



## **Impressum:**

Text: Vina Yun

Redaktion: Kathrin Pelzer, Vina Yun

Herausgeberin: Frauensolidarität – Entwicklungspolitische Initiative für Frauen, Bergg. 7, A-1090

Wien, Tel. 01/317 40 20-0; Fax: 01/317 40 20-355; E-Mail: [iwprojekt@frauensolidaritaet.org](mailto:iwprojekt@frauensolidaritaet.org);

<http://www.frauensolidaritaet.org>; Layout: Rosa Zechner; Druck: REMAprint, Neulerchenfelderstr. 35,  
1160 Wien

Bildnachweise:

## Vorwort

Ich ging noch zur Schule und sollte gerade auf der alten Nähmaschine meiner Großmutter nähen lernen. Ich bewunderte meine Großmutter und auch meine Mutter: Sie nähten Kleidungsstücke für mich und meinen Bruder, mit einer für mich unerreichbaren Leichtigkeit und Präzision. Einmal erzählte mir meine Mutter, wie meine Großmutter in Zeiten der Arbeitslosigkeit meines Großvaters in den 1930er Jahren die Familie finanziell über Wasser hielt: Sie schneiderte – für individuelle Auftraggeberinnen.



Und sie schneiderte das gesamte Stück, nicht nur einen Ärmel oder ein Hosenbein. Soziale Absicherung und eine Gewerkschaft im Rücken hatte sie genauso wenig wie die informell arbeitenden Näherinnen der global vernetzten Wirtschaft heute. Wenn sie krank wurde oder die Arbeitgeberin keinen Auftrag hatte – dann gab es auch kein Einkommen. Und weniger zu essen für den Mann, die Kinder und vor allem für sich selbst. Der Unterschied heute: Frauen arbeiten informell für ihnen unbekannte Auftraggeber, und sie fertigen oft nur Bruchteile des Gesamtproduktes.

Die verschärften Umstände wirken sich gerade auf Frauen vor allem in den ärmsten Ländern, aber auch in Schwellenländern aus, die zwar hohe Wachstumsraten beim Bruttonationaleinkommen haben, aber von Umverteilung und sozialer Absicherung nichts hören wollen. „Jeder für sich alleine“ und „einer wird gewinnen“ war bis zur jüngsten Finanzkrise das Credo. Die große Chance dieser Krise ist, dass endlich wieder Regeln gefragt sind, und es mit dem Druck der Zivilgesellschaft gelingen kann, das internationale Finanzsystem so zu reformieren, dass es tatsächlich für die große Mehrheit der Menschen Fortschritte bringt.

Der vorliegende Argumentationsleitfaden (Frequently Asked Questions – FAQ) versucht jene Fragen zu beantworten, die sich bei der Arbeit zum Thema „informelle Wirtschaft“ immer wieder stellen: Wie kommt es, dass so viele Menschen – und v.a. Frauen – in der informellen Wirtschaft beschäftigt sind, ohne soziale Absicherung, ohne Krankengeld, ohne Urlaub, ohne gewerkschaftliche Vertretung, ganz alleine auf sich gestellt? Was für Alternativen gibt es für diese Frauen? Gibt es Beispiele, wo sie sich erfolgreich organisiert haben?

Die *Frauensolidarität* hofft, dass dieser Argumentationsleitfaden für Sie, liebe LeserIn, liebe MultiplikatorIn, ein willkommenes Hilfsmittel für den Schulunterricht wie die Erwachsenenbildung wird und mehr Wissen und Bewusstsein über die Notwendigkeit von überprüfbaren Regeln und unabhängiger Kontrolle für Unternehmen und auch Finanzdienstleister schafft.

Ulrike Lunacek

Obfrau der Frauensolidarität und Nationalratsabgeordnete

## 1. Was ist informelle Wirtschaft?

Seit seiner „Entdeckung“ in den 1970er Jahren wird das Phänomen der „informellen Wirtschaft“ und ihre Bedeutung in der ökonomischen Entwicklung kontrovers diskutiert. Als „informell“ wird eine Vielzahl unterschiedlicher Beschäftigungsformen und Erwerbstätiger bezeichnet. Es existiert keine einheitliche begriffliche Definition, ebenso wenig wie ein Konsens über Ursachen und Perspektiven der informellen Wirtschaft. Manchmal wird die informelle Wirtschaft auch als „Schattenwirtschaft“ bezeichnet, informelle Arbeitsverhältnisse werden als „nicht registrierte“, „deregulierte“, „prekäre“, „atypische“ oder „ungeschützte Arbeit“ benannt.

Generelle Kennzeichen von Arbeitsverhältnissen in der informellen Wirtschaft sind ein geringes und/oder unregelmäßiges Einkommen, fehlende Arbeitsverträge und fehlen-



de verbindliche Lohnvereinbarungen, exzessive und/oder unreguläre Arbeitszeiten. Informell Beschäftigte sind arbeitsrechtlich und sozial nicht oder unzureichend abgesichert: Sie sind teilweise ausgeschlossen von Leistungen wie Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung sowie von Mutterschaftsschutz, Kündigungsschutz, Arbeitsplatzsicherheit u.ä. Informell Beschäftigte sind mit zahlreichen Hindernissen konfrontiert, wenn es um die Durchsetzung der eigenen Rechte geht: Eine gewerkschaftliche Organisation wird in vielen Fällen erschwert oder gänzlich behindert, oder die informellen ArbeiterInnen stehen im Abseits des Interesses der bestehenden staatlichen, politischen und gewerkschaftlichen Vertretungen.

Die International Labour Organisation (ILO) bezeichnet solche 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.

### Sektor versus Wirtschaft

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 unzureichend zu erfassen waren. Als Ursache der Informalität sah die ILO zunächst die wirtschaftliche Rückständigkeit der so genannten Dritten Welt, das starke Bevölkerungswachstum und die rasche Verstädterung. Mittlerweile ist die Verwen-

dung des Sektoren-Begriffs weniger gebräuchlich. 2002 wurde auf der ILO-Jahreskonferenz die Bezeichnung „informeller Sektor“ durch die der „informellen Wirtschaft“ abgelöst. Ersterer gilt als irreführend, da er die Heterogenität der Beschäftigungsarrangements, die Komplexität der Prozesse und die globalen Wechselwirkungen verschleiert. Zudem suggeriert der Terminus, dass sich die Informalität auf einen Sektor oder eine Industrie beschränkt.

### Formell – informell

Kritisch hinterfragt wurde anhand des Sektorenkonzepts auch die ihm zugrunde liegende Dichotomie von „formell“ und „informell“. Die Praxis zeigt, dass die beiden Bereiche nicht getrennt voneinander betrachtet werden können und sich teilweise überlappen. Beispielsweise sind formelle Beschäftigungssituationen möglich, in denen Arbei-



terInnen unter informellen Bedingungen – z.B. ohne Arbeitsvertrag an einem formellen Arbeitsplatz – beschäftigt werden. So hat das Committee for Asian Women festgestellt, dass „immer häufiger ArbeiterInnen im so genannten informellen Beschäftigungsverhältnis Seite an Seite am selben Ort mit ArbeiterInnen tätig sind, die formell eingestellt worden sind.“ Auch die gezielte Auslagerung ehemals formeller Beschäftigungsformen in den informellen Bereich, etwa durch das so genannte Subcontracting, macht deutlich, dass die Profite in der formellen Wirtschaft auf den Leistungen informeller Arbeit basieren.

Insbesondere ist informalisierte Arbeit von Frauen und MigrantInnen eng mit (männlicher) Arbeit im formellen Sektor verflochten, z.B. wenn Migrantinnen in kleinen Imbisslokalen billig jene Mahlzeiten herstellen, von denen sich die vergleichsweise gut bezahlten, weißen Angestellten ernähren.

### Formen informeller Arbeit

Grob werden zwei Hauptgruppen informell Beschäftigter unterschieden: Selbstständige („self-employed“) und Lohnabhängige („wage-employed“). Als selbstständig gelten beispielsweise Frauen, die für den lokalen Markt nähen, keine ArbeitgeberInnen haben und als Kleinstunternehmerinnen auf eigene Rechnung arbeiten, aber auch bezahlte und unbezahlte Mitglieder in Familiengewerben. Lohnarbeit unter informellen Bedingungen umfasst z.B. TagelöhnerInnen, VertragsarbeiterInnen, Zeit-, Leih- oder Teilzeitarbeitskräfte, die von einem/einer AuftraggeberIn beschäftigt werden. Häufig sind auch Mischformen anzutreffen: Viele Frauen arbeiten in Heimarbeit für eine/n Auf-

traggeberIn und werden nach Stückzahl bezahlt, müssen aber Teile der Produktionskosten wie Strom und Miete selbst tragen.

Die größten Bereiche informeller Beschäftigung außerhalb der Landwirtschaft stellen Straßenhandel und Arbeit im öffentlichen Raum (z.B. GemüsehändlerInnen, VerkäuferInnen von kleinen Imbissen, MüllsammlerInnen, SchuhputzerInnen, BauarbeiterInnen), bezahlte Haushalts- und Pflegearbeit, Heimarbeit für die Bekleidungs-, Spielzeug- und Elektronikindustrie sowie Arbeit in der Sexindustrie dar.

Gegenwärtig ist ein erneuertes Interesse an der Informalität zu beobachten - zum einen wächst die informelle Wirtschaft kontinuierlich und weltweit rapide an, zum anderen werden nun auch neue Bevölkerungsschichten zunehmend von der Informalisierung der Arbeit erfasst, und informelle Beschäftigungsformen tauchen an Orten auf, wo sie bislang nicht vermutet wurden.



## 2. Wie und wo ist informelle Wirtschaft verbreitet?

Je nach Definition schwanken die Angaben zur Ausbreitung und Zusammensetzung der informellen Ökonomie erheblich – abhängig davon, ob z.B. der landwirtschaftliche Bereich hinzu gezählt wird, welche Art von Betrieben als informell angesehen werden oder in welchem Ausmaß (bezahlte und unbezahlte) informelle Arbeit von Frauen inkludiert ist. Generell lassen sich Daten zu diesen unregulierten Arbeitsverhältnissen nur schwer erheben.

Die unterschiedlichen statistischen Ergebnisse geben daher nur teilweise die Spannweite der existierenden informellen Aktivitäten wieder. Zudem werden nicht in allen Ländern systematisch Daten gesammelt.

### Verbreitung

In einer Schätzung von 2004 geht der Internationale Bund Freier Gewerkschaften davon aus, dass 25% der Weltbevölkerung in der informellen Wirtschaft tätig sind und 35% des Weltbruttosozialprodukts erwirtschaften.

Der Weltentwicklungsbericht der Weltbank von 2001 schätzt für Lateinamerika und die Karibik den Anteil der nicht-landwirtschaftlichen informellen Beschäftigung auf 57%, für Afrika auf 78% und für Asien auf 45% bis 85%. Rechnet man die Beschäftigung in der Landwirtschaft hinzu, erhöht sich der Anteil der informell Arbeitenden deutlich: etwa von 83% auf 93% der Gesamtbeschäftigung in Indien, von 55% auf 62% in Mexiko, von 28% auf 34% in Südafrika.

Das internationale Netzwerk WIEGO (Women in Informal Employment Globalizing and Organizing) geht davon aus, dass die offiziellen Statistiken die Größe und den ökonomischen Wert – insbesondere den wirtschaftlichen Beitrag von Frauen – in der informellen Wirtschaft generell unterschätzen.

In Lateinamerika hat die informelle Beschäftigung seit den 1990ern in fast allen Ländern zugenommen (siehe dazu auch Frage 4) und macht zwischen einem Drittel und mehr als die Hälfte der wirtschaftlichen aktiven Bevölkerung aus. Besonders stark ausgeweitet wurden informelle Arbeitsverhältnisse in Mexiko, Venezuela und Kolumbien, in Bolivien und Peru ist der informelle Sektor mit zwei Drittel der wirtschaftlich aktiven Bevölkerung am größten.

Doch auch in anderen Teilen der Welt ist ein kontinuierlicher Anstieg informeller Arbeitsverhältnisse zu beobachten. In mittel- und osteuropäischen Ländern gibt es seit Be-



ginn der 1990er im privaten Sektor, der 50-70% des jeweiligen Bruttoinlandsprodukts umfasst, kaum mehr Arbeitsplätze, die keinen ganz oder teilweise informellen Charakter haben. In Osteuropa verzeichnet Bulgarien mit 22% Anteil an der gesamten Wirtschaftsleistung die höchste Rate informeller Arbeit.

Teilzeitarbeit, temporäre Arbeit, (Schein-)Selbstständigkeit und andere Formen so genannter atypischer Arbeit breiten sich auch im „Westen“ immer mehr aus. In den OECD-Staaten werden rund 18% der Wertschöpfung informell erbracht, zwischen 1989 und 2002 hat der Anteil um ein Viertel zugenommen. Manche sprechen daher auch von der „Internationalisierung der informellen Wirtschaft“.

### 3. Ist Informalität ein neues Phänomen?

Schon immer gab es Menschen, die außerhalb der geltenden „Normalarbeitsverhältnisse“ arbeiteten bzw. arbeiten mussten. Im Europa des 19. Jahrhunderts sprach man von der „Hausindustrie“, im ungarischen Staatssozialismus von der „Zweiten Wirtschaft“, in der Alternativbewegung der 1980er Jahre von der „Eigenarbeit“. Informelle Wirtschaft im Sinne der Abweichung von formellen Regeln und Institutionen ist demnach nicht neu.

#### Regel statt Ausnahme

TheoretikerInnen aus dem Umfeld der Weltsystemforschung meinen, dass Informalität eine spezifische Weise darstellt, die Produktion zu organisieren. Informelle, d.h. unge-

regelte und ungesicherte Arbeitsverhältnisse, bilden demnach einen festen Bestandteil des Kapitalismus – historisch und weltweit machen sie die Mehrheit aller Arbeitsverhältnisse aus. Umgekehrt bilden die geregelten Arbeitsbeziehungen, die so genannten Normalarbeitsverhältnisse, die die formelle Wirtschaft in den Zentren der Weltwirtschaft im späten 19. und 20. Jahrhundert kennzeichnen, die Ausnahme.

### „Normalarbeit im Fordismus“

Als Normalarbeitsverhältnisse werden Arbeitsarrangements 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 „geschütz-



te“ Arbeit stellte einen Eckpfeiler der so genannten fordistischen Wirtschaftsweise (ständiges Wirtschaftswachstum, hohe Gewinne, anhaltende Lohnsteigerungen, niedrige Arbeitslosigkeit, wachsende Kaufkraft der VerbraucherInnen) im Wohlfahrtsstaat der Nachkriegszeit dar.

### Welche Normalität?

Normalarbeitsverhältnisse waren vorwiegend männlichen Erwerbstätigen im globalen Norden vorbehalten, die dem gesellschaftlich vorherrschenden Bild des Ernährers entsprachen. Dieses mit dem Fordismus entwickelte Lohnarbeitsverhältnis beruht vor allem auf der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern: Während der Mann im formalen Arbeitsverhältnis einen „Familienlohn“ erhielt, erledigte die Frau unbezahlte und gesellschaftlich wenig anerkannte Reproduktionsarbeit. Männer waren die „Normalarbeiter“, Frauen Hausfrauen, Mütter und Zuverdienerinnen.

Mit dem neoliberalen Umbau des Sozialstaates ist jedoch das Normalarbeitsverhältnis zunehmend ins Wanken geraten. Die Tatsache, dass die Mehrzahl der weltweiten Bevölkerung gegenwärtig auf die eine oder andere Weise informell arbeitet, weist demnach auf eine „Normalität der informellen Arbeit“ hin.

## 4. Warum nimmt die Informalisierung der Arbeit zu?

Seit den letzten zwei Jahrzehnten ist eine rasante Ausweitung der informellen Wirtschaft zu beobachten. Weltweit ist die informelle gegenüber der formellen Wirt-

schaft auf dem Vormarsch – insbesondere in den Entwicklungs- und Transformationsländern wurde ein Großteil der neuen Arbeitsplätze in der informellen Wirtschaft geschaffen.

### **Informelle Arbeitsmärkte**

93% aller neuen Arbeitsplätze, die in den 1990ern in Afrika entstanden sind, und 80% der Beschäftigungsmöglichkeiten, die in der ersten Hälfte der 1990er Jahre in Lateinamerika geschaffen wurden, werden der informellen Wirtschaft zugerechnet. In Süd- und Mittelamerika wächst die informelle Beschäftigung um knapp fünf Prozent pro Jahr, die formelle Ökonomie jedoch nur um ungefähr ein Prozent. Vor allem in den Ländern Afrikas und Asiens ist die informelle Wirtschaft ein urbanes Phänomen (städtische informelle Beschäftigung: 61% für Afrika, 63% für Asien, 25% für Lateinamerika).



Die Verbreitung der informellen Arbeit hängt eng mit den Umstrukturierungen der Weltwirtschaftsbeziehungen in Bereichen wie Handel, Produktion und Finanzmärkte zusammen, die mit der Globalisierung unter neoliberalen Grundsätzen einhergehen. Durch die Deregulierung der Märkte wächst die internationale Konkurrenz, und Unternehmen versuchen Arbeitskosten zu senken, um sich so Standortvorteile zu sichern - Kosten, die die formelle Beschäftigung mit sich bringt, werden eingespart.

### **Globaler Standortwettbewerb**

Strukturanpassungsprogramme, die in Entwicklungs- und Transformationsländern als Auflagen des Internationalen Währungsfonds und der Weltbank im Gefolge der Schuldenkrise implementiert wurden, führten durch ihre Öffnungs- und Privatisierungspolitik weiter zu einer zunehmenden Informalisierung der Beschäftigung. Besonders charakteristisch für den Informalisierungsprozess ist die Etablierung so genannter Freier Produktionszonen in den Ländern des Südens, in denen nationale Arbeits- und Sozialgesetze oft außer Kraft gesetzt sind.

Laut der International Labour Organisation wächst die informelle Wirtschaft in fast allen Regionen der Welt, einschließlich der Industriestaaten, rapide an. Informelle Arbeit ist keine Begleiterscheinung oder ein Übergangsphänomen des sozioökonomischen Wandels, sondern gezielt gesteuert und erwünscht.

Insbesondere für die Bekleidungsindustrie sind die dort weit verbreiteten informellen Beschäftigungsarrangements mittlerweile gut dokumentiert. Weltweit gibt es einen Trend zur Reorganisation der Bekleidungsherstellung, d.h. zu steigender Flexibilität und

Dezentralisierung durch den Einsatz verschiedener Formen von Unterauftragsvergabe (Subcontracting). Dieser Trend steht im scheinbaren Widerspruch zu der gegenwärtigen Konsolidierung in der Bekleidungsindustrie, bei der Markenfirmen und Handelshäuser bei immer weniger Unternehmen aus immer weniger Ländern einkaufen.

## 5. Welcher Zusammenhang besteht zwischen Subcontracting und informeller Wirtschaft?

Eine immer wichtiger werdende Strategie von Weltmarktproduzenten, insbesondere in der Bekleidungsindustrie, um (Arbeits-)Kosten zu senken und wettbewerbsfähig zu bleiben, ist das so genannte Subcontracting. Beim Subcontracting werden Teile der Produktion oder auch die gesamte Produktion von den prestigeträchtigen Stufen wie De-



sign und Marketing entkoppelt und an andere Unternehmen in den so genannten Schwellen- oder Entwicklungsländern in einem Untervertragsverhältnis vergeben. Diese greifen ihrerseits auf riesige Netzwerke von UnterauftragnehmerInnen zurück, die wiederum teilweise in der informellen Wirtschaft operieren und ebenfalls die vielfältigsten Arbeitsarrangements nutzen.

Der Rückgriff auf Subunternehmen ermöglicht für die großen Markenkonzerne eine Steigerung der Flexibilität, da viele Risiken auf die zwar ökonomisch abhängigen, aber rechtlich unabhängigen Zulieferer abgewälzt werden. So hat das Subunternehmen als rechtlich eigenständiges Unternehmen alle Risiken zu tragen, sollte sich die Produktion aus irgendwelchen Gründen verzögern (etwa aufgrund von Naturkatastrophen oder Streiks).

Bei einigen Sportbekleidungslieferanten handelt es sich um transnationale Unternehmen mit Sitz in Asien, die sich von Zulieferbetrieben am unteren Ende der Lieferkette zu wichtigen Entscheidungsträgern entwickelt haben und mittlerweile eigene globale Lieferketten mit tausenden beschäftigten Menschen kontrollieren. Viele von ihnen haben Produktionsstätten in Festlandchina und in anderen Teilen Asiens, Lateinamerikas und Afrikas errichtet. Einige bieten ihren Kunden integrierte Zusatzleistungen, wie z.B. die Entwicklung von Textilmustern und Modellentwürfen an und sind so in der Lieferkette aufgestiegen. Dieses konsolidierte Fertigungsmodell ist im Sportschuhsektor bereits allgemein verbreitet, von diesen Unternehmen erfahren VerbraucherInnen jedoch im Gegensatz zu den präsenten Markenunternehmen vergleichswei-

se selten. Sie spielen jedoch eine immer wichtigere Rolle, wenn es darum geht zu entscheiden, wo und unter welchen Bedingungen Kleidung und Schuhwerk hergestellt werden sollen.

Subcontracting resultiert in der Regel in prekären Beschäftigungsverhältnissen für die ArbeiterInnen der Sub- und Subsubunternehmen, die darauf ausgerichtet sind, existierende Umverteilungssysteme (Steuern und Sozialabgaben) zu umgehen. Durch das Subunternehmertum gelingt es etablierten Firmen des formellen Sektors, immer mehr Produktion dorthin zu verlagern, wo die ArbeiterInnen gewerkschaftlich nicht organisiert sind. Die Arbeitsverhältnisse, die durch Subcontracting entstehen, sind u.a. durch Löhne an der Grenze oder unterhalb des Existenzminimums, schlechte und gesundheitsschädliche Arbeitsbedingungen und sexuelle Übergriffe gegen die zumeist weiblichen Beschäftigten charakterisiert.



Heimarbeit ist ein wichtiger Zweig des Subcontracting. Manche Lieferanten vergeben Teile der Fertigung noch weiter nach unten in der Lieferkette an kleine Nähereien oder HeimarbeiterInnen. Diese sind das letzte Glied der Lieferkette und haben geringen Einfluss auf den Preis, der ihnen gezahlt wird, oder die Bedingungen, unter denen sie arbeiten. Die informell Beschäftigten in der Bekleidungsindustrie sind vor allem Frauen, darunter Migrantinnen, aber auch ehemalige oder gegenwärtige (formell erwerbstätige) Fabrikarbeiterinnen. Oft wissen sie wenig über den Zusammenhang ihrer Tätigkeit mit den globalen Lieferketten.

Die Arbeiterinnen in der Bekleidungsbranche erhalten eine geringe Vergütung für den Wohlstand, den sie erschaffen, verfügen kaum über Verhandlungsmacht und müssen enormen Hindernissen entgegentreten, wenn sie versuchen, sich gewerkschaftlich zu organisieren, um eine Verbesserung ihrer Löhne und Arbeitsbedingungen zu erreichen.

## 6. Warum sind so viele Frauen in der informellen Wirtschaft tätig?

Frauen sind in der informellen Ökonomie überproportional repräsentiert. Laut Angaben der ILO arbeiten fast zwei Drittel der ökonomisch aktiven weiblichen Bevölkerung im globalen Süden in der informellen Wirtschaft. In Afrika südlich der Sahara sind 84% der erwerbstätigen Frauen außerhalb der Landwirtschaft in der informellen Ökonomie anzutreffen, im Vergleich dazu sind dort 63% der Männer informell tätig. Für Latein-

amerika belaufen sich die Zahlen auf 58% für den weiblichen und 48% für den männlichen Anteil. In Asien hält sich das Geschlechterverhältnis mit 65% auf beiden Seiten die Waage (Stand 2006). Besonders hoch ist der Frauenanteil in der arbeitsintensiven Exportindustrie und den „Freien Exportzonen“ in den Ländern Lateinamerikas, Afrikas und Asiens, er beträgt zwischen 70% und 90%.

Die informelle Wirtschaft bietet Frauen mehr Beschäftigungsgelegenheiten als die formelle. Ein wesentlicher Grund dafür liegt in der asymmetrischen Verteilung der reproduktiven Arbeit zwischen den Geschlechtern. Da Frauen in der Regel für den Haushalt, die Kinderbetreuung und die Versorgung von Angehörigen verantwortlich gemacht werden, es sich aber selten leisten können, diese Arbeiten von außen zuzukaufen, entscheiden sich viele u.a. für die Heimarbeit. Ein anderer Grund sind die in fast allen Ländern herrschenden diskriminierenden Einstellungspraktiken von ArbeitgeberInnen, de-



nen Frauen ausgesetzt sind. Sie verfügen über einen schlechteren Zugang zu den sinkenden Erwerbsmöglichkeiten der formellen Wirtschaft als Männer.

Auch der zunehmende Rückbau von sozialen Leistungen seitens des Staates fördert die Informalisierung der Frauenarbeit: Dort, wo Gesundheit, Bildung und Kinderbetreuung privatisiert und damit teurer werden, fällt die derart entstehende Mehrarbeit auf Frauen – und hier zunehmend auf Migrantinnen – zurück.

In der informellen Ökonomie sind Frauen zwar überrepräsentiert, bei einkommenstarken Tätigkeitsbereichen in derselben aber unterrepräsentiert. Sie sind weltweit eher in den informellen Bereichen, in denen nur ein niedriger Profit zu machen ist, tätig, wie etwa im Straßenhandel oder in der Haushaltsarbeit. Sie sind meist die letzten Glieder der ausgelagerten Produktionsketten oder arbeiten als Ein-Frau-Unternehmen, das über wenig Kapital verfügt. Es gibt viel weniger Frauen als Männer, die innerhalb der informellen Wirtschaft so genannte Mikro-Unternehmerinnen sind, also andere Menschen beschäftigten.

### **Einkommenshierarchien**

2006 ermittelte die ILO einen „Global Gender Pay Gap“ von rund 20% in der formellen Wirtschaft. In der informellen Wirtschaft klaffen das Einkommen, die Arbeitsbereiche und die Profitmöglichkeiten für Frauen und Männer sogar noch weiter auseinander, wobei Frauen am unteren Ende der Verdienste zu finden sind. Während die Informalität für Männer oft nur ein Provisorium darstellt, bleibt sie für Frauen meist für die gesamte Dauer des Erwerbslebens bestimmend.

Je dezentraler und haushaltsnäher die informelle Arbeit ist, desto niedriger fallen die Löhne oder Gewinne aus, desto weniger reguliert sind die Arbeitsbedingungen, desto geringer ist der Grad der gewerkschaftlichen Organisation. Dort, wo Schutz fehlt, wird Frauen gegenüber schneller Gewalt und Zwang ausgeübt. Informell beschäftigte Frauen erhalten zudem weniger Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten als Männer.

Der überwiegende Teil der weiblichen informell Beschäftigten im globalen Süden ist in der Heim- und Haushaltsarbeit sowie im Straßenhandel angesiedelt. Im globalen Norden stellt die Teilzeitarbeit, neben neuen Arbeitsformen wie Neue Selbstständige und Freie Dienstverträge den wichtigsten Typus informeller Beschäftigung von Frauen dar. Informelle Beschäftigungsformen, in denen besonders viele Migrantinnen tätig sind, sind die Haushalts- und Pflegearbeit sowie die Sexarbeit.



## Heimarbeit

Die Heimarbeit (Homework) stellt eine der wichtigsten Beschäftigungsformen für Frauen in der informellen Ökonomie dar, insbesondere im globalen Süden, aber auch in den Ländern Osteuropas. Die ILO-Konvention von 1996 definiert Heimarbeit als eine spezifische Form der Tätigkeit, die zu Hause ausgeübt wird und bezahlt ist, aber nicht die tägliche Hausarbeit beinhaltet. Die Organisation Homeworkers Worldwide schätzt, dass weltweit 200 Millionen Menschen, größtenteils Frauen, in der Heimarbeit tätig sind. Sie fällt hinsichtlich der Absicherung der Arbeiterinnen noch hinter die Arbeit in den Betrieben der Freien Produktionszonen zurück.

Besonders häufig ist in den eigenen vier Wänden Textilarbeit. Als Zulieferinnen für meist transnationale Unternehmen arbeiten sie einzeln oder in Gruppen im Akkord. Oft wissen sie nicht, wer ihre eigentlichen Auftraggeber sind, da sie nur eine Teilnäharbeit verrichten wie z.B. das Aufnähen von Hosentaschen oder das Herstellen von Krügen.

Unternehmen sparen Kosten, denn Heimarbeiterinnen gelten – egal, ob sie selbstständig oder unselbstständig arbeiten – nicht als offiziell beschäftigt und haben somit keine ArbeiterInnenrechte (z.B. Kranken- und Pensionsversicherung, Mutterschaftsschutz, bezahlten Urlaub etc). Heimarbeit bietet keine stabile Einnahmequelle: Heimarbeiterinnen verdienen lediglich dann, wenn sie auch nähen. Sinkt die Nachfrage, sind sie erwerbslos. Heimarbeit ist daher vielfach Saisonarbeit. Generell wird Heimarbeit – mitunter innerhalb der eigenen Familie – nicht als wirkliche Arbeit anerkannt, sondern wird als „Hobby“ oder Vermeidung von Hausarbeit betrachtet.

Eines der größten Probleme bei Heimarbeit ist ihre Unsichtbarkeit: Sie wird nicht als Beitrag zur Ökonomie eines Landes anerkannt. Eine Aufgabe besteht daher darin, Heimarbeit sichtbar zu machen und ihr als wirtschaftliche Aktivität Anerkennung zu verschaffen – als erster Schritt, um grundlegende Arbeitsrechte für Heimarbeiterinnen zu erreichen.

### Haushaltsarbeit

In den letzten Jahrzehnten hat sich der Privathaushalt zu einem der größten und am schnellsten wachsenden Arbeitsmärkte für Frauen, insbesondere für Migrantinnen, entwickelt. Auch in vielen Ländern des Südens stellen Hausangestellte die größte Berufsgruppe unter weiblichen Erwerbstätigen dar: In Namibia sind 46% aller berufstätigen Frauen Hausangestellte, in Brasilien ist rund ein Sechstel aller weiblichen Erwerbstätigen in privaten Haushalten beschäftigt.



Immer mehr Haushalte greifen auf die bezahlten Dienste von Migrantinnen zurück, um Reinigungs-, Betreuungs- und Pflegearbeiten auszulagern. Haushaltsarbeit (Housework, Domestic Work) zählt zu den am geringsten geschätzten informellen Arbeiten. Dieses Stigma führt dazu, dass sich Hausarbeiterinnen eher von ihrer Tätigkeit distanzieren und daher auch schwieriger in Gewerkschaften zu organisieren sind. Auch die Kombination aus langen Arbeitszeiten, wenig Freizeit und Unterbezahlung lässt wenig Ressourcen für Organisation übrig. Hausarbeiterinnen haben außerdem keinen gemeinsamen Arbeitsplatz und keinen gemeinsamen Arbeitgeber, an den sie gesammelt herantreten können.

Löhne werden häufig nicht monetarisiert, sondern teilweise in Naturalien ausbezahlt oder mit Unterkunft und Verpflegung verrechnet. Die starke persönliche Nähe zum/zur ArbeitgeberIn führt in der Regel zu mehr Kontrolle und Ausbeutung, eine Trennung von Privat- und Erwerbsleben gestaltet sich als äußerst schwierig.

Wie auch bei der Heimarbeit ist die Aufwertung der Erwerbsarbeit der Hausangestellten und ihre formalrechtliche Gleichstellung mit anderen Berufsgruppen eines der wichtigsten Ziele.

## 7. Welche sind die größten Probleme von informell Beschäftigten?

Zu den gravierendsten Problemen der informellen Arbeit zählen ihre Unsichtbarkeit bzw. ihre fehlende gesellschaftliche Anerkennung und die damit verbundenen juristischen und sozioökonomischen Konsequenzen. Das Fehlen rechtlicher Bestimmungen zum Schutze der in der informellen Wirtschaft Tätigen betrifft sowohl den Rechtsstatus als ArbeiterInnen als auch den Rechtsstatus ihres Arbeitsplatzes.

### Fehlender Schutz

Zumeist gelten informell Beschäftigte vor dem Gesetz nicht als erwerbstätig und haben daher keinen oder unzureichenden Anspruch auf rechtlichen und sozialen Schutz.



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 häufig von Rechten und Sozialleistungen ausgeschlossen.

Illegale, kleine oder nicht registrierte Arbeitsplätze, die nicht beaufsichtigt werden, entsprechen häufig nicht den Gesundheits- und Sicherheitsstandards. Arbeitsunfälle treffen die informellen ArbeiterInnen und deren Familien besonders hart, da sie in der Regel keinen Anspruch auf Kompensierung geltend machen können. In vielen Fällen ist es sehr schwierig, informelle ArbeiterInnen überhaupt zu lokalisieren, da sie und ihre Arbeitsplätze mitunter isoliert und/oder mobil sind.

### Verhältnis zu Gewerkschaften

Ein weiteres großes Problem ist die Frage nach den Möglichkeiten gewerkschaftlicher Organisation bzw. Vertretung. Viele informelle ArbeiterInnen sind vom Recht auf freie Vereinigung ausgeschlossen oder werden eingeschüchtert. Umgekehrt sind die Erfahrungen der traditionellen Gewerkschaften mit der Organisationsarbeit von Beschäftigten in der informellen Wirtschaft eher begrenzt. Lange Zeit stellten informelle ArbeiterInnen für sie keine Priorität dar, teilweise aus Mangel an Ressourcen und Personal, teilweise, weil die Gewerkschaften darin keine Vorteile sahen oder informell Beschäftigten und ihren unterschiedlichen Arbeitsformen den „Klassencharakter“ der traditionellen ArbeiterInnenschaft absprachen. Eine internationale Recherche im Jahr 2003, an der sich 27 Gewerkschaften in 22 Staaten beteiligten, belegte, dass 59% von ihnen kei-

nerlei Erfahrung mit der informellen Wirtschaft hatten. Zudem drängt die Dominanz von Männern innerhalb der Gewerkschaften – etwa als Repräsentanten in Kollektiv- und Tarifverhandlungen, in Führungspositionen usw. – die Stimmen von Arbeiterinnen in den Hintergrund.

### **Kampf um Rechte**

Zu den zentralen Forderungen informell beschäftigter Arbeiterinnen gehören existenzsichernde Mindestlöhne, soziale Absicherung (Kranken-, Unfall-, Pensionsversicherung sowie Mutterschaftsschutz), Gesundheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz, Zugang zu (Weiter-)Bildung und die Einbeziehung von Unterstützungsstrukturen bezüglich der reproduktiven Arbeit wie etwa die Betreuung und Versicherung von Kindern und Familienangehörigen.



## **8. Gibt es die Informalisierung der Arbeit nur im globalen Süden oder auch im Norden?**

Die Informalisierung der Arbeit ist nicht nur ein Phänomen der so genannten Länder des Südens. Die globalen Transformationsprozesse und neoliberale Deregulierung wirken sich auch, wenngleich in einem anderen Ausmaß, auf die Arbeitsverhältnisse im globalen Norden aus.

### **Atypische Beschäftigung**

Der Anteil der Menschen in den Industrienationen, die abseits von „Normalarbeitsverhältnissen“ beschäftigt sind, wächst kontinuierlich. 2004 war über eine Million Menschen in Österreich „atypisch“ beschäftigt – das entspricht einem Anteil von 28,5% an allen Erwerbstätigen –, worunter Teilzeitarbeit, Leiharbeit und neuere Beschäftigungsformen wie Neue Selbstständige, Freie DienstnehmerInnen und geringfügige Beschäftigung zu verstehen sind. 802.300 Menschen arbeiteten zu diesem Zeitpunkt in Teilzeit, davon waren 683.100 Frauen. Laut Arbeiterkammer ist die atypische Beschäftigung bis zum Jahr 2001 um 207,8% gestiegen, während die unselbstständige Beschäftigung nur einen Anstieg von 21% verzeichnen konnte.

Von der Informalisierung der Arbeitsbeziehungen profitieren primär die Arbeitgeber, da weniger oder keine Sozialversicherungsbeiträge anfallen und arbeitsrechtliche Regelungen und Kollektivverträge keine Anwendung finden.

Auch im globalen Norden sind Frauen stärker von der Informalisierung von Arbeitsbeziehungen betroffen als Männer: Vor allem in der Teilzeitarbeit sind überdurchschnittlich viele Frauen tätig. Bereits seit den 1970er Jahren ist ein Trend in der Frauenerwerbsarbeit von der Vollzeit- zur Teilzeitbeschäftigung zu verzeichnen. Nicht-Standardbeschäftigungen sind vor diesem Hintergrund für Frauen schon länger Realität und werden zu einer für sie immer kennzeichnenderen Form der Beschäftigung.

### Feminisierung der Erwerbsarbeit

Die Zuwächse in der Frauenerwerbstätigkeit verdanken sich überwiegend zeitlich reduzierten Beschäftigungsverhältnissen – so hat sich zwar die Zahl der Arbeitsplätze für Frauen erhöht, jedoch nicht deren Beschäftigungsvolumen. De facto wird Erwerbsarbeit nur zwischen Frauen und nicht zwischen Männern und Frauen umverteilt. Die ge-



schlechtliche 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.

Die Etablierung schlecht oder nicht abgesicherter Arbeitsverhältnisse trifft aber nicht alle Frauen gleichermaßen. Wie etwa das Beispiel der Haushaltsarbeit aufzeigt, finden hierarchische Spaltungen unter Frauen entlang von Herkunft und Klasse statt. Gerade Migrantinnen werden in prekäre Beschäftigungsverhältnisse und in den informellen Arbeitsmarkt abgedrängt.

Die Informalisierung der Arbeit in Nord und Süd ist nicht unmittelbar vergleichbar, dennoch weisen sie strukturelle Ähnlichkeiten auf. In den Sozialwissenschaften ist daher auch von der „Globalisierung der Unsicherheit“ die Rede: Immer mehr Menschen machen demnach die Grunderfahrung existenzieller Unsicherheit.

## 9. Was ist der Unterschied zwischen atypisch, prekär und informell?

Die Begriffe „informelle Beschäftigung“, „nicht regulierte“, „nicht geschützte“, „ausgeschlossene“, „atypische“ und „prekäre Beschäftigung“ werden oft synonym ver-

wendet, um die Lage der Erwerbstätigen in der informellen Wirtschaft zu beschreiben. Jeder dieser Begriffe betont dabei unterschiedliche Aspekte. Vor allem ist der Begriff der Prekarisierung bzw. Prekarität zu einem wichtigen Schlagwort der jüngsten Vergangenheit geworden. Er bezeichnet, ähnlich wie die „Informalisierung“, die Zunahme von Beschäftigungen mit geringer Arbeitsplatzsicherheit, niedrigem Lohn, mangelndem Kündigungsschutz, schlechten Aufstiegschancen, befristet und in Teilzeit u.ä, also den Prozess der Zunahme prekärer Arbeitsbedingungen in der Erwerbsarbeit.

Ähnlich wie „informelle Arbeit“ können „prekäre“ und „atypische Arbeit“ nur bedingt als neue Entwicklungen verstanden werden. Vor allem Frauen, insbesondere Migrantinnen, finden sich schon seit längerem und wiederholt in mehrfach prekären Lebens- und Arbeitsverhältnissen wieder. Die aktuelle Debatte über das neue „Prekariat“ in den so genannten Ländern des Nordens erlebte in jenem Moment einen



Aufschwung, als sich auch weiße, männliche Erwerbstätige zunehmend mit deregulierten Arbeitsverhältnissen konfrontiert sahen.

Als „prekär“ wird aber nicht nur das Phänomen der Auflösung der bislang hegemonialen (männlichen) Erwerbsbiografie von der Ausbildung bis zur Rente beschrieben. Geht man über eine rein ökonomische Definition hinaus, kann Prekarisierung als ein umfassender, gesellschaftlicher Prozess betrachtet werden, der den Rückbau von sozialen und politischen Rechten zur Folge hat, im Sinne der Entsicherung aller Lebensbereiche.

Viele atypischen Beschäftigungsverhältnisse – also jene Formen der Beschäftigung, die vom „Normalarbeitsverhältnis“ abweichen – werden von prekären Arbeitsbedingungen begleitet, vor allem in niedrig qualifizierten Dienstleistungstätigkeiten, bei geringfügiger Beschäftigung, in der Leiharbeit, in der Heimarbeit und Tele-Heimarbeit, unter Scheinselbstständigen. Letztere scheinen mittels Freier Dienstverträge formal als Selbstständige auf, sind aber in vielen Fällen örtlich, zeitlich und inhaltlich weisungsgebunden und arbeiten somit wie unselbstständig Beschäftigte.

Neben der Prekarisierung ist auch die Flexibilität zu einem Schlüsselbegriff neuerer Arbeitsverhältnisse geworden. Während er in den 1980ern noch positiv konnotiert war und sich auf die Befreiung von starren Arbeitszeitmustern und die Vergrößerung von Zeitgestaltungsspielräumen bezog, steht Flexibilität heute eher für die erzwungene Mobilität von Arbeitskräften und ihre prinzipielle Verfügbarkeit. Flexibilisierte Arbeit ist häufig mit einer Verschlechterung von Arbeitsbedingungen, häufiger Erwerbslosigkeit und materiellen Benachteiligungen verbunden.

Viele prekär Beschäftigte haben daher zugleich mehrere atypische Beschäftigungsverhältnisse bzw. kann eine Person gleichzeitig mehrere Formen atypischer Beschäftigung vereinen, z.B. Zeitarbeit auf Teilzeitbasis.

## 10. Wie hängen Migration und informelle Wirtschaft miteinander zusammen?

2005 gab es schätzungsweise 192 Millionen Menschen in der internationalen Migration. Zahlreiche Migrantinnen aus Ländern des Südens und des Ostens arbeiten heute in Westeuropa, den USA, Japan, Israel oder Saudi Arabien als Hausangestellte, Altenpflegerinnen, Krankenschwestern oder Sexarbeiterinnen. Waren in früheren Zei-



ten vornehmlich männliche „Gastarbeiter“ als Industriearbeiter beschäftigt, geht der jüngere Trend verstärkt zu Migrantinnen, die in den genannten Dienstleistungsbereichen tätig sind.

Gegenwärtig machen Frauen in den traditionellen Einwanderungsländern wie den USA, Kanada oder Australien ungefähr die Hälfte oder mehr der MigrantInnen aus, in Europa liegt der Anteil der Frauen etwas unter dem der Männer - doch er ist im Steigen begriffen. Im süd- und ostasiatischen Raum übersteigt die Arbeitsmigration von Frauen bereits jene der Männer.

### Migrantinnen in der informellen Ökonomie

Migration ist nicht monokausal. Einer von vielen Gründen für die Arbeitsmigration ist der - durch Handelsliberalisierungen und Billigimporte herbeigeführte - zunehmende Verlust lokaler Märkte für informelle ArbeiterInnen. Die Migration wird in dieser Konsequenz oft als Alternative zur Arbeit im informellen Sektor des Herkunftslandes, die keine Existenzsicherung gewährleistet, gesehen. Jedoch landen viele MigrantInnen im Zielland wiederum in der informellen Wirtschaft, wo mangelnder rechtlicher und sozialer Schutz und schlechte, diskontinuierliche Bezahlung herrschen. Repressive Einwanderungsbestimmungen pushen MigrantInnen in die informelle Arbeit: Ohne geregelten Aufenthaltsstatus oder offizielle Arbeitsgenehmigung haben sie einen sehr eingeschränkten Bewegungsrahmen und sind eher bereit, prekarierte Arbeitsverhältnisse einzugehen und auszuhalten. Fehlende Rechte und das vorherrschende Geschlechterverhältnis machen Migrantinnen als Arbeitskraft besonders leicht ausbeutbar.

Eine verbreitete Lösungsstrategie der Staaten, sich in der neoliberalen Globalisierung zu behaupten, ist die Auslagerung von Versorgungsarbeit in die informelle Wirtschaft. Sozialleistungen werden eingespart, Gesundheit und Bildung privatisiert und immer weniger von staatlicher Seite erbracht. Zugleich wird die (unbezahlte) Pflege von Alten und Kranken sowie die Erziehung und Bildung von Kindern verstärkt Frauen zugewiesen und individuell aufgewertet. Da diese Arbeit jedoch mit wenig Wertschätzung verbunden ist, wird sie, sofern möglich, weitergegeben – bevorzugterweise an Migrantinnen, die zu niedrigen Löhnen und oftmals unter ausbeuterischen Bedingungen arbeiten.

### Global Care Chains

Migrantinnen ersetzen Frauen der Ober- und auch immer häufiger der Mittelschicht in ihren zugeteilten reproduktiven Aufgaben – damit wird ein neuer ungeschützter und



prekärer Arbeitstyp geschaffen, mit dem das geringe Ansehen der Reproduktion weiter bestehen bleibt. Der Aufstieg von einheimischen Frauen in den Industriestaaten auf dem Arbeitsmarkt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird häufig durch andere Frauen, nämlich Migrantinnen, ermöglicht, die nunmehr die anfallende Arbeit im Haushalt verrichten.

Hausangestellte sind oft Frauen, die alleine ins Land gekommen sind und ihre Kinder, Kranken und Alten im Herkunftsland bei Schwestern, Tanten und Müttern gelassen haben. Sie migrieren, um ihre Familie zu Hause zu unterstützen. Eine „Global Care Chain“ entsteht: Frauen im Norden lassen Frauen aus dem Süden bei sich im Norden die Hausarbeit erledigen, während andere Frauen im Süden die zurückgelassenen Familienmitglieder betreuen. Diese globalen Versorgungsketten verbinden arme Länder mit reichen oder ländliche mit städtischen Gegenden.

### Arbeit in Privathaushalten

Laut der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria waren in Österreich 2002 in der Wirtschaftsklasse Private Haushalte insgesamt 13.500 Personen, darunter 13.200 Frauen, unselbstständig erwerbstätig. Der Anteil der Migrantinnen an den Beschäftigten ist in dieser Wirtschaftsklasse um mehr als die Hälfte höher als ihr Anteil an Beschäftigten in anderen Wirtschaftsklassen. Die Einkünfte in dieser Sparte sind die niedrigsten aller Wirtschaftsklassen. Die tatsächliche Zahl an migrantischen Arbeitskräften in Privathaushalten dürfte aufgrund nicht registrierter Arbeit aber wesentlich höher sein.

## Sexarbeit

Eine Form der informellen Beschäftigung, in der besonders viele Migrantinnen tätig sind, ist die Sexarbeit. Im Jahr 2000 waren 85% der Sexarbeiterinnen in Österreich Migrantinnen. Ihre Prekarisierung wird durch ihren sozialen Status und die restriktiven rechtlichen Rahmenbedingungen gefördert: Das Visum, das im Herkunftsland beantragt werden muss, ist auf drei Monate befristet, es kann wiederholt auf drei oder sechs Monate verlängert werden und ist an die Prostitutionsfähigkeit gebunden. D.h. dass Migrantinnen das Land verlassen müssen, sobald sie einer anderen Erwerbstätigkeit nachgehen wollen. Sexarbeiterinnen in Österreich haben viele Pflichten (Registrierung, Steuerpflicht, wöchentliche amtsärztliche Untersuchungspflicht, SVA-Kranken- und Unfallversicherung, Tätigkeit nur an genehmigten Arbeitsorten), aber wenig Rechte. Es gibt keinerlei Arbeitsschutzbestimmungen, weil Prostitution nicht als unselbstständige Erwerbstätig-



keit gilt - und sie ist auch nicht als Gewerbe anerkannt. Sexarbeiterinnen sind daher Scheinselbstständige, da es an den Arbeitsorten sehr wohl fixe Arbeitszeiten und Regelungen gibt. Sexarbeiterinnen haben ein unregelmäßiges, leistungsabhängiges Einkommen, sie arbeiten oft sieben Tage pro Woche und zwölf Stunden am Tag, in verräucherten Räumen, bei hohem Lärmpegel, ohne Fenster, unter strengen Kontrollen etc.

In wenigen Ländern wie Deutschland sind Sexarbeiterinnen mittlerweile legalisiert und anderen Beschäftigungen gleichgestellt. Die Legalisierung der Sexarbeit ist relevant, damit Frauen Ansprüche auf Sozialleistungen wie Gesundheitsversorgung und Rentenversicherung erheben können und ihre Arbeit rechtlichen Schutz, insbesondere vor Gewalt, erhält. In der überwiegenden Mehrheit der Länder ist sie allerdings in unterschiedlichem Ausmaß kriminalisiert und informalisiert. Als Reaktion auf die internationale Vernetzung von Sexarbeiterinnen-Organisationen hat die ILO begonnen, sich mit der Sexindustrie als Berufsfeld, das arbeitsrechtlichen Regelungen zu unterwerfen ist, zu beschäftigen.

## Binnenmigration in Ländern des Südens

Die Binnenmigration in den so genannten Ländern des Südens ist ein ebenso häufiges Phänomen wie die Süd-Nord-Migration. Die meisten weiblichen Süd-Süd-Migrantinnen sind junge, unverheiratete Frauen, die u.a. aufgrund mangelnder Bildungsmöglichkeiten in den Dörfern, Knappheit von bebaubarem Agrarland, niedriger Verkaufspreise von Agrarprodukten und hoher Steuern ihr Glück in den Städten oder stadtnahen Zonen suchen. Oft landen sie auch in den Produktionsstätten von Freien Produktionszonen wie z.B. in der Textilindustrie. In China findet seit den 1970er Jahren eine umfang-

reiche binnenländische Land-Stadt-Migration statt. 2005 migrierten innerhalb des Landes etwa 120 Millionen Menschen, darunter 70% Frauen. Meist sind es Migrantinnen aus dem Hinterland, bäuerliche Arbeiterinnen, die durch Rücküberweisungen die Einkommen armer dörflicher Haushalte verbessern.

## 11. Welcher Zusammenhang besteht zwischen Freihandel und informeller Wirtschaft?

Die neuen Exportökonomien im globalen Süden, gefördert durch die vom Internationalen Währungsfonds und der Weltbank implementierten Strukturanpassungsprogramme, und die von der Welthandelsorganisation vorangetriebene weltweite Libera-



lisierung des Handels wirkten als Katalysator für die Beschäftigung von Frauen - sie gelten daher als „Gewinnerinnen“ der Weltmarktintegration. Tatsächlich hat aber der Freihandel nicht nur neue Arbeitsmöglichkeiten und Mobilität, sondern auch neue Formen der Unsicherheit, der Ausbeutbarkeit und Armut für die Mehrheit erwerbstätiger Frauen in den Ländern des so genannten Südens gebracht.

In den Ländern, wo die Märkte etwa für große ausländische Handels- und Lebensmittelketten geöffnet wurden, werden die lokalen Märkte für u.a. kleine Produzentinnen und Straßenhändlerinnen zersetzt, die nicht mit dem Großhandel und den Billigimporten konkurrieren können. Die sinkenden Investitionen in öffentliche Leistungen und Institutionen bzw. deren Privatisierung erschweren den Zugang zu z.B. Gesundheit und Bildung für jene, die sich teure Behandlungen und Ausbildungen nicht leisten können, und verschieben die Verantwortung in den privaten Bereich – also an Frauen.

### Exportwachstum durch Frauenarbeit

Seit der Öffnung Chinas in den 1980ern mit dem Aufbau einer arbeitsintensiven Export-industrialisierung - z.B. im Textil-, Spielzeug- und Elektroniksektor - ist niedrig entlohnte, ausdauernde Frauenarbeit eine zentrale Säule der hohen Wachstumsraten in den Sonderwirtschaftszonen an der Küste geworden. Mehr als 480.000 ausländische Unternehmen haben ihre Produktions- und Zulieferbetriebe in China angesiedelt, die mehr als 57,3% der Exporte tätigen. Die neuen Märkte und das Wachstumsdogma setzen dieselben Mechanismen der Geschlechterdifferenzierung in Gang, wie sie in anderen Ländern im Zuge der Globalisierungsdynamik erfolgt. Es entsteht eine geschlechtsspe-

zifische Segmentierung der Arbeitsmärkte, die von einer Feminisierung der arbeitsintensiven Exportindustrie und -landwirtschaft, der Konzentration von Frauen in informeller, gering bezahlter Beschäftigung, einer (Re-)Feminisierung und Geringwertung von Sorgearbeit und einem Einkommens- und Rentengefälle zu Ungunsten von Frauen charakterisiert ist. In Städten boomt ein informeller Service-Markt in Privathaushalten, der Gastronomie, dem Handel, der Schönheitsindustrie und Sexarbeit.

### Freie Produktionszonen

Ein besonders deutliches Beispiel dafür, welche Ausmaße das Bestreben von Unternehmen nach Kostensenkung annehmen kann, sind die über 3.000 in über 110 Ländern existierenden Freien Produktionszonen, in denen ca. 43 Millionen ArbeiterInnen beschäftigt sind (ILO 2002). Diese existieren hauptsächlich in Entwicklungs- und Schwel-



lenländern, denen private Direktinvestitionen fehlen und die eine hohe Arbeitslosigkeit haben. Oft an der Landesgrenze angesiedelt und vom restlichen Land völlig abgekoppelt, werden den multinationalen Unternehmen von den Regierungen bestimmte Produktionsvorteile eingeräumt, die im restlichen Land nicht gelten: Steuer- und Zollfreiheit, freie Gewinnrückführung ins Herkunftsland des Unternehmens, günstigere Kredite, Bereitstellung der notwendigen Infrastruktur wie Straßen, Strom und Wasser. Das Lohnniveau ist hier besonders niedrig, die Einhaltung eventueller gesetzlicher Mindestlöhne wird von den Kontrollbehörden kaum überprüft und gewerkschaftliche Organisation mit Entlassung bestraft. 70% bis 90% der in den Freien Produktionszonen Beschäftigten sind Frauen, die hier arbeiten und auch leben: Wochenarbeitszeiten von bis zu 80 Stunden, Lohnabzüge bei mehreren Toilettenpausen pro Tag und Entlassung bei Schwangerschaft stehen auf der Tagesordnung. Die Frauen, die hier arbeiten, sind zum Großteil jung und unverheiratet.

## 12. Was haben informelle Arbeit und Geschlecht mit „working poor“ zu tun?

Als „working poor“ (arbeitende Arme bzw. Erwerbsarmut) werden jene bezeichnet, die trotz Erwerbstätigkeit nicht vor Armut sicher sind, weil das Arbeitseinkommen zu gering ist. Angaben der ILO zufolge lebt weltweit mehr als eine Milliarde Menschen von weniger als einem US-Dollar pro Tag. Unter ihnen geht rund die Hälfte einer Er-

werbsarbeit nach. Der größte Anteil der „working poor“ findet sich in den Ländern Süd- und Südostasiens sowie in Afrika südlich der Sahara.

Geschlecht, Arbeit in der informellen Wirtschaft und Armut stehen in einem engen Zusammenhang: Die Mehrheit der arbeitenden Armen ist in der informellen Ökonomie angesiedelt, in der Einkommenshierarchie innerhalb der informellen Ökonomie stehen Frauen am unteren Ende. Obwohl die durchschnittlichen Einkommen von informell arbeitenden Frauen niedrig sind, leisten sie mit etwa einem Drittel Anteil zum Bruttoinlandsprodukt einen signifikanten Beitrag zur Gesamtleistung einer Volkswirtschaft.

Im Vergleich zu Männern, die informell arbeiten, sind Frauen in informellen Beschäftigungsverhältnissen eher von Armut gefährdet. Trotzdem wird der Frage der Beschäftigung in den internationalen Agenden zur Armutsbekämpfung generell eher wenig Beachtung geschenkt.



Jedoch kann Wirtschaftswachstum alleine Armut nicht beseitigen. Da Erwerbsarbeit die einzige Einkunft für Arme ist, muss sowohl die Menge als auch Qualität der Arbeit für Frauen gesteigert werden. Decent Work („menschenwürdige Arbeit“) stellt daher – sowohl für Männer wie auch Frauen – eine zentrale Forderung dar, um Armut zu bekämpfen.

Letztlich kann ein erweitertes Verständnis über die Funktionsweisen informeller Wirtschaft zu einem besseren Verständnis von Armut und ihren Zusammenhängen mit Geschlechtszugehörigkeit beitragen.

### 13. Kann Informalisierung nicht auch als Empowerment für Frauen (im Sinne der Selbstständigkeit) gesehen werden?

Obwohl die Feminisierung der Informalität repressiv auf die Arbeitsverhältnisse informell beschäftigter Frauen wirkt, kann sie auch neue Formen der Selbstermächtigung und Handlungsräume für Frauen anbieten.

So stellt die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit für viele Heimarbeiterinnen ein relevantes Argument dar. Für andere wiederum ist die Möglichkeit eines zusätzlichen Verdienstes auch bei Arbeitslosigkeit wesentlich.

Wo aufgrund rigider ausländerbeschäftigungsrechtlicher Bestimmungen der Zugang zum formellen Arbeitsmarkt für Migrantinnen erschwert wird, bietet die informelle

Wirtschaft oftmals einen Ausweg. So können etwa illegalisierte migrantische Haushaltsarbeiterinnen die Unsichtbarkeit ihres Arbeitsplatzes schätzen, da diese sie vor Abschiebung schützt. Auch die Sexarbeit bietet Vorteile: Hier können Migrantinnen am meisten Geld verdienen, es gibt keine vertragliche Bindung, eine Ausbildung ist meist nicht notwendig.

Zahlreiche Arbeiterinnen nutzen die hohe Nachfrage nach informellen weiblichen Arbeitskräften, um in die Städte oder ins Ausland zu migrieren und so unterdrückerten Verhältnissen, z.B. in ihren Familien und Partnerschaften, zu entkommen. Bei Formen der Dienstleistung, die traditionell männlich konnotiert waren – wie etwa beim Beruf des Nähers in Bangladesch, den es bisher nur im öffentlichen Straßenleben gab –, können durch die Feminisierung informeller Erwerbsarbeit geschlechtsspezifische Muster aufgebrochen und neu verhandelt werden.



Bei der Hervorhebung der positiven Aspekte der Informalisierung geht es vor allem darum, Frauen nicht bloß in der Opferrolle festzuschreiben und so das Klischee von Frauen als besonders verletzte Gruppe ohne Handlungsperspektiven weiterzuführen, sondern sie auch als Akteurinnen und Entscheidungsträgerinnen zu positionieren.

Letztlich geht es immer wieder um die Frage, ob eine tatsächliche Wahlmöglichkeit besteht, in der informellen Wirtschaft zu arbeiten oder nicht: Die meisten Frauen und Männer sind in der informellen Wirtschaft tätig, weil sie überleben müssen, nicht, weil sie es wollen. Insofern bleiben die positiven Aspekte informeller Beschäftigung für Frauen oftmals strukturell eingeschränkt.

## 14. Was bedeutet der Begriff Decent Work und in welchem Zusammenhang steht er mit der informellen Wirtschaft?

Decent Work wurde als Konzept und Agenda 1999 von der ILO eingeführt und gefordert. Sie definiert so genannte menschenwürdige Arbeit als produktive Arbeit von Frauen und Männern unter Bedingungen, bei denen Freiheit, Gerechtigkeit, Sicherheit und die menschliche Würde gewahrt sind. Sie beinhaltet demnach Beschäftigungsmöglichkeiten, die ein gerechtes Einkommen sichern, mit Sicherheit am Arbeitsplatz und einer sozialen Absicherung der Beschäftigten und ihrer Familien verbunden sind, bessere Aus-

sichten auf eine persönliche Weiterentwicklung bieten und die soziale Integration fördern, den Menschen die Möglichkeit geben ihre Anliegen vorzubringen, sich gewerkschaftlich zu organisieren und an den für ihr Leben relevanten Beschlüssen mitzuwirken, und die allen Chancengleichheit und Gleichbehandlung garantieren.

Der ILO zufolge bezieht sich die Agenda zu Decent Work und den damit in Zusammenhang stehenden so genannten Kernarbeitsnormen (Core Labour Standards – CLS) auf alle erwerbstätigen ArbeiterInnen – unabhängig davon, ob sie in der formellen oder informellen Wirtschaft angesiedelt sind. Die vier Kernarbeitsnormen beinhalten das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen, Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz und Gleichbehandlung.

Feministische Kritikerinnen wenden ein, dass die ILO-Kernarbeitsnormen die dringlichen Bedürfnisse von informellen Arbeiterinnen nicht oder nur unzureichend berücksichti-



gen. Generell würde außerdem in der Debatte über CLS herrschende Geschlechterverhältnisse ignoriert, d.h. dass Geschlechterdiskriminierung grundlegend die Arbeitsbedingungen von Frauen in der globalen Ökonomie prägt.

Wichtige Prinzipien wie das Recht sich zu organisieren oder das Recht auf Tarifverhandlungen, wie sie in den Kernarbeitsnormen formuliert sind, setzen ein verbindliches Verhältnis zum Arbeitgeber voraus - ein Umstand, der in informellen Arbeitsbeziehungen meist nicht gegeben ist. Für informelle und mobile ArbeiterInnen wie z.B. migrantische oder 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.

Core Labour Standards stellen somit keine universellen Standards für alle erwerbstätigen Arbeitenden dar, sondern sind vielmehr ein politischer Kompromiss zwischen den Regierungs-, Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-VertreterInnen innerhalb der ILO. Unterstrichen wird dies durch die Tatsache, dass in den CLS weder Mindestlöhne noch Arbeitszeitregelungen, soziale und gesundheitliche Absicherung wie Kranken- und Pensionsversicherung oder Mutterschaftsschutz abgedeckt sind.

Arbeitsstandards wie die ILO-Kernarbeitsnormen beschränken sich demnach nur auf die Arbeit im formellen Sektor 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.

## 15. Können Verhaltenskodizes Frauen, die in der informellen Wirtschaft tätig sind, helfen?

Während Arbeitsstandards Regulierungsmaßnahmen seitens des Staates fokussieren, beziehen sich freiwillige Maßnahmen wie Corporate Social Responsibility (soziale Verantwortung von Unternehmen – CRS) und Verhaltenskodizes (Codes of Conduct) auf den Umgang von Unternehmen mit sozialen und arbeitsrechtlichen Fragen.

### Defizite von Verhaltenskodizes

Weltweit existieren rund 1.000 Kodizes. Ihre Bandbreite ist groß, ihre Effektivität und Umsetzung hingegen bescheiden bis fragwürdig. Der Großteil der Kodizes weist mas-



sive Lücken hinsichtlich der Rechte von Frauen auf und wurde außerdem ohne Einbeziehung der Betroffenen, den ArbeiterInnen, verfasst. In Bezug auf Heimarbeit etwa enthalten die meisten Kodizes keine besonderen Hinweise bzw. ist ihre Wirkung auf Heimarbeit kaum bekannt. Generell wird in den meisten Kodizes informelle Arbeit nicht berücksichtigt. Unklar ist auch, ob Verhaltenskodizes als Instrument für alle ArbeiterInnen in den für die informelle Wirtschaft kennzeichnenden unterschiedlichen Arbeitsarrangements überhaupt sinnvoll sind.

Ein Ausnahmbeispiel für einen Kodex, der speziell auf HeimarbeiterInnen ausgerichtet ist, kommt aus Australien. Dort hat die breit unterstützte Fair-Wear-Kampagne Einzelhändler dazu veranlasst, einen Verhaltenskodex zu unterzeichnen, der auf der Grundlage einer Untersuchung des Textil-, Bekleidungs- und Schuhwarenverbandes Australiens (TCFUA) zur Heimarbeit entwickelt wurde. Die Gewerkschaft setzte diesen Kodex in Verbindung mit Informations- und Aufklärungskampagnen, herkömmlicher Organisationsarbeit und Gesetzesinitiativen ein, die alle das Ziel verfolgten, die Bedingungen für die in Heimarbeit tätigen BekleidungsarbeiterInnen zu verbessern. Tatsächlich rückte die Kampagne HeimarbeiterInnen in das Licht der Öffentlichkeit und brachte ihnen juristischen Schutz.

### Nützliches Instrument oder PR-Gag?

Von den Vereinten Nationen wurde im Jahr 2000 mit dem Global Compact die international größte CSR-Initiative zur Regulierung wirtschaftlichen Handelns von Unternehmen eingeführt. Ihr gehören rund 2.000 Unternehmen weltweit an. Da sie auf Freiwill-

ligkeit basiert, ist sie – so wie alle CSR-Instrumente – allerdings rechtlich nicht bindend. Laut einer OECD-Untersuchung ist das wichtigste Motiv für Unternehmen, Maßnahmen zur Corporate Social Responsibility zu setzen, ihre Reputation. Die Selbstverpflichtung der Unternehmen bleibt insbesondere wenig glaubwürdig, solange die Frage des externen, unabhängigen Monitorings nicht geklärt ist. In den letzten Jahren wurden in den USA und in Europa Initiativen gegründet, die Modelle zur Code-Implementierung und -Verifizierung entwickelt haben, wie z.B. Ethical Trading Initiative, US Fair Labor Association, Social Accountability International und das SA8000-Zertifikat oder Fair Wear Foundation.

Oftmals wird die fehlende Transparenz in der informellen Wirtschaft als Grund für die geringe Wirksamkeit bestehender Maßnahmen genannt. Vielmehr ist aber eine mangelnde Bereitschaft der Unternehmen festzustellen, sich den Problemen zu widmen. So



schenken Unternehmen häufig den „einfacheren“ Problemen am Arbeitsplatz (z.B. Arbeitsschutz) große Aufmerksamkeit, während komplexere Probleme wie existenzsichernde Löhne und das Recht auf Organisierung wenig beachtet werden.

In Zusammenhang mit Verhaltenskodizes werden auch viele Überlegungen darauf verwendet, was Zulieferbetriebe tun sollen, um Sozialstandards umzusetzen - anstatt darüber zu diskutieren, was Handelskonzerne und Importeure im globalen Norden tun müssten, um z.B. faire Preise und Lieferzeiten zu vereinbaren, die die Einhaltung von Arbeitsrechten mitemöglichen.

Viele ArbeitsrechtsaktivistInnen sind der Meinung, dass gute Kodizes potenziell ein nützliches Instrument darstellen, Arbeitsbedingungen zu verbessern, ArbeiterInnen zu stärken und zur Bewusstseinsbildung bei Unternehmen, ArbeiterInnen und KonsumentInnen beizutragen – unter der Voraussetzung, dass die Kodizes in ein breiteres umfassendes Konzept eingebettet sind und als Teilstrategie gedacht werden.

Damit aber Kodizes auch tatsächlich Wirksamkeit zeigen, müssten diese partizipativ gestaltet und in einen Dialog zwischen so genannten MultistakeholderInnen eingebunden werden. Daher ist es wesentlich, den Prozess zu beobachten, in dem Kodizes entwickelt werden. Ansatzpunkte für zielführende CSR-Maßnahmen müssen immer auch von den betreffenden ArbeiterInnen vorort kommen.

Seriöse Kodizes sollten folgende Punkte und Forderungen beinhalten:

- das Bekenntnis zu existenzsichernden Löhnen,
- die Berücksichtigung frauenspezifischer Probleme (z.B. Gesundheits- und umfassen-

de Arbeitsplatzsicherung, Antidiskriminierungsmaßnahmen bezüglich Elternschaft),

- das Recht auf Organisationsfreiheit und ihre konkrete Unterstützung,
- die Ausweitung der Kodizes nicht nur auf die direkten Zulieferbetriebe, sondern auch auf Sub- und Sub-Sub-LieferantInnen bis hin zu HeimarbeiterInnen,
- die unabhängige Überprüfung und Verifizierung der Einhaltung der Kodizes unter Beteiligung lokaler NGOs, Frauenorganisationen und Gewerkschaften.

## 16. Welche Alternativen gibt es?

Solidarökonomie, Kooperativen und Women's World Banking stellen alternative Wirtschaftsformen dar, die von selbst organisierten ArbeiterInnen als Antwort auf Verar-



mung und fehlende Unterstützungsstrukturen von Seiten des Staates etabliert wurden. Insbesondere in Lateinamerika haben solidarökonomische Betriebe in den letzten Jahren einen starken Aufschwung erlebt mit der Gründung von z.B. autonomen Wohnbaukooperativen und demokratisch verwalteten Betrieben, die zusehends als ernst zu nehmende sozioökonomische Alternative zum neoliberalen Wirtschaftssystem diskutiert werden.

Solidarische Unternehmen trennen nicht zwischen Arbeit und Besitz der Produktionsmittel - das Kapital liegt gleich verteilt in Händen der ArbeiterInnen. Das heißt, alle ArbeiterInnen sind im gleichen Maße EigentümerInnen und haben ein Stimmrecht über ihren Betrieb. Die Unternehmen werden von gewählten Delegierten verwaltet, die Regeln in Vollversammlungen beschließen. Die solidarökonomischen Betriebe verfolgen als Zweck nicht die Maximierung des Profits, sondern die Steigerung der Menge und Qualität von Arbeit. Solidarische Beziehungen zu anderen selbst verwalteten Betrieben stärken die sozialen, wirtschaftlichen und juristischen Technologien der Umsetzung und die Vernetzung der verschiedenen Arten von Wissen.

Die solidarische Ökonomie ist kein Top-Down-Modell, das von ExpertInnen ausgearbeitet und von „oben“ implementiert wird, sondern ein auf Dezentralisierung und Diversität beruhender Ansatz von „unten“, der soziale Veränderung in den Mittelpunkt stellt.

Historisch wurde die solidarische Wirtschaft zu Beginn des Industriekapitalismus von ArbeiterInnen als Antwort auf Armut und Arbeitslosigkeit eingeführt. Die gegründeten

Genossenschaften stellten Versuche dar, Arbeit und wirtschaftliche Autonomie zurückzuerobern. Nicht zufällig fiel die erste große Woge der Produktionsgenossenschaften in Großbritannien mit der Ausbreitung der Gewerkschaften und dem Kampf für das allgemeine Wahlrecht zusammen.

Beispiele von solidarökonomischen Betrieben von Frauen gibt es auf der ganzen Welt, wie etwa die WeiberWirtschaft in Deutschland, die Gemeinschaft der Fischerinnen von Yoof im Senegal oder die 1974 gegründete kooperative Bank Shri Mahila SEWA Sahakari Bank in Indien. Letztere zählt mittlerweile rund 51.000 Frauen als Mitglieder und beinhaltet u.a. einen Sicherheitsplan für Arbeitsplätze und ein Wohnbauprogramm. Ein weiteres Beispiel ist die 2003 erbaute „Stadt der Frauen“ im kolumbianischen Cartagena. Neben dem Wohnprojekt wurden auch ein Aquädukt, eine Schule und eine Kooperative (Mujercoop) errichtet. Im Rahmen der Ko-



operative betreiben die beteiligten Frauen eine Ziegelfabrik, eine Gemeinschaftsküche und einen Kreditfonds, um neue Kleinstunternehmen zu finanzieren und Bildungsinitiativen zu fördern.

## 17. Was sagt die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) zur informellen Wirtschaft?

Für die ILO lag die Ursache von Informalität ursprünglich in der wirtschaftlichen „Rückständigkeit“ der so genannten Dritten Welt, dem starken Bevölkerungswachstum und insbesondere der raschen Verstädterung. Entsprechend verfolgte sie die Annahme, dass mit vermehrter „Entwicklung“ die Defizite der informellen Wirtschaft reduziert, eine Umwandlung in anerkannte, geschützte, legale und somit formelle Aktivität gefördert und angemessene Beschäftigung gesichert würden.

Zwar hat die ILO ihre Definition informeller Beschäftigung zwischenzeitlich wesentlich erweitert, weiterhin bleibt aber die Durchsetzung formeller Beschäftigungsverhältnisse das Ziel ihrer Arbeit. Formelle Beschäftigungsverhältnisse sind gegeben, wenn die vier Anforderungen Beschäftigungsmöglichkeiten, Rechte der ArbeiterInnen, soziale Absicherung und gewerkschaftliche Vertretung erfüllt sind.

Diese Standards sind am wenigsten für die so genannten Working Poor in der informellen Wirtschaft erfüllt. Die Mehrheit der ArbeiterInnen in der informellen Wirtschaft befindet sich in einer Armutsfalle. Um Ziel 1 der MDGs (Millennium Development

Goals), die Beseitigung der extremen Armut und des Hungers, zu erreichen, müsste es daher im Sinne aller Mitgliedsstaaten sein, sich für eine Regulierung der Arbeitsverhältnisse einzusetzen.

Dazu braucht es nach Ansicht der ILO vor allem gesetzliche und institutionelle Rahmenwerke in Bezug auf die Rechte der ArbeiterInnen, ihre soziale Sicherheit, ihre Bildung, ihre Organisation und ihre statistische Erfassung. Kooperation der großen Unternehmen und eine Zusammenarbeit von Gewerkschaften mit informell Beschäftigten sind ebenfalls wichtige Punkte.

Einen wichtigen Schritt in diese Richtung setzte die ILO mit der Konvention Nr. 177 zur Heimarbeit, die 1996 verabschiedet wurde. Ihr Ziel ist die Gleichbehandlung von HeimarbeiterInnen mit anderen ArbeitnehmerInnen, insbesondere in Hinblick auf das Recht, sich zu organisieren, den Schutz gegen Diskriminierung, den Arbeitsschutz, die sozia-



le Absicherung, das Entgelt, den Zugang zu Ausbildung, den Mutterschaftsschutz und das Mindestalter für die Beschäftigung (Verbot von Kinderarbeit). Bislang wurde sie jedoch nur von sehr wenigen Staaten (Albanien, Argentinien, Finnland, Irland, Niederlande) ratifiziert. Diese verpflichten sich, das internationale Übereinkommen in nationales Recht umzusetzen und alle zwei Jahre einen Maßnahmenbericht an die ILO zu übermitteln.

## 19. Beispiele der Selbstorganisation informell beschäftigter Frauen

Angesichts der zahlreichen Probleme, denen informell Erwerbstätige ausgesetzt sind, haben sich insbesondere Bekleidungsarbeiterinnen – mit dem Ziel, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern – entweder bereits existierenden Gewerkschaften angeschlossen (wie im Fall der Mitgliederwerbekampagne der Southern African Clothing and Textile Workers' Union – SACTWU) oder ihre eigene Organisation gegründet (wie z.B. die Self-Employed Women's Union – SEWU in Südafrika). Im Mittelpunkt der Arbeit von SEWU steht die Selbstermächtigung ihrer einzelnen Mitglieder wie z.B. durch Trainings, um selbst aktiv in arbeitsrechtliche und politische Verhandlungsprozesse eintreten zu können.

Frauenorganisationen im informellen Sektor sind mit den konventionellen gewerkschaftlichen Kategorien nicht hinreichend erfassbar. Während gewerkschaftliche Aktionsformen versuchen, das – teils sehr unterschiedlich geformte – Verhältnis zwischen

Arbeit-/AuftraggeberInnen und Beschäftigten im informellen Sektor zu regulieren, können Kooperativen die Isolation der (Schein-)Selbstständigkeit besser überwinden. Das kollektive Auftreten wirkt nicht nur der Vereinzelung entgegen, sondern fördert auch gesellschaftliche Anerkennung als ökonomische Akteurinnen und stärkt durch die Ausschaltung von Mittelsmännern die eigene Verhandlungsposition.

Weil Arbeitsverhältnisse informell tätiger Frauen häufig zwischen Scheinselbstständigkeit und Lohnabhängigkeit wechseln oder sich einer scharf abgegrenzten Definition entziehen, wird die Kombination aus gewerkschaftlichen und genossenschaftlichen Ansätzen als effizienteste Methode der Organisation diskutiert.

Das wohl am vollständigsten beschriebene Beispiel der Selbstorganisation von Frauen in der informellen Wirtschaft ist das der Self-Employed Women's Association (SEWA), die Anfang der 1970er Jahre in Indien gegründet wurde. Ausgehend von einer Identität als Frauengewerkschaft ist der Ansatz von SEWA ganzheitlich auf die Lebenssituation armer, marginalisierter Frauen ausgerichtet – im Mittelpunkt stehen Organisation, Capacity Building und einkommenschaffende Aktivitäten. Mittlerweile organisiert SEWA in zehn Bundesstaaten Indiens mehr als 70.000 Frauen. Sie 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 für Mindestlöhne, Verkaufslizenzen für Straßenhändlerinnen und die Anwendung der Arbeitsschutzgesetzgebung auf die informelle Wirtschaft ein. Wesentlich ist, dass bei SEWA auch unbezahlte Reproduktions- und Sorgearbeit von Frauen – wie z.B. Kinderbetreuung und Krankenpflege, Versorgung mit Trinkwasser, Brennenergie und Futter für Vieh usw. – in das Aktivitätsspektrum einbezogen wird.



SEWA hat nicht nur die alte Forderung der Arbeiterinnenbewegung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit z.B. im Straßenbau durchgesetzt. Sie bildet auch Frauen in „Männerberufen“ aus, um die geschlechtshierarchische Segmentierung des Arbeitsmarktes zu durchbrechen, und motiviert ihre Mitglieder, mit ihren Männern die Arbeit im Haushalt neu auszuhandeln. Die Selbstorganisation stellt einen entscheidenden Schritt zur Umsetzung der Arbeitsrechte informell Beschäftigter dar. Dabei sollte beachtet werden, dass viele Frauen aus der formellen Wirtschaft kommen und mitunter schon Organisationserfahrung besitzen und sich ihrer Rechte bewusst sind. Inspiriert von SEWA wurden in den 1990ern drei internationale Allianzen gegründet:

HomeNet, StreetNet und WIEGO. Neben der Sammlung von Datenmaterial zur Situation von ArbeiterInnen in der informellen Wirtschaft haben diese Organisationen erreicht, dass die ILO 1996 die Konvention über Heimarbeit angenommen hat. Internationale Netzwerk- und Bildungsarbeit hinsichtlich der informellen Wirtschaft und ihrer ArbeiterInnen stellt auch für IRENE einen Arbeitsschwerpunkt dar. Die Aktivitäten von Clean Clothes, Oxfam und Global Unions sind ein Beispiel für Solidaritätskampagnen mit dem ausdrücklichen Ziel, die Lage der informellen BekleidungsarbeiterInnen weltweit zu verbessern. SACOM (Students and Scholars against Corporate Misbehavior) in China unterstützt Arbeitsmigrantinnen in den Fabriken und organisiert gemeinsame Aktionen für ihre Rechte und die Schaffung von Öffentlichkeit (weitere Informationen zu Selbstorganisationen von Frauen in der informellen Wirtschaft und NGOs, die zum Thema arbeiten, finden Sie auf [www.frauensolidaritaet.org](http://www.frauensolidaritaet.org)).



## 20. Welche Lösungsansätze gibt es, die Probleme zu beseitigen?

Angesichts der sehr unterschiedlichen Arbeitsarrangements, die als informalisiert, prekär oder atypisch bezeichnet werden, ist es kaum möglich, eine einheitliche Strategie oder Politik zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Erwerbstätigen in der informellen Ökonomie – insbesondere von Frauen – zu entwickeln. Jedoch kann die Berücksichtigung folgender Aspekte die Forderungen informell Beschäftigter unterstützen:

### **Neue Bündnisse schaffen I**

Selbstorganisation ist eine Strategie, die Betroffene eigenständig verfolgen und die, wie u.a. das Beispiel von SEWA in Indien beweist, auch Erfolge vorweisen kann. Durch die Organisation erhalten Frauen in informeller Beschäftigung mehr Wissen und Selbstvertrauen, was ihre Verhandlungsmacht stärkt und ihre Arbeit sichtbarer macht. NGOs und Gewerkschaften können diese mittels Öffentlichkeit, Vernetzung, rechtlicher Expertise und nicht zuletzt finanziell (z.B. Ermöglichung eines internationalen Austausches von Selbstorganisationen, von Trainings etc.) unterstützen. Gewerkschaften sind aufgefordert, mehr Frauen in ihre eigenen Strukturen einzubinden und sich auch für die Rechte von informell Beschäftigten einzusetzen.

Einheitliche Forderungen bezüglich der Rechte von informell Beschäftigten können al-

lerdings z.B. länderspezifische arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen, Schwellen für den Versicherungsschutz und heterogene Beschäftigungssituationen nicht berücksichtigen. Daher sollte in Solidaritäts- und Aufklärungskampagnen von NGOs und Gewerkschaften an die bereits vorhandenen Forderungen selbst organisierter informell Beschäftigter angeknüpft und Öffentlichkeitsarbeit in Konsultation bzw. Kooperation mit denselben entwickelt werden. Der Thematisierung von Geschlechterverhältnissen und den Rechten von Migrantinnen kann derart auch mehr Aufmerksamkeit gegeben werden. So haben sich etwa in der jüngeren Vergangenheit im Bereich der Sexarbeit neue Bündnisse zwischen Menschenrechts-, Arbeits- und Migrantinnenorganisationen herausgebildet.

KonsumentInnen können Selbstorganisationen und NGOs unterstützen, die sich zur Stärkung informeller ArbeiterInnen einsetzen, indem sie sich in den Geschäften nach



den Produktionsbedingungen erkundigen und Druck auf Politik und Unternehmen machen. Generell müssen die Verbindungen und der Austausch zwischen Organisationen informeller ArbeiterInnen im globalen Süden und NGOs im globalen Norden, die sich für fairen Handel einsetzen, verstärkt werden.

### **Mehr und spezifischeres Datenmaterial**

Erst in den späten 1990er Jahren haben AktivistInnen, die in die Organisierung informell Arbeitender involviert waren, gemeinsam mit WissenschaftlerInnen und StatistikerInnen genaueres Datenmaterial gesammelt. Die indische Frauengewerkschaft SEWA und die internationale Vereinigung der HeimarbeiterInnen HomeNet haben zusammen mit der so genannten Delhi Group (International Expert Group on Informal Sector Statistics) statistisches Zahlenmaterial eingesetzt, um für eine internationale Konvention zu HeimarbeiterInnen zu lobbyieren.

Verbesserte Statistiken können helfen, die Aufmerksamkeit von Politik und Öffentlichkeit auf den Beitrag der informellen Ökonomie zum wirtschaftlichen Wachstum und die Zusammenhänge zwischen informeller Beschäftigung, herrschenden Geschlechterverhältnissen und Armut(sgefährdung) zu richten. Dazu braucht es eine aktive Zusammenarbeit zwischen den ProduzentInnen und NutzerInnen von Statistiken, AktivistInnen und ForscherInnen.

Generell stellt die Heterogenität informell Beschäftigter eine Herausforderung für die Datenerhebung dar. Nicht nur Geschlecht, auch Alter, Stadt-Land-Umgebung, regionale und saisonale Gegebenheiten, länderspezifischer Kontext u.ä. spiegeln sich noch

unzureichend in den gesammelten Daten wieder. Angesichts der zahlreichen informell Tätigen, die im Haushalt bzw. im Heim, auf der Straße oder mobil arbeiten, braucht es vor allem ein differenziertes Verständnis und neue Methodologien zum Thema Arbeitsplatz. Relevant ist auch die Vergleichbarkeit zwischen verschiedenen Ländern und Regionen der Welt.

### Verantwortung von Regierungen und Unternehmen

Die International Labour Organisation verfolgt den Ansatz, durch gesetzliche und institutionelle Rahmenwerke alle Arbeitsverhältnisse zu formalisieren. Die Kooperation mit großen Unternehmen und die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften sind hierbei wesentlich. Ob tatsächlich sämtliche informelle Arbeitsbeziehungen formalisiert werden sollen, kann aber nur durch die Einbeziehung von und den Austausch mit Orga-



nisationen informell Beschäftigter geklärt werden. Unternehmen müssen die Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette wahrnehmen und Verhaltenskodizes auch auf den informellen Bereich ausweiten. Regierungen können die gesetzlichen Rahmenbedingungen schaffen, um mehr Transparenz in die globalen Lieferketten zu bringen. In Frankreich wurde im Jahr 2002 ein Gesetz verabschiedet, in dem Aufsichtsräten und Vorständen von Handelsgesellschaften vorgeschrieben wird, in ihren Berichten nicht nur von den Finanzen des Unternehmens, sondern auch von sozialen Faktoren wie den Arbeitsbedingungen im Unternehmen, den Einstellungskriterien und den Beziehungen zu den Zulieferfirmen, die via Subcontracting für das Unternehmen produzieren, zu berichten.

Unter die Verantwortung der großen Unternehmen fällt auch, Zulieferbetriebe zu ermitteln, die den Beschäftigten ein ausreichendes Lohnniveau bieten, und Preise und Lieferzeiten derart zu gestalten, dass faire Arbeitsbedingungen überhaupt möglich sind. Die Entwicklung von Kodizes durch die Unternehmen sollte unter Beteiligung der Beschäftigten und NGOs stattfinden. Um diese auch ernsthaft umzusetzen, braucht es externes, unabhängiges Monitoring.

Regierungen können die Forschung und Dokumentation im Bereich der informellen Ökonomie unterstützen und den Beitrag informeller Arbeit zur formellen Wirtschaft anerkennen, indem sie informell Beschäftigte formell Beschäftigten rechtlich gleichstellen. Zum Beispiel wurde Ende 1999 in Indien ein Rahmengesetzesentwurf vorgelegt, in dem u.a. ein Gesetz über Mindestlöhne, Lohngleichheit, Mutterschaftsgeld, Unfall-

versicherung und frauenspezifische Maßnahmen für weibliche informell Beschäftigte vorgesehen ist. In Shanghai können seit 1996 informell Beschäftigte ins Sozialversicherungssystem einsteigen und in der Stadt Durban in Südafrika wurde 2000 beschlossen, Arbeitsschutzmaßnahmen für informell Beschäftigte auszuarbeiten.

### Existenzsicherung und Neubewertung gesellschaftlicher Arbeit

Bezahlte und insbesondere unbezahlte informelle Arbeit wird in vielen Fällen wenig bis gar nicht anerkannt und damit ihr Wert ignoriert. Beispielsweise wurde 1995 berechnet, dass in Österreich unbezahlte Haus- und Familienarbeit im Wert von umgerechnet rund 50 Milliarden Euro geleistet wurde. Die 2001 ehrenamtlich geleistete Arbeit hätte 480.000 Vollarbeitsplätzen entsprochen. Zum Großteil wird diese Arbeit von Frauen geleistet.



Eine Neuverteilung aller gesellschaftlichen Arbeit zwischen Frauen und Männern sowie ihre Neubewertung stellen daher einen wichtigen Aspekt dar. Privatisierungen von Dienstleistungen z.B. im Gesundheitsbereich, wie sie u.a. im GATS (General Agreement on Trade of Services, einem Abkommen innerhalb der Welthandelsorganisation) gefordert werden, gehen zu Lasten von Frauen und werden in den informellen Bereich verschoben, wo diese vor allem von Migrantinnen aufgefangen werden.

In der jüngeren Vergangenheit wurde das bedingungslose Grundeinkommen als sozio-ökonomisches Alternativmodell mit dem Ziel der Umverteilung des gesellschaftlichen Reichtums auf breiter Ebene diskutiert. Im Konzept des bedingungslosen Grundeinkommens werden Arbeit und Lohn entkoppelt und alle Mitglieder einer Gesellschaft individuell und auf existenzieller Höhe ausbezahlt. Ein solches Existenz sicherndes Einkommen für alle würde entscheidend zur ökonomischen und persönlichen Unabhängigkeit von Frauen beitragen.

## Weiterführende Literatur

- \* Arbeitsrechte für Frauen weltweit! : Frauen in der informellen Wirtschaft / [Red.: Frauensolidarität ; Didaktische Red: Waltraud Zirngast]. - Wien : Verein Kritische Geographie, 2008. (Materialien zu Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt im Unterricht, 07,1).
- \* Chant, Sylvia: Women, gender and the informal economy : an assessment of ILO research and suggested ways forward. - Geneva : ILO, 2008.
- \* Chen, Martha Alter: Mainstreaming informal employment and gender in poverty reduction : a handbook for policy-makers and other stakeholders. - London : Commonwealth Secretariat, 2004.
- \* Corporate responsibility and labour rights : codes of conduct in the global economy / ed. by Rhys Jenkins ..... - London [u.a.] : Earthscan Publications, 2002.



- \* Crowell, Daniel W.: The SEWA movement and rural development : The Banaskantha and Kutch experience. - London : Sage, 2003.
  - \* Deutscher Gewerkschaftsbund, Bildungswerk, Nord-Süd-Netz, Düsseldorf: Schattenwirtschaft und Gewerkschaften : Shadow economy and trades unions . - Düsseldorf : DGB-Bildungswerk, 2000.
  - \* Devenish, Annie: Organising workers in the informal economy : the experience of the self employed women's union, 1994 – 2004. - [Durban] : Univ. of KwaZulu-Natal, 2004.
  - \* Economic growth, social protection and "real" labour markets / ed. Naila Kabeer; Sarah Cook. - Brighton : Inst. of Development Studies, 2008. - (IDS bulletin ; 39.2008,2).
  - \* Franck, Anja K.: Key feminist concerns regarding core labour standards, decent work and corporate social responsibility. - Brussels : WIDE, 2008.
  - \* Garment industry subcontracting and workers rights : Report of Women Working Worldwide action research in Asia and Europe. - Manchester : Women Working Worldwide, 2003.
- Globalisation and informalisation : International women workers workshop, South Korea, October 2000. - Manchester : Women Working Worldwide, [ca. 2001].
- \* Gothoskar, Sujata: New initiatives in organizing strategy in the informal economy : case study of domestic workers' organizing. - Bangkok : Committee for Asian Women, 2005.
  - \* Informelle Wirtschaft. - Wien : Frauensolidarität, 2006. (Frauensolidarität 2006,3).
  - \* Kabeer, Naila: Mainstreaming gender in social protection for the informal economy. - London : Commonwealth Secretariat, 2008.

- \* Linking the formal and informal economy : concepts and policies / Ed. by Basudeb Guha-Khasnobis ; Ravi Kanbur ; Elinor Ostrom. - Oxford [u.a.] : Oxford Univ. Press, 2007.
- \* Lund, Frances: Learning from experience : a gendered approach to social protection for workers in the informal economy. - Geneva : International Labour Organization, 2005.
- \* Lutz, Helma: Vom Weltmarkt in den Privathaushalt : die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung. - Opladen [u.a.] : Budrich, 2008.
- \* Made by women : gender, the global garment industry and the movement for women workers' rights / [Clean Clothes Campaign (CCC). Ed.: Nina Ascoly ; Chantal Finney]. - [Amsterdam] : Clean Clothes Campaign, 2005.
- \* Mehrotra, Santosh: Social protection in the informal economy : home based women workers and outsourced manufacturing in Asia. - Florence : UNICEF Innocenti Research Centre, 2002. (Innocenti working papers; 97).



- \* Prügl, Elisabeth: The global construction of gender : home-based work in the political economy of the 20th century. - New York, NY [u.a.] : Columbia Univ. Press, 1999.
- \* Schuster, Nadja: Soziale Sicherung im unorganisierten Arbeitssektor in Indien : Mikrosoziologische Studie zu dem Versicherungsprogramm der Frauengewerkschaft Self-Employed Women's Association (SEWA). - Wien : Südwind-Verl., 2005.
- \* Self-Employed Women's Association: Self-Employed Women's Association : India. - Ahmedabad : Self-Employed Women's Association, [ca. 2006].
- \* United Nations Development Fund for Women, New York: Women, work and poverty / Martha Chen ... - New York, NY : UNIFEM, 2005.
- \* Wichterich, Christa: Die globalisierte Frau : Berichte aus der Zukunft der Ungleichheit. - Reinbek bei Hamburg : rororo, 1998.
- \* Wick, Ingeborg: Nähen für den Weltmarkt : Frauenarbeit in Freien Exportzonen und der Schattenwirtschaft . - Siegburg : Südwind, Inst. für Ökonomie u. Ökumene, 2005.
- \* Women organizing for social protection : The Self-employed Women's Association's integrated insurance scheme, India. - Geneva : International Labour Organization, 2001.

Diese und weitere Literatur zum Thema *Informelle Wirtschaft* finden Sie in der Bibliothek der *Frauensolidarität* (Berggasse 7, 1. Stock, A-1090 Wien, Tel: (+43-1) 317 40 20-354, [bibliothek@frauensolidaritaet.org](mailto:bibliothek@frauensolidaritaet.org), <http://www.frauensolidaritaet.org>, Öffnungszeiten: Mo – Mi: 10.00 – 17.00, Do: 10.00 – 19.00, Fr: 9.00 – 12.00 Uhr, Datenbank unter <http://www.eza.at/literatur>)

Neuerscheinung

**OGB VERLAG**

Bestellung:

im Web: [www.oegbverlag.at/shop](http://www.oegbverlag.at/shop)  
per Mail: [bestellung@oegbverlag.at](mailto:bestellung@oegbverlag.at) oder  
per Fax: 01/405 49 98-136

A typisch(e) Frauenarbeit



## Zwischen Wischmopp und Laptop

### Frauenerwerbstätigkeit und Prekarität

Schöne, neue und flexible Arbeitswelt – mit diesem Schlagwort wird Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern seit Jahren Freiheit und Selbstbestimmung versprochen. Die Realität zeigt jedoch oft ein anderes Bild. Zum überwiegenden Teil sind es Frauen, die in neuen und atypischen Arbeitsverhältnissen tätig sind. Gerade sie sind oftmals gezwungen, Jobs zu prekären Bedingungen anzunehmen und „zwischen Wischmopp und Laptop“ ihre Existenz zu sichern. Unplanbare Arbeitszeiten, geringfügige Beschäftigung, Scheinselbstständigkeit und freie Dienstverträge, die weder Kündigungsschutz noch Urlaub noch bezahlten Krankenstand vorsehen, bestimmen den Arbeitsalltag einer wachsenden Zahl von Frauen.

*Christine Stelzer-Orthofer, Irmgard Schmidleithner, Elisabeth Rolzhauser-Kantner (Hrsg.)*  
**Zwischen Wischmopp und Laptop**  
2008, 180 Seiten, € 19,80  
ISBN 978-3-7035-1359-6

Im vorliegenden Band wird daher atypische Beschäftigung aus unterschiedlichen Blickwinkeln in frauenpolitischer Perspektive genauer ins Visier genommen. Wie hat sie sich in Österreich und Europa entwickelt, welche Beschäftigungsverhältnisse sind im Vormarsch, mit welchen prekären Arbeits- und Lebenssituationen sind Frauen konfrontiert? Engagierte Frauen und Männer aus Politik, Wissenschaft und Praxis kommen zu Wort. Nicht zuletzt werden aber auch Ansätze vorgestellt, die berufliche Handlungsmöglichkeiten von Frauen erweitern können.

**GARANTIERT GUT INFORMIERT**  
[www.oegbverlag.at](http://www.oegbverlag.at)

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH  
Fachbuchhandlung      telefon: 01/405 49 98-132, fax: 01/405 49 98-136  
Rathausstraße 21, 1010 Wien    E-Mail: [fachbuchhandlung@oegbverlag.at](mailto:fachbuchhandlung@oegbverlag.at)

## 70% der Hungernden weltweit sind Mädchen und Frauen...

Übernehmen Sie Verantwortung!  
Auch Sie können etwas tun, damit

- Armut reduziert wird
- Frauen und Mädchen Chancen auf ein Leben in Würde erhalten



[www.worldvision.at](http://www.worldvision.at)

**maiz**

**Autonomes Zentrum von & für Migrantinnen**

Hofgasse 11, A-4020 Linz, Tel.: +43 (0)732 / 77 60 70

<http://www.maiz.at>



Seit 1994 ist maiz als Selbstorganisation von und für Migrantinnen in Oberösterreich aktiv. maiz entstand aus der Notwendigkeit von Veränderungen hinsichtlich der Lebens- und Arbeitssituation von Migrantinnen in Österreich und im Sinne einer Stärkung von politischer und kultureller Partizipation. Als Migrantinnenselbstorganisation versucht maiz auf verschiedenen Ebenen in gesellschaftliche Auseinandersetzungen einzugreifen, um Antworten auf die Herausforderung der Frauenarbeitsmigration zu geben. So gehören neben Streetwork, Beratungs- und Bildungsarbeit auch politische Kulturarbeit und Forschungsprojekte zu unseren Tätigkeitsfeldern. Migrantinnen, die sich an maiz wenden, sind hauptsächlich in prekären, großteils informellen Arbeits- und Dienstleistungsfeldern tätig, sei es als Reinigungskräfte für Leasingfirmen, als Putz- und Pflegekräfte in Privathaushalten, als Pflegehelferinnen im Gesundheitsbereich und/oder als Sexarbeiterinnen in der vielfältigen Sexindustrie.

**AK-Wahl 2009**

**DARUM GEHT'S:**  
**Mehr Gerechtigkeit im Börsel**

**AUGE | UG**  
Altenarbeit und Grüne Gewerkschaften  
Umfeldung der Wiener Sozialistinnen

**Gleiche Arbeit, gleiches Geld, gleiche Rechte,  
mehr mit Überverantwortlichkeit, einem gesetzlichen  
Mindestlohn und gleichen sozialen Rechten.**

[www.auge.or.at](http://www.auge.or.at)

# 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](http://www.noso.at)

Die *Globalen Dialoge – Women on Air*, ein Projekt von ORANGE 94.0 in Kooperation mit der Frauensolidarität, werden teilunterstützt von der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit, von der Dreikönigsaktion, von der MA 7 – Kulturabteilung der Stadt Wien, vom Bundeskanzleramt Frauen und vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur.

FRAUEN  SOLIDARITÄT

n air  
women

  
ORANGE 94.0



Ab September 2009 neue Adresse: ???

<p>Ich bestelle</p> <p>ein Frauensolidaritäts-Abonnement (4 Hefte/Jahr)</p> <p><input type="checkbox"/> zum Preis von € 20,- (Österreich, Deutschland)</p> <p><input type="checkbox"/> zum Preis von € 25,- (andere Länder)</p> <p><input type="checkbox"/> ein Exemplar zu € 5,- zzgl. Porto Heft(e) Nr.:</p> <p>Name: .....</p> <p>Straße: .....</p> <p>Plz./Ort: .....</p> <p>Land: .....</p> <p>Unterschrift: .....</p> <p>Datum: .....</p>	<p>€ 0,55/0,65</p>	<p>An Frauensolidarität</p> <p>Berggasse 7 A-1090 Wien</p>
<p>Das Abonnement verlängert sich automatisch, wird es nicht nach Zustellung der letzten Nummer gekündigt.</p>		