er Jahren existiert, werden alle chinesischen BürgerInnen in zwei Gruppen eingeteilt: Je nach Geburtsort sind sie Land- oder Stadtmenschen. Der Geburtsort bestimmt über die Möglichkeit der Inanspruchnahme von sozialen und arbeitsrechtlichen Leistungen wie Krankenversicherung, Mutterschutz und Aufenthaltsrecht. Etwa 70% der Bevölkerung Chinas haben den Status „Landmensch“. Ziehen sie in die Stadt, so haben sie dort keinen Anspruch auf Gesundheitsleistungen und kein Recht auf Bildung. Sie müssen sich diese Rechte erst erkauen. Seit den 1980ern zeigt sich eine starke Migrationsbewegung hin zu den neu entstandenen Arbeitsplätzen in den Fabriken in oder nahe den Städten.

Pui-Lin Sham: Die ArbeiterInnen vom Land haben dann in den Städten nur wenige soziale Netze, auf die sie sich bei Problemen in der Arbeit stützen können.

Staphany Wong: Mittlerweile lebt bereits die dritte Generation ArbeiterInnen vom Land in den Städten, und sie haben immer noch den Status der „Landmensch“, der sie diskriminiert und ihnen keine Möglichkeit bietet, der Armut zu entkommen, da sie für staatliche Leistungen in den Städten mehr zahlen müssen. Die geringen Löhne ermöglichen ihnen und ihren Familien am Land kein wirtschaftliches Wachstum, sondern nur das Überleben. Diese Menschen leben somit in prekären und zunehmend informellen Arbeitssituationen.

Der „Play Fair“-Bericht, der wesentlicher Bestandteil ihrer aktuellen weltweiten Kampagne ist, verweist ebenfalls auf diese Tendenz innerhalb der Zulieferbetriebe. Wie sind Ihre Erfahrungen angesichts dieser Entwicklungen?



China, drittgrößte Handelsnation der Welt, lockt zunehmende Privatisierung und Flexibilisierung der Arbeitsmärkte ausländische Investoren und sich dadurch den Status eines Billiglohnlandes. Die Sportbekleidungsindustrie ist anlässlich der Fußball-EM und der Olympischen Spiele im Fokus der Diskussion über Profitmaximierung auf Kosten der Arbeitsrechte, von der besonders Frauen betroffen sind¹: Eine neue Schicht von Working-Poor-Frauen wird geschaffen. Pui-Lin Sham, Gewerkschafterin in Hongkong, und Staphany Wong, Kampagnenleiterin der IHLO2 aus Hongkong, waren auf Einladung der Frauensolidarität im Rahmen der Fair-Play-Kampagne in Österreich. Im Interview mit Kathrin Pelzer berichten sie über die Situation der ArbeiterInnen in der chinesischen Sportbekleidungsindustrie.

Welche Gewinne hat die Sportbekleidungsindustrie innerhalb der letzten Jahre gemacht?

Staphany Wong: Seit den Olympischen Spielen in Athen 2004 verzeichnen die größten Marken wie Adidas, Nike, Puma und Kappa Gewinne zwischen 30 und 280%.

Fließen diese Profite auch in die Löhne der ArbeiterInnen zurück?

Pui-Lin Sham: Nein, denn die meisten ArbeiterInnen haben keinen Urlaubsanspruch oder Mutterschutz, keine Kranken- und Pensionsversicherung. Sie arbeiten von 7 Uhr bis 22 Uhr, um die eng gesetzten Produktionsfristen einzuhalten, müssen sie manchmal auch die Nacht durcharbeiten. In China gibt es zwar ein Arbeitsrecht, aber es wird nicht ernsthaft umgesetzt oder kontrolliert. Die ArbeiterInnen werden sehr streng an ihrer Arbeitsstelle

Staphany Wong: Ich habe den Eindruck, dass der Großteil der ArbeitnehmerInnen weltweit von Informalisierung betroffen ist. In China zeigt sich dies seit dem Ende der 1990er. Durch die vermehrte Privatisierung wurden viele ArbeitnehmerInnen und Angestellte der staatlichen Betriebe mit einem Schlag arbeitslos. Manche konnten an Umschulungen teilnehmen, um bei privatisierten Firmen zu arbeiten, aber der Großteil blieb arbeitslos.

Die ArbeitnehmerInnen in den privatisierten Firmen haben nur selten einen Arbeitsvertrag. In anderen asiatischen Ländern wie Indien, Vietnam und Thailand wiederum gibt es sehr viele HeimarbeiterInnen, die über mehrere Subunternehmen ihre Arbeiten für die Zulieferbetriebe zu Hause produzieren. Oder die Frauen der ländlichen Regionen wandern in die Freien Exportzonen ab und erhalten – wenn überhaupt – nur für kurze Dauer Arbeitsverträge, sodass ihnen Sozialversicherungs- und andere Arbeitgeberleistungen vorenthalten werden. Pui-Lin Sham: Das Phänomen der HeimarbeiterInnen ist in China stärker bei der Produktion von Feuerwerkskörpern oder bei der Pflastersteinproduktion zu finden.



Multinationale Unternehmen, darunter auch solche aus der Sportbekleidungsindustrie, haben in Europa das Thema CSR3 zu einem wichtigen Thema gemacht. Welche Erfahrungen gibt es Ihrerseits mit diesen Konzepten und Maßnahmen?

Staphany Wong: Für viele Unternehmen ist CSR eine reine Marketingmaßnahme. Statt langfristige Verträge mit den Zulieferbetrieben abzuschließen oder den Kaufpreis der Produkte zu erhöhen, werden größtenteils nur Image-Maßnahmen ergriffen, die nicht wirklich die Transparenz entlang der Produktionskette erhöhen und somit die Situation der ArbeitnehmerInnen verbessern. Ein Prinzip vieler multinationaler Unternehmen ist immer noch: je billiger, umso besser. Die Wahl des Produktionsstandortes wird nach wie vor über den Preis gefällt.

Wir fordern daher, dass multinationale Unternehmen langfristige Beziehungen mit ihren Zulieferern aufbauen, denn nur über lange Geschäftsbeziehungen kann ein gesicherter Rahmen für Verbesserungen geschaffen werden. Die multinationalen Unternehmen sollen mehr Transparenz in der Produktionskette schaffen, indem sie ihre Zulieferbetriebe bekannt geben – dadurch wäre eine Arbeit mit den Produktionsstätten und den dort arbeitenden Menschen möglich.

Der Internationale Gewerkschaftsbund⁴ hat in seinem Bericht von 2007 aufgezeigt, dass weltweit nur 5% der ArbeitnehmerInnen in der Textilindustrie gewerkschaftlich organisiert sind. Besonders China wird hier kritisiert. Was bedeutet das Verbot, sich unabhängig gewerkschaftlich zu organisieren, für Ihre Arbeit?

Staphany Wong: In China gibt es keine autonome Gewerkschaft. Es existiert einzig eine staatliche Gewerkschaft, die ACFTU⁴, diese aber wird von der chinesischen Regierung kontrolliert. Häufig zeigt sich, dass diese mehr der Wirtschaft als den ArbeitnehmerInnen verpflichtet ist.

Pui-Lin Sham: Oft hören wir, dass die ArbeitnehmerInnen, wenn sie ihre eigene Gewerkschaft organisieren wollen, entweder gekündigt oder sogar inhaftiert werden – mit der Begründung, dass sie die öffentliche Ordnung stören oder dem Staat gegenüber subversiv arbeiten.

Staphany Wong: Ein weiteres Problem ist, dass die ArbeitnehmerInnen in China nicht wissen, wie eine unabhängige Gewerkschaft funktioniert, und sie deswegen auch wenig Bestreben zeigen, eine solche aufzubauen. Trotzdem gibt es Gruppen, die aktiv sind. Sie fungieren als MultiplikatorInnen halb legal und sind für die Wissensverbreitung über die Rechte der ArbeitnehmerInnen von wesentlicher Bedeutung. Wichtig ist, dass internationale Gewerkschaften und internationale Regierungen Druck auf die chinesische Regierung ausüben, damit ein Informationsfluss zwischen unabhängigen Gewerkschaften und uns stattfindet und dass diese die internationale Öffentlichkeit informieren.

Anmerkungen: 1 80–90% der ArbeitnehmerInnen in der Sportbekleidungsindustrie sind weiblich. // 2 Hong Kong Liaison Office der ITUC (International Trade Union Movement) // 3 Corporate Social Responsibility: unternehmerisches, soziales und ökologisch nachhaltiges und verantwortungsvolles Handeln // 4 engl. International Trade Union Confederation (ITUC), vormals International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU) // 5 All China Federation of Trade Union //

Zu den Personen: **Pui-Lin Sham** ist seit 1998 Mitarbeiterin, seit 2008 Vorstandsmitglied der Textilgewerkschaft Hong Kong Clothing, Clerical & Retailing General Union in Hongkong. **Staphany Wong** ist Wissenschaftlerin und Kampagnenleiterin von IHLO, der Zweigstelle des Internationalen Gewerkschaftsbundes ITUC in Hongkong.

Übersetzung aus dem Chinesischen: Kim Kwok

Der Fall Maquila FRIBO S.A.

Eine Bestandsaufnahme zur Verwirklichung von Arbeitsrechten in Guatemala

Gladis Gidia Marroquín

Im Februar 2007 unternahm CEADEL (Centro de Estudios y Apoyo al Desarrollo Local – Forschungs- und Hilfszentrum zur lokalen Entwicklung) eine Recherche in der Maquiladora FRIBO S.A., die sich bei Kilometer 36,5 der Fernstraße Panamericana im Ort Santa María Cauque der Gemeinde von Santiago Sacatepéquez befindet. In diesem Unternehmen musste CEADEL verschiedene Verletzungen von Menschen- und Arbeitsrechten feststellen.

CEADEL ist eine Institution, die Menschen- und Arbeitsrechte von Kindern, Jugendlichen, und Arbeitern unterstützen und definiert, wobei der Schwerpunkt der Arbeit auf der Förderung von Mädchen und Frauen liegt. Um ihre Ziele zu erreichen, verfolgt CEADEL verschiedene Programme, wie etwa jenes zur sozialen Bildung, in dessen Rahmen die Themen Kinderrechte, Kinderarbeit, Rechte von Frauen, Arbeitsrechte, Selbstwert, innere Werte, Flexibilisierung der Arbeit, Arbeitsrechtsfälle, Arbeitsplatzgesundheit und -sicherheit behandelt werden. Ein weiteres Programm bietet eine Grundschulausbildung für Mädchen, weibliche Jugendliche und Arbeiterinnen. Mädchen und Frauen können außerdem Computer- und Internetkurse besuchen. Ein Stipendiiprogramm gibt arbeitenden Jugendlichen mit geringem Einkommen die Möglichkeit, die Grundschule abzuschließen. Als weiterführende Strategie bietet CEADEL zudem ein Fortbildungsprogramm zur Ausübung der Berufe Kosmetikerin und Konditorin an.

Als Querschnittsmaterie wird Forschung zu den Themen Kinderarbeit und Frauen in der Bekleidungsindustrie betrieben, zudem bietet CEADEL in Rechtsfällen bei Verletzungen von Arbeitsrechten und Misshandlung von Kindern Beratung und Begleitung an.

Besuch bei Fribo S.A.

Im Februar 2007 erhielt CEADEL die Möglichkeit, eine Recherche in der Maquiladora FRIBO S.A. durchzuführen, und musste feststellen, dass hier die Menschen- und Arbeitsrechte nicht eingehalten wurden: Seit dem Jahr 2002 wurden die Sozialversicherungsbeiträge von rund 500 Arbeitern nicht ein-

gezahlt und keine Arbeitsbestätigungen ausgestellt. Die Arbeitnehmer litten unter überlangen Arbeitszeiten, die Überstunden wurden nicht ausbezahlt. Es kam wiederholt zu sexueller Belästigung durch einen der Aufsichtsmänner und zu physischer Misshandlung. Weiters war der Speisesaal für die Einnahme der Mahlzeiten ungeeignet und es wurde kein Trinkwasser zur Verfügung gestellt. Die Toiletten waren in einem sehr schlechten Zustand und zudem ohne Waschbecken. Erste-Hilfe-Kästen gab es nicht – und das Fabriksgebäude wurde direkt an der Fernstraße Panamericana errichtet, einer Gegend, in der keinerlei medizinische Versorgung gibt. Die Arbeitnehmer erhielten weder Augenmasken noch Ohrstöpsel, und die Textilmaschinen waren nicht mit einem Nadehschutz versehen. Darüber hinaus waren weder das Recht auf Vereinigung noch das Recht auf Schutzzeit während des Stillens sowie Gewährung des Mutterschutzes vor und nach der Geburt erfüllt. In den vergangenen fünf Jahren konnten die Arbeitnehmer keinen Gebrauch von ihrem Urlaubsanspruch machen.

Internationale Anklage als Druckmittel

Die vorgefundenen arbeits- und menschenrechtlichen Verletzungen durch FRIBO S.A. veranlassten CEADEL dazu, die Vorkommisse gemeinsam mit dem National Labor Committee (NLC) aus den USA auf internationaler Ebene zu kolportieren und so Druck auszuüben. Nationale und internationale Medien wurden auf FRIBO A.S. aufmerksam gemacht, das Arbeitsministerium wurde kontaktiert ebenso wie VESTEX (Guatemalas Kommission der Bekleidungs- und Textilindustrie) und natürlich die Markenfirmen, mit denen das Unternehmen Verträge oder Unterverträge hatte. Als Resultat der öffentlichen Anklage gab es ein gemeinsames Treffen von CEADEL, dem Eigentümer der Firma FRIBO S.A., Cha Yook-Ryun, VESTEX und den Marken Dress Barn, Wet Seal, Filia, Ikeddi Enterprises und Pretty Girl Inc., um ein Übereinkommen zu unterzeichnen. Die Markenunternehmen boten an, Verträge auszustellen, wenn der Inhaber der Firma innerhalb von drei Monaten seiner Pflicht nachkam, die Sozialversicherungsbeiträge der letzten fünf Jahre nachzuzahlen. Es musste ein adäquates und transparentes System zur Erfassung der Überstunden eingerichtet werden. Laut Vereinbarung musste Trinkwasser zur Verfügung gestellt und die sanitären Anlagen mit Toilettentypier, Handtüchern und Seife ausgestattet werden. Um jegliche Form der Hetze gegenüber Arbeitern zu verhindern, wurde vereinbart, ein Managementsystem einzurichten, das dem Fehlverhalten von Aufsehern mit einem Null-Toleranz-Prinzip entgegentritt und entsprechende Gegenmaßnahmen einleitet. Weiters kam



man überein, dass die Arbeitsrechte, die von der nationalen Gesetzgebung verabschiedet wurden oder in den von Guatemala ratifizierten internationalen Konventionen festgehalten sind, täglich respektiert werden müssen.¹

Resultate in der Praxis

Tatsächlich wurden viele der Vereinbarungen umgesetzt und Mängel behoben. So stattete das Unternehmen den Essraum mit Sesseln und Tischen aus, damit die ArbeitnehmerInnen ihre Mahlzeiten einnehmen können, auch haben sie nun Trinkwasser zur Verfügung. Die Arbeitszeit wurde auf acht Stunden am Tag reduziert und 45 der ArbeitnehmerInnen haben Urlaub in Anspruch genommen. Die sanitären Anlagen wurden in Stand gesetzt und gereinigt, Wäscheketten montiert, Toilettentypier und Seife zur Verfügung gestellt. Der Aufseher, der die ArbeitnehmerInnen sexuell belästigt hatte, wurde entlassen. Außerdem wurde mit Hilfe von CEADEL und FESTRAS (Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Alimentación y Salud) eine Gewerkschaft gegründet. Es kann auch verzeichnet werden, dass die verbalen Übergriffe weniger wurden. Bis jetzt sind allerdings noch keine Sozialversicherungsbeiträge einbezahlt geworden. Der Großteil der ArbeitnehmerInnen konnte noch keinen Urlaub beanspruchen und auch die entlassenen ArbeitnehmerInnen wurden noch nicht entschädigt.



Anmerkung: Vor kurzem wurde bekannt, dass sich die Situation bei FRIBO S.A. wieder verschlechtert hat. Dem jüngsten Bericht des National Labor Committee zufolge steht FRIBO-S.A. kurz davor, seinen Standort zu verlagern, ohne die ausbleibenden Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sowie andere ausstehende Zahlungen an die ArbeitnehmerInnen zu leisten. Siehe dazu www.nlcnet.org/article.php?id=468.

Webtipps: www.nlcnet.org/article.php?id=408

Zur Autorin: Gladis Gidia Marroquín ist Betriebswirtin und Projektkoordinatorin bei CEA-DEL (Centro de Estudios y Apoyo al Desarrollo Local) und arbeitet zu den Themen Arbeitsbedingungen von Frauen und Kindern in der Maquila-Industrie sowie Kinderarbeit.

Übersetzung aus dem Spanischen: Veronika Mayr

Leere Plätze am Verhandlungstisch

Kernarbeitsnormen und unternehmerische Verantwortung aus feministischer Perspektive¹

Von Anja K. Franck

Die UEFA EURO 2008 und die Olympischen Spiele in Peking bieten Sportunternehmen ausgezeichnete Möglichkeiten, ihre Produkte zu vermarkten und Profite zu machen. Zugleich zeichnen alarmierende Berichte über die Arbeitsbedingungen in der Sportartikelindustrie ein düsteres Bild.² Die Europäische Union hat sich hinsichtlich der aktuellen Freihandelsabkommen in den Kapiteln zu nachhaltiger Entwicklung die Aufnahme der ILO-Kernarbeits-

normen³ als explizites politisches Ziel gesetzt.⁴ Das Thema ist umstritten und hat zu zahlreichen Auseinandersetzungen in der Welthandelsorganisation geführt. Dieser Beitrag illustriert die feministische Kritik, Kernarbeitsnormen und CSR-Maßnahmen in Handelsabkommen zu inkludieren.

Eine zentrale Fragestellung in der feministischen Analyse von Kernarbeitsnormen (Core Labour Standards - CLS) und Corporate Social Responsibility (unternehmerische Verantwortung) ist, auf welche Weise diese Maßnahmen die Arbeitsbedingungen von ArbeitnehmerInnen beeinflussen – insbesondere hinsichtlich informeller Arbeit, Heimarbeit und Gelegenheitsarbeiten. In der derzeitigen globalen Ökonomie ist die Mehrheit der arbeitenden Bevölkerung im informellen Sektor tätig. Zudem ist der formelle Sektor von einer steigenden Informalisierung und Flexibilisierung gekennzeichnet, die Mobilität der Arbeitskräfte zwischen formellem und informellem Sektor ist gestiegen. Dies hat besondere Relevanz für Frauen.

Informalisation der Arbeit

In der Sportartikelindustrie werden zunehmend Kurzzeitverträge und andere Formen prekärer Beschäftigung eingesetzt.⁵ Diese Entwicklung ist widersprüchlich, „da die steigende Informalisierung der Arbeit, selbst in den Exportbereichen, die Mehrheit der weiblichen Arbeitskräfte zu jenem historischen Zeitpunkt aus dem Gesundheits- und Sozialsystem entlässt, als diese die Vorrbeiterinnenrolle im Ausbau von Exportarbeitskräften eingenommen haben.“⁶ Sowohl Männer als auch Frauen arbeiten im informellen Sektor, jedoch sind Frauen aufgrund ihres Beschäftigungsverhältnisses und der herrschenden Geschlechterideologien mehr von Diskriminierung betroffen. Deutlich wird das

durch die Ausbeutung billiger weiblicher Arbeitskraft, die Länder des Südens nutzen, um ausländische Unternehmen anzulocken.

Kritik an CLS und CSR

Feministische Kritikerinnen wenden ein, dass in der Debatte über CLS ignoriert wird, dass Geschlechterdiskriminierung die Basis für die Arbeitsbedingungen von Frauen in der globalen Ökonomie bildet. Core Labour Standards sind daher unzureichend, da sie die dringlichen Bedürfnisse von Arbeitnehmerinnen nicht berücksichtigen. Ein zentraler Kritikpunkt an den Kernarbeitsnormen CLS ist, dass sich diese, egal wie effektiv sie auch sein mögen, nur auf die Arbeit im formellen Sektor beschränken. Wichtige Prinzipien wie das Recht sich zu organisieren und das Recht auf Tarifverhandlungen setzen ein verbindliches Verhältnis zum Arbeitsgeber voraus – ein Umstand, der für viele Arbeitnehmerinnen nicht gegeben ist. Für informelle Arbeitnehmerinnen und hochmobile Arbeitnehmerinnen wie etwa migrantische oder Vertragsarbeitskräfte sind die Möglichkeiten, kollektiv zu agieren oder aus einer machtvollen Position heraus in Verhandlungen mit den Arbeitgebern zu treten, sehr eingeschränkt. Zusätzlich werden Gewerkschaften oft durch männliche Führungen repräsentiert, was typischerweise die Erfahrungen und Stimmen von Frauen zum Schweigen gebracht hat.

Politischer Kompromiss

Entgegen den Ansichten der ILO argumentieren Kritikerinnen, dass CLS nicht notwendigerweise UNIVERSELLE Standards repräsentieren. Vielmehr stellen die von den Kernarbeitsnormen abgedeckten Bereiche einen politischen Kompromiss dar, der für alle Parteien zu einem bestimmten Moment angenommen wird. Viele Anliegen, die für Arbeitnehmerinnen zentral sind, wurden ausgeklammert. Mindestlöhne, Arbeitszeiten, Kranken- und Pensionsversicherung und Mutterschutz sind in den Kernarbeitsnormen nicht abgedeckt.

Relevante Prozesse

Während Arbeitsstandards auf eine staatliche Regulierung abzielen, konzentrieren sich freiwillige Maßnahmen wie unternehmerische Verantwortung und Verhaltenskodizes auf das soziale Verhalten von Unternehmen. Sie beinhalten ethische Standards für das Unternehmen und teilweise auch für Zulieferbetriebe. Üblicherweise finden sich Verhaltenskodizes vor allem im Textilsektor. Dies war der erste Bereich, in dem eine Agenda für die Verantwortung von Unternehmen entwickelt wurde, die auch Arbeitsstandards inkludiert. CSR-Maßnahmen lassen sich aber nur auf bestimmte Arbeitnehmergruppen in bestimmten

Unternehmen zu einem bestimmten Zeitpunkt anwenden – und nicht etwa auf alle Arbeitnehmerinnen in einem bestimmten Land. Eine OECD-Studie zeigt, dass die hauptsächliche Motivation Kodizes einzuführen darin liegt, den Ruf des Unternehmens zu schützen. Eine wichtige Frage ist daher, ob solche Kodizes auf eine tatsächliche langfristige Verpflichtung hinweisen oder bloße PR-Übung sind.

Freiwillige Kodizes sind empfänglich für medienwirksame Themen, und es ist interessant zu beobachten, dass es sich hierbei meist um solche Unternehmen handelt, deren Produkte unmittelbar an die Verbraucherinnen gehen. Themen, auf die Konsumentinnen stark reagieren, wie etwa Kinderarbeit, scheinen in den meisten Kodizes auf, während Fragen, die sich auf die Rechte von Frauen oder Migrantinnen beziehen, nicht dieselbe Aufmerksamkeit erhalten. Untersuchungen zeigen, dass damit Kodizes auch Wirksamkeit zeigen, diese von den Unternehmen in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmerinnen entwickelt werden müssen. Es ist daher wichtig, den Prozess zu beobachten, in dem Kodizes entwickelt wurden. Oder um es mit den Worten von Ruth Pearson und Gill Seyfang zu formulieren: „Was steht auf der Agenda und wer ist zum Verhandlungstisch geladen?“



Unternehmen zu einem bestimmten Zeitpunkt anwenden – und nicht etwa auf alle Arbeitnehmerinnen in einem bestimmten Land. Eine OECD-Studie zeigt, dass die hauptsächliche Motivation Kodizes einzuführen darin liegt, den Ruf des Unternehmens zu schützen. Eine wichtige Frage ist daher, ob solche Kodizes auf eine tatsächliche langfristige Verpflichtung hinweisen oder bloße PR-Übung sind. Freiwillige Kodizes sind empfänglich für medienwirksame Themen, und es ist interessant zu beobachten, dass es sich hierbei meist um solche Unternehmen handelt, deren Produkte unmittelbar an die Verbraucherinnen gehen.

Themen, auf die Konsumentinnen stark reagieren, wie etwa Kinderarbeit, scheinen in den meisten Kodizes auf, während Fragen, die sich auf die Rechte von Frauen oder Migrantinnen beziehen, nicht dieselbe Aufmerksamkeit erhalten. Untersuchungen zeigen, dass damit Kodizes auch Wirksamkeit zeigen, diese von den Unternehmen in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmerinnen entwickelt werden müssen. Es ist daher wichtig, den Prozess zu beobachten, in dem Kodizes entwickelt wurden. Oder um es mit den Worten von Ruth Pearson und Gill Seyfang zu formulieren: „Was steht auf der Agenda und wer ist zum Verhandlungstisch geladen?“



Anmerkungen:

- 1 Dieser Artikel basiert auf der erscheinenden Publikation von WIDE (Women in Development Europe); Franck, Anja: Key Feminist Concerns Regarding Core Labor Standards, Decent Work and Corporate Social Responsibility (Brüssel 2008); www.wide-network.org/index.jsp?id=389 //
- 2 Maquila Solidarity Network: Clearing the Hurdles: Steps to Improving Wages and Working Conditions in the Global Sportswear Industry, Play Fair 2008, http://www.playfair2008.org/docs/Clearing_the_Hurdles.pdf, 2008-05-04. //
- 3 Die vier Kernarbeitsnormen beinhalten: Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit, Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen, Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz und Gleichbehandlung. Die Normen wurden 1998 von der International Labour Organisation (ILO) in der „Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgermaßnahmen“ formuliert. //
- 4 European Community: Global Europe: Competing in the World (2006), <http://trade.ec.europa.eu/doclib/html/130376.htm>. //
- 5 Maquila Solidarity Network (2008). //
- 6 Pearson, Ruth: Reassessing Paid Work and Women's Empowerment: Lessons from the Global Economy. In: A. Cornwall, Y. Harris, & A. Whitehead (eds), Feminisms in Development (London 2007), S. 201–213. //

Zur Autorin: Anja K. Franck arbeitet derzeit an ihrer Dissertation über "Economic Geography on Women's Rights in International Trade" an der Universität von Göteborg in Schweden.

Übersetzung aus dem Englischen: Vina Yun

Empowerment und kollektive Führung

Wege zu besseren Arbeitsbedingungen in den Maquiladoras

Jenni Jerabek

Kathrin Pelzer traf im Herbst 2009 am Women Workers Summit in Bangkok Martha Ojeda, Geschäftsführerin der Coalition for Justice in the Maquiladoras (CJM) zu einem Gespräch. Dabei erzählte die mexikanische Aktivistin über die Ursprünge der Maquiladora-Arbeiterinnen-Bewegung, über Probleme in den Maquiladoras und über Errungenschaften gegenüber klassischen Gewerkschaften und Konzernen und darüber, wie Frauen ihr Leben in die eigene Hand genommen haben. Maquiladoras sind Montagefabriken in der Freihandelszone an der Grenze zwischen Mexiko und den Vereinigten Staaten dar. Die meisten Arbeiterinnen sind Frauen und Migrantinnen. Martha Ojeda arbeitete seit den 70er Jahren in der Maquilaindustrie und erzählt der Frauensolidarität von den Erkenntnissen und Errungenschaften der Arbeiterinnen.



Als sich die Maquiladoras in den 1970er Jahren etablierten, finanzierte der Staat die Konzerne, damit diese den wirtschaftlichen Aufschwung ins Land bringen würden. In den Städten wurden ganze Bezirke zu Industrieparks umgebaut, Strom und Wasser wurden von der Regierung gratis zur Verfügung gestellt. Dies stellte bereits das erste Problem dar, da den angrenzenden Gemeinden, genau diese Ressourcen entzogen wurden. Um überleben zu können gab es fortan nur noch zwei Möglichkeiten: entweder in den Fabriken zu arbeiten oder zu emigrieren.

Ausbeutung und Bewusstseinsänderung

Am Beginn des Aufbaus der Maquilaindustrie gab diese den Arbeiterinnen der Umgebung die Möglichkeit, Geld zu verdienen und zu konsumieren. Doch rasch änderten sich die Bedingungen, und das Arbeiten in den Maquiladoras wurde zur Sklavinnenarbeit. Besonders Frauen legten doppelte Schichten

ein, um ihre Familien zu ernähren, sie machten unbezahlte Überstunden und setzten sich gesundheitlichen Risiken aus. Waren sie nicht bereit dies zu tun, verloren sie ihren Job.

Martha Ojeda erzählte, dass sich das Bewusstsein der Arbeiterinnen langsam änderte: Der erste Schritt in den 70er Jahren bedeutete, sich der Ausbeutung bewusst zu werden. In den 1980ern verschärfte sich die Situation zunehmend und mit der NAFTA-Freihandelszone 1994 mussten die Arbeiterinnen plötzlich von Sonnenaufgang bis Sonnenuntergang zu unsicheren Konditionen arbeiten, sie erhielten nur noch ein marginales Gehalt von fünf US-\$ am Tag und sexuelle Übergriffe und Vergewaltigungen standen zunehmend an der Tagesordnung; Folter, Vermisstenmeldungen und Morde auf dem Weg von und zur Arbeit waren nicht mehr ungewöhnlich und selbst in den Gemeinden erreichte der Lebensstandard beinahe überall seinen Nullpunkt, da es weder öffentliche Dienste, noch Wasser oder Elektrizität gab, die Menschen lebten in Baracken. Damals formierten sich die Arbeiterinnen und begannen neben Demonstrationen und Streiks Konzepte zu entwickeln, um gegen die Ausbeutung vorzugehen.



Weibliche Organisation versus männliche Gewerkschaften
Arbeiterinnen begannen sich täglich zu treffen und Informationen auszutauschen. Dies fand im engen Familienkreis statt, weil so die Gemeinschaft miteinbezogen wurde und ein positives Klima produktive Gespräche ermöglichte. Es wurde diskutiert und analysiert. Fragen die sie sich stellten waren: Was produziere ich in der Fabrik? Wieviel verdient der Konzern? Ein Beispiel einer Arbeiterin für GAP zeigte folgendes Ergebnis: Sie verdiente fünf US-\$ am Tag, sie produzierte 3000 Einkaufstaschen für GAP am Tag und eine Tasche kostete im Geschäft 5 US\$. Also stellte sich die Frage: Wohin gingen die Einnahmen der weiteren 2999 Einkaufstaschen? Diese Erkenntnis machte den Arbeiterinnen klar, wie wichtig sie für den Profit der Konzerne eigentlich waren. Problematisch war jedoch, dass es nicht möglich war irgend etwas dagegen zu tun. Arbeiterinnen hatten sich mit ihren Problemen an die Gewerkschaften zu wenden, die Gewerkschaften jedoch waren von Männern dominiert, die von der Regierung und den Konzernen bestochen waren und selbst nie in einer Fabrik gearbeitet hatten. Insofern galt es die Gewerkschaften zu umgehen, eine eigene Organisation zu schaffen und ArbeiterInnen zu mobilisieren.



Widerstand

Mehrere Schritte waren notwendig, um die eigenen Bedürfnisse umsetzen zu können. Nachdem die Probleme erkannt wurden, mussten sie analysiert werden und die Informationen verbreitet werden - denn Wissen ist Macht. Ein weiterer Schritt war, sich zu mobilisieren und gemeinschaftlich zu arbeiten. Der Anfang der Koalition CJM war gekommen: eine demokratische flache Hierarchie, in der alle ArbeitnehmerInnen dieselben Informationen inne hatten und so nicht von den Konzernen belogen und ausgebeutet werden konnten. Die Koalition entschloss sich, den Zusammenschluss zu legalisieren. Aber obwohl sie alle gesetzlichen Vorschriften eingehalten hatte, wurde sie weder von der Regierung noch von den Konzernen akzeptiert. Demonstrationen und Streiks wurden erst von der Polizei, dann von Soldaten gewaltsam niedergeschlagen. Es wurde notwendig, eigene Regeln aufzustellen und ein Heimspiel zu erlangen:



Ein direktes Zusammentreffen der ArbeitnehmerInnen mit den Konzernen musste arrangiert werden. Die Gewerkschaften wurden ausgeschlossen, damit nur die tatsächlichen ProtagonistInnen der Ökonomie verhandeln konnten. Bald fanden sich ArbeitnehmerInnen-Organisationen aus allen Bereichen und vernetzten sich mit der CJM, um noch größeren Druck ausüben zu können.

Errungenschaften der Frauen und die Krise

Mit diesem System der gemeinsamen Zusammenarbeit wurde erreicht, dass ArbeitnehmerInnen gerechte Arbeitszeiten, Gesundheitsversorgung und bessere Löhne erhielten. Krumme Geschäfte der Konzerne mit den ArbeitnehmerInnen waren nicht mehr möglich, wie z.B. ein Abendessen oder ein neues T-Shirt gegen Informationen zur Produktionsverbesserung zu erhalten. Durch das Wissensmanagement der CJM waren die ArbeitnehmerInnen nicht mehr bestechbar. Stattdessen forderten sie in solchen Fällen die Erhöhung aller Löhne und gaben sich nicht mehr mit einem Burger zufrieden.

Die aktuelle Finanzkrise hingegen hat neue Probleme geschaffen, die Konzerne schieben Entlassungen und geringere Löhne auf den Einfluss der Wirt-

schaftskrise. Die ArbeitnehmerInnen protestieren jedoch weiterhin, denn gerade in Zeiten der Krise ist es wichtig, gut bezahlte ArbeitnehmerInnen zu haben, die konsumieren können, um wieder einen Aufschwung der Wirtschaft zu begünstigen. In diesem Sinn demonstrieren die ArbeitnehmerInnen mutig weiter – denn die Wirtschaftskrise stellt eine nur willkommene Ausrede der Konzerne dar, um ihre Produktionskosten senken zu können.

Warum diese Bewegung besonders von Frauen getragen wurde und wird, liegt daran, dass Frauen den wichtigsten wirtschaftlichen Faktor für die kapitalistische Ära der Maquiladoras darstellen. In dieser Atmosphäre der Ausbeutung haben sich die die Frauen mobilisiert und ihre Rechte eingefordert. Noch gibt es viele Probleme, aber seit der Gründung der CJM in den 1980er Jahren haben die Frauen ihre Geschichte selbst in die Hand genommen und sie nicht



mehr allein von der Regierung, den Gewerkschaften oder den Konzernen schreiben lassen.

Webtipp: http://coalitionforjustice.info/cjm_website/index.html

Filmtipps: Maquilapolis (2006): ein Dokumentarfilm über die Arbeit in den Maquilas (www.maquilapolis.com/)

Übersetzung aus dem Englischen: Jenni Jerabek

Globale Dialoge – Women on Air



die Radio-Sendereihe zu
entwicklungspolitischen
und interkulturellen
Themen aus feministischer
Perspektive

jeden Dienstag 13.00 – 14.00
auf ORANGE 94.0 im Raum Wien
oder im Telekabel auf 92.7

jeden 2. Donnerstag 19.00 – 20.00 auf Radio Agora 105.5 im Raum Kärnten
jeden Freitag 20.00 – 21.00 auf Radio FREIRAD 105.9 MHz im Raum Innsbruck
jederzeit abrufbar auf www.noso.at



Frauensolidarität feministisch-entwicklungsrechtlich

Bibliothek & Dokumentation

zu Frauen in Afrika, Asien und Lateinamerika sowie zu
Nord-Süd-Ost-Beziehungen aus feministischer Perspektive
Besuchen Sie uns in der – gemeinsam mit BAOBAB und
ÖFSE betriebenen – C3-Bibliothek für Entwicklungspolitik

Frauensolidarität, Sensengasse 3, A-1090 Wien
Tel.: (+43-1)3174020-400, Fax: (+43-1)3174020-406
bibliothek@frauensolidaritaet.org, www.frauensolidaritaet.org
Öffnungszeiten der Bibliothek: Mo-Di 9-17, Mi-Do 9-19, Fr 9-14 Uhr

FRAUEN SOLIDARITÄT



Die Zeitschrift Frauensolidarität berichtet über das Nord-Süd-Verhältnis aus feministischer Sicht, über Frauenbewegungen und über die Situation von Frauen des Südens in den Bereichen Politik, Wirtschaft, Kultur und Bildung, über Widerstand von Frauen in den vielfältigsten Formen und über feministische Konzepte, Forderungen, Alternativen und Visionen. Die Zeitschrift erscheint vierteljährlich seit 1982.

Bestellungen

- » Frauensolidaritäts-Abonnement (4 Hefte/Jahr) zum Preis von Euro 20,-
 - » Auslandsabonnement (4 Hefte/Jahr) zum Preis von Euro 25,-
 - » Förderabonnement (4 Hefte/Jahr, Vereinsmitgliedschaft, Entleihausweis Bibliothek) zum Preis von Euro 45,-
 - » Buchhandlungsabonnement (4 Hefte/Jahr) zum Preis von Euro 15,-
- bitte per Post an: Frauensolidarität, Sensengasse 3, A-1090 Wien
oder per E-Mail an: redaktion@frauensolidaritaet.org
Telefon +43/1/3174020-404

ebizni

Sporthilfe – Ökonomie – Akzeptanzrechte von Frauen

TÄTIGKEITEN SOLIDARITÄT