# Organisieren – Nicht Resignieren

## Armutsbekämpfung durch die Umsetzung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit in der informellen Wirtschaft

Dokumentation eines Vorhabens der
Deutschen Kommission Justitia et Pax
2003 - 2006

110 Schriftenreihe
Gerechtigkeit und Frieden

Schriftenreihe Gerechtigkeit und Frieden
Herausgeber: Deutsche Kommission Justitia et Pax
Redaktion: Gertrud Casel

Organisieren – Nicht Resignieren. Armutsbekämpfung durch die Umsetzung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit in der informellen Wirtschaft. Dokumentation eines Vorhabens der Deutschen Kommission Justitia et Pax 2003 - 2006.

Schriftenreihe Gerechtigkeit und Frieden, Heft 110

Redaktion: Dr. Hildegard Hagemann

ISBN 10: 3-932535-94-4
ISBN 13: 978-3-932535-94-9

Bonn, Oktober 2006

Auslieferung:
Justitia et Pax, Kaiserstr. 161, D - 53113 Bonn,
Tel: +49-228-103217 – Fax: +49-228-103318
Internet: www.justitia-et-pax.de - E-Mail: Justitia-et-Pax@dbk.de

# Inhalt

Vorwort (Bischof Dr. Reinhard Marx) 5

1. Einführung in das Projekt
**„Organisationsfreiheit in der informellen Wirtschaft“**
Das Anliegen der Deutschen Kommission Justitia et Pax 8

2. Menschenwürdige Arbeit in Zeiten der Informalisierung und Globalisierung 12

2.1 Arbeit, die des Menschen würdig ist
(Kardinal Renato Raffaele Martino) 12

2.2 Das Konzept der menschenwürdigen Arbeit
(P. Dr. Dominique Peccoud SJ) 18

2.3 Anständige Arbeit oder „Workingman's Death“
(Michael Sommer) 23

3. Die Bedeutung der Vereinigungsfreiheit für die informelle Wirtschaft 29

3.1 Als Saisonarbeiterin in Chile
(Maria Cartagena) 29

3.2 Zusammenfassung der Konferenz: „Organisieren - Nicht Resignieren. Das Recht auf Vereinigungsfreiheit für die informelle Wirtschaft. Modelle, Strategien, Hindernisse“ am 18. und 19. März 2004 in Berlin
(Karin Pape) 33

3.3 Informelle Wirtschaft, Prekarisierung, ein EDP, SEWA, deutsche Gewerkschaften und die Millenniums-Entwicklungsziele
(Arne Klöpper) 41

3.4 Indien – Erfahrungen aus einem Exposure- und Dialogprogramm mit SEWA
(Ingrid Sehrbrock) 48

4. Entwicklungspolitische und arbeitmarktpolitische Herausforderungen 53

4.1 Internationale Regelwerke und Standards 53

4.1.1 Stellungnahme anlässlich der Pressekonferenz zur Veröffentlichung der Broschüre „11 gute Gründe, das IAO-Übereinkommen über Heimarbeit zu ratifizieren“ im Haus des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Berlin am 13. Januar 2006
(Prälat Dr. Karl Jüsten) 53

4.1.2 Stellungnahme zur gemeinsamen Pressekonferenz des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und der Gemeinsamen Konferenz Kirche und Entwicklung (GKKE) am 13. Januar 2006 zu ungeschützter Arbeit und Heimarbeit (Dr. Ursula Engelen-Kefer) 57

4.1.3 Die Meinung einer Gewerkschafterin aus dem Süden (Renana Jhabvala) 61

4.2 Gewerkschaftsübergreifender Dialog 63

4.2.1 Informelle Ökonomie und Gewerkschaften in Deutschland (Karin Pape) 63

4.2.2 Notizen zu einer ‚Gewerkschaftsübergreifenden Diskussion unter Einbeziehung anderer gesellschaftlicher Gruppen' (Arne Klöpper) 81

4.3 Entwicklungspolitische Problemstellungen 84

4.3.1 Fordern und Fördern – Ansätze in der kirchlichen Entwicklungszusammenarbeit (Thomas Gerhards und Dr. Hildegard Hagemann) 84

5. Perspektiven (Hubert Tintelott) 92

Anhang
Autoren und Autorinnen 98
Mitglieder der Arbeitsgruppe 102
Abkürzungen 103
Weiterführende Literatur 104

# Vorwort

Informal work will only disappear if you organise the workers!
(Informelle Arbeit wird nur dann aufhören, wenn die Arbeitenden sich organisieren!)

Renana Jhabvala, SEWA 2005

Diese Einsicht einer indischen Gewerkschafterin aus der informellen Wirtschaft ist die Quintessenz eines Arbeitsvorhabens, das die Deutsche Kommission Justitia et Pax in den letzten vier Jahren intensiv vorbereitet und zusammen mit vielen Partnern im europäischen In- und Ausland durchgeführt hat.

Die Informalisierung des Arbeitsmarktes weitet sich durch die Globalisierung aus. Weltweit gesehen ist die Situation dramatisch, denn in vielen Ländern arbeiten weit mehr als zwei Drittel der arbeitsfähigen Bevölkerung in der so genannten informellen Wirtschaft. Auch in Deutschland setzen sich die Arbeitgeber, Gewerkschaften und Regierungen in den letzten Jahren zunehmend mit diesem Phänomen auseinander. Was für die einen auf den ersten Blick eine Liberalisierung des Arbeitsmarktes und daher eine Erweiterung der ökonomischen Handlungsspielräume darstellt, bedeutet oftmals für die Betroffenen eine tiefe Verunsicherung für ihre Lebensgestaltung und –planung. Weder die internationale noch die nationale Beschäftigungspolitik hat bisher schlüssige Konzepte entwickelt, die diesen Entwicklungen wirkungsvoll und nachhaltig begegnen, damit Menschen durch ihrer Hände Arbeit (über)leben können und vielleicht sogar einen gewissen Wohlstand und Sicherheit für sich und ihre Angehörigen erlangen.

Die Katholische Soziallehre warnt in dieser Situation des Wandels vor der Annahme, dass sich die Veränderungen deterministisch vollzögen. Im Gegenteil bleibt letztlich der Mensch der entscheidende Faktor, der ‚Schiedsrichter' für allen Wandel, der auch der eigentliche Protagonist seiner Arbeit bleiben muss.[1]

Wie sieht es aber mit der Gestaltungsfähigkeit aus, wenn Menschen in extremer materieller Armut ihren täglichen Lebensunterhalt durch ungesicherte, unregistrierte, ungeregelte und unangemessen vergütete Tätigkeiten, also informelle Arbeit, erwirtschaften müssen? Wie können sie entscheidender Faktor und Protagonist sein angesichts fehlender Möglichkeiten, ihre Bedürfnisse und Sicherheitsansprüche (z.B. bezüglich sozialer Sicherung) politisch wirksam zu äußern, geschweige denn einzufordern?

[1] Vgl. Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden 2004 Kompendium der Soziallehre der Kirche, Nr. 317, Herder Verlag, Freiburg

Projekte der Armutsbekämpfung in der staatlichen und kirchlichen Entwicklungszusammenarbeit setzen an bei Bildungsangeboten und Ausbildungsbeihilfen, ermöglichen Erstausstattungen zum Start eines Geschäftes und suchen den Zugang zu Kleinkrediten zu verbessern. Viel zu selten jedoch wird die Relevanz des Rechts der Organisationsfreiheit, der politischen Meinungsäußerung, der gemeinsamen Interessenvertretung in der informellen Wirtschaft berücksichtigt. Dies war den formell Arbeitenden mit Beitritt in Gewerkschaften, wie sie weltweit unterschiedlichster ideologischer Couleur und politischer Prägung existieren, vorbehalten. Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) hat schon früh erkannt, dass diese Rechte allen arbeitenden Menschen zuerkannt werden müssen, auch den informell Arbeitenden.

Es ist hohe Zeit, über gesellschaftliche Grenzen hinweg ein starkes Plädoyer zu halten für die grundlegenden Rechte bei der Arbeit - gerade auch in prekären Arbeitsverhältnissen. Gesellschaftliche Allianzen z.B. zwischen Gewerkschaften und Kirchen können das Recht auf menschenwürdige Arbeit fördern, damit in unserer globalisierten Welt die Prioritäten richtig gesetzt werden und der Mensch wieder Gestalter für die Zukunft der ihm anvertrauten Welt ist.

Die Deutsche Kommission Justitia et Pax hat durch das Arbeitsvorhaben in den vergangenen drei Jahren Brücken zu Gewerkschaften und entwicklungspolitischen Akteuren in Deutschland und im Süden geschlagen. In der vorliegen Dokumentation stellt sie nach der ausführlichen Vorstellung des Vorhabens mit Intention und Ablauf ausgewählte Beiträge vor. Nicht chronologisch geordnet aber thematisch strukturiert entfalten sich die gewonnenen Einsichten und Ergebnisse des Vorhabens.

So wird zunächst das Recht auf menschenwürdige Arbeit in Zeiten der Informalisierung und Globalisierung vorgestellt. Beiträge des Präsidenten des Päpstlichen Rates Justitia et Pax und des Vorsitzendes des Deutschen Gewerkschaftsbundes unterstreichen die Bedeutung des Konzeptes der menschenwürdigen Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation aus der jeweils eigenen Perspektive.

Vor dem Hintergrund dieser menschenrechtlichen Beiträge wird die Bedeutung der Vereinigungsfreiheit als grundlegendes Recht arbeitender Menschen für die Situation in der informellen Wirtschaft analysiert. Persönliche Zeugnisse aus Chile und Indien verdeutlichen dies und werden durch die Zusammenstellung von Inhalten der durchgeführten internationalen Konferenzen und Erfahrungen aus einem Exposure- und Dialogprogramm ergänzt.

In einem nächsten Schritt werden beschäftigungspolitische und entwicklungspolitische Herausforderungen formuliert, die den Bogen von der Unterstützung internationaler Regelwerke über die Förderung des sozialen Dialogs bis zu Ansätzen der Entwicklungszusammenarbeit spannen.

Die Deutsche Kommission Justitia et Pax sieht es als ihre Aufgabe an, diese Thematik im Blick zu behalten, Perspektiven zu entwickeln und sich zu bemühen, gesellschaftliche Allianzen zu stärken, damit Menschen auch in nicht gesicherten Arbeitsverhältnissen für ihre Interessen eintreten, sich organisieren können und Arbeit weltweit menschenwürdig gestaltet wird.

Trier, den 25. August 2006

Bischof von Trier
Vorsitzender der Deutschen
Kommission Justitia et Pax

# 1. Einführung in das Projekt **„Organisationsfreiheit in der informellen Wirtschaft“** Das Anliegen der Deutschen Kommission Justitia et Pax

Die Deutsche Kommission Justitia et Pax stellt sich als ‚Runder Tisch' der katholischen Kirche in Deutschland der Aufgabe, zu den Themen Frieden, Menschenrechte und Entwicklung, innovativ, subsidiär und exemplarisch Themen der Entwicklungspolitik aufzugreifen und in den politischen Dialog einzubringen. Sie bearbeitet gerade solche Problemfelder, die die Lebenssituation der armen und marginalisierten Menschen in den Ländern des Südens bestimmen und deren Beteiligung am wirtschaftlichen, politischen und sozialen Leben beeinträchtigen. Leitmotive ihrer Überlegungen und Aktivitäten sind die Prinzipien der Solidarität, der Subsidiarität und der Partizipation, die Fundamente der katholischen Soziallehre darstellen. „Solidarisches Handeln erkennt die personale Würde des anderen an und zielt darauf, soziales Leben so zu gestalten, dass Menschen sich als Subjekt ihrer individuellen Entwicklung und Entfaltung erfahren und darin einander zum Nächsten werden.“[2]

Ein charakteristisches Merkmal der wirtschaftlichen Aktivitäten in Armut Lebender ist die Erarbeitung des Lebensunterhaltes in informellen und prekären Arbeitsverhältnissen. Diese so genannte „informelle Wirtschaft“ weitete sich in den letzten Jahrzehnten, parallel zu zunehmender Globalisierung der Wirtschafts- und Arbeitswelt und dem Schwinden der Grenzen im Waren- und Dienstleistungsverkehr, dramatisch aus. Die Internationale Arbeitsorganisation stellte in den vergangenen Jahren die Frage nach der Umsetzung von Kernarbeitsnormen und Sozialstandards in der informellen Wirtschaft in den Vordergrund ihrer Forschungen. Sie erkannte, dass die Informalisierung der Arbeit kein Übergangs- oder Restphänomen auf dem Weg zu blühender Wirtschaft in Vollbeschäftigung ist, sondern eine wirtschaftsstrukturbedingte Gegebenheit mit weltweit ansteigender Tendenz darstellt. Angesichts der Globalisierung wird deutlich, dass dem drohenden Lohndumping in den Ländern des Nordens nur dann begegnet werden kann, wenn Sozialstandards in den Ländern des Südens erfolgreich eingeführt bzw. weiterentwickelt werden. Eine sozial gerechte Gestaltung der Arbeitswelt erfordert daher eine intensive Kooperation der Sozialpartner und zivilgesellschaftlichen Akteure in Nord und Süd.

---

[2] Gerechtigkeit für alle – Grundlegung kirchlicher Entwicklungsarbeit, Deutsche Kommission Justitia et Pax, Bonn, November 1991, ISBN 3-928214-22-5, S. 29

Die Umsetzung der Kernarbeitsnormen ist nicht nur ein Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung, sondern sie hat auch einen entscheidenden Anteil an der Sicherung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Menschenrechte. Mit dieser Begründung setzt sich auch die deutsche Bundesregierung in ihrem Aktionsprogramm 2015 für die Respektierung der Kernarbeitsnormen ein und sieht dies als einen Handlungsansatz für die Erreichung der Millennium-Entwicklungsziele (MDG). Weder die weltweite Respektierung der Kernarbeitsnormen noch die MDG können allein durch staatliche Bemühungen erreicht werden. Auch zivilgesellschaftliche Einrichtungen sind gemäß ihrer Fähigkeiten und Kapazitäten aufgerufen, einen Beitrag zur Bekämpfung der Armut zu leisten.

Aus dem Bereich der Kernarbeitsnormen hat sich die Deutsche Kommission Justitia et Pax exemplarisch dem Thema Organisationsfreiheit zugewandt und gefragt, was dieses Recht der Organisationsfreiheit für Arbeiterinnen und Arbeiter in der informellen Wirtschaft bedeutet. Die informell Tätigen sind selten in der Lage, ihre Belange effektiv in Öffentlichkeit und Politik zu vertreten und für ihre wirtschaftlichen und sozialen Rechte einzutreten. Dies liegt an fehlenden Rahmenbedingungen im rechtlichen Bereich sowie an oft unzureichenden Organisationsmöglichkeiten und -formen. Selbst erfolgreiche selbsthilfe- und basisorientierte Organisationen im Bereich der informellen Wirtschaft fehlt es letztlich an der Akzeptanz und dem Verständnis seitens etablierter Strukturen, die in der formalen Arbeitswelt einen traditionellen Status als Sozialpartner errungen haben.

Anerkannte Gewerkschaften haben in ihrer Geschichte nicht nur große Erfahrungen im Hinblick auf die Organisation von Menschen aus ganz unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen, sondern sie haben als mitgliederorientierte und verhandlungserfahrene Einrichtungen auch Expertise in politischer Einflussnahme und der Durchsetzung von Interessen. Sie bieten damit beste Voraussetzungen für die Unterstützung von Selbsthilfeorganisationen in der informellen Wirtschaft bzw. von noch offenen Organisationsprozessen in diesem Umfeld. Dennoch sind bisher gewerkschaftliche Initiativen zur Unterstützung dieser Organisationsprozesse in der informellen Wirtschaft noch sehr rar. Ein Anliegen von Justitia et Pax[3] ist es daher, bei den deutschen Gewerkschaften das Verständnis für Selbsthilfeorganisationen zur Organisierung der informellen Arbeiterinnen und Arbeiter zu verstärken und das Interesse an Zusammenarbeit zu fördern, um diesen Organisationsformen auf internationaler Ebene und insbesondere im jeweiligen nationalen Kontext Wege für ihre Interessenvertretung zu ebnen. Der genannten Zielrichtung sehen sich auch Partner wie die indische Organisation SEWA (Self Employed

[3] Vgl. Gerechtigkeit für alle – Zur Grundlegung kirchlicher Entwicklungszusammenarbeit, Deutsche Kommission Justitia et Pax, Bonn, November 1991, ISBN 3-928214-22-5, Absatz 4.3.3.4

Womens' Assocation) verpflichtet. Auch sie erhoffen eine Bestätigung und Stärkung ihrer Anliegen aus Gesprächen und Exposure-Begegnungen mit dem DGB (z.B. durch Politikdialog zwischen DGB und indischen Gewerkschaften). Inzwischen ist SEWA Mitglied des Internationalen Gewerkschaftsbundes.

Außerdem verfolgt Justitia et Pax durch Nutzung der internationalen Partnernetzwerke die Thematik auch in den Ländern des Südens, in denen die informelle Wirtschaft großen Anteil an der Volkswirtschaft hat, der Grad von Organisation und Struktur in ihr aber längst nicht diesem Potential entspricht. Dies geschieht durch die Unterstützung von Fachkonferenzen oder durch das Exposure- und Dialogprogramm, in denen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie für die Exposure-Partner Maßstäbe und Dimensionen solch gegenseitigen Verständnisses und gegenseitiger Unterstützung im politischen Bemühen erlebbar werden.

Die Auseinandersetzung mit dem Phänomen der Informalisierung der Arbeitswelt in den Ländern des Südens verstärkt die Aufmerksamkeit für die Entwicklung des nationalen und regionalen Arbeitsmarktes im Norden. Dieser wird durch wandelnde Produktionsprozesse, Dezentralisierung der Produktion und Liberalisierung aller Märkte beeinflusst. Allein der Arbeitsmarkt zeichnet sich nicht in entsprechendem Maße durch Öffnung und Durchlässigkeit der internationalen Grenzen aus, sondern beschränkt sich auf die Verlagerung der Produktions- und Dienstleistungsstätten in Länder mit geringerem Lohnniveau. Die im Zuge dieser Abwanderungen zunehmende Informalisierung der hiesigen Arbeitsplätze weicht z.B. die Grenzen zwischen Selbstständigen, potentiellen Arbeitsplatzanbietern und von vertraglich voll und langfristig abgesicherten Arbeitenden auf. Hier sind Gewerkschaften nochmals gefordert, sich den beschäftigungspolitischen Veränderungen auch bezüglich der Interessen ihrer eigenen Mitglieder zu stellen. Politische Einflussnahme für die Anerkennung internationaler Regelwerke kann ebenso Antwort auf diese Veränderungen sein wie die Anregung der Diskussion um die Definition von menschenwürdiger Arbeit international und akteursübergreifend.

In chronologischer Reihenfolge bearbeitete die Deutsche Kommission Justitia et Pax ihre Anliegen in nachstehenden Schritten:

- Förderung und Mitwirkung bei der internationalen Konferenz ‚Kernarbeitsnormen und informelle Wirtschaft' am 16./17. Dezember 2003 in der Universidad Alberto Hurtado, Santiago de Chile, Chile

- Kooperation mit dem DGB Bundesvorstand zur Durchführung der gemeinsamen internationalen Fachkonferenz ‚Organisieren- Nicht Resignieren' am 18./19. März 2004 in Berlin, Deutschland
- Begleitung und Förderung eines Exposure- und Dialogprogramm bei SEWA vom 10. bis 19. September 2005 in Ahmedabad, Indien unter Leitung des EDP e.V. und in Kooperation mit dem DGB
- Organisation des internationalen Justitia et Pax- Kongresses am 15./16. Dezember 2005 zum Thema: Die Bedeutung der informellen Wirtschaft für die Erreichung der UN-Millenniumsziele
- Veröffentlichung der Broschüre ‚11 gute Gründe, das IAO Übereinkommen zur Heimarbeit zu ratifizieren' am 13. Januar 2006 als Gemeinschaftsproduktion von Global Labour Institutes (GLI), dem DGB, dem Evangelischem Entwicklungsdienst (EED) und der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)
- Aufnahme eines gewerkschaftsübergreifenden Dialogs seit dem 13. Juni 2006.

## 2. Menschenwürdige Arbeit in Zeiten der Informalisierung und Globalisierung

In dem Projekt „Organisationsfreiheit und informelle Wirtschaft“ suchte die Deutsche Kommission Justitia et Pax die Kooperation mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund. Zusammen veranstalteten sie die internationale Fachkonferenz „Organisieren - Nicht Resignieren“ im März 2004 im DGB-Haus Berlin. Die Früchte der Zusammenarbeit zeigten sich auch bei dem Kongress der Deutschen Kommission Justitia et Pax im Dezember 2005, dem Bilanzjahr der Millenniumsziele zum Thema „Die Bedeutung der informellen Wirtschaft zur Erreichung der UN-Millenniumsziele“.

Beide Veranstaltungen bezogen internationale Akteure mit ein. Zum einen durch einen Beitrag der Internationalen Arbeitsorganisation, die das Konzept der menschenwürdigen Arbeit entworfen hat, und zum anderen durch den Päpstlichen Rat Justitia et Pax, der diesem Konzept auf der Grundlage der katholischen Soziallehre große Bedeutung zuschreibt.

Im Folgenden werden die Beiträge des Präsidenten des Päpstlichen Rates Kardinal Martino, dem Berater des Generalsekretärs der IAO P. Dr. Dominique Peccoud und dem Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes Michael Sommer vorgestellt, die aus ihrer jeweiligen Perspektive das Recht auf menschenwürdige Arbeit erörtern.

### 2.1 Arbeit, die des Menschen würdig ist

Kardinal Renato Raffaele Martino

(Redebeitrag zum Kongress der Deutschen Kommission Just*itia et Pax „Die Bedeutung der informellen* Wirtschaft zur Erreichung der UN-*Millenniumsziele“, 15./16. Dezember 2005, Bensberg*)

1. Ich freue mich sehr, an dieser von der Deutschen Kommission Justitia et Pax veranstalteten Konferenz teilnehmen zu dürfen, und mich mit Ihnen gemeinsam über die informelle Wirtschaft und ihre Bedeutung für das Erreichen der Millenniumsentwicklungsziele auszutauschen. Ich wurde gebeten, über das Thema menschenwürdige Arbeit in Zeiten wachsender Unbeständigkeit und Entstrukturalisierung zu sprechen, zwei Phänomene, die vom Globalisierungsprozess verstärkt werden. Ich beziehe mich in meinen Überlegungen auf das Kompendium der Soziallehre der Kirche, das gemäß den Weisungen des Dieners Gottes, Papst Johannes Paul II., vom Päpstlichen Rat für Gerechtigkeit und Frieden herausgegeben wurde.

2. Die große Herausforderung für die Gestaltung einer ausgewogenen Globalisierung ist es heute, der Frage der Würde des Menschen und der menschenwürdigen Arbeit höchste Priorität einzuräumen. Die Arbeit ist in der Tat der Schlüssel zur Lösung der sozialen Frage, die heute eine weltweite Frage ist. Die in ihrer Bedeutung und in ihrem Wert anerkannte Arbeit ist der Schlüssel, der es für den einzelnen Menschen möglich macht, sich nachhaltig aus der absoluten Armut zu befreien; sie ist der Schlüssel, der gesellschaftliche und institutionelle Veränderungen herbeiführen kann. Arbeit ist eine effiziente Quelle der Entwicklung; Arbeit muss der Ausgangspunkt sein, wenn es darum geht, Güter in ausreichender Menge, in angemessener Qualität und unter effektiver Anwendung der technischen und materiellen Ressourcen zu produzieren[4]. Tatsächlich ist „der Mensch Hauptfigur der Entwicklung, nicht das Geld und nicht die Technik"[5], während Vertreter eines reduktionistischen Menschenbildes dazu neigen „den Menschen schrittweise auf eine Marktvariable, eine Tauschware oder einen hinsichtlich der wichtigsten Entscheidungen vollkommen unerheblichen Faktor zu reduzieren"[6].

   Wenn bei Bemühungen um eine ausgewogene Globalisierung sowie um eine Eindämmung von Armut und Ungleichheit der zentrale Aspekt der Arbeit aus den Augen verloren wird, sind sämtliche Maßnahmen langfristig auch wirtschaftlich zum Scheitern verurteilt. An zahlreichen konkreten Beispielen lässt sich belegen, dass der zentrale Aspekt der Arbeit für die von ganz unterschiedlichen Akteuren (Nichtregierungsorganisationen, lokalen Behörden) herbeigeführte Entwicklung von zentraler Bedeutung ist. Mit der Möglichkeit zur Erwerbstätigkeit werden die Armen, die zuvor als ein Problem betrachtet wurden, zu Ressourcen, die in der Lage sind, aktiv den eigenen Bedürfnissen und denen der Gemeinschaften, in denen sie leben, gerecht zu werden. Der arbeitende Mensch kann seine Entwicklung selbst in die Hand nehmen. Die Erfahrung von Arbeit gibt ihm seine Würde zurück, und die Fähigkeit, seine Rechte zu verteidigen.

3. Weil der Arbeit im Hinblick auf Wirtschaftswachstum und Entwicklung, welche „den ganzen Menschen und die gesamte Menschheit im Auge haben muss"[7], eine zentrale Rolle zukommt, sind breit angelegte, unablässige Bemühungen um eine umfassende Ausbildung der Menschen zur Arbeit unabdingbar. Dies ist nicht nur eine Frage der Vermittlung von Wissen und technischen Fähigkeiten, sondern auch

---

4 vgl. Kompendium der Soziallehre der Kirche, 317-322

5 Johannes Paul II, Redemptoris Missio 58

6 Ansprache Johannes Pauls II. an die Mitglieder der Päpstlichen Theologischen Akademie und der Päpstlichen Akademie des hl. Thomas von Aquin aus Anlass der Sechsten Öffentlichen Sitzung, 8. November 2001, 3

7 Paul VI., Populorum Progressio, 14

von Erziehung. Vielen jungen Menschen, insbesondere in den weniger entwickelten Regionen, fehlt nicht nur eine angemessene Beschäftigung, sondern auch das Bewusstsein, ein einzigartiger, wertvoller Mensch zu sein, dessen Pflicht es ist, sich am Wirken der Schöpfung zu beteiligen, eine Pflicht, die aufgrund ihres sinnstiftenden Charakters reizvoll ist.

Arbeit erfüllt ihre dringende Funktion, die Wirklichkeit zu gestalten, nicht so sehr durch die routinemäßige Anwendung von Technik, sondern in der Bedeutung, die Arbeit für den Menschen hat. Deshalb bedarf es einer Erziehung im Sinne der subjektiven Dimension der Arbeit: Diese darf niemals vernachlässigt werden, am wenigsten im gegenwärtigen Kontext, in dem sich alle darüber einig sind, dass die strategisch wichtige Ressource für die Entwicklung das Wissen ist, welches seinem Wesen nach vom Menschen ausgeht und auf dem Wege zwischenmenschlicher Beziehungen weitergegeben wird[8].

Diejenigen, die eine Arbeit haben, sollten demnach lernen, sich mit anderen über Probleme auszutauschen, diese Probleme durch gemeinsame Bemühungen zu lösen, Selbsthilfenetzwerke aufzubauen, sich zusammenzuschließen und sich über ihre persönlichen Rechte und Pflichten bewusst zu werden. Gewerkschaftliche und nichtgewerkschaftliche Organisationen, die so wichtig sind, weil an der Entwicklung alle mitwirken müssen, sind keineswegs das Ergebnis irgendwelcher übergeordneter Mechanismen oder Richtlinien. Sie entstehen aus der Investition in Beziehungen, womit die Frage der individuellen Freiheit ins Spiel kommt. In gewissem Sinne hat selbst die Fähigkeit des Menschen, mit anderen Beziehungen einzugehen, eine „universale Bestimmung".

4. Lassen Sie mich jetzt einen spezifischeren Blick auf die Situation in Europa werfen. Bei der 93. Tagung der Internationalen Arbeitsorganisation dieses Jahr in Genf, an der der Heilige Stuhl als Beobachter teilnahm, lenkte er die Aufmerksamkeit vor allem auf zwei Phänomene. Erstens auf die Tatsache, dass es nach wie vor unmenschlich schwere Arbeitsbedingungen gibt, vor allem im Bereich der Zwangsarbeit[9] und der Kinderarbeit. Der zweite Aspekt, der vom Heiligen Stuhl hervorgehoben wurde, ist das Phänomen der Jugendarbeitslosigkeit, die nach wie vor in vielen Teilen der Welt Anlass zur Sorge gibt, wobei vielerorts die Hälfte aller Jugendlichen keine Arbeit haben.

---

8 vgl. Kompendium der Soziallehre der Kirche, 270-275

9 12,3 Millionen Menschen werden weltweit von privater Seite, von Regierungen oder Militärrebellen zur Arbeit gezwungen.

Obschon diese beiden Phänomene in Europa glücklicherweise nicht in dem Maße verbreitet sind, spielen sie bei unserer Aufgabe, menschenwürdige Arbeit zu fördern, eine zentrale Rolle. Darüber hinaus erlebt Europa selbst augenblicklich dramatische Spannungen auf den Arbeitsmärkten, wenn es um die Erhaltung von Arbeitsplätzen und den Umgang mit Arbeit als ein Aspekt staatsbürgerlichen Handelns geht. Derzeit vollzieht sich ein tief greifender Wandel und es ist nicht auszuschließen, dass wir zukünftig auch auf unserem Kontinent Rückbildungsformen der Arbeitskultur erleben werden, hervorgerufen durch den wirtschaftlichen Zwang zur Produktivitätssteigerung, doch auch getragen von einem reduktionistischen Arbeitsverständnis.

5. Die pastoralen Hauptsorgen der Kirche im Hinblick auf die Zukunft der Arbeit, die auch sorgfältige Überlegungen bezüglich einer neuen Arbeitskultur einbeziehen sollten, gelten folgenden Aspekten:

5.1 Das erste Themenfeld bezieht sich auf die Probleme der Arbeitsplatzunsicherheit und der Arbeitsplatzsicherung. In Europa haben wir die Arbeitslosigkeit im Wesentlichen im Griff. Es handelt sich um ein Phänomen, das aufmerksam beobachtet werden und weiter eingedämmt werden muss, doch keinesfalls stellt es momentan eine echte gesellschaftliche Katastrophe dar. Aber darauf sollten wir uns nicht ausruhen. Fest steht, dass die Arbeitsplatzunsicherheit immer mehr zunimmt: das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer befindet sich im Wandel. Arbeitnehmer müssen heute häufiger aus beruflichen Gründen den Wohnort wechseln. Die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse steigt. Besonders besorgniserregend ist das Verhältnis von Arbeit und Familie. Die ständig wachsende Arbeitsplatzunsicherheit hindert junge Menschen daran, Familien zu gründen. Das Familienleben ist geschwächt, die Zukunft der Familien ungewiss. Angesichts dieser Phänomene brauchen wir eine nicht-abstrakte Arbeitskultur, die der Dynamik der Wirtschaft und der Produktion Rechnung trägt, ohne allzu sehr auf veraltete Vorstellungen zurückzugreifen, sondern auch neue Formen der Arbeitsplatzsicherung und Solidarität in der Arbeitswelt schafft. Die Vision Henry Fords, dass man seinen Arbeitsplatz ein Leben lang behält, ist längst überholt, nicht wegen der jüngsten gesetzlichen Neuregelungen in verschiedenen Ländern Europas, sondern infolge des wirtschaftlichen Wandels. So haben wir bereits erlebt, dass de facto neue Arbeits- und Beschäftigungsformen entstanden sind, die zuvor nicht vorgesehen waren und deshalb im alten System der gesetzlichen und gewerkschaftlichen Absicherung keine Berücksichtigung fanden. Versuche, diese Phänomene aufzuhalten,

haben wenig genützt. Besser ist es, eine neue Arbeitskultur zu etablieren, die neue Formen der Solidarität zwischen den Beschäftigten hervorbringt, Formen der Solidarität, die nicht mehr zentraler sondern dezentraler Natur sind. Und besser ist es, neue Formen der rechtlichen Absicherung dieser „neuen Beschäftigten" zu schaffen.

5.2 Das zweite Themenfeld bezieht sich auf das Problem der Sozialreform. Eine neue Arbeitskultur ist auch im Hinblick auf die innereuropäische Abstimmung notwendiger Sozialreformen absolut erforderlich. Nationale Sozialsysteme stehen im internationalen Wettbewerb und der öffentliche Verwaltungsapparat im Allgemeinen sowie die Sozialversicherungssysteme im Besonderen stellen erhebliche Kostenfaktoren dar. In welchem Maße beeinflussen Staatsapparat und Sozialversicherungssysteme die Kosten eines europäischen Industriegutes? Und nach dieser Kalkulation stellt sich eine weitere Frage: Wie hoch ist an diesen Kosten der Anteil, der auf Überschüsse, Fehler, Missbrauch, Überschneidungen, mangelnde Kontrollen, statusabhängige Einkünfte, Unternehmensinteressen usw. zurückzuführen ist? Und wie hoch dürfte der Anteil höchstens sein? Angesichts der Konkurrenz der Waren aus außereuropäischen Ländern kann man nicht sagen, „dieses" Staatssystem und „jenes" Sozialsystem sei das Richtige. Genau so wenig dürfen wir damit fortfahren, unsere Systeme nach der Trial-and-Error-Methode langsam zu demontieren. Was wir brauchen, ist ein Reformprogramm, mit dem sichergestellt werden kann, dass bei der sozialen Absicherung überall dieselben Ziele erreicht werden, wobei Angleichungen der Umverteilungssysteme und der für die Umverteilung zuständigen Stellen vorgenommen werden müssen, und zwar mit dem erforderlichen Mut, auch gegen den Widerstand der Wirtschaft zu handeln. Europa darf seine Wettbewerbsfähigkeit nicht verlieren, aber genauso wenig darf es die Tradition einer humanistischen Arbeitskultur aufgeben. All das macht eine Anpassung dieser Arbeitskultur an die neuen Gegebenheiten unter Wahrung der Tradition erforderlich.

5.3 Das dritte Themenfeld bezieht sich auf das Problem der Beziehung zwischen Wirtschaftswachstum und Kultur. Meine letzten Bemerkungen bringen uns auf das schwierigste aller Probleme zurück. Wirtschaftswachstum und Produktivitätssteigerung sind niemals rein wirtschaftlich bedingte Phänomene, sondern haben auch eine kulturelle Dimension. Die Verbesserung der Ausbildung, der wissenschaftliche Fortschritt, der soziale Zusammenhalt, die Kooperationsfähigkeit, die menschliche Ökologie und der Stellenwert der Familie sind für das Wirtschaftswachstum nicht ohne Bedeutung. Vielmehr bilden sie die Voraussetzungen für ein solches Wachstum. Und aus diesem Grund können wir sa-

gen, dass die Produktivitätsschwäche Europas oder umgekehrt ein wirtschaftlicher Wiederaufschwung in gewisser Weise auch an die europäische Kultur, an die europäische Identität und an das europäische Bewusstsein für die eigenen Wurzeln gekoppelt ist.

6. Kommen wir zum Schluss noch einmal auf die Beziehung zwischen Globalisierung und Beschäftigung zurück. Die Globalisierung ist nicht das Ergebnis sachlicher Zwänge; diese sind sicherlich konditionierende, aber nicht entscheidende Faktoren, insofern als die Globalisierung von der Ausübung der menschlichen Freiheit abhängt. Aus diesem Grund stellt das weltweite und europäische Ziel, menschenwürdige Arbeit zu schaffen, eine besonders große ethische und kulturelle Verpflichtung dar. In der Tat bilden die Freiheit und Verantwortung des Menschen eine Richtschnur für konkrete Maßnahmen, die für jedermann greifbar sind. Jedermann, wie klein oder mächtig er auch sein mag, kann diese Aufgabe nach den jeweiligen Umständen und Bedingungen wahrnehmen. Die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen zum weltweiten Ziel zu erklären ist zweifelsohne ein richtiger Schritt in Richtung „Globalisierung der Solidarität". Solidarität soll alle einbeziehen: Sie ist die beharrliche Entschlossenheit, sich für alle anderen verantwortlich zu fühlen, Verantwortung für andere Menschen, alle Erdenbewohner, zu übernehmen. Sie ist kein vages Mitgefühl, sondern eine konkrete Vision wechselseitiger Beziehungen, eine Politik der geteilten Verantwortung, ein Handlungskriterium für die Koordination von Ressourcen zum Wohle aller[10].

   Aus all diesen Gründen hat die Kirche eine große Aufgabe zu bewältigen. Sie muss zur Schaffung einer neuen Arbeitskultur beitragen, die mehrere Funktionen zu erfüllen hat: Sie muss eine Anpassung der Instrumente zum Schutz der Würde der Arbeiter ermöglichen, ohne die aufgrund der neuen wirtschaftlichen Gegebenheiten erforderlichen Änderungen außer acht zu lassen. Sie muss eine Anerkennung der Zivilgesellschaft als Subjekt der Arbeit bewirken. Sie muss als Richtschnur für den Umbau der Sozialsysteme dienen, die heute ein Wirtschaftswachstum behindern, deren Grundprinzipien aber nicht aufgegeben werden dürfen. Sie muss den Gefahren des Wettbewerbs unter den Arbeitskräften aus verschiedenen Ländern begegnen. Sie muss sich positiv auf die Bildung und Wissenschaft auswirken. Eine solche Arbeitskultur und die Fähigkeit zur Erneuerung sind eine große Verpflichtung, zuvorderst auch für die Katholische Kirche, wenn sie sich an ihrer eigenen Soziallehre orientiert.

[10] vgl. Kompendium der Soziallehre der Kirche, 332

## 2.2 Das Konzept der menschenwürdigen Arbeit

P. Dr. Dominique Peccoud SJ

(Redebeitrag auf der internationalen Fachkonferenz des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Deutschen Kommission *Justitia et Pax „Organisieren* - Nicht R*esignieren"*, Berlin am 18./19. März 2004.)

### Das Konzept der menschenwürdigen Arbeit

Ich möchte über „decent work" sprechen. Sie wissen sicher, dass die beiden Wörter „decent" und „work" von großer Bedeutung sind. Im deutschen Programm zu dieser Veranstaltung hieß es „menschenwürdige Arbeit", was mit „human labour" übersetzt wurde, was aber keineswegs dem ILO-Konzept von „decent work" entspricht. Ich möchte auf diese beiden Begriffe zurückkommen, weil wir, bevor Juan Somavia die Leitung der IAO übernahm, über viele Wörter diskutiert haben, und uns dann nach eingehender Diskussion bewusst für sie entschieden haben. Warum also „decent work"?

Als Erstes warum „work" und nicht „labour"? Die Internationale Arbeitsorganisation heißt im Englischen „International Labour Organisation". Unter „labour" versteht man normalerweise organisierte Arbeit. Und als die IAO 1919 gegründet wurde, war es ihr Ziel, die organisierte Arbeit weltweit zu fördern. Zusammen mit Gewerkschaftlern, Arbeitgebervertretern und Regierungen wollten wir damals dafür sorgen, dass Arbeit in der ganzen Welt vertraglich geregelt wird. Heute Morgen wurde die Frage gestellt, warum es so schwierig sei, als Gewerkschaft aufzutreten. Es liegt an der Entstehungsgeschichte der IAO. Juan Somavia ist übrigens der erste Direktor der IAO, der aus dem Süden kommt. Alle anderen vor ihm kamen aus Industrieländern. Er setzte den Schwerpunkt seiner Arbeit von Anfang an auf den informellen Sektor. Daher sprach er von „work", weil im informellen Sektor nie von „labour" die Rede ist. Im informellen Sektor heißt es also „work". Soviel zur Unterscheidung von „work" und „labour".

Lassen Sie uns nun zum Wort „decent" kommen. Es heißt weder „human work" noch „dignified work", sondern „decent work". Was versteht man unter „decency"? „Decency" bedeutet Anstand und ist die Art und Weise, wie Menschenwürde in einem spezifischen kulturellen Kontext in einem Land zu einem bestimmten Zeitpunkt umgesetzt wird. „Decency" hat mit der konkreten Umsetzung von Menschenwürde zu tun. Und das ist enorm wichtig. In diesem Zusammenhang möchte ich zwei Punkte besonders hervorheben:

Erstens, dass die IAO einen überaus wichtigen Grundsatz, das Subsidiaritätsprinzip, unbedingt respektieren will. Das heißt, die IAO ist nicht darauf aus, Übereinkommen zu

treffen, die hier wie da in exakt der gleichen Weise anzuwenden sind. Mit Ausnahme der Grundvoraussetzungen für menschenwürdige Arbeit, auf die ich später noch zurückkommen werde, sind wir uns sehr wohl bewusst, dass die von uns bislang erarbeiteten Konventionen nicht in allen Volkswirtschaften und in allen Ländern gleichermaßen anwendbar sind. Wir wissen, dass menschenwürdige Arbeit etwas ist, das sich entwickeln muss. Wir müssen kontinuierlich daran arbeiten. Wer aufhört, sich für menschenwürdige Bedingungen einzusetzen, verliert seinen Anstand. Anstand hat immer mit dem Streben nach mehr Anstand zu tun. Deshalb kommt dem Subsidiaritätsprinzip neben den Grundvoraussetzungen für menschenwürdige Arbeitsbedingungen, auf die ich noch zurückkommen werde, ein hoher Stellenwert zu.

Zweitens möchte ich anmerken, dass das Streben nach menschenwürdigerer Arbeit ein dynamischer Prozess ist, der niemals voll und ganz abgeschlossen sein wird. Die Achtung der Menschenwürde setzt Menschlichkeit und Anstand voraus. Und das ist etwas Unbegrenztes. Deshalb sprechen wir im Englischen von „decent work", wenn es um „menschenwürdige Arbeit" geht.

Wie sieht aber menschenwürdige Arbeit in der praktischen Umsetzung aus? Zur Begriffsbestimmung haben wir vier Grundvoraussetzungen definiert, die unabhängig vom Subsidiaritätsprinzip allgemeingültig sind. Sie sollen künftig in der ganzen Welt eingehalten werden. Dabei handelt es sich erstens um die Zusicherung der Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, zweitens die Abschaffung von Zwangsarbeit, drittens die Abschaffung von Kinderarbeit und viertens das Verbot von Diskriminierung in der Arbeitswelt aufgrund von Rasse, Geschlecht usw.

Wie haben wir diese Grundvoraussetzungen in den Konventionen über menschenwürdige Arbeit festgelegt? Einige dieser Konventionen sind unabhängig von ihrem Ratifizierungsstatus ohnehin bereits für alle IAO-Mitglieder bindend. So sind zum Beispiel die Grundsätze der Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen seit Gründung der IAO für alle IAO-Mitglieder bindend, ob sie die einschlägigen Konventionen ratifiziert haben oder nicht. Es gibt immer noch Länder, die sich nicht daran halten.

Die erste dieser vier Grundvoraussetzungen stellt den Unterbau einer Gesellschaft dar. Ohne die Zusicherung von Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen kann es keine Gesellschaft geben. Sie sind das Fundament, auf dem eine Gesellschaft aufbaut. Ohne diese beiden Rechte ist kein sozialer

Zusammenhalt, ist kein sozialer Fortschritt möglich. Sie sind für die Gesellschaft so unerlässlich wie für einen Rechner das Boot-Programm, ohne das er nicht hochfahren kann. Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen sind sozusagen das Boot-Programm des sozialen Lebens. Ohne sie läuft nichts.

Auch die drei anderen Grundvoraussetzungen sind von großer Bedeutung, nicht nur in praktischer sondern auch in symbolischer Hinsicht, vor allem im Kontext des sozialen Zusammenhalts. Wenn es um die Abschaffung von Zwangsarbeit geht, wird es symbolträchtig. Warum? Die zentrale Aussage hier lautet: Wirtschaftswachstum darf nicht das Ziel der Wirtschaft per se sein. Ihr Ziel muss es vielmehr sein, bessere soziale Bedingungen zu schaffen. Zwangsarbeit rechnet sich wirtschaftlich, denn wer menschliche Arbeit nicht bezahlt, macht eine Menge Profit. Aber das ist unsozial und absolut inakzeptabel, denn Zwangsarbeit ist Respektlosigkeit. Hier fängt die Menschenwürde an. Wer Menschen bei der Arbeit ausbeutet, hat keinen Respekt vor ihnen. Zwangsarbeit und Menschenwürde schließen sich gegenseitig aus. Deshalb ist ihre Abschaffung die zweite Grundvoraussetzung für menschenwürdige Arbeit.

Die dritte Grundvoraussetzung ist die Abschaffung von Kinderarbeit. Warum ist die Abschaffung von Kinderarbeit ein Thema? Weil wir wissen, dass die Bekämpfung extremer Armut, dass die Schaffung einer besseren Welt mit verbesserten sozialen Bedingungen ein Ziel ist, das wir in unserer Generation nicht erreichen werden. Wir alle und vermutlich auch die Menschen der nächsten Generation werden es nicht mehr erleben, dass alle menschenwürdige Arbeitsbedingungen haben. Bis dahin ist es noch ein weiter Weg. Es ist ein Entwicklungsprozess für die gesamte Menschheit, und deshalb können wir nicht so tun, als würde die Geschichte mit unserer Generation enden. Das heißt, junge Menschen müssen eine Ausbildung erhalten, damit sie die Probleme der Zukunft lösen können, die wesentlich schwieriger sein werden als die Probleme, die wir heute lösen müssen. Unsere Probleme sind schon komplizierter als die unserer Vorgängergeneration. Aber das ist ein allgemeiner Prozess, und deshalb muss Kinderarbeit tatsächlich abgeschafft werden, weil damit die Grundvoraussetzungen für menschenwürdigere Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Uns geht es dabei um die nächste Generation.

Die vierte Grundvoraussetzung ist das Diskriminierungsverbot im Arbeitsleben. Auch Diskriminierung am Arbeitsplatz stellt eine Missachtung der menschlichen Würde dar. Sie zu respektieren bedeutet auch anzuerkennen, dass nicht alle Menschen gleich sind. Die Verschiedenheit ist ein Wesensmerkmal der Menschheit. Auf dieser Vielfalt und nicht auf Gleichförmigkeit müssen wir aufbauen. Wir müssen die Vorzüge der anderen

erkennen und sie bewahren. Daher ist Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf mit dem Ziel, menschenwürdigere Arbeit zu fördern, unvereinbar.

Nachdem wir die Grundvoraussetzungen festgelegt haben, stellt sich nun die Frage, wie wir sie unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Entwicklung und der unterschiedlichen Kulturen zum Tragen bringen wollen. Die Strategie umfasst vier Aspekte. Der erste liegt auf der Hand. Es ist die Förderung der Einhaltung der Grundrechte. Das ist die Hauptarbeit, die die IAO leisten will. Das ist der erste Ansatzpunkt für die Umsetzung unserer Strategie. Der zweite Aspekt in diesem Zusammenhang ist die Beschäftigungsförderung, denn wo es keine Arbeit gibt, kann man keine menschenwürdige Arbeit fördern.

Was ist unter Beschäftigungsförderung zu verstehen? Bildung – Grundbildung und Weiterbildung. Wenn wir die Bildung nicht fördern, wird es niemanden geben, der weitere Arbeitsplätze schaffen kann. Was wir für die Schaffung von Arbeitsplätzen ebenfalls benötigen ist Geld. Aus diesem Grund engagieren wir uns stark auf dem Gebiet der Mikrokredite und Kleinkredite, weil wir sehr genau wissen, dass Beschäftigung heute keineswegs von den großen multinationalen Unternehmen gefördert wird – im Gegenteil, sie bauen Arbeitsplätze ab, wo sie nur können. Arbeitsplätze werden heute von kleinen und mittleren Unternehmen geschaffen. Und dabei spielt die Beschaffung von Finanzmitteln eine sehr wichtige Rolle. Zu diesem Zweck gibt es Mikrokredite. Wenn man die Kreditmittel richtig in den Ausbau seiner Selbstständigkeit investiert, hat man schon zwei oder drei neue Arbeitsplätze geschaffen. Auch für Kleinbetriebe ist es schwierig, Kreditmittel in ausreichender Höhe zu erhalten. Sie müssen das Vertrauen der Kreditgeber gewinnen. Deshalb arbeiten wir zum Beispiel auch intensiv an der Aufstellung geeigneter Richtlinien für die Vergabe von Kleinkrediten.

Doch im Hinblick auf die Beschäftigungsförderung befassen wir uns auch mit der Vielfalt der Unternehmensformen. Es gibt ja nicht nur Kapitalgesellschaften. Uns ist sehr wohl bewusst, dass die Genossenschaft eine äußerst sinnvolle Unternehmensform mit hohem Potenzial ist. Auch Verbände und andere Arten von Zusammenschlüssen schaffen Arbeitsplätze, nicht nur Kapitalgesellschaften. Auch das ist ein Thema, das uns sehr beschäftigt.

Die erste Maßnahme zur Umsetzung der Grundvoraussetzungen war die Förderung der Einhaltung der Grundrechte. Die zweite Maßnahme war die Beschäftigungsförderung und die dritte ist die soziale Sicherheit.

Unter sozialer Sicherheit verstehen wir erstens die Sicherheit am Arbeitsplatz und zweitens die soziale Absicherung gegen Gefahren und Risiken jeglicher Art mittels Arbeitslosen-, Kranken- und Rentenversicherung. Dies sind die drei Hauptsorgen der Menschen: Krankheit, Arbeitslosigkeit und Alter. Und weil die in den Industrieländern derzeit bestehenden Systeme nicht mehr praktikabel sind, müssen neue Konzepte entwickelt werden. Andererseits ist zum Beispiel in vielen Entwicklungsländern festzustellen, dass im Bereich des Gesundheitswesens Mikroversicherungssysteme entstehen. Wie können wir sicherstellen, dass diese Mikroversicherungssysteme tatsächlich stabil und zukunftsfähig sind? Zur Entwicklung von Mikroversicherungs- und Rückversicherungssystemen haben wir eingehende Untersuchungen durchgeführt, entsprechende Mittel aufgebracht und für eine entsprechende Rückversicherung gesorgt, um herauszufinden, wie die Funktionsfähigkeit dieser neuen Systeme langfristig sichergestellt werden kann. Soweit also die dritte Maßnahme zur Förderung menschenwürdiger Arbeit.

Die vierte Maßnahme ist leicht nachzuvollziehen. Bessere Arbeitsbedingungen können nur im Dialog erreicht werden. Deshalb streben wir einen so genannten Dreiparteiendialog an. Dem muss aber zunächst ein Zweiparteiendialog vorausgehen. Das bedeutet zum Beispiel, dass wir als Erstes einen Dialog zwischen dem informellen Sektor und den Regierungen herbeiführen müssen. Ein Dreiparteiendialog kann unmöglich zustande kommen, wenn nicht mindestens zwei Parteien miteinander im Dialog stehen. Wir halten all dies für notwendig, weil wir nur allzu gut wissen, dass sämtliche Strategien, die in den Entwicklungsländern entwickelt wurden, ohne dass es zwischen den Regierungen, den Zivilgesellschaften und den organisierten gesellschaftlichen Kräften wie Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden einen Dialog gegeben hat, schon nach kurzer Zeit gescheitert sind. Überall dort, wo im Vorfeld über die Einführung neuer Systeme diskutiert wurde, konnten weitaus nachhaltigere Konzepte entwickelt werden. Und dies ist die vierte Maßnahme zur Förderung menschenwürdiger Arbeit.

Menschenwürdige Arbeit lässt sich also ganz einfach beschreiben: Zusicherung der Grundrechte, Beschäftigungsförderung, soziale Sicherheit und gesellschaftlicher Dialog. Das sind die Maßnahmen für die Förderung menschenwürdiger Arbeit. Jetzt gilt es nur noch, sie umzusetzen. Vielen Dank!

## 2.3 Anständige Arbeit oder **„Workingman's Death"**

Michael Sommer

(Redebeitrag auf dem Kongress der Deutschen *Kommission Justitia et Pax „Die Bedeutung der info*rmellen Wirtschaft für die Umsetzung der UN-*Millenniumsziele", Bensberg, 15./16. Dezember 2005)*

Vor drei Jahren hat mich mein Kollege Jürgen Eckl aus der internationalen Abteilung, dazu bewogen, mich dieses Themas mit Ihnen, mit Justitia et Pax gemeinsam, sehr viel intensiver anzunehmen. Ich habe das nie bereut, dass er mich dazu überredet hat. Ich sage das, weil ich glaube, dass wir gerade in solchen Fragen wechselseitig im Wissen, dass wir viel zu wenige sind, die solche Themen in dieser Gesellschaft insgesamt hochziehen, darauf auch angewiesen sind, im Diskurs zu bleiben, den Konsens zu suchen und auch Gemeinsamkeiten zu erarbeiten.

Ich will das auf meine Art auch tun und will beginnen damit, dass wir uns noch mal vor Augen führen müssen, welche Bedeutung das Thema eigentlich für uns hat, und zwar im Sinne von Bekämpfung von Armut und Ausbeutung. Ich will damit beginnen, dass ich die Herfahrt hierher benutzt habe, über zwei Sachen sehr intensiv persönlich nachzudenken. Das eine ist dieses wirklich gute Verhältnis der Begrifflichkeit "Justitia et Pax", nämlich im klaren Wissen, dass es Frieden auf dieser Welt, wirklichen Frieden auf dieser Welt ohne Gerechtigkeit nicht geben kann und auch nicht geben wird. Und auf der anderen Seite habe ich mir die Frage gestellt: Ist informelle Arbeit nicht besser als überhaupt keine? Ist nicht die Tatsache, dass man überhaupt nicht arbeiten kann, ausgeschlossen wird von Arbeit, selber auch ein Element von großer Unmenschlichkeit.

Wenn ich hier in Deutschland mit dem einen oder anderen Langzeitarbeitslosen rede, der eben nicht zur Gruppe der Faulenzer gehört, sondern zu denjenigen, die aus dieser Gesellschaft letztendlich ausgestoßen sind, wird klar: es ist ja nicht nur der Mangel an persönlichem Auskommen, es verhungert ja niemand in Deutschland, weil er arbeitslos ist. Aber es gibt schon einen Prozess der geistigen Ausmergelung, weil man eben nicht mehr arbeiten kann. Und ich will ja schon darauf hinweisen, wenn wir dann sehr weit in die Welt hineingehen und über informelle Arbeit reden im Sinne von Kern von Ausbeutung, dann vergessen wir manchmal diesen Aspekt, dass Arbeit auch zum Menschen gehört als Teil seiner Würde, dass wir diesen Aspekt, glaube ich, mit berücksichtigen sollten.

Als erster stellvertretender Präsident des Internationalen Bundes freier Gewerkschaften bin ich der führende Repräsentant der Industrienationen in diesem Bund. Wir haben Gewerkschaften aus 150 Ländern in unseren Reihen. Wir erklären ganz stolz, dass wir

mindestens 160 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer organisieren. Was wir weniger deutlich sagen, ist, dass die Organisationen aus der Dritten Welt, die bei uns Mitglied sind, zum größten Teil Gewerkschaften sind, die den formellen Sektor repräsentieren. Und wir hatten in der vergangenen Woche in Hongkong Weltvorstandssitzung und hatten das Thema, das Sie auch auf der Tagesordnung haben, nämlich SEWA, diese Frauengewerkschaft aus Südindien, auf der Tagesordnung. Die haben einen Antrag gestellt auf Aufnahme.

Und wie das bei uns dann so üblich ist, geht das Generalsekretariat daran und guckt, ob man die aufnehmen darf und empfiehlt dann dem Vorstand, ob sie aufgenommen werden oder nicht. Die Empfehlung lautete: Lasst uns das noch einmal länger prüfen, nicht weil das Generalsekretariat der Auffassung war, dass die es nicht wert sind, aufgenommen zu werden, nein, weil die beiden großen indischen Gewerkschaftsbünde sich dagegen stellten. Übrigens mit zwei sehr interessanten Begründungen. Die eine war, SEWA würde die Gewerkschaftsbewegung spalten, die andere war, dass sei ja gar keine Gewerkschaft, das sei eine Händlerorganisation. Beides sind Begründungen, die man sich sehr genau auf der Zunge zergehen lassen muss. Und dann ist etwas passiert, worauf ich persönlich auch stolz bin: Wir haben SEWA an dem Tag nicht aufgenommen, das wäre nicht möglich gewesen. Aber wir haben eine Debatte geführt, meine Kollegen aus Österreich und Schweden, meine australischen Kollegen, ich, und haben gesagt, lasst uns gemeinsam diskutieren, wie wir uns eigentlich gewerkschaftliche Organisierung des informellen Sektors vorstellen. Lasst uns das zum Thema machen. Und das war seit 1949, seit dieser IBFG existiert, das erste Mal, dass ein Vorstand beschlossen hat: wir machen es zum Thema.

Und ich muss sagen, das war für mich, wenn Sie so wollen, ein schönes persönliches vorweihnachtliches Geschenk, weil ich glaube, dass wir uns diesem Thema stellen müssen, auch wenn es schwer fällt. Und wir haben in der Internationalen Gewerkschaftsbewegung deshalb auch eine gute Chance, dieses Thema neu zu bestellen, weil wir uns anschicken, die beiden großen nichtkommunistischen Gewerkschaftsorganisationen auf der Welt, zum einen den IBFG, der ungleich der größte ist (das muss man immer dazu sagen) und auf der anderen Seite den Weltverband der Arbeit, der die christlichen Gewerkschaften organisiert, im nächsten Jahr in Wien fusionieren werden. Das steht fest, so dass wir einen großen internationalen Bund der Gewerkschaften schaffen, eigentlich eine Neugründung, nur der Name steht noch nicht fest. Aber – jetzt komme ich auf unser Thema zurück – der entscheidende Punkt scheint mir zu sein, dass wir die Gründung dieser neuen Internationalen, die gleichzeitig dazu führt, dass die Restbereiche der kommunistischen Gewerkschafts-Internationalen sich auflösen,

dass wir dieses auch nutzen, um uns, wenn man so will, ein gemeinsames neues Ziel zu stellen, nämlich dass wir uns auch der Organisierung des informellen Sektors annehmen.

Ich halte das für einen ganz, ganz wichtigen Punkt. Weil ich auch glaube, dass es ja nicht nur um die Menschen dabei geht – natürlich das steht im Vordergrund und Mittelpunkt –, aber es geht auch um die Frage, ob eine Gewerkschaftsbewegung sich eigentlich Gewerkschaftsbewegung nennen darf, wenn sie von vornherein in manchen Ländern dieser Erde 65, 75, 85, 95 Prozent der Arbeitnehmerschaft ausschaltet. Ich erinnere mich, als ich Bundeskanzler Gerhard Schröder begleitete auf seiner Afrikareise, ich mit meinem ghanaischen Kollegen die Gelegenheit hatte, zwei Stunden zu reden. Und der saß in einem Bürohaus, das war nicht das feinste, aber es war auch nicht das schlechteste, was da in Akkra herumsteht, und der war auch ein ganz stolzer Kerl, und wir hatten auch ein sehr gutes Gespräch, bis ich ihn fragte: Sag' mal, wie viel Prozent der arbeitenden Bevölkerung Ghanas organisiert ihr denn? Und dann sagte er mir, na ja, fünfzehn. Ich sage: Banken. Ja! Staatsangestellte? Ja! Ich sage: Textil? Nein! Landwirtschaft? Nein! Hafen? Nein! Ich brauche, glaube ich, nicht weiter zu machen. Und an der Stelle wurde mir das erste Mal sehr persönlich – ich bin ja in dieses Amt auch erst vor kurzem gewählt worden, und man adaptiert es ja dann mit der Zeit – deutlich, wie wichtig der informelle Sektor ist. Weil: Ich rede nämlich in weiten Teilen dieser Welt über die Mehrheit der arbeitenden Bevölkerung.

Ich mache jetzt bewusst einen Schnitt und will mich noch einmal in der mir eigenen Art dem Thema nähern. Ich hatte im August in Berlin die Gelegenheit, einen Film welturaufzuführen. Der Film heißt „Workingman's Death", stammt von zwei deutschen Filmemachern, die beschreiben in fünf Sequenzen das Thema Arbeit. Und sie beschreiben in diesen fünf Sequenzen das Thema Würde und Arbeit. Der erste Take - es sind so immer zwanzig Minuten - befasst sich mit vier ukrainischen Bergarbeitern, die arbeitslos geworden sind, und die sich einer aufgegebenen Zeche annehmen und sie selber ausbeuten. Die kriechen drei Tage in den Berg, haben eine Höhe von 45 Zentimetern im Stollen, arbeiten mit ihren bloßen Händen, bleiben drei Tage unten, klettern 200 Meter in diesen Berg rein, und wenn jeder einen Sack voll hat nach drei Tagen, gehen sie hoch. Das ist Europa. Und doch gibt es eine der wunderbarsten Szenen, ich werde es wirklich nie vergessen in meinem Leben, ich kann nur jedem empfehlen, der die Möglichkeit hat, diesen Film zu sehen, sich ihn anzugucken, auch wenn er an einigen Stellen wirklich sehr hart ist. Der älteste von denen kriegt dann seine staatliche Pension, weil er ja mal ordentlicher Bergmann war, und dann nehmen sie ihre Säcke Kohle, nehmen seinen Arbeitshelm und verbrennen diesen Arbeitshelm mit drei Tagen ihrer

Arbeit. Und ich habe selten einen Moment erlebt, wo ich so ergriffen war, zu sagen, ja es gelingt auch mit künstlerischen Mitteln etwas rüberzubringen, was schon deutlich macht, dass Arbeit und Menschenwürde, dass Arbeit und Leben etwas miteinander zu tun haben.

Die zweite Sequenz - ich will sie nur kurz streifen - spielt auf dem Schlachthof von Nairobi. Wer das nicht aushält, sollte wirklich zwanzig Minuten rausgehen. Und selbst dort gelingt es immer wieder, deutlich zu machen: Es sind Menschen, die dort arbeiten, übrigens alle informell. Da wird der Arbeitslohn für das Schlachten eines Rindes oder eines Lammes oder was auch immer unmittelbar nach erlegter Arbeit im doppelten Sinne dieses Wortes tatsächlich überreicht. Dann gibt's die berühmten Menschen, die in Bangladesh mit Schneidbrennern und ihrer Hände Arbeit und ansonsten nichts Tanker zerlegen in ihre Einzelteile, die dann berichten, wie sie ein halbes Jahr dorthin gehen an diese Küste und dann wieder zurückkehren zu ihren Familien. Dann gibt es Menschen, die in Indonesien Schwefel holen von einem hohen See mit ihren bloßen Händen, sich die Haut verbrennen und auf dem Weg herunter informell dadurch bezahlt werden, dass Touristen sie knipsen. Und die letzte Szene spielt in China, wo am Hochofen unter Bedingungen gearbeitet wird, die sich in Deutschland kein Stahlarbeiter vorstellen kann.

Ich habe das deshalb erzählt, weil ich glaube, dass wir uns dieser Wirklichkeit von Arbeit im informellen Sektor weltweit stellen müssen. Ich habe lange überlegt, ob ich heute anspreche, dass wir natürlich in Deutschland mittlerweile einen informellen Sektor haben, der ja nun auch nicht gerade sehr menschenfreundlich ist. Ich will darauf verzichten, weil die Probleme, die wir hier haben, welche sind, die wir lösen könnten, wenn wir sie angehen, und ungleich andere sind als das, was ich eben geschildert habe. Ich will einen letzten Punkt nennen, bevor ich zu meiner Conclusio komme. Wir wissen, dass es wahrscheinlich 200 Millionen Kinder gibt auf der Welt, die Kinderarbeit machen müssen. Und dass die Programme, die man dann startet wie zum Beispiel in Brasilien von der Zahl her unendlich großartig sind - ich habe Präsident Lula getroffen vor einem halben Jahr, die haben zwei Fünftel der Kinderarbeit beseitigt, aber drei Fünftel tun es noch. Ich habe im Frühjahr in Bogotá mit einer Kollegin geredet, und als ich ihr sagte, warum trägst denn du ein langes T-Shirt, und es war nun wirklich sehr warm, und da hat sie gesagt: Willst du es wirklich sehen? Und ich hab' gesagt: Ja. Und dann sah man die Grenze zwischen Schutzhandschuh und normalem T-Shirt und dazwischen war verbrannte Haut. Immer unter dem Thema „menschenwürdige Arbeit".

Ich hab mit einer Kollegin von den Philippinen gesprochen, die Textilarbeiterinnen organisiert in einer Sonderwirtschaftszone und die mir berichtete, wie es ist, wenn man eingesperrt wird und Zwangsarbeit leisten muss. Und wenn ich über chinesische Arbeitsbedingungen rede, dann sicherlich nicht in dem Sinne, wie es mancher deutsche Unternehmer tut, dass ich dann vom El Dorado der deutschen Wirtschaft rede. Das sind alles riesige Probleme, von denen wir wissen, dass man sie benennen muss, aber sie mit dem Benennen noch nicht löst. Und wir wissen auch, dass es die unterschiedlichsten Ansätze gibt, diese Probleme anzugehen. Und dass „Justitia et Pax" das tut, ist der Grund, warum ich hier heute Ihnen auch meine Reverenz erweise, weil, es tun eben auch nicht viele. Und nichtsdestotrotz hat Bischof Marx an einer Stelle Recht: Wir können nicht jeder seinen Trampelpfad laufen, sondern wir müssen sehen, wo wir uns auf gemeinsame Ziele verständigen.

Und wenn man sich diese Millenniumsziele ansieht, dann ist jedes für sich richtig und jedes für sich, so genommen, zu groß, um es wirklich zu verwirklichen. Und ich bin deshalb jemand, der sehr konkret ein Anhänger davon ist, Schritt für Schritt Fortschritt zu machen. Und das heißt für mich - das hat was damit zu tun, dass ich eben aus der Gewerkschaftsbewegung komme und sie auch lebe, auch innerlich lebe -, dass ich sage, es gibt einen strategischen Punkt, der uns helfen würde, etwas wirklich zu erreichen, und das wäre, wenn wir verbindlich weltweit die Kernarbeitsnormen verankern würden. Und ich will die Gelegenheit noch einmal nehmen, sie hier aufzuzählen.

Dazu gehört das Recht, sich frei zu organisieren. Dazu gehört das Recht, die Arbeitsbedingungen aushandeln und vertraglich absichern zu können. Dazu gehört das Recht, frei von Zwang, Versklavung und Schuldknechtschaft zu arbeiten. Dazu gehört das Recht, in der Arbeit nicht diskriminiert zu werden. Und dazu gehört auch das Recht, als Kind nicht zur Arbeit gezwungen zu werden. Und ich glaube, wenn wir dorthin kämen, dass das die weltweite Norm für Arbeit wäre, und dass das die Erfüllung dessen wäre, was die ILO ‚decent work' nennt, was in Deutschland teilweise menschenwürdige Arbeit genannt wird, ich nenne es ganz einfach anständige Arbeit in Abgrenzung zu unanständiger Arbeit, wenn es gelänge, das zur Norm zu machen, dann, glaube ich, wären wir möglicherweise einen Schritt weiter, weil wir dann auch Ziele hätten, für die dann Menschenrechtsorganisationen, egal aus welchem Impetus heraus sie sich dieses Themas annehmen, auch handeln könnten.

Letzte Bemerkung: Ich renne jetzt mit diesem Thema herum, seit ich DGB-Vorsitzender bin, von internationaler Konferenz zu internationaler Konferenz, vom Arbeitsminister in Deutschland zum Arbeitsminister in Österreich, von einer G-8-Arbeitsministerkonferenz

in Stuttgart zur nächsten WTO-Ministerkonferenz und alle sagen Ja und nichts passiert, und mein Hals wird ständig dicker. Und zwar schlicht und ergreifend deshalb, weil es natürlich auch Interessen gibt, die nicht wollen, dass diese Kernarbeitsnormen zur, wenn man so will, moralischen Guideline dieser weltglobalisierten Ökonomie werden. Ich habe vor zwei Jahren Wolfgang Clement überreden können, erfolgreich überreden können, ins Abschlussdokument der G-8-Arbeitsminister, die in Stuttgart tagten, - das war im Dezember vor zwei Jahren - aufzunehmen, dass es eine Verbindung zwischen WTO und ILO geben soll, und dass es dort ein gemeinsames Konsultationsgremium gibt, und dass es verbindlich für die WTO als Norm vereinbart wird, dass sie sich auch für die Einhaltung der Kernarbeitsnormen in Handelsprozessen einsetzt. Das haben wir in dieses Dokument hinein geschrieben, und seitdem ist nichts passiert. Und die Aussichten in dieser Woche in Hongkong, dass meine Kollegen, die dort noch sind, es schaffen, das Thema Kernarbeitsnormen zum Teil des WTO-Prozesses zu machen, diese Hoffnungen sind gering. Das heißt, ich suche noch Verbündete. Ich bin froh, hier welche gefunden zu haben. Herzlichen Dank.

# 3. Die Bedeutung der Vereinigungsfreiheit für die informelle Wirtschaft

In dem Vorhaben „Organisationsfreiheit und informelle Wirtschaft" hat die Deutsche Kommission Justitia et Pax die Bedeutung der Vereinigungsfreiheit für die informelle Wirtschaft in mehreren Veranstaltungen mit verschiedenen Akteuren und in unterschiedlichen regionalen Kontexten zu diskutieren. In Chile veranstaltete die nationale Kolpingsfamilie zusammen mit der Jesuiten-Hochschule ‚Universidad Alberto Hurtado' und der Unterstützung des internationalen Kolpingwerks, des bischöflichen Werkes Adveniat und der Deutschen Kommission Justitia et Pax im Dezember 2003 eine internationale Konferenz. Auch in Uruguay engagiert sich die Kolpingfamilie. In Deutschland nahmen sich der DGB und Justitia et Pax gemeinsam dieser Frage an und vertieften sie durch ein Exposure- und Dialogprogramm in Indien. In dem vorliegenden Kapitel kommen von informeller Arbeit Betroffene ebenso zu Wort wie Berichterstatter und Teilnehmende der durchgeführten Veranstaltungen.

## 3.1 Als Saisonarbeiterin in Chile

Maria Cartagena

(*Redebeitrag auf der Fachkonferenz „Seminario Internacional sobre Economía y Normas Fundamentales del Trabajo en el Sector Informal" der Universidad Hurtado, Chile,* Obra Kolping Internacional und der Deutschen Kommission Justitia et Pax, 17./18. Dezember 2003, Chile)

Seit zwanzig Jahren bin ich Saisonarbeiterin in der Landwirtschaft: das sind zwanzig Jahre voller Leiden und Opfer. Ich habe sieben Kinder, und mache das nun alles für sie. Ich bin jetzt nationale Koordinatorin für die Saisonarbeiterinnen und Mitglied des Netzwerks für Landfrauen und indigene Frauen „Anamuri". Ich konnte in den zwanzig Jahren als Saisonarbeiterin einiges erreichen. Einige Dinge habe ich allerdings nicht erreicht. So habe ich zum Beispiel keine richtige Sozialversicherung. Als ich meine Rente beantragen wollte, musste ich feststellen, dass ich gar keinen Rentenanspruch habe, da lediglich eine Million Pesos (Anm. der Redaktion: ca. 1.383,00 €, Stand Dez. 2003) als Beiträge für mich eingezahlt worden sind.

Zwanzig Jahre als Saisonarbeiterin, zwanzig Jahre als misshandelte Frau. Hier wurden bereits viele Dinge erwähnt. Aber niemand hat über das große Leid gesprochen, das wir erfahren mussten: die Opfer der Saisonarbeiterinnen und die Misshandlungen durch die Arbeitgeber. Daher leisten wir nun den Arbeitgebern gegenüber Widerstand.

Vor zwanzig Jahren haben wir Saisonarbeiterinnen uns für eine Kinderkrippe eingesetzt. Meine Kinder sind nun erwachsen. Ich habe bereits vierzehn Enkel, und es gibt noch immer keine Kinderkrippe.

Mons. Fernando Ariztía (Bischof von Copiapó†, Anm. d. Red.), der vor kurzem starb, war der einzige, der uns, den Arbeiterinnen und Arbeitern von Copiapó, half, denn wir waren völlig auf uns alleine gestellt. Er war unser Vorbild und unser Seelsorger. Zwanzig Jahre lang stand er an unserer Seite und setzte sich zusammen mit uns, auch in den Zeiten der Diktatur, für die Menschenrechte ein, damit endlich die Misshandlungen, schlechten Mahlzeiten sowie sexuellen Nötigungen und Vergewaltigungen unserer Mädchen aufhören.

Die Arbeiter, die aus dem Süden des Landes kamen, wurden völlig vernachlässigt. Man kümmerte sich nicht einmal um die Toten. Und ich selbst musste bereits für fünf Saisonarbeiter, von denen man keine Angehörigen finden konnte, die Beerdigung veranlassen.

Wir hatten keine Organisation, mit deren Hilfe wir etwas hätten verändern können. Daher trat ich dem Frauennetzwerk Anamuri bei, um für die Saisonarbeiter und -arbeiterinnen zu kämpfen.

Meine Kinder sind nun erwachsen, und es ist jetzt nicht mehr so wichtig, dass wir keine richtige Sozialversicherung hatten. Solange ich gesund bin, werde ich weiterarbeiten.

Eine Saisonarbeiterin muss fünf Jahre lang arbeiten, bevor sie bei einer Berufskrankheit Anspruch auf medizinische Versorgung hat. Ich selbst habe nicht das Geld, um nach Santiago zu fahren und für eine Saisonarbeiterin, die bereits behinderte Kinder zur Welt gebracht hat, teure Untersuchungen zu bezahlen. Im Parlament hat noch niemand ein Gesetz vorgelegt, um die Gesundheit dieser Kinder zu schützen. Wo sind sie? Wie viele Kinder müssen medizinisch versorgt werden?

Wir haben nun die erste Versammlung abgehalten. Dank Anamuri nahmen 2002 zweihundert Frauen aus Copiapó an der Versammlung in der Hauptstadt Santiago teil.

2003 wollten wir beim Parlament in Valparaíso vorsprechen. Dort hatten sie Angst, dass ihnen die Saisonarbeiterinnen lästig werden könnten, da sie ja mit diesen Arbeitern zusammenarbeiten, die auf dem Boden schlafen und neben Müllhalden essen. Wie schön doch die Fabriken der Saisonarbeiter sind! Und wozu taugen denn diese „schönen“

Fabriken? Haben die Abgeordneten jemals die Speisesäle der Saisonarbeiter gesehen? Haben sie jemals die Toiletten der Saisonarbeiter gesehen? Nein, sie waren nie da! Und über all das wollten wir mit den Abgeordneten sprechen.

Gott sei Dank sind meine Kinder keine Alkoholiker oder Drogenabhängige, denn ich bin in der Kirche und beim Kolpingwerk aktiv. Ich helfe bei vielen Organisationen mit, die sich um drogenabhängige Kinder kümmern. Die Arbeiterinnen müssen ihre Kinder oft alleine lassen, während sie bei der Arbeit sind, da es keine Kinderkrippen gibt. Und warum gibt es keine Krippen? Die staatlichen Kinderhorte nutzen uns wenig, da die Öffnungszeiten der Horte und Schulen nicht zu unseren Arbeitszeiten passen. Daher müssen wir unsere Kinder unbeaufsichtigt lassen. Und nun könnte man fragen, warum uns niemand aus der Familie bei der Kinderbetreuung hilft. Es sind einfach so viele Kinder, dass es schwierig ist, sich auch noch um fremde Kinder zu kümmern. Und wir kommen so müde nach Hause, weil unsere Arbeit so anstrengend ist. Daher sind unsere Kinder oft auf der Straße.

Man hat hier auch gesagt, dass uns die Unternehmen unterstützen würden. Doch wir, die Saisonarbeiterinnen, sind es, die sich für die Firma einsetzen. Wenn zum Beispiel ein Schiff ankommt und eine bestimmte Anzahl Paletten abgefertigt werden muss, dann packen wir bis zum Morgengrauen Kisten. Das ist die Wahrheit. Wir sind es, die sich für das Unternehmen einsetzen.

Gott sei Dank haben wir in Copiapó jetzt einen neuen Inspektor. Wir haben ihm gesagt: „Wenn Sie mit den Saisonarbeiterinnen arbeiten möchten, dann entlassen Sie alle bisherigen Inspektoren, denn wir wollen keinen Missbrauch mehr.“ Bisher war es so, dass man die Firma informierte, wenn ein Inspektor kommen sollte, um die Verträge und sanitären Anlagen zu überprüfen. Aber es gab gar keine Verträge! Die Arbeitgeber machen mit den Frauen keine Verträge. Die Frauen arbeiten vielleicht drei Tage, dann werden sie vom Arbeitgeber wieder „entlassen“. Und was machte dieser Inspektor? Er hat Geldstrafen angeordnet, insgesamt 155 Geldstrafen!

Es war das erste Mal, dass ich mich mit den Arbeitgebern an einen Tisch setzte, und ich war stolz darauf, dass ich die Saisonarbeiterinnen vertreten durfte, doch die Arbeitgeber gaben in punkto Arbeitszeit nicht nach. Und jetzt in der Erntezeit ist die Ausbeutung noch viel größer. Die Frauen verdienen nicht das, was ihnen eigentlich zustehen würde. Ich weiß nicht, was mit den Frauen los ist, warum sie sich nicht organisieren wollen. Sie haben große Angst. Als ich die Frauen organisieren und eine Gewerkschaft gründen wollte, hat man mich entlassen. Jetzt bin ich arbeitslos – ein weiterer Schick-

salsschlag. Meine Tochter war krank und ich versorgte sie. Sie gaben mir nicht einmal 85.000 Pesos (umgerechnet 123,25 € Anm.d.Red.), obwohl ich auch jeden Samstag und Sonntag bis drei oder vier Uhr in der Frühe arbeitete, weil ich für alle Arbeiterinnen aus dem Süden verantwortlich war. Und ich frage mich: Warum sprechen sie von wunderschönen Waschräumen und Toiletten, von Kinderkrippen, wenn sie die Versprechungen dann gar nicht einhalten? Sie sollten mal die Wirklichkeit kennen lernen.

Anamuri wird immer stärker, und wir sind in einem ständigen Kampf. Ich bin nun Koordinatorin auf nationaler Ebene und bin stolz darauf. Ich gehe zu den Abgeordneten und lasse nicht locker. Und mich können sie nicht „kaufen"!

Ich kämpfe weiter. Dank dem Kolpingwerk, das uns nun schon viele Jahre begleitet, konnten wir auch für die Saisonarbeiterinnen Aus- und Weiterbildungskurse organisieren.

Ich habe mich von der Saisonarbeiterin zur Kleinbäuerin weiter entwickelt.

## 3.2 Zusammenfassung der Konferenz: „Organisieren - Nicht Resignieren. Das Recht auf Vereinigungsfreiheit für die informelle Wirtschaft. Modelle, Strategien, Hindernisse“ am 18. und 19. März 2004 in Berlin

Karin Pape

Die Fachkonferenz fand in einer Atmosphäre der Freundschaft und Kooperation statt. Dies wurde schon bei den einleitenden Worten der Vertreter der beiden Organisationen deutlich, die diese Konferenz ausgerichtet haben, dem DGB-Vorsitzenden Michael Sommer und Bischof Dr. Reinhard Marx. Beide betonten in ihren Ausführungen die Gemeinsamkeiten, ja man kann sogar sagen, dass an keiner Stelle irgendeine Meinungsverschiedenheit festzustellen war. Die Übereinstimmung drückte sich dadurch aus, dass beide Organisationen, Gewerkschaften und die katholische Kirche, für sich in Anspruch nehmen für die Menschenrechte und die Verteidigung der Menschenwürde einzutreten.

Michael Sommer (Deutscher Gewerkschaftsbund - DGB) räumte selbstkritisch ein, dass die Gewerkschaften noch nicht genügend vorbereitet sind auf die Veränderungen, die sich auf den globalen Arbeitmärkten abspielen. Die Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse zu Lasten von Arbeitsplätzen in der formalen Ökonomie hat noch nicht zu einem adäquaten Gewerkschaftshandeln geführt. Er sprach davon, dass die Gewerkschaften des Nordens von den Selbsthilfeorganisationen des Südens lernen müssen. Wir müssen neue Wege gehen, um Frauen und Jugendliche anzusprechen. Er betonte, dass Menschenwürde und Rechte unteilbar sind. In diesem Zusammenhang sind die Kernarbeitsnormen der ILO und ihre Durchsetzung entscheidend, hierbei insbesondere das Recht sich zu organisieren (Vereinigungsfreiheit).

Bischof Dr. Reinhard Marx (Deutsche Kommission Justitia et Pax) machte deutlich, dass es keinen Dissens zwischen der kirchlichen Soziallehre und der Politik des DGB gäbe. Die katholische Kirche hat eine Tradition der Arbeiterbewegung und auch der Papst hat erklärt, dass eine moderne Gesellschaft ohne starke Gewerkschaften nicht vorstellbar sei. Bischof Marx sagte, die Entwicklung der globalisierten Arbeitswelt, dabei insbesondere die Zunahme der prekären Arbeitsverhältnisse schlägt auch auf unser Land zurück. Es sei auch ökonomisch unvernünftig Arbeitnehmerrechte massiv zu beschneiden, da sozialstaatliche Regelungen allen zugute kämen. Es sei wissenschaftlich bewiesen, dass Armutsbekämpfung, Demokratie und ökonomischer Fortschritt zusammen gehören. Sozialen Fortschritt gäbe es nur durch gemeinsames Tun, durch eine Bewegung von unten, die über eine Bewusstseinsveränderung eine Veränderung von Strukturen zur

Folge habe (good governance). In diesem Zusammenhang sei es wichtig, nicht nur theoretisch zu diskutieren, sondern auch zu überlegen, was wir tun können. Bündnisse und Allianzen seien notwenig, u.a. eine kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen Kirchen und Gewerkschaften. Auch Bischof Marx unterstrich, dass wir von den Organisationen des Südens lernen können, hinsichtlich der Organisation von Menschen in der informellen Ökonomie.

In der anschließenden Diskussion wurden Bereiche benannt, die Handlungsfelder sind, um die Situation der arbeitenden Menschen in der informellen Ökonomie zu verbessern, sei es im Rahmen der Welthandelsorganisation (WTO), der Selbstverpflichtung von Unternehmen bestimmte Verhaltenskodizes einzuhalten oder auch die Möglichkeiten von Staaten zu beschränken, beispielsweise Sonderwirtschaftszonen einzurichten.

Sowohl Michael Sommer als auch Bischof Marx betonten die Bedeutung der Solidarität. Michael Sommer sagte: "internationale Gewerkschaftspolitik darf kein Hobby bleiben, es darf international keine Spaltung zwischen formellem und informellen Sektor geben." Bischof Dr. Marx ergänzte, dass die Haltung der katholischen Kirche hinsichtlich der Berücksichtigung der Kernarbeitsnormen bei der WTO dieselbe wie die des DGB sei. Er merkte auch an, dass es dazu kritische Stimmen aus den Entwicklungsländern gäbe, die betonten die Verankerung von Kernarbeitsnormen stelle einen Wettbewerbsnachteil dar. Bischof Marx unterstrich, dass Wettbewerb nicht auf Kosten der Menschenrechte gehen darf.

Karsten Hinrichs (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung - BMZ) erläuterte die Grundsätze der Entwicklungspolitik der Bundesregierung. Zu den entwicklungspolitischen Kriterien gehört die Orientierung auf eine sozialmarktwirtschaftliche Gesellschaft, die u.a. das Bestehen von Gewerkschaften und die Einhaltung von Kernarbeitsnormen (KAN) bedeutet. Während man bei der Weltbank eine Sensibilität für Arbeitnehmerrechte erreicht habe, konnten bei der WTO die Sozialstandards leider nicht eingebracht werden. Auf nationaler Ebene hat das BMZ einen Runden Tisch eingerichtet, wo Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen und die Regierung vertreten sind, um freiwillige Verhaltenskodizies der Unternehmen zu beraten. International wird die "Global-Compact-Initiative" der Vereinten Nationen unterstützt und im Rahmen von PPP (Public Private Partnership)-Projekten tritt auch die Internationale Arbeitsorganisation als Partner auf und nicht nur Unternehmen.

Pater Dr. Dominique Peccoud SJ (International Labour Organisation - ILO) erläuterte die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die für alle arbeitenden Menschen gelten. Alle Mitgliedsstaaten der ILO verpflichten sich durch ihren Beitritt diese fundamentalen Rechte einzuhalten, unabhängig davon, ob sie diese im Einzelnen un-

terzeichnet haben oder nicht. Die ILO hat dieses Set an Rechten auf den Begriff "decent work" gebracht. Die deutsche Übersetzung, die dem am ehesten entspricht ist: "menschenwürdige Arbeit". Die vier Bedingungen für menschenwürdige Arbeit sind:

- die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen
- die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit
- die effektive Abschaffung der Kinderarbeit
- die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Manuela Tomei (International Labour Organisation - ILO) übersetzte für die Teilnehmer/innen der Fachtagung, was dies für die informelle Ökonomie bedeutet. Sie erinnerte daran, dass der wachsende Anteil weltweit an ungeschützter Arbeit lange Zeit nicht als Problem oder gar als Handlungsfeld zur Kenntnis genommen wurde, da man davon ausging, dass dies eine vorübergehende Erscheinung sei, die mit wirtschaftlichem Wachstum verschwinden würde. Dabei gibt es gute Gründe anzunehmen, dass dieser Teil der weltweiten Ökonomie noch weiter anwachsen wird. Verantwortlich dafür sind u.a. der noch nicht abgeschlossene Prozess von "sub-contracting" und "outsourcing", ökonomische Rezession und die Entwicklung wirtschaftlichen Wachstums ohne dabei Arbeitsplätze zu schaffen (jobless growth). Das Konzept von "decent work" (menschenwürdige Arbeit) für die informelle Ökonomie bedeutet, dass die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, aufgestellt von der ILO, durchgesetzt werden müssen, hierbei insbesondere das Recht sich selbst zu organisieren und sich Gehör zu verschaffen. Außerdem betonte Manuela Tomei, dass die Schaffung einer mindest sozialen Sicherung unerlässlich sei.

Renana Jhabvala (Self Employed Women's Association - SEWA, Indien) zeigte sehr anschaulich das Ausmaß informeller Ökonomie: über 90% aller arbeitenden Menschen in Indien befinden sich in der informellen Ökonomie, davon über 90% Frauen, ein Großteil in der Landwirtschaft. Über die Hälfte des Bruttosozialprodukts wird in der informellen Ökonomie erwirtschaftet. SEWA ist gleichzeitig eine Gewerkschaft und eine Kooperative. Es gibt oft keinen klassischen Verhandlungspartner (einen Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberorganisation), sondern Verhandlungspartner sind oft offizielle Stellen, Behörden und auch die Regierung. SEWA organisiert 700.000 Frauen in der informellen Ökonomie. SEWA betreibt eine eigene Bank, um ihren Mitgliedern Mikrokredite gewähren zu können. SEWAs Aktivitäten beschränken sich nicht auf die nationale Ebene - es gibt auch ein starkes Engagement auf internationaler Ebene, sei es als Mitgliedsorganisation in mehreren internationalen Berufssekretariaten (GUFs – Global Union Federa-

tions) oder auch im internationalen Netzwerk der informellen Ökonomie: WIEGO (Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing).

Es tauchten Fragen auf, inwieweit SEWA überhaupt eine Gewerkschaft sein kann, als sie im Wesentlichen Kleinstunternehmerinnen organisiert und wo die Grenzen liegen. Renana Jhabvala antwortete, dass die meisten Mitglieder in sich selbst die Bereiche Arbeit und Kapital vereinen würden. Die Frage nach den Grenzen sei praktisch noch nicht relevant gewesen. SEWA legt Wert auf die Bezeichnung "own-account-worker", also Arbeiterinnen, die auf eigene Rechnung arbeiten (beispielsweise Straßenhändlerinnen). Die Hauptaufgabe sei die Frauen in ihrer Eigenschaft als Arbeiterinnen zu organisieren, unabhängig von ihrer Religions- oder Kastenzugehörigkeit.

Francis Owusu (Gewerkschaftsbund in Ghana) beschrieb, welche Schwierigkeiten bestehen, wenn Gewerkschaften, die bisher ihre Mitglieder im Wesentlichen im formellen Sektor organisiert haben, versuchen, auch den informellen Sektor zu erreichen. Nach geltendem Recht in Ghana hat jede/r Arbeiter/in unabhängig davon unter welchen Bedingungen er oder sie arbeitet das Recht sich zu organisieren. Die Einzelgewerkschaften in Ghana haben große Anstrengungen unternommen Menschen, die in der informellen Ökonomie arbeiten zu organisieren, die teilweise erfolgreich waren. Es gibt aber auch Ängste bei der traditionellen Mitgliedschaft, dass ihre Interessen nicht mehr hinreichend berücksichtigt werden, wenn das Organisationspotential der informell Arbeitenden weiter ausgeschöpft wird. Es gibt Überlegungen, die Arbeiter/innen der informellen Ökonomie in einer eigenen, separaten Organisation zusammen zu fassen. Diese Frage soll auf dem nächsten Gewerkschaftskongress diskutiert werden.

Nelly Botevska (neu gegründeter Gewerkschaftsbund in Bulgarien) berichtete, dass auch in Bulgarien das Phänomen der informellen Ökonomie nicht neu sei. Je höher die Instabilität der formellen Wirtschaft, je höher ist der Anteil der Schattenwirtschaft. In Bulgarien wird dieser Bereich auf 30 bis 35%, gemessen am Bruttoinlandsprodukt, geschätzt. Die Ursache hierfür liegt in der Privatisierung im Zusammenhang mit einer nicht adäquaten Steuerpolitik, die zu schrumpfenden Einkommen und damit dem Auseinanderdriften der Einkommensschere geführt hat. Gesetze wurden nicht eingehalten, die Kontrollen der Arbeitsinspektion waren ungenügend. Die Gewerkschaften haben verschiedene Kampagnen durchgeführt, die einerseits auf Mitgliederwerbung und den Aufbau von gewerkschaftlichen Strukturen in verschiedenen Branchen abzielten, als auch beispielsweise darauf, dass die Kernarbeitsnormen eingehalten werden. Der Staat hat insofern reagiert, als er einen Minimallohn verbunden mit einer Sozialversiche-

rungspflicht durchgesetzt hat, und auch verlangt, dass alle Arbeitsverhältnisse registriert werden müssen. Bei Verstößen drohen empfindliche Strafen.

Maria Cartagena (Netzwerk der Saisonarbeiterinnen RADMURI, Chile) schilderte in einem sehr persönlichen und bewegenden Bericht die menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen der Saisonarbeiterinnen in Chile. Diskriminierung der Frauen und ihrer Kinder, sexuelle Ausbeutung, ein Leben auf der Straße, arbeiten ohne gesundheitlichen Schutz vor Pflanzenschutzmitteln und ohne jegliche soziale Absicherung gegen Unfall und Krankheit, ohne Alterssicherung, ohne Schutzrechte für Schwangere, sind nur einige Stichworte, die die Situation dieser Frauen charakterisieren. 2002 organisierte RADMURI erstmals eine „Nationale Versammlung für Saisonarbeiterinnen" in Santiago de Chile, an der 1.600 von insgesamt ca. 20.000 Saisonarbeiterinnen teilnahmen. Hier fanden sie das erste Mal Gehör, da auch hohe Regierungsvertreter (u.a. Minister, die Direktorin der Arbeitsverwaltung, die Abteilungsleiterin im Frauenministerium und der Staatspräsident Ricardo Lagos) teilnahmen. Die Saisonarbeiterinnen forderten eine Kranken- und Rentenversicherung und eine Organisation, die ihre Interessen vertritt. Sie machten deutlich, dass viele Subunternehmen für die sie arbeiten, Subunternehmen von europäischen Firmen sind. Maria Cartagena ist zugleich Vorsitzende der Kolping-Diozöse der Region „Großer Norden", die einzige Organisation, die die Saisonarbeiterinnen und ihre (z.T. drogenabhängigen) Kinder unterstützt. Die chilenischen Gewerkschaften interessierten sich bisher nicht für die Belange der Saisonarbeiterinnen. RADMURI ist die erste Vereinigung dieser Art in Chile, durch die das Schicksal und die Forderungen dieser Frauen und ihrer Familien öffentlich gemacht werden.

Mamounata Cissé (stellvertretende Vorsitzende des Internationalen Bund freier Gewerkschaften - IBFG) erklärte, dass der informelle Sektor für die Arbeit des IBFG immer eine Priorität gehabt habe. Auf dem letzten IBFG-Kongress in Durban 2002 wurde beschlossen vermehrte Anstrengungen zu unternehmen alle arbeitenden Menschen, also auch jene, die in der informellen Ökonomie arbeiten, zu organisieren. Innerhalb des IBFG wurde eine Arbeitsgruppe installiert, der auch Nichtregierungsorganisationen angehören. Die Empfehlungen, die die Internationale Arbeitskonferenz der ILO 2002 beschlossen hat, sind die Grundlagen für den IBFG. Um der besonderen Verantwortung der Gewerkschaften gerecht zu werden, wurde z.B. eine Kampagne zusammen mit den internationalen Berufssekretariaten (GUFs) gestartet, um insbesondere die Frauen in der informellen Ökonomie zu organisieren. Mehr zu dieser Kampagne kann auf der website des IBFG nachgelesen werden (www.icftu.org). Die Gewerkschaften haben erkannt, dass die weltweite Entwicklung der Arbeitsbeziehungen neu definiert werden muss. Manchmal ist der formelle Sektor von dem informellen Sektor nicht klar zu trennen, vor

allem deshalb, weil es Menschen gibt, die in beiden Bereichen arbeiten. Die gewerkschaftliche Organisation kann verschiedene Formen annehmen. In einigen Ländern nehmen die traditionellen Gewerkschaftsorganisationen Mitglieder aus der informellen Ökonomie auf, in anderen Ländern gibt es eine gute Zusammenarbeit zwischen traditionellen Gewerkschaften und den Organisationen, die Menschen in der informellen Ökonomie separat organisiert haben. Die soziale Sicherung der arbeitenden Menschen in der informellen Ökonomie ist die Aufgabe der jeweiligen Regierungen. Die Gewerkschaften und die Selbsthilfeorganisationen der informellen Ökonomie können durch ihre Vertretungsstrukturen helfen die Forderungen nach sozialem Schutz durchzusetzen. Das Problem der Kinderarbeit ist die Folge von zunehmend ungeschützten Arbeitsverhältnissen. Wenn die Eltern menschenwürdige Arbeit haben, besteht für die Kinder nicht die Notwendigkeit zu arbeiten.

In der abschließenden Podiumsdiskussion zum Thema: Wo liegen unsere Verantwortungen und Möglichkeiten? Übertragbarkeiten der Modelle auf unsere Zielgruppen, diskutierten z.T. kontrovers: Wolfgang Heller (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit - BMWA), Pater Dominique Peccoud (International Labour Organisation - ILO), Frank Schmidt-Hullmann (Industriegewerkschaft Bau-Agrar-Umwelt - IGBAU), Jürgen Stetten (Friedrich-Ebert-Stiftung - FES) und Birgit Zenker (Katholische Arbeitnehmer-Bewegung Deutschland - KAB).

Wolfgang Heller versuchte eine Antwort auf die Frage zu finden: wie kommt man von der informellen in die formelle Wirtschaft? In diese Richtung sei auch auf dem Treffen der G8 Arbeitsminister letztes Jahr in Deutschland diskutiert worden, an dem zusätzlich Vertreter der ILO und der OECD teilgenommen hätten. Der Dreisatz Handel plus Kernarbeitsnormen plus Sozialstandards sei nicht der geeignete Ansatz, sondern Wachstum, das die Schaffung von Arbeitsplätzen einschließe, verbunden mit einer entsprechenden Beschäftigungspolitik. Die Bundesregierung setze hierbei auf den Dialog und habe den Focus der Bemühungen auf den politischen Dialog zwischen der EU und den asiatischen Ländern gelegt.

Für Frank Schmidt-Hullmann war diese Position der Regierung nicht befriedigend, die im Wesentlichen auf Freiwilligkeit und dem Wirken der Marktkräfte setze. Die Kernarbeitsnormen und entsprechende Sozialstandards sollten wenigstens in den eigenen Reihen der G8 durchgesetzt werden. Diese würden beispielsweise für Saisonarbeitskräfte nicht angewendet. Die G8 sind die mächtigsten Länder der Welt, die für die Wirtschaft viele Ziele durchsetzen, aber bei den Menschenrechten auf Freiwilligkeit setzen. Die Gewerkschaft setze als Instrument zur Durchsetzung von ökologischen und sozialen

Standards auf Zertifizierung, was bei Markenprodukten ein brauchbares Instrument sei, aber schwierig für die Bau- und Landwirtschaft.

Birgit Zenker unterstrich den integrierten Ansatz ihrer Organisation. Die KAB sei Teil einer kirchlichen Weltarbeitnehmerbewegung, die je nach Kontinent verschiedene Ansätze verfolge. In einem politisch autoritär geführten Land, wie beispielsweise in Uruguay, mache die kirchliche Nähe der Arbeitnehmerorganisation das gewerkschaftliche Handeln leichter. Insgesamt müsse es eine Bewegung von unten geben, die durch verschiedene Organisationen zusammengefasst werden müsse. Sie unterstützte damit die Position anderer Gewerkschaftsvertreter, die die Bedeutung gemeinsamen, globalen Handelns betonten.

Jürgen Stetten würdigte die lange Tradition der Zusammenarbeit mit dem DGB, insbesondere im Bereich der internationalen Gewerkschaftspolitik. Er betonte, dass eine Ideologiedebatte „informeller Sektor" in eine Sackgasse führen würde. Auch könnten die Gewerkschaften ihre eigenen Probleme nicht dadurch lösen, indem sie die informelle Ökonomie „vereinnahmen" würden.

Pater Dominique Peccoud SJ meinte, dass in der informellen Ökonomie lokale Antworten auf lokale Fragen gefunden werden müssten und dass der internationale Weg sei, verschiedene Ansätze zu entwickeln und diese beiden Sphären miteinander zu verbinden. Er fragte, welche Strukturen müssen in der informellen Ökonomie aufgebaut werden? Welche Strategien der Organisation müssen verfolgt werden? Die traditionelle Strategie der Gewerkschaften sei es, arbeitende Menschen nach dem Fabriksystem zu organisieren. Dies ist allerdings in der informellen Ökonomie nicht möglich. Hier sei eher ein Wohnort- oder community-Ansatz zu verfolgen. Es dürfe keine Trennung zwischen „bedeutenden", sprich ökonomischen, Institutionen und „bedeutungslosen", wie die ILO und die Vereinten Nationen geben. Wir brauchen „global governance", sollten aber beachten, dass die Vertreter/innen in den internationalen Organisationen ihre Länder repräsentieren und Verantwortung auf nationaler Ebene tragen.

Die Fachkonferenz machte deutlich, dass die informelle Ökonomie de facto schon lange kein Randproblem mehr ist, im öffentlichen Bewusstsein aber noch als Ausnahme wahrgenommen ist. In vielen Ökonomien sind schon jetzt die ungeschützten Arbeitsverhältnisse die Normalität und die formelle Ökonomie die Ausnahme und nicht umgekehrt. Trotz unterschiedlicher Ansätze und manchmal auch unterschiedlicher Positionen, zog sich ein Gedanke, wie ein roter Faden durch die zweitägige Veranstaltung: Gewerkschaften, Kirchen, Regierungsvertreter, Parlamentarier, Menschenrechtsorganisa-

tionen und andere, die mit gesellschaftlichem Engagement in der informellen Ökonomie tätig sind, müssen ihre Kräfte bündeln und gemeinsam handeln, sei es auf lokaler, nationaler oder internationaler Ebene, denn Arbeiten unter ungeschützten Bedingungen ist ein Verstoß gegen die Menschenwürde. Das zum gemeinsamen Handeln nicht nur der Wille vorhanden ist, sondern auch die Bereitschaft Taten folgen zu lassen, machten die Organisatoren mit dieser gemeinsamen Fachkonferenz deutlich, die hoffentlich nur ein erster Schritt zu einer lang anhaltenden Freundschaft und Kooperation ist.

## 3.3 Informelle Wirtschaft, Prekarisierung, ein EDP, SEWA, deutsche Gewerkschaften und die Millenniums-Entwicklungsziele

Arne Klöpper

(*Beitrag zum Kongress der Deutschen Kommission Justitia et Pax „Die Bedeutung der informellen Wirt*schaft zur Erreichung der UN-*Millenniumsziele", Bensberg am* 15./16. Dezember 2005.)

### Einführendes

Dieser Beitrag verfolgt zwei wesentliche Ziele: Erstens wird versucht, die wichtigsten Ergebnisse eines Exposure- und Dialogprogramms (EDP), dass im September 2005 unter dem Titel „Menschenwürdige Arbeit für alle – Kernarbeitsnormen und Organisationsfreiheit in der informellen Wirtschaft"[11] in Ahmedabad, Indien stattfand, zusammenzufassend vorzustellen. Zweitens wird eine Verbindung zwischen dem EDP und dem Thema des Justitia et Pax-Kongresses 2005, ‚Die Bedeutung der informellen Wirtschaft für die Erreichung der UN-Millenniumsziele', hergestellt. D.h. die Erlebnisse, Beobachtungen und Erfahrungen in Indien[12], die im Rahmen des Besuchs einer Gewerkschaft, die Frauen im informellen Sektor organisiert, entstanden, werden hinsichtlich der Erreichung der Millenniumsziele reflektiert. Dabei kann es im Rahmen dieses Kurzpapiers nicht darum gehen, eine umfassende Antwort auf die Frage, welche Bedeutung die informelle Wirtschaft für die Erreichung der Millenniumsziele hat, zu geben. Vielmehr sollen einige Aspekte, die sich aus dem Ansatz, den Zielen und der täglichen Arbeit von SEWA, bzw. deren Effekten, ergeben, vorgestellt und andiskutiert werden. Menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen stehen auch in den hochentwickelten Industrienationen auf der Reformagenda. Hiesige gewerkschaftliche Debatten und Strategien müssen sich nicht (mehr) nur im internationalen Kontext, sondern zunehmend auch ‚vor der eigenen Haustür' mit dem Vorhandensein von sozialer Spaltung, Armut, ökonomischer Unsicherheit, Prekarität usw. auseinandersetzen. Ein großer Teil dieses Beitrags basiert auf meinem Bericht über das EDP und wurde zur Vorbereitung auf den Justitia et Pax- Kongress durch Überlegungen zu den Millenniumszielen erweitert[13].

---

[11] Die 9tägige Veranstaltung wurde von EDP e.V. unter Beteiligung der Deutschen Kommission Justitia et Pax, des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und SEWAs (Self-Employed Women's Association) durchgeführt. Die TeilnehmerInnen (insgesamt 13: deutsche GewerkschafterInnen, Vertreterinnen von EDP und J+P, sowie andere entwicklungspolitisch Interessierte und Engagierte lebte drei Tage lang in den Familien von Frauen, die in Ahmedabad und Umgebung im informellen Sektor tätig sind (exposure). Anschließend fand eine dreitägige Dialogphase mit politisch Verantwortlichen von SEWA statt.

[12] Alle TeilnehmerInnen verfasste nach dem EDP ‚Erlebnisberichte' und schrieben die ‚Lebensgeschichte' ihrer Gastgeberin auf. Diese Berichte liegen EDP e.V. vor. Eine Publikation darüber ist in Vorbereitung.

[13] Der ausführliche Bericht ist bei der Deutschen Kommission Justitia et Pax, EDP e.V. oder direkt über den Autor (arne_kloepper@ gmx.de) erhältlich.

## I. Informelle Wirtschaft und SEWA – die indische Situation

Unsere Exposure-Gastgeberinnen arbeiten in verschiedenen Bereichen in der informellen Wirtschaft[14] und nehmen unterschiedliche Funktionen in ihrer Organisation wahr. Neben den jeweiligen Besonderheiten und Problemen, die sich aus der Tätigkeit und dem Wohnort (Stadt/Land) ergeben, stellten wir auch Gemeinsamkeiten fest, die für das Arbeiten in der informellen Wirtschaft in Indien und das Leben von Frauen dort kennzeichnend zu sein scheinen: Einkommensschwankungen, Abhängigkeit von Auftraggebern und die untergeordnete Rolle der Frau.

Die ‚indischen Verhältnisse' sind – in Kürze - etwa folgendermaßen zu bestimmen: Ein Großteil der Bevölkerung arbeitet ohne formale Arbeitsverträge[15] und verfügt über ein geringes arbeitsrechtliches und soziales Schutzniveau (Gesundheit, Arbeitslosigkeit und Alter, aber auch Gewalt und administrative Willkür). Geringes Bildungsniveau und Analphabetismus, lange Arbeitszeiten, geringer Arbeitsschutz und Beschäftigungsunsicherheit sind Kennzeichen dieser Situation, die charakteristisch für die Länder des ‚Südens' ist. Informalität stellt dort die Normalität der Arbeit dar. Besonders weit verbreitet sind informelle Wirtschaftsformen in der Hausindustrie, in der kleinen Warenproduktion und bei Dienstleistungen. Liberalisierung, Privatisierung und Globalisierung lassen, neben anderen Gründen, die informelle Wirtschaft seit den 1980er Jahren weiter wachsen. Die Beschäftigten dort sind, ebenso wie ihre Tätigkeiten und Arbeitsplätze, häufig ‚unsichtbar'. Eines der Ziele von SEWA ist es, sie sichtbar zu machen, ihnen eine Stimme zu geben und ihren Ansprüchen an menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen Ausdruck zu verleihen. Seit über dreißig Jahren gibt es diese Organisation, der mittlerweile mehr als 700.000 Frauen angehören. SEWA nimmt das ganze Leben der Frauen in den Blick und setzt damit direkt an den Bedürfnissen der Mitglieder an: Bildung, Kultur, Gesundheitsversorgung und Kredite sind wesentliche Bereiche, zu denen viele Mitglieder ansonsten keinen oder kaum Zugang hätten. Durch die kollektive Schaffung von Selbstbewusstsein wird auch Identität gestiftet und eine Gemeinschaft begründet. Neben klassischen gewerkschaftlichen Zielen, der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Einkommenssituation, hat SEWA (teilweise mit staatlicher Unterstützung) ein umfangreiches Sozialversicherungssystem aufgebaut, eine Bank gegründet, verfügt über

---

[14] Die deutschen TeilnehmerInnen lebten bei einer Bididreherin, einer Landarbeiterin, einer Bauarbeiterin, einer Tabakarbeiterin und einer technischen Mitarbeiterin in der Landwirtschaft. Hildegard Hagemann und ich begleiteten (unterstützt von einer Übersetzerin und einer Facilitatorin) eine Straßenverkäuferin und ihre Familie in ihrem Alltag.

[15] Nur 10-20% der Beschäftigten sind dem formellen Sektor zuzuordnen. Sie arbeiten vor allem im öffentlichen Dienst und großen Unternehmen. In diesen Bereichen gibt es auch sehr starke Gewerkschaften, die, vor allem auf Betriebsebene und getrennt durch ideologische und politische Orientierungen, über Arbeits- und Einkommensbedingungen der Mitglieder verhandeln. Informelle Beschäftigte tauchen in ihren Strategien kaum auf.

Genossenschaften und Bildungseinrichtungen. Informell Beschäftigte zu organisieren[16] und ihnen innerhalb der informellen Wirtschaft bessere Bedingungen zu sichern, ist ein wichtiger Schritt, um ein Bewusstsein für die Situation sowohl bei den Betroffenen als auch bei anderen gesellschaftlichen Gruppen und innerhalb der internationalen Gemeinschaft zu schaffen. SEWA liegt daran, dass sich Frauen auch als Arbeiterinnen[17] sehen. Damit verändert sich auch ihr Status. Sie sind nicht mehr nur ‚arme Frauen', denen andere Akteure mit freiwilliger Wohltätigkeit begegnen können, sondern Beschäftigte, die Ansprüche und Rechte haben und einfordern. Die kulturelle Dimension und andere ‚ganzheitliche' Aspekte ergänzen die ökonomischen und sozialpolitischen Aktivitäten.

## II. Prekarisierung und der DGB – die deutsche Situation

Die Situation der in Deutschland Arbeitenden stellt sich ganz anders dar als in Indien. Informelle und prekäre Beschäftigung scheint noch ein Randphänomen zu sein. Unter den Begriff, ‚prekäre Beschäftigung' lassen sich diverse Formen unsicherer und ungeschützter Arbeitsverhältnisse subsumieren. Eine einheitliche Definition liegt nicht vor. Die Wahrnehmung darüber verändert sich mit der Ausweitung von Leiharbeit, Scheinselbständigkeit und Minijobs. Arbeitsverhältnisse, die an den im Umfeld formeller Beschäftigung angesiedelt sind und i.d.R. legal, aber gegenüber dem so genannten Normalarbeitsverhältnis hinsichtlich der Rechte und des sozialen Schutzes benachteiligt sind, haben in den letzten Jahren stark zugenommen. Auch illegale Formen der Einkommenssicherung, etwa Schwarzarbeit oder Tätigkeiten, die zu Niedrigstlöhnen unter menschenunwürdigen Bedingungen von (legalen und illegalen) MigrantInnen ausgeübt werden, zählen dazu. Prekären Beschäftigungsverhältnissen ist gemein, dass sie bei den Betroffenen Unsicherheit im Hinblick auf ihre Gegenwart und Zukunft – mit allen Konsequenzen - erzeugen.

Neben objektiven Daten, die auf den ersten Blick – gerade wenn man langfristige Entwicklungen betrachtet - wenig alarmierend erscheinen, muss auch die Perspektive der prekär Beschäftigten sowie die Wirkung, die ihre Existenz auf ‚Normalbeschäftigte' hat, in den Blick genommen werden: Vollständig über Erwerbsarbeit Integrierte registrieren

---

16 „Informal work will only disappear if you organize the workers." (Renana Jhabvala, Manipur, 16.09.05)

17 Allerdings sind die Mitglieder formal selbstständig. Dadurch fehlt häufig ein Verhandlungspartner mit dem man sich auseinandersetzen kann. In vielen Bereichen unterscheidet sich die Situation aber nur formal von abhängigen Lohnarbeitsverhältnissen. Oft gibt es nur einen Auftraggeber, für den zahlreiche Frauen arbeiten. Mit kollektiven streikähnlichen Aktionen können auch hier Forderungen durchgesetzt werden.

die Verwundbarkeit, in der sich auch ihre scheinbare Sicherheit befindet. Prekarität besitzt daher eine Disziplinierungsfunktion; die Beschäftigten tun (fast) alles, was Unternehmen fordern, um nicht ‚abzurutschen'. Damit werden Standards sukzessive ausgehöhlt und betriebliche und gesellschaftliche Machtverhältnisse zu Ungunsten der Beschäftigten verschoben.

Für gewerkschaftlichen Handlungsbedarf hinsichtlich zunehmender Prekarisierung sehe ich mehrere Argumente: Kernbelegschaften geraten durch prekäre Beschäftigung unter Druck. Dadurch wird es schwieriger, gewerkschaftliche Forderungen selbst für die ‚privilegiertesten' Beschäftigten durchzusetzen. Es besteht die Gefahr, dass immer weniger Menschen sichere und ‚gute' Arbeitsplätze haben, die (derzeitige) Mitgliederbasis also weiter abnimmt. Daneben besteht ein Teil des gewerkschaftlichen Grundverständnisses in der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten. Solidarität und vorhandene Ressourcen müssen daher auch für noch stärker benachteiligte Gruppen aufgebracht werden um gemeinsam Handeln zu können.

Bisher gibt es wenige konkrete Informationen oder koordinierten Strategien im Bezug auf prekär Beschäftigte. Eine gewerkschaftsübergreifende Diskussion, die andere gesellschaftliche Gruppen einbezieht, fehlt ebenso wie die Vernetzung bestehender Basisaktivitäten in diesem Bereich. Neue Organisationsformen müssten erprobt werden, die sich an den spezifischen Bedürfnissen der jeweiligen Gruppen, zu denen Gewerkschaften bisher nur schwer Zugang finden, orientieren[18]. Gleichwohl ist es wichtig, einen systematischen Austausch zu gewährleisten und die Strategien in den jeweiligen Regionen, Branchen, und Prekaritätsbereichen zu koordinieren, auszuwerten und langfristig zu sichern.

Die Diskussion um einen gesetzlichen Mindestlohn kann als Element der Auseinandersetzung deutscher Gewerkschaften mit prekären Beschäftigungsverhältnissen und ihrer (vorläufigen) Ohnmacht hinsichtlich der tarifautonomen Durchsetzung ihrer Forderungen gesehen werden. Noch gibt es allerdings keine Einigkeit über Wirksamkeit und Effekte dieses Instruments.

[18] Die Organisationsbereiche der IG BAU (z.B. Bau, Gebäudereinigung, Landwirtschaft) und der NGG (z.B. Gastronomie, private Hauswirtschaft) weisen besonders viele prekäre Beschäftigungsbedingungen auf. Hier ist die Diskussion weiter fortgeschritten als in anderen Gewerkschaften und es wurden bereits Strategieelemente entwickelt.

## III. Die Millenniumsziele im Kontext der informellen Wirtschaft

Die Definition von Millenniumszielen, die bis zum Jahr 2015 erreicht werden sollen, stellt die Vereinten Nationen vor eine große Herausforderung. Die Ziele beschreiben (fast) alle relevanten individuellen und gesellschaftlichen Dimensionen. Die Kumulation negativer Ausprägungen der Merkmale findet sich insbesondere bei Menschen, denen etwas Weiteres gemein ist: die Informalität ihrer Arbeit. In der informellen Wirtschaft gibt es Einkommensoptionen, wenn der Zugang zu formellen Arbeitsmärkten begrenzt ist. Die Eingangsvoraussetzungen sind gering, (Aus-)Bildung, Kapital und andere Ressourcen nur in geringem Maße erforderlich. Aus den oben dargestellten Charakteristika der Informalität resultiert, dass der Zugang zu Lebensmitteln, Gesundheitsversorgung, sozialer Sicherheit und mehr oder weniger öffentlichen, aber nur selten kostenlosen[19], Dienstleistungen, Gütern und Infrastruktureinrichtungen nur begrenzt wahrgenommen werden kann. Die ökonomische Reproduktion ist eine zentrale Grundlage menschlicher Gesellschaft: Die Mittel für den Lebensunterhalt müssen her- und bereitgestellt, ihre Allokation organisiert werden. Der Ökonomie kommt individuell und kollektiv eine herausragende Stellung zu.

Absolute Armut und Hunger sollen, so das erste Millenniumsziel, deutlich verringert werden. Eine Umverteilung des materiellen Reichtums (im globalen und nationalen Kontext und im für signifikante Effekte notwendigen Umfang) erachte ich als wenig wahrscheinlich. Damit bleibt nur der Weg über die Steigerung des Umfangs der Produktion. (Nachholende) Industrialisierung gilt kaum mehr als aussichtsreiche Strategie[20]. Die Stärkung lokaler (Basis-) Strukturen, die auch die Informelle und Subsistenzwirtschaft einschließen, kann dazu beitragen, unmittelbare Bedürfnisse zu befriedigen. Dies ist ‚von Außen' kaum initiierbar, wenn Bevormundung vermieden werden soll; deshalb ist es unerlässlich, vorhandene selbst organisierte Strukturen (wie z.B. von SEWA entwickelt) zu unterstützen. Wichtig ist aber auch, verbindliche, sicherheitstiftende (und wohl am besten über staatliche Strukturen um- und durchsetzbare) Rahmenbedingungen zu garantieren. Dies bezieht sich sowohl auf Wirtschaftskreisläufe (Vertrags- und Rechtssicherheit, Geld) als auch auf Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit und -schutz) sowie soziale

---

[19] Kostenlos ist hier im weitesten Sinn zu verstehen: Zum Beispiel entstehen durch den Schulbesuch von Kindern, auch wenn dafür keine Gebühren erhoben werden, diverse Kosten, etwa für Lernmaterial. Auch kommt es dadurch zu Einkommensausfällen (der für den Lebensunterhalt des Lernenden verantwortlichen Familie), denn während der Wahrnehmung von Bildungsangeboten kann nicht oder weniger gearbeitet werden.

[20] Für diese Einschätzung könnten historische Erfahrungen ebenso angeführt werden wie ökologische Probleme, Interessenantagonismen oder die Exklusionswirkungen der Schaffung entsprechender Strukturen.

Systeme, die, z.B. bei Verwaisung, Krankheit, Arbeitslosigkeit oder im Alter, eine Grundsicherung gewährleisten.

Auch hinsichtlich des zweiten Millenniumsziels, der Ausweitung der Primarschulbildung, kommt öffentlichen Institutionen eine zentrale Funktion zu. Neben dem flächendeckenden Vorhandensein entsprechender Einrichtungen müssen auch die Ursachen für die Nicht-Wahrnehmung der Angebote bekämpft werden. Der Nutzen des Schulbesuchs und der dabei vermittelten Kompetenzen ist für einige soziale Gruppen insbesondere dann fraglich, wenn dadurch die Chancen, die soziale Lage verbessern zu können, nicht tatsächlich erhöht werden. Daneben steht die dem ersten Ziel zugrunde liegende Problematik: wenn Familien auf das Einkommen aus der Arbeit der Kinder zur Sicherung des Lebensunterhalts angewiesen sind, können sie diesen den Schulbesuch nur unter Inkaufnahme noch größerer Armut ermöglichen. Nur wenn Eltern über ausreichende Einkommen verfügen, können sie sich die Ausbildung der Kinder leisten. Thematisiert werden kann darüber hinaus, auf welche Tätigkeiten Schulen vorbereiten (können). Die alltagsstrukturierende und disziplinierende Funktion von Schulen ist im Bewusstsein wenig verankert. Lesen, schreiben und rechnen sind wohl in jedem Fall nützliche Qualifikationen – aber wie Eltern ggf. aus eigener Erfahrung wissen: Es geht auch ohne. Wie stark Allgemeinbildung auf die Erfordernisse ‚der Wirtschaft' vorbereiten soll, ist umstritten. Informelle Beschäftigung und den Umgang mit den damit verbundenen Risiken in die Curricula zu integrieren, kann die Vorteile des Schulbesuchs erhöhen. Dabei bestünde allerdings die Gefahr, Lebenswege früh zuzuschreiben Dies gilt allerdings noch stärker, wenn nur ein Teil überhaupt Zugang zu Bildungseinrichtungen hat.

Die Verringerung geschlechtshierarchischer Ungleichheit, wie sie das dritte Millenniumsziel vorsieht, gehört (beinahe) weltweit zu den (proklamierten) politischen Zielen. Auch hier ist eine enge Verbindung zu Arbeitsmärkten und Bildungssystemen zu konstatieren. Allerdings haben auch die historisch-gesellschaftlichen Strukturen (v.a. in Familien), die die sozialen Geschlechterkonstruktionen reproduzieren und Männern und Frauen bestimmte Fähigkeiten und Rollen naturalisierend zuschreiben, eine große Bedeutung. Die Notwendigkeit, dass auch Frauen ihre Arbeitskraft verkaufen, ändert dies nicht zwangsläufig, insbesondere wenn Tätigkeiten ‚im Verborgenen' ausgeübt werden (z.B. Heimarbeit). Auf die Informelle Wirtschaft haben Maßnahmen ‚von Oben' kaum Wirkung. Ein Ansatz kann die Stärkung emanzipatorischer Strömungen innerhalb informeller Kontexte sein. Wenn Institutionen aufgebaut werden können, die direkten Zugang zu informell Beschäftigten haben, kann auch Einfluss auf bewusstseinsbildende Prozesse genommen werden.

Die Millenniumsziele 4 (Kindersterblichkeit), 5 (Müttersterblichkeit) und 6 (Krankheiten, HIV) beziehen sich auf die Gesundheitsversorgung, -wahrnehmung und -prävention. Aufklärung über Risiken, Hygiene usw. muss einerseits im Kontext kultureller Besonderheiten betrachtet werden. Andererseits müssen auch hier ökonomische Bedingungen geschaffen werden, die es ermöglichen, Angebote wahrzunehmen, Nahrungserwerb zu garantieren und Wasserversorgung sicherzustellen. Wie Gesundheitssysteme finanziert werden können und wer Zugang zu Leistungen hat, stellt eine Herausforderung für alle Gesellschaften dar. Wenn Gesundheitsversorgung als Recht betrachtet und festgeschrieben wird, muss dies staatlich gewährleistet und entsprechende Strukturen bereitgestellt werden - unabhängig vom ArbeitnehmerInnenstatus und dem Einkommen. Bei der Identifikation von spezifischen Problemen, der Aufklärung und der Bereitstellung von Infrastruktur können auch ‚informelle Organisationen' eingebunden werden.

Verbesserung der ökologischen Nachhaltigkeit (Millenniumsziel 7) setzt voraus, dass ein Bewusstsein für die Konsequenzen bestimmter Produktions- und Lebensweisen vorhanden ist. Gleichzeitig muss es möglich sein, nachhaltig zu handeln. Dies beinhaltet Kenntnisse über Handlungsfolgen, aber auch die (ökonomische) Möglichkeit, sich danach zu richten. Beides ist in der informellen Wirtschaft kaum gegeben. Einige Optionen (z.B. Verkehr, Energie, Müll) können nicht ‚im Kleinen' realisiert werden, sondern nur regional, national oder global.

Ökonomische Nachhaltigkeit (Ziel 8) umfasst viele der erwähnten Bereiche. Ignoriert werden kann die informelle Wirtschaft nicht. Sie, ihre Repräsentationsorgane und die gegebenen Bedingungen müssen in alle Ansätze einbezogen werden. Dieses Ziel kann nur unter Mitwirkung der Akteure aus entwickelten Ländern erreicht werden. Kernarbeitsnormen (der IAO) müssen weltweit und in allen Wirtschaftsbereichen durchgesetzt werden. Verhaltenskodices international tätiger Unternehmen und KonsumentInnenverhalten können einen Beitrag dazu leisten, ohne verbindliche Strukturen und Kontrollen entfalten sie aber nur eine geringe Wirkungsmächtigkeit. Bei der Etablierung und Kontrolle solcher Standards können Gewerkschaften eine entscheidende Rolle einnehmen. Auch können sie, wie andere (Basis-)Organisationen, solidarische Wirtschaftsformen unterstützen (z.B. Genossenschaften) und sich an ‚Selbsthilfehilfen' (z.B. Mikrokredite) beteiligen. Die Verantwortung entwickelter Länder für Standards, Strukturanpassungen, Schuldendienste usw. im Kapitalismus, der sowohl global als auch in den einzelnen Ländern eine Ungleichverteilung der Chancen und des Reichtums hervorbringt, muss dabei über ‚freiwillige Wohltätigkeit' hinausgehen.

## 3.4 Indien – Erfahrungen aus einem Exposure- und Dialogprogramm mit SEWA

Ingrid Sehrbrock

(Erfahrungsbericht über ein Exposure- und Dialogprogramm mit der indischen Frauengewerkschaft SEWA vom 10.-*17. September 2005 in Ahmedabad, Indien, Erstveröffentlichung in „Soziale Ordnung", 2. Ausga*be 2006, S. 14-17.)

Ich hätte es mir denken können, dass eine Stadt, die auf allen großformatigen Karten von Indien verzeichnet ist, ziemlich groß sein muss. 6 Mio. Einwohner hat Ahmedabad, und doch waren es Dehli, Kalkutta und Bombay, die ich gespeichert hatte. Ahmedabad – noch nie gehört.

Es sind die Kontraste, die einem auffallen in Indien: das Chaos auf den überfüllten Straßen mit Motorrollern, Handkarren, Bussen, Fahrrädern, Autos und die vielen Menschen dazwischen. Moderne Hochhäuser mit westlichem Standard, aneinander gereihte kleine Läden in der Altstadt, die ältesten aus dem 14. Jahrhundert, restaurierte Gebäude aus der Kolonialzeit, Wohnhäuser jüngeren Datums, die gleichwohl ruinenartig sind, denn einmal gebaut, werden sie kaum instand gehalten. Leere Fensterhöhlen wechseln sich ab mit umbauten Erkern.

Das Quartier, in das uns der Fahrer von SEWA bringt, ist ohne Zweifel ein Slum. Wir steigen im Morast aus, sofort umringt von Kindern und Erwachsenen, die wohl selten ein solches Auto zu Gesicht bekommen. Weiter geht es durch enge Gassen, gerade so breit, dass zwei Menschen oder - wie ich später feststelle – eine trächtige Kuh durchpasst. Auf der Straße sitzen auf ihren mit Gurten bespannten Betten junge und alte Menschen, zum Teil ausgemergelte, apathische Gesichter. Das Gemecker von Ziegen und dieser intensive Geruch kommen aus Wohnräumen. Menschen, die Wassergefäße tragen, kommen uns entgegen. Wir grüßen freundlich, werden erstaunt zur Kenntnis genommen und oft freundlich zurückgegrüßt.

Das Leben spielt sich hier öffentlich ab. Wir können die Menschen in und vor den Häusern bei allen möglichen Verrichtungen beobachten. Drei Tage Aufenthalt in diesem Umfeld stehen uns bevor. Gedanklich durchaus darauf eingestellt, aber wer weiß schon, wie das ist, dort zu essen, zu schlafen, zu leben, - nicht nur mit den Bewohnern im Slum verständnisvoll zu reden und sich dann freundlich in das saubere Drei- oder Vier-Sterne-Hotel zu verabschieden?

Die Schwiegertochter unserer Gastgeberin – etwa 17 Jahre alt – muss den ganzen Nachmittag Essen zubereitet haben: Fladenbrot, Reis, verschiedene ungewohnt gewürz-

te Gemüse, es gibt Tee und Wasser. Der kleine Raum, in dem wir sitzen, war früher wohl die Küche. Heute ist er auch der Schlafraum von Sohn und Schwiegertochter. Es ist eine reine Frauenrunde: die beiden deutschen Frauen, die indische Fazilitatorin, die Dolmetscherin, unsere Gastgeberin. Wir essen. Wann und wo essen die anderen? Der Mann, der zweite Sohn, die Schwiegertochter, die Enkelin und der Enkel? Das Haus ist ständig voll mit Nachbarn und Freunden, die die Köpfe ins Haus stecken, um die Fremden zu sehen.

Gegen 22.30 Uhr gehen wir los durchs Quartier. Es ist dunkel, viele haben ihre Betten im Freien aufgestellt. An einer Hausecke halten wir an. Stühle und Bettgestelle werden als Sitzgelegenheit beigebracht. In wenigen Minuten sind zwischen 40 und 50 Frauen – Mitglieder der Gewerkschaft SEWA (Self Employed Women's Association) – vor Ort. Wenn es kein religiöser Feiertag wäre, so sagt man uns, wären jetzt 500 Frauen da.

Von Deutschland haben die meisten noch nichts gehört, von Europa schon, aber welche Ausländer verirren sich in ein solches Quartier? Die muss man sehen. Wir schauen in offene, freundliche Gesichter wacher und interessierter Frauen, die jetzt - gegen 22.00 Uhr - ihr Tagwerk erledigt haben. Um diese Zeit treffen sich die Frauen von SEWA, jetzt kann politische Arbeit beginnen.

Unsere Schlafgelegenheit befindet sich in der ersten Etage, in die man über eine „Hühnerleiter" nach oben kommt. Im hinteren Zimmer, in dem auch das stinkende Kerosinfass steht – Kerosin wird zum Kochen und Heizen verwendet – schlafen auch der Großvater und die beiden Enkelkinder.

Durch eine kleine Tür kommt man in den vorderen Raum, eher eine Art Veranda, mit sehr niedrigen gemauerten Seitenwänden, einem Wellblechdach, durch das der Monsunregen an mehreren Stellen hindurch regnet und mit Seitenabschirmungen aus gewebten Kunststoffsäcken. Eine Straßenlaterne leuchtet direkt auf unsere Betten – neben unserem Doppelbett gibt es weitere drei an der Zahl. Der Regen tropft auf die Füße….

Der Arbeitstag unserer Gastgeberin, einer Bauarbeiterin, beginnt gegen 6.00 Uhr mit Hausarbeit, der Zubereitung des Frühstücks, Wasser holen, Tee kochen, Morgentoilette in einer abgetrennten dunklen Wasserstelle, wo auch gespült und gewaschen wird. Gegen sieben muss sie zu ihrer Baustelle, um acht fängt die Arbeit an. Frauen als Bauarbeiterinnen? Ja, weil sie „billiger" sind als die Männer. Viele der Ehepartner sind arbeitslos, schon seit über zwanzig Jahren, als die Textilfabriken schließen mussten. Viele Frauen sind die Ernährerinnen der Familie. Die farbenfrohen Saris, in denen sie arbeiten, dürfen

nicht darüber hinwegtäuschen, dass hier Knochenarbeit geleistet werden muss: Steine tragen, Mörtel mischen und transportieren, Wände ausfugen, Sand heranbringen – und das alles unter widrigen Bedingungen und ohne Arbeitsschutz, der bei uns selbstverständlich ist. Helme, Schutzbrillen, Sicherheitsschuhe – eher unbekannt. Die Absicherung der Baustelle ist so, dass man ein Stoßgebet zum Himmel schickt: Herr lass die schlecht abgestützte Decke heute nicht einstürzen!

Aber was passiert, wenn etwas passiert? Unsere Gastgeberin Jeviben hatte vor einigen Jahren einen Arbeitsunfall: schwieriger Bruch des Knies. Es gibt keine Unfallversicherung, keine gesetzliche Krankenversicherung, keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Die Gewerkschaft SEWA bietet dies alles auf niedrigstem Niveau bei niedrigsten Beiträgen. Aber es reicht nicht. Eine Krankheit stürzt eine Familie ins Elend. Ohne Einkommen sind Arztrechnungen, Medikamente, Krankenhausaufenthalte kaum zu zahlen. Wer nicht einen günstigen Kredit aufnehmen kann, ist von Familie und Nachbarn abhängig. Aber selbst mit Kredit verschiebt sich das Problem. Die Löhne sind so niedrig, dass die Rückzahlung nur in Kleinstraten, wenn überhaupt möglich ist.

90 % der indischen erwerbsfähigen Bevölkerung ist im informellen Sektor – also prekär beschäftigt: als kleine Straßenhändler, als Landarbeiter, als Tagelöhner, im Bau, als Bididrehrinnen, als VerkäuferInnen ihrer landwirtschaftlichen Produkte. Selbst aus der kleinsten Sache wird versucht, ein Einkommen zu erwirtschaften. Leere Ölkanister werden gesammelt, gespült und wieder verkauft, mit Stickarbeiten, die schlecht bezahlt werden, versuchen Frauen ihre Familien über die Runden zu bringen.

Ein sozialstaatliches System westlicher Prägung gibt es allenfalls für die Staatsbediensteten.

Jeviben und ihre Kolleginnen auf dem Bau setzen ihre Hoffnung auf ein Gesetz, das Bauunternehmen dazu verpflichten will, ein Prozent des Auftragsvolumens eines Bauprojekts an den Staat abzuführen und aus diesem Pool eine elementare Absicherung für die bisher informell Beschäftigten zu finanzieren. Es ist bereits seit 10 Jahren von der Nationalregierung verabschiedet, muss aber von den Einzelstaaten noch einmal beschlossen werden. Lediglich Kerala hat dies bisher vollzogen, Gujarat, der Staat mit dem größten wirtschaftlichen Aufschwung, will/soll folgen. Zweifel sind angebracht, ob dies nach 10 Jahren wirklich realisiert werden kann.

Jeviben ist eine der Aktivistinnen von SEWA, die in ihrem Wohnquartier Mitglieder gewinnt. Obwohl Analphabetin, kann sie offenbar andere von der Notwendigkeit über-

zeugen, Mitglied in einer Gewerkschaft zu werden. SEWA bietet nicht nur eine sehr bescheidene soziale Absicherung, sie qualifiziert auch ihre Mitglieder beruflich. Bauarbeiterinnen erhalten ein bis zwei mehrmonatige berufliche Ausbildungen und lernen mauern, Wände verputzen, Fliesen legen und Wände zu kacheln. Mit einem Zertifikat und einem Gruppenfoto ausgestattet, beginnt die Werbung anderer Frauen. Es mag uns kaum vorstellbar sein, aber Analphabetinnen lassen sich mit Bildern qualifizieren, das geschieht auch in der SEWA Academy, wohin alle Neumitglieder eingeladen werden. Anhand von selbst gemalten Bildern erläutern Frauen ihr Leben, ihre Berufserfahrungen, Ihre Probleme und ihre Sehnsüchte. Mit „Tortendiagrammen" macht SEWA den Frauen bewusst, welchen Anteil sie mit ihrer Arbeit an der Wirtschaftskraft ihres Staates leisten und wie gering ihr Anteil an der Vergütung ist. Frauen lernen ihre Arbeit und ihre Fähigkeiten wert zu schätzen und entwickeln eine neues Selbstbewusstsein für ihre Berufstätigkeit, aber auch in der Familie. Ein Vorstellungstraining über Video hilft sich selbst realistisch zu sehen.

Viele Männer sehen die Arbeit von SEWA zunächst sehr skeptisch, unterstützen aber schließlich ihre Frauen doch, weil sie vom Engagement und von der Versicherung ihrer Frauen profitieren.

In Jevibens Familie starb die Schwiegertochter jung an Typhus, das jüngste Kind war vier Monate alt. Jeviben hörte auf, als Bauarbeiterin zu arbeiten und kümmerte sich um das Kind. Dharmishda – heute fünf Jahre alt - hat eine sehr enge Beziehung zu ihrer Großmutter. Der Sohn ist heute wieder verheiratet, seine Frau ist selbst kaum dem Kindesalter entwachsen. Mit 17 fehlt die Beziehung zum 8jährigen Sohn, auch hier sind die Großeltern die wichtigen Ansprechpartner.

Immerhin, beide Söhne haben einen Job, der älteste kann lesen und schreiben, der Enkel besucht eine Schule.

Krankheit und Tod der Schwiegertochter und die sich anschließende Arbeitslosigkeit von Jeviben hatten ein großes finanzielles Loch in die Kasse gerissen. Auch hier ist die SEWA-Bank eingesprungen und hilft mit einem Kredit.

Drei Tage in einer völlig fremden Familie – was kann dabei herauskommen? Die Erfahrung einer großen Gastfreundschaft, Herzlichkeit, Spaß, viele Gelegenheiten, trotz aller Probleme die Dinge mit Humor zu nehmen; eine große Hilfsbereitschaft zwischen den Familien zu erfahren, eine emotionale Nähe zu fremden Menschen entwickeln; viele

bedrückende Lebensgeschichten, mit Ängsten, aber auch Hoffnungen für die Enkelkinder; Tränen beim Abschied.

Das Kennen lernen einer Gewerkschaft, die auf der Grundlage der Lehren Ghandis Kasten übergreifend und religionsübergreifend arbeitet, die ihre Sitzungen und Treffen mit meditativen Liedern und religiösen Texten einstimmt und sich professionell und engagiert um die Schwächsten kümmert, sie selbst aktiviert, fördert und unterstützt.

Dankbarkeit der indischen Frauen dafür, dass ihr Leben, ihre Leistungen, ihre Arbeit einmal im Mittelpunkt standen durch Worte und Gesten. Dankbarkeit für das Interesse an ihnen als Personen und für die Anstöße, neu über Dinge nachzudenken, die sie bisher für unabänderlich hielten.

Nicht zuletzt der geweitete Blick auf das Anwachsen prekärer Beschäftigung weltweit, auch in entwickelten Industrieländern, auch in Deutschland und die Einsicht, dass dies kein Übergangsphänomen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist. Ein Grund mehr, dass Gewerkschaften Existenz sichernden Einkommen Priorität auf ihrer Agenda einräumen müssen, jetzt.

# 4. Entwicklungspolitische und arbeitsmarktpolitische Herausforderungen

## 4.1 Internationale Regelwerke und Standards

Für den internationalen Austausch von Waren, Dienstleistungen und Finanzen einigen sich die betroffenen Staaten auf verschiedene Regelwerke und Standards, die im Zuge der Globalisierung zunehmend in multilateralen Verhandlungszusammenhängen erarbeitet und vereinbart werden. Organisationen der Vereinten Nationen wie die ILO, die UNCTAD, aber auch andere internationale Einrichtungen wie die Weltbank und der Internationale Währungsfonds, sowie und vor allem die Welthandelsorganisation greifen in direkter oder indirekter Weise in den internationalen Handel ein. Darüber hinaus sollen freiwillige Vereinbarungen, z.B. bezüglich der Unternehmensverantwortung den Handel gestalten. Die beiden folgenden Stellungnahmen beleuchten am Beispiel der Übereinkommen der ILO, die in nationale Gesetzgebung übergehen sollen, die Bedeutung von Regelwerken für den Schutz der Arbeiterinnen und Arbeiter vor Ausbeutung und Willkür. Zudem geben sie ein Beispiel für die zivilgesellschaftliche Zusammenarbeit und die Öffnung des sozialen Dialogs, um die Debatten der Sozialpartner zu qualifizieren.

### 4.1.1 Stellungnahme anlässlich der Pressekonferenz zur Veröffentlichung der Broschüre **„11 gute Gründe, das IAO**-Übereinkommen über Heimarbeit **zu ratifizieren“** im Haus des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Berlin am 13. Januar 2006 [21]

Prälat Dr. Karl Jüsten

Sehr geehrte Damen und Herren,

als katholischer Vorsitzender der Gemeinsamen Konferenz Kirche und Entwicklung freue ich mich auch im Namen meines evangelischen Mitvorsitzenden Prälat Dr. Stephan Reimers Ihnen zusammen mit Dr. Engelen-Kefer eine Gemeinschaftsproduktion der Kirchen und des DGB und anderer Partner vorzustellen. Die Broschüre „11 gute

[21] „11 gute Gründe des IAO-Übereinkommen über Heimarbeit zu ratifizieren“, herausgegeben von Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Evangelischer Entwicklungsdienst (EED), Friedrich-Ebert-Stiftung, Global Labour Institute (GLI), Deutsche Kommission Justitia et Pax, Bonn, 2005

Gründe, die Heimarbeitskonvention zu ratifizieren" ist zustande gekommen, weil gesellschaftliche Akteure mit unterschiedlichen Arbeitsfeldern, hier einerseits Entwicklungspolitik und andererseits Arbeitsmarktpolitik, sich gemeinsamen Herausforderungen der Globalisierung stellen. Es geht konkret um die Verbesserung des Arbeitsschutzes und der Arbeitsbedingungen von Millionen von Menschen, die weltweit in Heimarbeit verschiedenste Dienstleistungen erbringen und Produkte erstellen. Von Ihnen sind 70, in einigen Ländern bis zu 80% Frauen. Diese Frauen sind unsichtbar, sie haben keine Lobby, weil sie aus familiären Gründen zu Hause arbeiten. Sie sind leider auch oft unorganisiert, so dass sie keine Möglichkeit haben, ungerechte Entlohnung und Ausbeutung in unsicheren Arbeitsverhältnissen anzuprangern.

Sowohl die Deutsche Kommission Justitia et Pax als auch der Evangelische Entwicklungsdienst, die beide die Trägerorganisationen der Gemeinsamen Konferenz Kirche und Entwicklung sind, haben sich in der Vergangenheit vor allem aus entwicklungspolitischem Blickwinkel, bezogen u.a. auf die Ziele Armutsbekämpfung und Partizipation, mit dem Thema menschenwürdige Arbeit und internationale Standards auseinandergesetzt. Wir wollen die Anliegen jener Menschen, die durch ihre Arbeit von der Hand in den Mund leben und täglich darum kämpfen, ihre Familien und sich selbst zu ernähren, ins politische Bewusstsein bringen und ihnen Gehör verschaffen.

Für die kirchliche Entwicklungszusammenarbeit ist es ein grundlegendes Prinzip, im Miteinander von Nord- und Südpartnern Positionen zu formulieren und Themen zu bearbeiten. Und es sind Fragen des Umgangs mit der Schaffenskraft und den Rechten der Armen und Marginalisierten, die im Kontext der Globalisierung für beide Seiten immer brennender werden. So geben Gäste im internationalen Austausch beeindruckend Zeugnis von der zunehmenden Informalisierung der Arbeitswelt in den Ländern des Südens und Ostens. Sie stellen anschaulich die Schwierigkeiten der politischen Einflussnahme und der Umsetzung sozialer Sicherung dar. Sie beschreiben aber auch die Möglichkeiten und Erfolge von Organisationen der informellen Wirtschaft, die um Anerkennung als Gewerkschaften ringen und traditionellen Gewerkschaften, die sich der Anliegen informell Arbeitender annehmen.

Bei der Suche nach Verbündeten auf nationaler Ebene hat sich das Gespräch und die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften für die entwicklungspolitische Diskussion als wertvoll erwiesen. In den Themen Informalisierung der Arbeitswelt, Recht auf menschenwürdige Arbeit und Organisation von Arbeitenden in einer sich stetig ändernden Arbeitsmarktsituation treffen sich die entwicklungspolitische und arbeitsmarktpolitische

Dimension. Außerdem wird die Verbindung zwischen den Anliegen von Arbeiterinnen und Arbeitern in den Ländern des Südens und des Nordens verdeutlicht.

Diese Kooperation gewinnt an Bedeutung insbesondere vor dem Hintergrund der Millenniums- Entwicklungsziele, also der Selbstverpflichtung der Mitglieder der Vereinten Nationen, bis zum Jahr 2015 u.a. die Armut auf der Welt zu halbieren und eine nachhaltige Partnerschaft zur Entwicklung zwischen reichen und armen Ländern aufzubauen.

In diesem Sinne haben Gewerkschaften und Kirchen in Deutschland in den beiden letzten Jahren mit Konferenzen, Workshops und einem Exposure- und Dialogprogramm z.B. eine nicht unerhebliche Wegstrecke zurückgelegt. Ein weiterer Verbündeter soll hier besonders erwähnt werden, nämlich das Global Labour Institut, eine Stiftung mit Sitz in Genf, die sich der internationalen Solidaritätsarbeit zwischen den Gewerkschaften verschrieben hat, und der wir diese Broschüre durch Recherche und Autorenschaft verdanken.

Organisation und soziale Sicherung sind zentrale Themen für Menschen, die im nichtregulierten, im informellen Teil der Ökonomie arbeiten - und das ist die Mehrheit der Armen und häufig der Bevölkerungen in den Ländern des Südens. Arbeiterinnen und Arbeiter in der informellen Wirtschaft sind nicht per se arm, schwach und ungebildet, sondern sie sind kreativ, sie organisieren sich und sind schaffenswillig. Sie brauchen aber oftmals Unterstützung auf nationaler und internationaler Ebene, um ihre Potentiale einsetzen und entfalten zu können und dies vor allem zu dürfen.

Die Diskussion mit Betroffenen aus dem Süden verdichtet die Erkenntnis, dass durch die Festlegung und Anerkennung internationaler Standards benachteiligten Gruppen geholfen werden kann, ihre Rechte zu schützen. Vor allem die Konventionen, die die internationale Staatengemeinschaft in ihrer ältesten Organisation, der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), beschlossen hat, sollten Vorgaben für die nationale Gesetzgebung sein. Zumal durch die Dreigliedrigkeit der IAO von Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern in einer Art ‚Runder Tisch' Kompromisse entwickelt werden, die mit demokratischem Bewusstsein von allen getragen werden – oder zumindest getragen werden sollten.

Doch auch in Deutschland zeigt es sich, dass es zivilgesellschaftlicher Kräfte bedarf, Druck und Monitoring auszuüben, damit Regierungen internationale Gesetzgebung in nationale umsetzen und diese in der Praxis tatsächlich eingehalten wird. So beschloss

die letzte Regierung in einer ihrer letzten Kabinettssitzungen leider noch, die Heimarbeitskonvention nicht zu ratifizieren.

Viele der Übereinkommen der IAO werden von Industrieländern mit weit entwickelten rechtsstaatlichen Strukturen in ihren nationalen Kontexten als irrelevant angesehen. Auch Deutschland lehnt die Ratifizierung von Konventionen oft mit der Begründung ab, dass es weiterreichende Gesetze in Deutschland gäbe, angesprochene Zielgruppen nicht hier lebten und reine Solidaritätsratifizierungen nichts erwirkten. So werden Übereinkommen nur in ihrer entwicklungspolitischen Relevanz gesehen, um so deren Ratifizierung ausschließlich in den armen Ländern vorantreiben zu müssen. Diese Relevanz ist auch unbestritten.

Aber - zeigen nicht gerade die Kernarbeitsnormen der IAO als Verbot von Sklaverei, Ausbeutung und Diskriminierung und als Schutz des Rechts sich zu organisieren, dass sich Situationen ändern und auch unzumutbare Lebensbedingungen in Industrieländern der Korrektur bedürfen? Internationale Standards und ihre gesetzliche Verankerung sind demnach sozusagen Auffangnetze, die sozialpolitische Turbulenzen abfedern und dadurch den Spielraum für gesellschaftliche Umwälzungen so eingrenzen, dass Menschen und Umwelt vor Willkür geschützt werden. Daher lohnt es sich, für diese Schutzmechanismen einzutreten.

Gerade die Heimarbeitskonvention ist ein Beispiel für eine Reaktion auf eine sich ändernde Wirklichkeit, eine sich stetig informalisierende Arbeitswelt. Und die Informalisierung bleibt nicht vor der europäischen Haustür stehen, sie schreitet auf unseren Arbeitsmärkten voran. Aus entwicklungspolitischer Sicht ist die Ratifizierung der Kernarbeitsnormen und anderer Mindeststandards - auch des Heimarbeitsübereinkommens - nicht nur ein Akt der Solidarität mit Arbeiterinnen und Arbeitern des Südens sondern der einzige Weg, der Spirale der Verschlechterung von Lebens- und Arbeitsbedingungen Einhalt zu gebieten und dadurch auch höhere Standards in Industrieländern zu verteidigen.

Für diese Erkenntnis wollen wir mit dieser Broschüre werben bei Regierung, Politik, Privatsektor und Gesellschaft und werden vertiefende Gespräche anbieten.

### 4.1.2 Stellungnahme zur gemeinsamen Pressekonferenz des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und der Gemeinsamen Konferenz Kirche und Entwicklung (GKKE) am 13. Januar 2006 zu ungeschützter Arbeit und Heimarbeit

Dr. Ursula Engelen-Kefer

Sehr geehrte Damen und Herren,

menschenwürdige Arbeit ist und bleibt eine der zentralen globalen Herausforderungen. Insbesondere Arbeitnehmer in atypischen Arbeits- und Vertragsverhältnissen fallen allzu häufig in Lücken des Arbeits- und Sozialrechts.

Dies gilt nicht nur für uns, sondern noch weit mehr für die Entwicklungsländer.

- In vielen Ländern steigt die Zahl der „working poor", die trotz Erwerbsarbeit ihre Familien nicht vor Armut schützen können.
- Milliarden Menschen leben im Niemandsland der sog. informellen Ökonomie ohne soziale Rechte, sie müssen am Rande der Weltwirtschaft ums nackte Überleben kämpfen.
- 10 bis 20 Millionen Menschen sind weltweit Opfer von Zwangsarbeit und etwa 250 Millionen Kinder sind erwerbstätig.
- Zu zwei Dritteln unter gefährlichen und ausbeuterischen Bedingungen.
- In zwei von fünf Ländern gibt es gravierende Verstöße gegen Gewerkschaftsrechte.

Unter dem Druck des globalen Wettbewerbs verlagern viele Industrien ihre Aufträge in Niedriglohnländer und beauftragen örtliche Firmen, die die Aufträge wiederum an Mittelsmänner weitergeben und Scheinselbständige sowie Heimarbeiterinnen für sich arbeiten lassen.

Die Bekleidungsindustrie ist auf Grund ihrer hohen Arbeitsintensität wahrscheinlich das am weitesten verbreitete Beispiel für eine globale Warenkette. So stellen z. B. auf den Philippinen Heimarbeiterinnen Babykleidung für Luxusboutiquen in New York her.
Doch auch andere Industriezweige nutzen die Heimarbeit z. B. für die Herstellung von Zigaretten, Räucherstäbchen sowie zur Montage von Elektro- und Elektronikerzeugnissen. Selbst das Schälen von Garnelen ist in vielen asiatischen Ländern eine typische Heimarbeit.

In Indien werden z. B. mehr als die Hälfte des Volkseinkommens und ein Drittel des landesweiten Exports von der so genannten informellen Wirtschaft, d. h. dem sozial nicht organisierten Sektor, bestritten.

Die größten Probleme für Heimarbeitskräfte und andere ungeschützte Arbeitnehmergruppen sind die in vielen Teilen der Welt sehr schlechte, Entlohnung sowie ein fast fehlender Sozialschutz. Heimarbeiterlöhne beruhen fast überall auf einem Stücklohnsystem mit meist übermäßig langen Arbeitszeiten und der Beschäftigung einer versteckten Armee unbezahlter „Assistenten" und Kinderarbeit.

Die gesundheitlichen Gefahren für Heimarbeiter selbst und ihre Angehörigen werden häufig vernachlässigt und übersehen. In der Schuhindustrie können z.B. die durch die Häute- und Lederverarbeitung entstehenden Gifte in Wohnräumen Krankheiten hervorrufen. In der Schmuckfertigung können giftige Bleigase freigesetzt werden.

Die Mehrheit der Menschen in der Welt, die im Schatten der Weltwirtschaft leben und arbeiten, kann nach wie vor nicht in fairer und gerechter Weise direkt an der Globalisierung partizipieren. Die Gewerkschaften halten Korrekturen des derzeitigen Globalisierungspfades für notwendig. Ebenso wie die Kirchen sind wir überzeugt davon, dass die Gewinne der Globalisierung mehr Menschen zugute kommen und besser zwischen und innerhalb der Länder verteilt werden können und sollen. Faire Regeln für Handel und Kapitalströme müssen dringend durch faire Sozialregeln ergänzt werden.

Die von der IAO - der für Arbeitsnormen zuständigen Völkerrechtsorganisation - festgelegten Kernarbeitsnormen stellen ein Mindestmaß globaler Regeln für die Arbeit in der Weltwirtschaft.

Es besteht inzwischen ein internationaler Konsens darüber, dass dieses Paket von Kernarbeitsnormen die grundlegenden Menschenrechte in der Arbeitswelt konkretisieren. Sowohl die Mitgliedsstaaten der WTO wie der IAO haben zuletzt Ende der 90er Jahre ihre Verpflichtung bekräftigt, die Kernarbeitsnormen zu beachten. Diese Normen sollen nicht zum Zwecke protektionistischer Handelsmaßnahmen eingesetzt werden. Wie die Weltbank richtigerweise feststellte, „fördert die Einhaltung der Kernarbeitsnormen effektive Arbeitsmarktinstitutionen, die zum Wirtschaftswachstum beitragen und die Arbeitsplatzrisiken der Armen verringern können". Armut und ungeschützte Arbeit sind keine Entschuldigung für Verstöße gegen diese grundlegenden Menschenrechte. In der Realität steht die Praxis allerdings oftmals im Widerspruch zu den auf höchster politischer Ebene eingegangenen Verpflichtungen.

Zweifelsohne wären stärkere Maßnahmen erstrebenswert, um diese Kernarbeitsnormen in globalen Produktionssystemen gewährleisten zu können. Dies gilt insbesondere für die zentralen internationalen Organisationen wie WTO und IWF. Sie sollten sicherstellen, dass ihre Politiken und Programme die Verwirklichung dieser Arbeitsrechte nicht behindern.

Für Arbeitskräfte im Schatten der Weltwirtschaft ist darüber hinaus das völkerrechtliche Übereinkommen zur Heimarbeit von besonderer Bedeutung. Bereits in den 80er Jahren hatte sich der DGB mit der internationalen Gewerkschaftsbewegung für eine universelle Arbeitsnorm für Millionen von Heimarbeiterinnen stark gemacht. Diese vor 10 Jahren verabschiedete Völkerrechtsnorm wurde bisher aber nur von vier Staaten ratifiziert (und zwar von Finnland, Irland, Albanien und den Niederlanden). Die deutsche Bundesregierung hat dem Bundestag dieses Übereinkommen erst letztes Jahr zugeleitet, doch eine Unterzeichnung ist nicht geplant. Die Ablehnung wird im Wesentlichen mit rechtlichen Besonderheiten der Telearbeit begründet. Während Telearbeitskräfte bei uns im Normalarbeitsverhältnis oder als Selbständige arbeiten und damit nicht unter das nationale Heimarbeitsgesetz fallen, erfasst das IAO-Übereinkommen auch diese Personengruppe. Sie sind damit bei uns rechtlich meist besser gestellt als Heimarbeitskräfte.

Wir können keinen Grund erkennen, warum Deutschland dieses Übereinkommen nicht ratifizieren will. Denn günstige nationale Regelungen sind mit den Übereinkommen der IAO durchaus vereinbar. Unser nationales Heimarbeitsgesetz geht in vielen Elementen über die Regelungen des Übereinkommens hinaus.

Eine Anerkennung dieser Norm könnte durchaus Signalwirkung für andere Staaten haben und auch für die Wertschöpfungskette deutscher Unternehmer größeres Gewicht erlangen.

Die indische Gewerkschaft SEWA betont denn auch: „Es wäre extrem hilfreich für uns, wenn andere Länder das Übereinkommen ratifizieren würden, weil wir dann gegenüber den Regierungen in Südasien deutlich machen könnten, dass andere Regierungen dieses Übereinkommen ernst nehmen. (...) Wenn Deutschland das Übereinkommen ratifiziert, können wir die Gesetze, die Deutschland bereits hat, unseren Regierungen als Modell unterbreiten."

Die SEWA ist eines der erfolgreichsten Beispiele für den gewerkschaftlichen Zusammenschluss von Heimarbeiterinnen. Sie entstand aus der Vereinigung der Textilarbeiter, der ältesten und größten Gewerkschaft der Textilarbeiter Indiens, die 1920 gegründet

wurde. Der SEWA gehören zwischenzeitlich mehr als 700.000 Mitglieder an. Dabei sind Heimarbeitskräfte oft so sehr mit dem täglichen Überlebenskampf und mit der Angst vor Verlust ihres Arbeitsplatzes beschäftigt, dass sie von den Gewerkschaften nur schwer erreicht und mobilisiert werden können.

Eines der ersten erfolgreichen Ziele dieser Frauengewerkschaft bestand in der Forderung, das Mindestlohngesetz auf Heimarbeiter/-innen auszudehnen. Auch in ungeschützten Beschäftigungssektoren gibt es durchaus erfolgreiche Ansätze zur Ausweitung des sozialen Schutzes. Mit der vorliegenden Broschüre haben wir gemeinsam mit der Friedrich-Ebert-Stiftung, dem Evangelischen Entwicklungsdienst sowie der Deutschen Kommission Justitia et Pax 11 zentrale Gründe für die Bedeutung des IAO-Übereinkommens zur Heimarbeit aufgelistet. Mit ihm kann der Schutz für jene verbessert werden, die am untersten Ende der Produktionskette stehen. Mit dieser Broschüre wollen wir zeigen, dass Menschen, die ums nackte Überleben kämpfen, schrittweise in menschenwürdigere Arbeit hineingeführt werden können.

Exemplarisch lässt sich aber auch erkennen, dass Armut nicht nur ein Problem vieler Heimarbeitskräfte ist, sondern vielmehr eine Herausforderung für alle, die für soziale Gerechtigkeit eintreten und nachhaltiges Wachstum anstreben. Dieser Sektor ist zugleich ein Beleg für die Vernetzung unserer globalen Wirtschaft. Er zeigt, wie wichtig eine öffentliche Debatte über Handel und Sozialnormen sowohl in Industrie- wie in Entwicklungsländern ist.

### 4.1.3 Die Meinung einer Gewerkschafterin aus dem Süden

Renana Jhabvala, National Co-ordinator of SEWA, India
(*Auszug aus der Broschüre „11 gute Gründe, das IAO-Übereinkommen über Heimarbeit zu ratifizieren“,* herausgegeben von Deutscher Gewerkschaftsbund, Evangelischer Entwicklungsdienst, Friedrich-Ebert-Stiftung, Global Labour Institute und Deutsche Kommission Justitia et Pax, 2005, S. 27/28)

*“There are around 5 million homebased workers, most of whom are women,* in the South Asia region, which includes India, Bangladesh, Pakistan, Sri Lanka and Nepal. These workers remain invisible and hidden from view as there are no laws or policies for them. SEWA[22] has been organising the homebased workers in India since the last 25 years and trying to get laws to protect them and give them some security. In the last five years SEWA has been instrumental in forming a network of organisations across South Asia called HomeNet, which has been asking the Governments of the region to form National policies for homebased workers and ratify the Convention 177[23]. It would be extremely useful for us if other countries ratify the Convention because then we could point out to the Governements of South Asia that other countries are taking this Convention seriously. It would also be a sign that the European Governments are concerned about homebased workers. Further many European companies are now giving work, through Indian exporteurs, to homebased workers in South Asia. If Germany ratifies the Convention, we could point out that the Convention has been ratified in European countries, the home countries of the companies, and so workers should also get the same protection here. Our Governments are worried that European countries will not ratify the Convention and so we will end up having more stringent laws for homebased workers, which is one reason that they do not want to ratify.

SEWA was very active during the campaign in ILO[24] for the Convention. At that time we got the support of our Government, which did support the Convention and in fact lobbied for it. However, after the Convention was passed, very few countries ratified it, even countries like Germany, which has a good law for homebased workers did not ratify and so we are unable to use these laws as models. If Germany ratifies the Convention we could show the laws Germany already has as a model to our Govern*ments.”*

---

22 SEWA: Self Employed Women’s Organisation (www.sewa.org); SEWA organisiert Frauen in der informellen Ökonomie in Indien und ist mit ca. 700.000 Mitgliedern die größte Gewerkschaft dieser Art weltweit.

23 C 177: Übereinkommen 177 über Heimarbeit der IAO (Internationale Arbeitsorganisation)

24 ILO: engl. International Labour Organisation, deutsch: IAO – Internationale Arbeitsorganisation

Übersetzung:

„Es gibt ungefähr 5 Millionen in Heimarbeit Beschäftigte in der Region Südasien (das umfasst Indien, Bangladesch, Pakistan und Sri Lanka), wovon die meisten Frauen sind. Diese Beschäftigten bleiben unsichtbar und versteckt, da es keine Gesetze und politische Maßnahmen für sie gibt. SEWA organisiert seit 25 Jahren in Heimarbeit Beschäftigte und versucht Gesetze durchzusetzen, die sie beschützt und ihnen Sicherheit gibt. In den letzten fünf Jahren, hat SEWA mit dazu beigetragen ein Netzwerk von Organisationen in Südasien zu gründen, das sich HomeNet nennt, das die Regierungen aufgefordert hat nationale, politische Maßnahmen für in Heimarbeit Beschäftigte zu ergreifen und das Übereinkommen 177 der IAO über Heimarbeit zu ratifizieren. Es wäre extrem hilfreich für uns, wenn andere Länder das Übereinkommen ratifizieren würden, weil wir dann gegenüber den Regierungen in Südasien deutlich machen könnten, dass andere Regierungen dieses Übereinkommen ernst nehmen. Es wäre auch ein Zeichen, dass europäische Regierungen sich um Heimarbeiterinnen sorgen. Außerdem vergeben neuerdings viele europäische Firmen Arbeit an Heimarbeiterinnen in Südasien durch indische Exporteure. Wenn Deutschland das Übereinkommen ratifizieren würde, könnten wir verdeutlichen, dass das Übereinkommen in europäischen Ländern ratifiziert wurde, den Heimatländern der Unternehmen, und so würden die Beschäftigten hier den gleichen Schutz erhalten. Unsere Regierungen sind besorgt darüber, dass europäische Länder das Übereinkommen nicht ratifizieren und darum werden wir härtere Gesetze für Heimarbeiterinnen haben, was der Grund ist, weshalb sie das Übereinkommen nicht ratifizieren wollen.

SEWA war sehr aktiv während der Kampagne innerhalb der IAO für das Übereinkommen über Heimarbeit. Zu dem Zeitpunkt hatten wir die Unterstützung unserer Regierung, die das Übereinkommen unterstützte und sich sogar aktiv dafür einsetzte. Aber, nachdem das Übereinkommen verabschiedet wurde, wurde es nur von wenigen Ländern ratifiziert. Selbst Länder wie Deutschland, die ein gutes Gesetz für Heimarbeiterinnen haben, haben nicht ratifiziert und darum konnten wir diese Gesetze nicht als Modelle nutzen. Wenn Deutschland das Übereinkommen ratifiziert, können wir die Gesetze, die Deutschland bereits hat, unseren Regierungen als Modell unterbreiten."

## 4.2 Gewerkschaftsübergreifender Dialog

So wie der zivilgesellschaftliche Dialog und das daraus entstehende gemeinsame Handeln die Diskussion um Beschäftigungspolitik im Allgemeinen bereichern können, ist es für die Sozialpartner und vor allem für die Gewerkschaften als Vertreterinnen der Arbeitenden im Besonderen, nützlich, neue Herausforderungen und Aufgaben zu erkennen und aufzugreifen. Die Beiträge in diesem Kapitel dienen daher der Bestandsaufnahme und Situationsanalyse, sowie der Anregung eines gewerkschaftsübergreifenden Dialogs, dem sich auch die Deutsche Kommission Justitia et Pax verpflichtet fühlt.

### 4.2.1 Informelle Ökonomie und Gewerkschaften in Deutschland [25]

Karin Pape

(*Umfrage für die Deutsche Kommission Justitia et Pax, Arbeitsgruppe ‚Informelle Wirtschaft und Organisationsfreiheit' bei Fachgewerkschaften zur Vorbereitung des Exposure-* und Dialogprogramms bei SEWA in Indien, 10.-19. September 2005)

Während im internationalen Kontext Beschäftigungsverhältnisse, die den Lebensunterhalt und die soziale Sicherung nicht gewährleisten als „informell" bezeichnet werden, ist der Begriff „informelle Ökonomie" ungebräuchlich in Deutschland. Wenn er doch verwendet wird, so wird darunter eher „Haushaltswirtschaft", „Selbstversorgungswirtschaft" und „Selbsthilfeökonomie" (gem. Volker Teichert, Wissenschaftszentrum Berlin) verstanden, in Abgrenzung zur „Schattenwirtschaft", die mehr oder weniger mit Schwarzarbeit gleich gesetzt wird.

Auf der internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker 2003 wurden Richtlinien über die Erfassung informeller Beschäftigung entwickelt. Demnach handelt es sich um folgende Arten von Arbeit:

- "own-account workers employed in their own informal sector enterprises;
- employers employed in their own informal sector enterprises;
- contributing family workers, irrespective of whether they work in formal or informal sector enterprises;
- members of informal producers' cooperatives;
- employees holding informal jobs (i.e. if their employment relationship is, in law or in practice, not subject to national labour legislation, income taxation, social pro-

[25] Die folgenden Ausführungen, insbesondere die Informationen, die direkt von den Einzelgewerkschaften in diesen Bericht eingeflossen sind, sind Teile eines Gesamtbildes, das nicht vollständig ist. Ursache dafür ist, der sehr enge Zeitrahmen, der zur Verfügung stand. Unglücklicherweise fielen die Recherchen zudem in die Urlaubszeit, so dass viele potentielle Ansprechpartner nicht zur Verfügung standen.

tection or entitlement to certain employment benefits, like advance notice of dismissal, severance pay, paid annual or sick leave, etc.), whether employed by formal sector enterprises, informal sector enterprises, or as domestic workers employed by households;

- own account workers engaged in the production of goods exclusively for own final use by their households.

The reason for being considered informal may be the following: non-declaration of the jobs or the employees; casual jobs or jobs of a limited short duration; jobs with hours of work or wages below a specified threshold (e.g. for social security contributions); employment by unincorporated enterprises or by persons in households; jobs where the employee's place of work is outside the premises of the employer's enterprised (e.g. outworkers without employment contract); or jobs for which labour regulations are not applied, not enforced, or not complied with for any other reason."

Daza, José Luis:
Undeclared Work and Labour Administration,
ILO, June 2005, Seite 9f.

An anderer Stelle wird von der IAO über informelle Ökonomie in entwickelten Ländern ausgeführt, dass der Anteil nicht standardisierter Arbeitsverhältnisse angewachsen ist. Hier werden zum informellen Sektor Arbeitsverhältnisse gezählt, die gegenüber dem Normalarbeitsverhältnis benachteiligt sind, hinsichtlich von Rechten und sozialem Schutz, der durch ein Arbeitsverhältnis begründet ist:

„Measuring Employment in the Informal Economy in Developed Countries:
Employment in the informal economy in developed countries is linked to employment arrangements that have tenuous connections between the worker and formal structures and little if any access to fundamental labour rights and protection and employment-based social protection. The following specific categories of non-standard employment arrangements are relevant:

- Part-time employment in formal firms
- Temporary employment in formal firms
- Self-employment, in particular own account workers with no employees
- Inter-firm subcontracted work
- Industrial outwork, including homework
- Sweatshop work
- Day labour

(…)

To arrive at a more precise estimate of employment in the informal economy in developed countries two types of additional information are needed: data on all categories on non-standard work; and data on access to worker benefits and social protection across all categories on non-standard work."

Women and men in the informal economy.
A statistical picture. ILO 2002, S. 26

Mit anderen Worten: nicht jede Teilzeitarbeit gehört zum informellen Sektor (in Deutschland eher ein geringer Anteil, da Benachteiligungen aufgrund von Teilzeit verboten sind. Allerdings gibt es Benachteiligungen in der Sozialversicherung, wenn Teilzeitarbeitsplätze in Minijobs verwandelt werden), ebenso wie nicht jeder Selbständige oder auch nicht jeder „Scheinselbständige" dem informellen Sektor zuzurechnen ist. Entscheidend ist, ob eine Person, die in einem nicht standardisierten Arbeitsverhältnis („Normalarbeitsverhältnis") arbeitet, mit den gleichen Rechten und sozialem Schutz ausgestattet ist bzw. so viel verdient, dass sie sich diese Leistungen am Markt kaufen kann.

Ausgeschlossen sind bei allen Betrachtungen und Berechnungen der IAO kriminelle ökonomische Tätigkeiten, die illegale Güter und Dienstleistungen bereit stellen, wie beispielsweise illegaler Waffenhandel, Drogenhandel oder Menschenhandel (Produktion oder Beschäftigungsarrangements in der informellen Ökonomie können gemäß IAO-Definition halb oder ganz illegal sein, allerdings sind die bereitgestellten Güter und Dienstleistungen legal). Außerdem wird unbezahlte Haus- und Erziehungsarbeit aus der Definition ausgeschlossen.[26]

In Deutschland findet man eher die Bezeichnungen „atypische Beschäftigung", „prekäre Beschäftigung", aber auch „Schwarzarbeit" und „illegale Schattenwirtschaft". Gemäß der Herangehensweise der internationalen Arbeitsstatistiker scheint mir der Begriff „prekäre Beschäftigung" der zutreffendste für Deutschland zu sein, unter denen alle möglichen Formen von Arbeitsarrangements, die nicht unter das Normalarbeitsverhältnis fallen, subsumiert werden können. Gleichwohl ist auch hier eine klare Abgrenzung nicht möglich: ein Selbständiger, der als Berater arbeitet und ein hohes Unsicherheitsrisiko trägt, da er von Aufträgen abhängig ist, hat eine prekäre Beschäftigung. Möglicherweise ist der Verdienst aber so hoch, dass er selbst gute Vorsorge gegen Risiken (Krankheit, Alter, Arbeitslosigkeit) leisten kann. Hingegen fällt ein Hilfsarbeiter in der Landwirtschaft, der einen Tariflohn in Rheinland-Nassau von Euro 4,68 pro Stunde (= Euro 814,-- Monatslohn; Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand 31.12.2003) erhält, nicht in die Kategorie

[26] vgl. Women and men in the informal economy. A statistical picture. ILO 2002, S. 12

prekäre Beschäftigung, da er ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis und damit Zugang zu einer Grund-Sozialsicherung hat. Gleichwohl kann ein Arbeitnehmer mit solch einem Niedriglohn nicht seinen Lebensunterhalt bestreiten.

Zahlen - Daten - Fakten

Gemäß Angaben des Statistischen Bundesamtes gehen (saisonbereinigt) ca. 39 Millionen Personen einer erwerbsmäßigen Arbeit nach[27]. Das sind in etwa so viele wie Anfang der neunziger Jahre. Allerdings hat sich die Struktur der Erwerbstätigen gravierend verändert: der Bestand an Vollzeit arbeitenden Arbeitnehmern ist zwischen 1991 und 2004 um ein Fünftel gesunken. Ca. 6 Millionen Personen sind aus dieser Gruppe ausgeschieden, so dass sich der Gesamtumfang von ehemals 29,5 Millionen Vollzeitbeschäftigten auf 23,75 Millionen verringerte.[28] Mehr als ein Viertel aller Erwerbstätigen gehört in die Kategorie Teilzeitbeschäftigte (diese Anzahl hat sich seit Anfang der neunziger Jahre von 5,5 Millionen auf heute knapp 11 Mio. nahezu verdoppelt), zu der auch die „geringfügig Beschäftigten" zählen (z.B. Mini-Jobs: per 31. März 2005 waren 6,6 Millionen Personen unter dieser Kategorie erfasst). An Bedeutung gewonnen hat auch die (Schein-)Selbständigkeit, die auf 11% (= 4,25 Millionen Erwerbstätige) angewachsen ist. Anfang der neunziger Jahre hatte der Anteil noch bei 9% gelegen.[29]

Einher mit dieser Entwicklung geht zunehmende Leiharbeit (z.Zt. ca. 350.00 Personen[30]) und andere befristete Formen der Beschäftigung. Diese Entwicklungen spielen sich innerhalb geltender Gesetze und teilweise auch tarifvertraglicher Regelungen ab. Trotz zusätzlicher gesetzlicher Regelung bedeutet Leiharbeit für die meisten Beschäftigten keine auf Dauer angelegte Beschäftigung und damit eine große Unsicherheit, verbunden mit schlechterer Entlohnung (ca. 30-40% niedrigere Entlohnung als in den Entleihfirmen[31]) als im unbefristeten Normalarbeitsverhältnis und damit eine geringere soziale Sicherung.

Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung

Unter Schwarzarbeit versteht man Arbeit gegen Entgelt, für die weder Steuern noch Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden (ausgenommen sind Nachbarschaftsdienste, Freundschaftsdienste usw.). Schwarzarbeit verstößt gegen geltende Gesetze und

---

27 Vgl. Deutsche Bundesbank, Monatsbericht Juli 2005, S. 16

28 ebda.

29 ebda

30 gem. Aussagen von ver.di per e-mail (Uwe Woetzel, 18.07.2005)

31 ebda.

ist damit illegal. Diese Art der Tätigkeit ist, quasi, „doppelt illegal", wenn sie von einem/einer Migranten/Migrantin ohne legalen Status ausgeübt wird.
Der DGB geht davon aus, dass der Umfang der Schwarzarbeit überschätzt wird. Nicht 17%, sondern 4%-6% des Bruttoinlandsprodukts sei eine realistische Zahl.[32] Das entspräche einem Anteil von 4,1% der gesamt geleisteten Arbeitsstunden.

Ausgangslage / allgemeine Situation:

In den letzten Jahren sind die Gewerkschaften in Deutschland zunehmend unter Druck geraten. Errungenschaften der 70iger Jahre, wie z.B. Urlaubsgeld und ein 13. Monatsgehalt wurden vielfach gestrichen. Auch mussten Reallohneinbußen hingenommen werden. Zusätzlich fordern die Arbeitgeberverbände und Teile der Politik beispielsweise eine Lockerung des Kündigungsschutzes und den Wegfall der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Die Anzahl der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen ist drastisch zurückgegangen, da die Arbeitgeber, im Gegensatz zu früher, der Allgemeinverbindlichkeitserklärung nicht zustimmen. Früher waren es eher die Gewerkschaften, die dies nicht wollten, da es ein Mittel war, Beschäftigte, die nicht Gewerkschaftsmitglieder waren, in den gleichen Genuss der ausgehandelten Tarife kommen zu lassen und es damit den Gewerkschaften schwerer gemacht wurde, Mitglieder zu werben. Heute sind es die Arbeitgeber, die die Situation von über 5 Millionen Arbeitslosen ausnutzen und Löhne unter Tarif durchsetzen können. Zunehmend verlassen Arbeitgeber den Arbeitgeberverband oder aber akzeptieren nur eine Mitgliedschaft, die sie der Verpflichtung entbindet, sich an einen Tarifvertrag zu halten (sogenannte „o.T.-Mitgliedschaft"; o.T.= ohne Tarifbindung). Damit verliert der Flächentarifvertrag, der alle Arbeitgeber einer Branche regional verpflichtet, die gleichen Löhne für vergleichbare Tätigkeiten zu bezahlen, immer mehr an Bedeutung. Der Flächentarifvertrag sorgte dafür, dass Konkurrenz nicht über Löhne, sondern über Innovation ausgetragen wurde. Die Unternehmen mussten in neue Techniken investieren, damit sie unter den gegebenen tariflichen Lohnkosten am Markt bestehen konnten. Heute wird vermehrt versucht, die Konkurrenz über die Löhne auszutragen. Der Flächentarifvertrag kann nicht über die Grenzen hinweg ausgedehnt werden. Wegen der Nähe von Ländern, in denen das Lohnniveau weit unter dem in Deutschland liegt und den gesunkenen Transportkosten, kann der Flächentarifvertrag nur schwer verteidigt werden. Aber auch die niedrigsten Löhne in Deutschland können nicht mit denen in Polen, Rumänien oder China konkur-

[32] Stellungnahme des DGB zum Bericht der Bundesregierung: Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung vom 28.01.2005; unter: www.dgb.de; Prof. Schneider (Universität Linz) kommt zu dem Schluss, dass 17% des Bruttoinlandsprodukt der Schattenwirtschaft zuzurechnen seien. Das Statistische Bundesamt bzw. die dänische Rockwool Foundation Research Unit geht von 6% oder gut 4% aus.

rieren. Ausgliederung von Produktion in diese Billiglohnländer ist von daher oft die Folge. Serviceleistungen im Handel, Hotel und Gaststätten, in Haushalten, im Gesundheitswesen usw. lassen sich allerdings nicht verlagern, ebenso wenig wie der Bau von Häusern. Darum sind in diesen Sektoren häufig die Migranten und Migrantinnen aus den Billiglohnländern anzutreffen. Für den gesamten Organisationsbereich der NGG gibt es keine Entgelttarifverträge, die allgemein verbindlich sind. Für das Bäckerhandwerk ist allerdings der Manteltarifvertrag (Regelungen über Arbeitszeit, Urlaub etc.) allgemein verbindlich.

Die Forderung nach einem Billiglohnsektor wird immer lauter. Übersehen wird dabei, dass es in Deutschland seit Jahren einen Niedriglohnsektor gibt und er weit in den Bereich normaler Vollerwerbstätigkeit vorgedrungen ist. „Im Jahr 2003 verdienten rund 3,4 Millionen Menschen in Deutschland weniger als 8,75 Euro pro Stunde, hat das gewerkschaftsnahe Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) errechnet. Sie gelten als arm, obwohl sie arbeiten. Denn dieser Lohn ist genau halb so hoch wie der Durchschnittsverdienst der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitkräfte und bezeichnet die so genannte Lohnarmutsgrenze. Selbst wenn man den gesetzlichen Mindestlohn hierzulande auf nur 7,50 Euro festschriebe, hätte 2003 das Einkommen von 2,4 Millionen Arbeitskräften darunter gelegen."[33] Trotz dieser Entwicklung gibt es nicht weniger Arbeitslose, sondern mehr. Für einige heißt dies nur, dass der eingeschlagene Weg noch nicht konsequent zu Ende gegangen wurde: „Die deutschen ‚working poor' aus der Arbeitslosigkeit zu holen, bedeutet die Spreizung zwischen Arm und Reich zu vergrößern. Dies wäre eine radikale Umkehr, das keineswegs unsoziale Ende von vierzig Jahren Sozialpolitik. Denn einzig Arbeitslosigkeit ist unsozial: nicht nur für die fünf Millionen, sondern auch für alle, die für die Kosten aufzukommen haben."[34] Forderungen nach einem Niedriglohnsektor zielen darauf ab, die bestehende(n) Arbeit(splätze) aufzuteilen in unterschiedliche Formen von, meistens, geringer entlohnten Arbeitsplätzen mit geringerem sozialem Schutz. Dies bedeutet, dass das Ziel durch Wirtschaftswachstum und einer entsprechenden Umverteilung Arbeitsplätze zu schaffen, die sowohl den Lebensunterhalt sichern als auch Schutz vor den Risiken des Lebens gewährleisten, aufgegeben wird, zugunsten eines Gesellschaftsmodells, in dem die Armen Serviceleistungen für die Reichen erbringen.

---

33 „Gleiche Arbeit, gleiches Geld?" in: Die Zeit 16/2005

34 „Working Poor und Wohlstandslüge" in: Die Welt vom 09.07.2005

Exkurs: Sonderfall deutsche Einheit (und Spätaussiedler)

Die Auswirkungen der deutschen Wiedervereinigung und des Zuzugs der Spätaussiedler auf den Arbeitsmarkt und die Handlungsmöglichkeiten von Gewerkschaften sind m.E. noch nicht ausreichend erforscht. Folgende Überlegungen sollten darin näher untersucht werden:

Die Erfahrungen der Menschen mit den Gewerkschaften in der DDR waren neutral oder negativ besetzt. Im Wiedervereinigungsprozess sind ostdeutsche Gewerkschaftsmitglieder aufgenommen worden, deren Hoffnungen, dadurch ihren Arbeitsplatz zu retten, bitter enttäuscht wurden. Es ist kaum anzunehmen, dass diese Arbeitnehmer/innen dauerhaft als Gewerkschaftsmitglieder zu gewinnen sind. Die hohe Arbeitslosigkeit im Osten hat zu einer Verbetrieblichung der Arbeitsbeziehungen geführt. Die Betriebsräte sind gezwungen mit dem Management betriebliche Lösungen zu finden, mangels Existenz von Branchentarifverträgen. Die Tarife, die es gibt, werden oft nicht eingehalten.

Das zusätzliche Angebot an Arbeitskräften bewirkt im Westen, dass erreichte Standards nicht gehalten werden können. Gleichzeitig bewirkt diese Entwicklung einen Druck auf die sozialen Sicherungssysteme, die letztlich die Kosten der Einheit zu tragen haben, dafür aber nicht ausreichend ausgestattet sind.

Die vermehrte Zuwanderung durch osteuropäische Spätaussiedler hat den Druck auf den Arbeitsmarkt ebenfalls verschärft. Spätaussiedler sind ihrem Selbstverständnis und ihrem Status nach Deutsche, haben aber ähnliche Integrationsprobleme wie andere Ausländergruppen.

Herangehensweise und Handlungsstrategien von Gewerkschaften

Um auszuloten, wie die deutschen Gewerkschaften auf diese grundlegenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt reagieren, habe ich mehreren Einzelgewerkschaften folgende Fragen gestellt:

1) Gibt es in eurem Organisationsbereich prekäre Beschäftigungsverhältnisse? Wenn ja, welcher Art? Umfang? Erfahrungen?
2) Organisiert ihr Arbeitende in prekären Beschäftigungsverhältnissen? In welchem Bereich? Wie viele?

3) Wird das Problem wachsender, informeller Beschäftigung innerhalb eurer Gewerkschaft diskutiert? Wenn ja, mit welcher Zielrichtung? Was sind die Konsequenzen? Strategien? Resultate bzw. Erfahrungen?
4) Arbeitet ihr in diesen Fragen mit Nichtregierungsorganisationen und/oder Selbsthilfeorganisationen (z.B. ausländische Arbeitnehmervereine, kirchliche Gruppen u. dergl.) zusammen? Wenn ja, beschreibt bitte diese Zusammenarbeit.

Einige haben die Fragen schriftlich beantwortet. Außerdem habe ich mehrere Interviews durchgeführt.

Das Problem „prekäre Beschäftigungsverhältnisse" wird weder in den Einzelgewerkschaften, noch beim DGB durch ein spezielles Querschnittsreferat behandelt. Es war von daher schwierig, die richtigen Ansprechpartner innerhalb der Einzelgewerkschaften ausfindig zu machen. Gleichwohl hat jede Einzelgewerkschaft Bereiche, in denen sie mit dem Problem der prekären Beschäftigungsverhältnisse konfrontiert ist. Einige mehr, wie NGG (Nahrung, Genuss, Gaststätten) und IG Bauen-Agrar-Umwelt, andere weniger, wie z.B. die IG Chemie. Existierende Querschnittsabteilungen, wie z.B. die zuständigen Referate für Frauenpolitik und Migration beschäftigen sich außerdem mit prekären Beschäftigungsverhältnissen, da in diesen Beschäftigtengruppen eine hohe Anzahl von prekären Beschäftigungsverhältnissen anzutreffen ist. Die Hauptamtlichen, die in diesen Bereichen arbeiten, sind sachkundig und haben eine differenzierte und kompetente Herangehensweise mit unterschiedlichen Lösungsstrategien. Es bestand jedoch der Eindruck, dass diese Arbeit nicht unbedingt eingebunden ist in eine Gesamtstrategie der Organisation. Auch scheint es keinen systematischen Erfahrungsaustausch über die Grenzen der Einzelgewerkschaften hinweg zu geben. Presseerklärungen, die mir zugänglich waren, spiegeln oft die Reaktion auf aktuelle Veränderungen von Gesetzen wieder, strategische gewerkschaftliche Handlungsstrategien, die veröffentlicht wurden, habe ich wenige gefunden. Diese sind die Veröffentlichungen der IG Metall „Aspekte der Schwarzarbeit" und die Stellungnahme des DGB zum Bericht der Bundesregierung „Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung" (28.01.2005). Hervorzuheben ist hier auch die Strategie der IG Bauen-Agrar-Umwelt, politische Lösungen für das Problem der Beschäftigung von Migranten ohne legalen Status (verbunden mit der Tatsache des Unterlaufens von Tarifverträgen durch Zahlung von Dumpinglöhnen) zu erreichen, was in der Verabschiedung des Entsendegesetzes mündete (s.u.).

Aufgrund der eingangs geschilderten Schwierigkeiten und der Annahme, dass bestimmte strukturelle Probleme auf alle Branchen wirken, in denen prekäre Beschäftigungsverhältnisse anzutreffen sind (Bereiche mit hohem Anteil an Personalkosten, Bereiche, die

nicht ins Ausland verlagert werden können, Tarifflucht der Arbeitgeber usw.), habe ich mich entschieden, exemplarisch die beiden Einzelgewerkschaften IG Bauen-Agrar-Umwelt (und damit verbunden Europäische Wanderarbeitergewerkschaft) und die Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten zu behandeln. Ausserdem waren Bereiche, die durch die NGG und die IG Bauen-Agrar-Umwelt abgedeckt werden, in der letzten Zeit Mittelpunkt des öffentlichen Interesses. Gleichwohl wäre es wichtig in einem weiteren Schritt, die Unterschiede verschiedener Bereiche heraus zu arbeiten (Wäschereigewerbe, Einzelhandel, Freischaffende im Medienbereich, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an den Universitäten und im Weiterbildungsbereich usw.).

Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG)

Die NGG hat nicht, wie viele andere Einzelgewerkschaften, einen Fusionsprozess durchlaufen und gehört von daher mit ca. 225.000 Mitgliedern (Anteil an allen gewerkschaftlich Organisierten = 3,2%) zu den kleineren Einzelgewerkschaften[35]. Wie der Name schon andeutet, deckt die NGG den Organisationsbereich der Nahrungsmittelindustrie und Nahrungsmittelhandwerk (z.B. Bäckereien), Genussmittelindustrie (Bier, Kaffee, Spirituosen usw.) und das Hotel- und Gastgewerbe ab. Traditionell sind dies eher kleine und mittlere Betriebe, obgleich die Bedeutung international tätiger Großkonzerne in der Lebensmittelindustrie zunimmt. Aus historischen Gründen ist NGG auch für die privaten Hausangestellten zuständig, für die sie regional gültige Tarifverträge mit dem Deutschen Hausfrauenbund aushandelt.

Fleischwirtschaft

In der letzten Zeit sind insbesondere in Fleischereien und Zerlegebetrieben unhaltbare Zustände in Verbindung mit illegaler Beschäftigung, Ausbeutung, Lohndumping und unmenschlichen Unterkünften für, zumeist osteuropäische Arbeitnehmer öffentlich geworden. Diese Arbeitnehmer kommen entweder als Werkvertragsarbeitnehmer[36] oder

[35] Zahlen per 31.12.2004, veröffentlicht unter: www.dgb.de,

[36] Seit Ende der 80er Jahre hat die Bundesrepublik mit fast allen mittel- und osteuropäischen Ländern Werkvertragsabkommen geschlossen. Danach können im Rahmen von jährlich je nach Arbeitsmarktlage festgelegten Kontingenten, Unternehmen aus diesen Ländern in Deutschland Werkverträge mit eigenen, entsandten Facharbeitern ausführen. Die Entlohnung muss sich nach den örtlichen Nettotariflöhnen richten, Sozialversicherungsbeiträge werden im Herkunftsland entrichtet. Heute gibt es diese Kontingente nur noch im eingeschränktem Masse, zum Beispiel für Länder wie Rumänien (aufgrund der Skandale seit neuestem nicht mehr für den Schlacht- und Zerlegebereich), die nicht Mitglied in der EU sind.

aber im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit innerhalb der EU[37] nach Deutschland. Diese legalen Formen, niedrigere Löhne in diesem Bereich durchzusetzen, haben nach Berichten von NGG dazu geführt, dass systematisch Stammbelegschaften abgebaut und durch Werkvertragsarbeitnehmer ersetzt wurden. Die ausländischen Subunternehmer, mit denen diese Verträge geschlossen werden, entpuppen sich oft als Briefkastenfirmen, hinter denen in Wirklichkeit die Auftraggeber selbst stehen. In diesen Fällen, so fern sich dieser Tatbestand beweisen lässt, liegen Verstöße gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vor, da keinerlei Sozialabgaben und Steuern gezahlt werden. Zusätzlich werden auch die niedrigeren Standards oft nicht eingehalten, bzw. den ausländischen Beschäftigten in Deutschland übermäßig hohe Kosten z.B. für Unterbringung abgezogen. Kontrollen müssen, rechtlich gesehen, im Herkunftsland stattfinden, also grenzüberschreitend, und finden von daher kaum statt. Zusätzlich werden häufig osteuropäische Arbeitnehmer mit gefälschten Papieren durch Arbeitskräfteverleiher in die Schlachthöfe eingeschleust. „Nach unseren Erfahrungen senken Schlachthöfe ihre Kosten mit illegalen osteuropäischen Arbeitern um rund 50%. Das ist Wettbewerbsverzerrung und übt einen großen Druck auf andere Firmen der Branche aus, das Gleiche zu tun. Wir sind auf Stundenlöhne von 1,50 bis 2,27 Euro bei unmenschlichen Arbeitsbedingungen gestoßen. Dagegen kommt keiner an. Schon gar nicht deutsche Arbeitnehmer." (Sprecher Südbeck der Staatsanwaltschaft in Oldenburg)[38]

Am 4. März 2005 verabschiedeten die für den Fleischsektor zuständigen Gewerkschaften folgender europäischer Länder: Dänemark, Niederlande, Großbritannien, Polen, Ungarn und Deutschland, eine gemeinsame Erklärung, die das Ziel einer engeren, grenzüberschreitenden Kooperation beinhaltet, „um gegen die Strategie der Konzerne, die geltenden nationalen Regelungen und Standards im Arbeits- und Sozialbereich zu unterlaufen, vorzugehen"[39]. Der Katalog ist umfangreich, und beinhaltet u.a. die Schaffung eines europäischen Netzwerkes von Betriebsräten, Shop Stewards und Gewerkschaften, die Absicht offensiver Gewerkschaftsmitglieder zu organisieren, einen europaweiten Schutz für Gewerkschaftsmitglieder anzubieten, sowie auf nationaler Ebene keine Abkommen zu verhandeln oder gar zu unterzeichnen, ohne die Gewerkschaften auf transnationaler Ebene zu konsultieren. Außerdem verpflichten sich die unterzeichnenden Gewerkschaften „im Falle von Arbeitskämpfen bzw. Streiks in einem Unter-

---

[37] Dieses Prinzip ermöglicht Dienstleistungsunternehmen aller EU-Mitgliedsstaaten, Dienstleistungen zu den rechtlichen Bedingungen ihres eigenen Landes anzubieten. Osteuropäische Arbeitnehmer können so als selbständige Unternehmer ihre Dienstleistungen zu einem geringeren Lohn als dem Tariflohn - völlig legal - anbieten.

[38] Siehe: „Harter Kampf gegen Lohndumping-Mafia" in Nordsee-Zeitung 18.06.2005

[39] EFFAT (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions; Regional Organisation with the IUF-Member of the ETUC): „Vereinbarung der Gewerkschaften EDOSZ/FNV-BG/NGG/NNF/NSZZ/T&G für den Fleischsektor", Hamburg 04. März 2005

nehmen der fleischverarbeitenden Industrie bzw. im gesamten Fleischsektor (...) alle streikbedingten Produktionsverlagerungen bzw. Lieferungen in bestreikte Unternehmen bzw. Sektoren zu verhindern."[40]

Hotel- und Gastgewerbe

Der Hotel- und Gaststättenbereich ist traditionell ein Bereich mit niedrigen Löhnen, prekären Beschäftigungsverhältnissen, Saisonarbeit und auch einem hohen Anteil an Schwarzarbeit. So liegen die Stundenlöhne für Boten und Pagen im Saarland bei Euro 5,95[41] und für Hoteldiener in Mecklenburg-Vorpommern bei Euro 5,12[42] Das entspricht einer Grundvergütung von 1.030 bzw. 887 Euro monatlich bei einer 40 Stunden-Woche. Aber auch hier gilt, dass nicht überall nach Tarif bezahlt wird, da der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband in sieben von 17 Tarifgebieten nicht mehr bereit ist, Entgelttarifverträge abzuschließen[43].

Durch verstärkte Kontrollen der Behörden ist auch im Hotel- und Gaststättenbereich ein hoher Anteil an schwarz beschäftigten Arbeitnehmern stärker in den Blickwinkel der Öffentlichkeit gelangt. Die häufige Praxis der Unternehmen, an der Steuer vorbei Getränke und Speisen zu verkaufen, war dagegen kaum Anlass zu öffentlichen Empörungen. Bei Kontrollen der Oberfinanzdirektion Köln wurde bei einer Schwerpunktkontrolle festgestellt, dass 25% der Beschäftigten schwarz beschäftigt waren.[44] In einem Artikel der Hannoversche Allgemeine Zeitung vom 29.08.2003 wird gemeldet, dass das Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen von einer Quote von 50% der schwarz Beschäftigen im Hotel- und Gaststättenbereich ausgeht.

Die Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten hat versucht tarifvertraglich auf diese Situation zu reagieren. So wurden zum Beispiel in Bremen und Hessen Vereinbarungen geschlossen, die den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer monatlich eine Abrechnung vorzulegen, aus der sich Brutto- und Nettobezüge ergeben. Gleichzeitig wurde der Arbeitgeber verpflichtet, für eventuelle Nachforderungen von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen allein zu haften. In einem anderen Tarifvertrag konnte die Gewerkschaft NGG erreichen, dass sowohl die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

---

40 ebda.

41 WSI-Archiv, Stand 31.12.2003

42 ebda.

43 NGG info-dienst 4/2005, S.3

44 Pressemitteilung Juli 2004, gem. Stellungnahme des DGB zum Bericht der Bundesregierung: Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung, 28.01.2005, www.dgb.de

als auch die Arbeitgeber sich verpflichten, bei bekannt werden von illegaler Beschäftigung gegen diese vorzugehen.[45]

In Interviews wurde mir gesagt, dass diese Tarifverträge so gut wie nicht angewendet werden. Das liegt zum einen daran, dass es die „ehrlichen" Unternehmen, die ein Interesse daran haben, Konkurrenz auszuschließen , die sich über illegale Beschäftigung ergibt, so gut wie nicht (mehr) gibt, als auch daran, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad gering ist. Wegen der hohen Fluktuation und der geringen Größe der Unternehmen, die zu stärkeren persönlichen Abhängigkeiten führt, sind nur selten Interessenvertretungsstrukturen (Betriebsräte) vorhanden, die auch eine Mitgliederwerbung vor Ort betreiben könnten. Mitgliederwerbung von außen, also durch hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre, ist eigentlich nur möglich, wenn sich Arbeitnehmer/innen vor Gericht wegen Durchsetzung von Lohnforderungen gegen den Arbeitgeber vertreten lassen wollen. An der klassischen Formel, die ironisch von Hauptamtlichen formuliert wird: „drei Neuaufnahmen im Hotel- und Gaststättenbereich bedeuten fünf Rechtsschutzfälle" wird deutlich, dass diese Form der Organisierung schnell an die Grenzen der Ressourcen der Gewerkschaft stößt.

Private Hauswirtschaft

Im Zusammenhang mit der öffentlichen Diskussion um den Abbau von Arbeitslosigkeit rückte auch immer wieder der Bereich der privaten Haushalte, mit dem wachsenden Bedarf an Haushaltskräften, Kinderbetreuung und Pflegedienstleistenden in den Blickwinkel. Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten schwankt nach unterschiedlichen Angaben zwischen 1,4 und 3,8 Millionen Personen. Ca. 90.000 davon sind bei der Mini-Job-Zentrale gemeldet[46], so dass davon ausgegangen werden kann, dass die in privaten Haushalten Beschäftigten überwiegend nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden. Im Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit wird die illegale Beschäftigung von Haushaltshilfen nach wie vor als Ordnungswidrigkeit geahndet, nachdem großer Unmut in der Öffentlichkeit entstanden war, als bekannt wurde, dass auch für die Privathaushalte mit schärferen Strafen gegen illegale Beschäftigung vorgegangen werden sollte. „Dies deutet darauf hin, dass Schwarzarbeit in privaten Haushalten inzwischen weitgehend akzeptiert wird und sowohl auf der Nachfrageseite als auch der Angebotsseite als Regelfall betrachtet wird."[47] Überprüfungen finden hier so gut wie nicht statt. Darum wird vermutet, dass die Anzahl von Ausländerinnen, die in Privathaushalten arbeiten und die sich ohne legalen Status in Deutschland befinden,

---

45 siehe Stellungnahme DGB vom 28.01.2005

46 ebda.

47 ebda.

besonders hoch ist. Aussagen von Nichtregierungsorganisationen (z.B. Respect Netzwerk), die illegal in Deutschland lebende Migranten vor Gericht vertreten (z.B. wenn ihnen kein Lohn gezahlt wird), bestätigen dies.

Wenig bekannt ist, dass die Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten für diesen Bereich Tarifverträge abschließt, die sowohl das Entgelt (auf regionaler Ebene), als auch Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Urlaub und Kündigungsfristen (auf Bundesebene) regelt. Diese Tarifverträge gelten auch für Auszubildende, Stundenhilfen und Mini-Jobberinnen, allerdings ist er nicht allgemein verbindlich, sondern gilt nur für die Mitglieder der Vertragsparteien. Das bedeutet, dass rechtlich nur Gewerkschaftsmitglieder und Haushalte, die im Deutschen Hausfrauenbund organisiert sind, tarifgebunden sind. Das schränkt den Wirkungsbereich der ausgehandelten Verträge sehr ein. Allerdings haben sie einen ordnungspolitischen Charakter, da sie oft in Streitfällen als Grundlage für die Festsetzung eines ortsüblichen Lohnes genommen werden, um Fälle von Lohndumping zu ahnden.

Gewerkschaftlich Organisierte gibt es in diesem Bereich kaum. Auch bei den Beschäftigen ist die Existenz eines Tarifvertrages mit den Rechten, die sich daraus ergeben, überwiegend nicht bekannt.

Forderungen der NGG

Die NGG setzt sich verstärkt für eine gesetzliche Regelung eines Mindestlohnes ein und ist damit – zunächst – auf Widerstand anderer Einzelgewerkschaften gestoßen, wie z.B. die IG Metall, die meinen, dass sie im Rahmen von Tarifverhandlungen für ihre Mitglieder bessere Regelungen durchsetzen. Mittlerweile gibt es aber auch in den Reihen der IG Metall, z.B. bei den Frauen, die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn[48]. Die NGG begrüßt den Beschluss der Bundesregierung vom Mai 2005, das Entsendegesetz, das bis dahin nur für die Baubranche galt, auf alle Branchen auszudehnen, das faktisch die Festsetzung eines Branchenmindestlohnes bedeutet. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass es einen bundesweit gültigen Branchentarifvertrag gibt. Dies ist beispielsweise für das Hotel- und Gaststättengewerbe und die Fleischindustrie nicht der Fall, so dass aus Sicht der NGG ein gesetzlicher Mindestlohn zusätzlich erforderlich ist. Außerdem gibt es ca. hundert Tarifbereiche mit Niedriglöhnen von weniger als 1.000 Euro in West und 670 Euro in Ostdeutschland. Ohne gesetzlichen Mindestlohn würden diese Niedrigtariflöhne festgeschrieben. Die NGG schlägt einen gesetzlichen Mindest-

[48] Siehe „Wir haben die Wahl! Frauenpolitisches Positionspapier zur Bundestagswahl 2005, Juni 2005, S. 4

lohn in Höhe von 1.500 Euro vor, das entspricht in etwa 50% des nationalen Durchschnittslohns.[49]

IG Bauen-Agrar-Umwelt

Auch die IG Bauen-Agrar-Umwelt gehört mit 424.808 Mitgliedern (per 31.12.2004) zu den kleineren Gewerkschaften (Anteil an allen Gewerkschaftsmitgliedern = 6,1%). Die IG Bauen-Agrar-Umwelt ist 1996 aus dem Zusammenschluss der IG BSE (IG Bau-Steine-Erden) mit der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF) hervor gegangen. Der überwiegende Anteil der Mitglieder ist im Bauhauptgewerbe beschäftigt. Die zeitweise stetigen Mitgliederrückgänge konnten teilweise mit Neuaufnahmen im Gebäudereinigungs-Handwerk kompensiert werden. Der Bausektor ist gekennzeichnet von kleinen und mittleren Betrieben. Wegen der Besonderheiten in der Baubranche, wie z.B.: saisonal schwankende Beschäftigung, wechselnde Arbeitsorte, hat die IG Bau ihre Politik auf Branchentarife ausgerichtet und sich mit Erfolg für staatliche Regulierungen eingesetzt, wie z.B. das Entsendegesetz beweist.

Wegen eines vergleichsweise hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrades im Baubereich (bis Mitte der 90er Jahre ca. 40% [50]), konnte die IG auf sozialpartnerschaftlicher Ebene die häufig prekären Arbeitsverhältnisse auf dem Bau sozial abfedern, sei es durch akzeptable Mindestlöhne oder auch durch die Einrichtung von Sozialkassen.

Der Bausektor ist wie kaum ein anderer betroffen von Schwarzarbeit. Die IG geht davon aus, dass 1/3 aller im Bausektor Beschäftigten illegal beschäftigt ist. Dabei hat die Illegalität verschiedene Erscheinungsformen: sie umfasst das breite Spektrum von deutschen und ausländischen Arbeitnehmern (mit Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis), die unter Tariflohn arbeiten und/oder ganz oder teilweise schwarz arbeiten bis hin zu ausländischen Arbeitnehmern, die sich ohne rechtlichen Status in Deutschland aufhalten und nur die Möglichkeit haben schwarz zu arbeiten und die Löhne entsprechend gering sind. Diese Entwicklung ging einher mit den Subunternehmensstrukturen, die in Folge von Krise und Umstrukturierungsmaßnahmen seit Anfang der 80er Jahre entstanden. Die Subunternehmer sind häufig nicht an Tarifverträge gebunden und können so niedrige Löhne und befristete Arbeitsverhältnisse durchsetzen. Scheinselbständige („Ich-AGs“) brauchen sich an keine Regelungen halten, die für abhängig Beschäftigte gelten. Die Liberalisierung der Handwerksordnung hat zudem dazu geführt, dass Einzelselbständige

[49] vgl. NGG info-dienst 4/2005

[50] Nickel, S. (2004), Gewerkschaften und Migration. Aktuelle Entwicklungen und Strategien am Beispiel der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt., S. 22

sich zu Kolonnen zusammenschließen und ihre Arbeitskraft den Bauarbeitgebern anbieten. Die IG geht davon aus, dass der Umfang dieser „selbständigen" Beschäftigung einige Zehntausend Personen umfasst. Diese Entwicklung hat allerdings auch dazu geführt, dass es heute, im Gegensatz zu früher, eine (geringe) Stammbelegschaft gibt und der Großteil Randarbeiter sind, die die Fluktuation ersetzen und gleichzeitig in nicht gesicherten Arbeitsverhältnissen arbeiten.

Was tut die IG-Bauen-Agrar-Umwelt?
Die IG hat auf verschiedenen Ebenen auf diese Entwicklungen reagiert. Einerseits versucht sie, die Beschäftigten (auch die illegal Beschäftigten), über ihre Rechte aufzuklären. Sie gibt ihre Informationsbroschüren in mehreren Sprachen heraus.

Durch die Eröffnung eines Büros in Warschau wurde eine bessere Information der Entsendearbeiter angestrebt. Die Erwartungen wurden allerdings nicht erfüllt und von daher wurde das Büro wieder geschlossen. Auch erhoffte sich die IG eine bessere Zusammenarbeit mit den polnischen Gewerkschaften.

Die IG setzte sich für ein staatlich gefördertes Netz von Beratungsstellen der Gewerkschaften und anderer Organisationen ein. Zudem forderte sie eine Zertifizierung der Entsendeunternehmen. Dies konnte nicht durchgesetzt werden[51].

Während des bundesweiten Streiks in der Bauindustrie 2002 war es gelungen, die ausländischen Arbeitnehmer mit einzubeziehen. Auch die illegal Beschäftigten haben sich nicht massenhaft als Streikbrecher betätigt.

Durch die Gründung einer Europäischen Wanderarbeitergewerkschaft (European Migrant Workers' Union – EMWU) im Jahr 2004 geht die IG Bau ganz neue Wege. Erstmalig gibt es eine grenzüberschreitende Gewerkschaft speziell für arbeitende Menschen, die langfristig als Entsendekräfte in mehreren Ländern arbeiten, aber kurz befristet hinter einander zum Einsatz kommen und deshalb von einer einzigen nationalen Gewerkschaft nicht zu organisieren wären. Die EMWU ist damit die erste europäische Mitgliedsgewerkschaft. Eine der beiden Hauptamtlichen ist zweisprachig: polnisch–deutsch. Kürzlich wurde ein polnischer Bauarbeiter als hauptamtlicher Gewerkschaftssekretär eingestellt, der versucht die polnischen Bauarbeiter (die größte ausländische Gruppe) auf den Baustellen zu organisieren. Auch andere ausländische Arbeitskräfte sollen auf diese Weise organisiert werden.

---

[51] Nickel S. (2004), Gewerkschaften und Migration, S. 60ff

Das Problem der Scheinselbständigkeit wird als „Zukunftsthema" bezeichnet. Es besteht schon seit einiger Zeit die Möglichkeit für Scheinselbständige im Baubereich sich in der IG Bau zu organisieren. Beabsichtigt ist darüber hinaus ein Konzept der Organisation und Betreuung zu entwickeln, was den Bedürfnissen dieser speziellen Gruppe entspricht. Dabei will man die Erfahrungen der niederländischen Bau-Gewerkschaft mit einbeziehen, die eine eigenständige Organisation für die Scheinselbständigen geschaffen hat.

Gleichzeitig versucht die IG durch Zusammenarbeit mit öffentlichen Behörden, Baustellen zu kontrollieren und illegale Praktiken aufzudecken, um Tarifverträge zu sichern und staatliche Regelungen (Entsenderichtlinie, Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit usw.) durchzusetzen. Diese Doppelstrategie ist gleichzeitig ein Doppeldilemma: Gewerkschaften als Mitgliedsorganisationen haben die Aufgabe, die Interessen ihrer Mitglieder durchzusetzen. Dies sind in der Mehrzahl legal beschäftigte In- und Ausländer. Es besteht die Gefahr, dass illegal Beschäftigte Gewerkschaften als Vollzugsorgan staatlicher Organe erleben und nicht als eine Organisation, die ihre Interessen vertreten könnte. Solidarität herzustellen zwischen verschiedenen Gruppen von Beschäftigten, die tatsächlich in Konkurrenz zueinander stehen ist, eine schwierige Aufgabe, da die objektiven Interessen sich nicht unbedingt decken.

Gebäudereinigung

Die Gebäudereinigung ist eine neue Branche und wurde erst geschaffen durch Auslagerung von Reinigungstätigkeiten, sowohl der Industrie als auch der Verwaltungen. Im Gebäudereinigungshandwerk ist der Anteil der Personalkosten an den Gesamtkosten ca. 74%. Nach der Dienstleistungsstatistik 2000 des Statistischen Bundesamtes sind über 200.000 Gebäudereiniger/innen (ca. 1/3) in Großbetrieben mit mehr als 1000 Beschäftigten, weitere ca. 250.000 in Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten und nur ca. 130.000 in kleineren Betrieben.[52] Rationalisierungsmöglichkeiten durch den Einsatz von Maschinen und Arbeitsorganisation sind begrenzt, so dass der Konkurrenzkampf über die Löhne ausgetragen wird. Um Konkurrenz über Lohndruck einzuschränken, sind die Tarifverträge in diesem Bereich allgemeinverbindlich. Doch durch die Änderung der Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung (2003), wurden hier nicht mehr Arbeitsplätze geschaffen, sondern bestehende sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Minijobs umgewandelt. Seit der Reform der Handwerksordnung gilt die Gebäudereinigung nicht mehr als Vollhandwerk, so dass es ausreicht ein Gewerbe anzumelden. Die bisherigen Handwerksbetriebe drohten in Tarifverhandlungen damit, aus dem Arbeitgeberverband der Handwerksinnung auszutreten und sich in einem neuen Gewerbever-

[52] Nickel,S. (2004), Gewerkschaften und Migration., S. 72

band zu organisieren. Hier gibt es aber keinen tariffähigen Arbeitgeberverband, so dass das bisherige Tarifsystem und die Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge bedroht sind.[53]

Obgleich die IG Bau in der Vergangenheit verstärkte Anstrengungen unternommen hat, Arbeitnehmer/innen in der Branche zu organisieren, bis hin zu Warnstreiks für einen Rahmentarifvertrag, ist der Organisationsgrad vergleichsweise schwach (schätzungsweise 7%)[54]. Die nüchterne Bilanz ist, dass Mitgliederzuwächse einen hohen Betreuungsaufwand bedeuten der wegen des geringem Beitragsniveaus eine solidarische Finanzierung beitragsstärkerer Mitglieder bedeutet. Gleichwohl sollen Bestrebungen die Branche weiter zu organisieren fortgesetzt werden. Aktuell sieht, nach Aussagen der IG Bau, die Situation so aus, dass die Anzahl der Neuaufnahmen gleich hoch mit denen im Bauhauptgewerbe ist.

Auf eine Darstellung der Verhältnisse in der Landwirtschaft, hier insbesondere der (überwiegend osteuropäischen) Saisonarbeiter soll im Rahmen dieser Umfrage verzichtet werden.

## Fazit

Die deutschen Gewerkschaften sind in den letzten Jahren durch verschiedene Umstände massiv unter Druck geraten: durch die erhöhte Arbeitslosigkeit verlieren sie Mitglieder. Gleichzeitig waren sie gezwungen, tarifpolitische Zugeständnisse zu machen, mit denen sie teilweise Errungenschaften aus früheren Jahren aufgeben mussten. Flexibilisierungsanforderungen von Seiten der Arbeitgeber wurden in der Form Rechnung getragen, dass Gewerkschaften versucht haben, tarifvertragliche Lösungen anzustreben, damit die Flexibilisierungen auch zu Gunsten der abhängig Beschäftigten genutzt werden konnten, bei gleichzeitiger Sicherung von Mindestsozialstandards. In der Öffentlichkeit wird dagegen das Bild vermittelt, die Gewerkschaften seien die „letzten Dinosaurier", die sich Reformbestrebungen entgegen stellten, besonders was eine flexible Tarifpolitik anbelangt. Arbeitgeber und bestimmte politische Strömungen bevorzugen Regelungen auf Betriebsebene. Betriebliche Interessenvertreter sind leicht erpressbar, wenn mit Betriebsschließung oder Verlagerung gedroht wird.

---

53 ebda, S. 76f.

54 ebda. S. 82

Die Struktur der Beschäftigungsverhältnisse hat sich grundlegend verändert: weg von gesicherten Vollzeitarbeitsplätzen, hin zu flexiblen Beschäftigungsformen mit weniger sozialer Sicherung. Zusätzlich ergibt sich das Problem, dass Beschäftigte aus EU-Anrainerstaaten und aus Drittlandstaaten, in denen das Lohnniveau erheblich niedriger ist als in Deutschland, durch hiesige Arbeitgeber angeworben werden - legal oder illegal - und zusätzlich Druck auf bestehende Lohn- und Sozialstandards ausüben. Illegale Beschäftigung kann es aber nur geben, wenn es Arbeitgeber gibt, die zu illegalen Bedingungen Arbeit anbieten. Die Prekarität weitet sich mehr und mehr aus und unterminiert zunehmend traditionelle Normalarbeitsverhältnisse. Schwarzarbeit ist nicht nur auf illegale Ausländer beschränkt. Zunehmend sind auch Arbeitnehmer/innen bereit, auf Tariflöhne zu verzichten und/oder neben staatlichen Transferleistungen schwarz Geld dazu zu verdienen. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse spielen in der öffentlichen Diskussion nur eine Rolle in Verbindung mit illegaler Ausländerbeschäftigung. Hier wird der Eindruck vermittelt, die Probleme des Arbeitsmarktes ließen sich mit einer restriktiven Ausländerpolitik und einer Politik der geschlossenen Grenzen lösen.

Mein Eindruck aus den geführten Gesprächen mit hauptamtlichen Gewerkschaftssekretären war, dass es bisher wenig koordinierte Diskussion innerhalb der Gewerkschaften über diese neuen Entwicklungen und gewerkschaftlichen Handlungsstrategien gibt. Erfahrungen und erfolgreiche Strategien werden nicht systematisch ausgetauscht. Die alte Strategie über ehrenamtliche Strukturen in den Großbetrieben den gewerkschaftlichen Nachwuchs zu organisieren, funktioniert nicht mehr in dem Maße, wie es in der Vergangenheit der Fall war. Wenn es den Gewerkschaften nicht gelingt, vermehrt Konzepte zu entwickeln, prekär Beschäftigte zu organisieren, verlieren sie perspektivisch nicht nur noch mehr Mitglieder, sondern auch politische Durchsetzungsfähigkeit.

### 4.2.2 Notizen zu einer ‚Gewerkschaftsübergreifenden Diskussion unter Einbeziehung anderer gesellschaftlicher Gruppen'

Arne Klöpper

(Beitrag zur Vorbereitung eines gewerkschaftsübergreifenden Dialogs der Deutschen Kommission Justitia et Pax mit DGB und Mitgliedsgewerkschaften am 13. Juni 2006)

Ausgangssituation:

Prekäre und informelle Beschäftigungsverhältnisse haben sich in den vergangenen Jahren stark ausgeweitet. Eine Trendwende ist derzeit nicht zu erkennen. In verschiedenen Erscheinungsformen finden sich prekäre Beschäftigungsverhältnisse in allen Branchen und Bereichen der Wirtschaft.

Das Anwachsen von Leih- bzw. Zeitarbeit, Scheinselbständigkeit, geringfügiger Beschäftigung und gänzlich unregulierten Formen von Erwerbsarbeit stellt eine Herausforderung für Gewerkschaften und andere, der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen verpflichtete, gesellschaftliche Akteure dar, denn

- prekäre Beschäftigung bedeutet Unsicherheit, geringes Einkommen und Nicht-Absicherung sozialer Risiken für diejenigen, die keine anderen Erwerbsmöglichkeiten haben;
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in gesicherten Beschäftigungsverhältnissen sind einem erhöhten Druck ausgesetzt und können ihre, häufig in Auseinandersetzungen errungenen, Standards kaum mehr schützen – das Vorhandensein prekär Beschäftigter diszipliniert; soziale und arbeitspolitische Forderungen lassen sich vor diesem Hintergrund kaum mehr durchsetzen;
- eingespielte soziale Arrangements im Bereich der Arbeitsbeziehungen (aber auch der sozialen Sicherungssysteme) drohen ihre Verbindlichkeit zu verlieren – dazu tragen Mitgliederrückgang der Gewerkschaften und eine sich wandelnde, institutionell kaum repräsentierte, Erwerbsbevölkerung bei.

Probleme / Herausforderungen im Umgang mit prekär Beschäftigten:

Ein pragmatischer, zukunftsorientierter Umgang mit prekär Beschäftigten setzt voraus, dass diese als vollwertige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anerkannt werden. Die ‚Schuld' an der Zunahme ungesicherter Beschäftigung liegt nicht bei denjenigen, die keinen Zugang zu anderen Formen der Erwerbstätigkeit haben.

Hierfür ist eine Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung sowohl bei den prekär Beschäftigten als auch bei Gewerkschaften usw. erforderlich. Die Vielschichtigkeit der Prekarisierungsprozesse und ihrer Wirkungen in das (gewerkschafts-)politische Alltagshandeln zu integrieren und dabei sowohl unsichere Beschäftigung als auch prekäre Lebenslagen – und zwar in Differenz zu den Arrangements des ‚Normalarbeitsverhältnisses - in den Blick zu nehmen, setzt ein Umdenken voraus, dass bisher nur in ersten Ansätzen zu erkennen ist.

Um prekär Beschäftigte vertreten zu können und ihre Situation zu verbessern, müssen unmittelbare und auch abstrakte Bedürfnisse ermittelt und thematisiert werden. Dies setzt eine (Selbst-)Organisierung voraus, die – in den jeweiligen Prekaritätsbereichen – zur Identifikation von Problemlagen und zur Entwicklung von Lösungsansätzen genutzt werden kann. Eine entsprechende Politik muss nicht nur für, sondern auch mit prekär Beschäftigten entfaltet werden und auch auf die autonome Handlungsfähigkeit der Betroffenen abzielen.

Um dies zu erreichen, ist auch die politische Kultur der Selbstorganisation und der Artikulation von Bedürfnissen zu hinterfragen. Zielgruppenorientierte Beratungs- und Dienstleistungsangebote sind sinnvoll und notwendig, wenn auch bisher kaum vorhanden.

Arbeitsmarkt- und sozialpolitische Positionen und Forderungen müssen die Interessen prekär Beschäftigter verstärkt einbeziehen – die Entwicklungen der letzten Jahre haben die Situation verschärft.

Strategische Optionen / Vorschläge

1. **Ein neues Bild ‚guter Arbeit':** Kurze Arbeitszeiten, geringe (physische und psychische) Belastungen, mindestens existenzsichernde Einkommen, sozialer Schutz, Weiterbildungsmöglichkeiten, altersgerechte Arbeit – dies sind wichtige Elemente qualitativer Arbeitspolitik, die wieder stärker in das öffentliche Bewusstsein gebracht werden müssen und zwar unabhängig vom Charakter des Arbeitsverhältnisses.
2. Analyse: Der Wandel der Erwerbsverhältnisse und die derzeitige Situation auf dem Arbeitsmarkt sowie diagnostizierte Trends sind der Ausgangspunkt. Neben den ‚objektiven Daten' sind auch die subjektiven Verarbeitungsformen zu berücksich-

tigen. Um Handlungsansätze zu entwickeln, müsste detaillierter erfasst werden, welche Formen prekärer Beschäftigung in welchen Bereichen dominieren.

3. Bündelung / Vernetzung / Koordination: Es gibt eine Vielzahl von (Selbst-) Organisierungsversuchen im Bereich prekärer Beschäftigung. Diese sollten auf ihre Erfolge hin untersucht werden. Austausch und Koordination zwischen den Beteiligten sind – über Organisationsgrenzen hinweg – erforderlich. Gewerkschaften bieten erste entsprechende Foren, die sich allerdings – meiner Wahrnehmung nach – auf die arbeitsrechtliche und traditionell gewerkschaftspolitische Dimension beschränken. Unberücksichtigt bleibt hier häufig die ‚Lebenslage' der Betroffenen. Möglicherweise sind entsprechende Kompetenzen und Organisationsformen bei Kirchen, Sozialverbänden, Selbsthilfegruppen o.ä. zu finden. Ein strukturierter Austausch und eine Zusammenarbeit können befruchtend wirken.

4. Zugang / Ansprache / Organisierung: Die vorhandenen Organisationsstrukturen sind für prekär Beschäftigte wenig attraktiv und teilweise nicht zugänglich (wenn z.B. betrieblich verankert). Daher sind neue Organisationsformen zu entwickeln, die unmittelbar auf die Bedürfnisse eingehen (z.B. durch Beratung) und die Interessen auch längerfristig artikulieren. In kritischen Situationen und Lebenslagen sind andere Akteure, z.B. Kirchen, u.U. eher ‚Anlaufstelle'. Gemeinsame ‚Kontaktstellen' könnten die jeweiligen Kompetenzen bündeln. Gewerkschaftliche ‚Branchentrennung' erscheint wenig sinnvoll. Auch ein Blick in andere Länder (z.B. Italien, USA) kann zur weiteren Ideenfindung beitragen.

5. **Gemeinsame ‚Öffentlichkeitsarbeit'** (siehe Heimarbeitskonvention): z.B. Werbung für ‚menschenwürdige Arbeit'; offensiveres Auftreten gegen Armut, nicht-existenzsichernde Einkommen usw.

6. Sensibilisierung und Qualifizierung der Funktionär/-innen und Mitglieder (Multiplikatoren, z.B. Betriebsräte, Sozialarbeiter/-innen in den Gemeinden)

7. Öffnung der jeweiligen Strukturen für die ‚Kundschaft' anderer (siehe z.B. Fairwork – Rechtsberatungsanspruch bei Vereinsmitgliedschaft, da müssten entsprechende Modelle entwickelt werden).

## 4.3 Entwicklungspolitische Problemstellungen

Entwicklungspolitische Akteure haben die Aufgabe, Staaten und Menschen, die sich aus wirtschaftlicher Armut und Marginalisierung befreien wollen, Unterstützung in materieller, finanzieller und personeller Form anzubieten. Die Ausrichtung entsprechender Maßnahmen ist zu einem gewissen Teil abhängig von den weltpolitischen Vorgaben und weltwirtschaftlichen Entwicklungen. So unterlag die Entwicklungszusammenarbeit in den vergangenen 50 Jahren Änderungen hinsichtlich der sektoralen und konzeptionellen Schwerpunkte.

Auch in Bezug auf Beschäftigung bedarf Entwicklungspolitik der Neuorientierung, da sich globale Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklungen auf arme Länder und ihre Bevölkerungen auswirken. Dies wird vor den Hintergrund der internationalen Millenniums-Agenda umso deutlicher.

Der folgende Beitrag greift mit seinen Ausführungen Ansätze der kirchlichen Entwicklungszusammenarbeit durch Verbände, Werke, Ortskirchen auf, wobei in Boxen Einzelbeispiele aus der Projektarbeit zeigen, die durch finanzielle Zuwendungen des Bischöflichen Hilfswerkes Misereor unterstützt werden.

### 4.3.1 Fordern und Fördern – Ansätze in der kirchlichen Entwicklungszusammenarbeit

Thomas Gerhards und Dr. Hildegard Hagemann

Wir befinden uns auf einer Missionsstation in der Demokratischen Republik Kongo im Busch, ca. eine Tagesreise von der nächsten Stadt entfernt. Extreme Armut, miserable Wege, unsichere Zukunft. Der Pfarrer benötigt Hilfskräfte zum Straßenunterhalt, um die Zufahrtswege innerhalb der weitläufigen Pfarrei aufrecht zu erhalten. Das gültige Arbeitsrecht (Code du Travail) sieht vor: Ein Tagelöhner hat nach 30 Tagen das Recht auf unbefristete Anstellung einschließlich Wohnung, Gesundheitskosten für die Familie, Fahrtkosten zur Arbeit, Kinderzuschläge, Urlaub, Sonderurlaub aus familiären Gründen, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Lohnvorschuss. Der Arbeitsvertrag muss schriftlich geschlossen und beim Inspecteur du Travail registriert sein. Es werden Abgaben für Fortbildung, Rentenversicherung und Arbeitsamt erhoben, jedoch ohne nennenswerte Gegenleistung. Eine Kündigung ist nur begründet und nach einem längeren Verfahren

möglich. Außerdem sind relativ hohe Kompensationszahlungen fällig (bis zu 36 Gehälter). Das Arbeitsrecht stammt von 1967 und wurde seitdem gering verändert.

Welche Entscheidung wird der Pfarrer unter diesen Bedingungen treffen? Das Beispiel zeigt, dass auch die Kirche als Arbeitgeberin in der Spannung steht zwischen der Möglichkeit durch informelle Arbeit Menschen ein Einkommen zu verschaffen und Entwicklung zu ermöglichen oder durch die Einhaltung der Gesetze ihr unternehmerisches Potential zu überfordern, ja sogar langfristig falsch einzusetzen, da Straßenbau eine Aufgabe des Staates ist. Das vorliegende Kapitel analysiert Gründe für dieses Dilemma, kann aber keine Lösungen anbieten.

Informelle Arbeit ist in armen Ländern der Normalfall, formale Arbeit die Ausnahme. Nach Erkenntnissen der Internationalen Arbeitsorganisation finden sich in Afrika 9 von 10 neuen Arbeitsplätzen in der informellen Wirtschaft, in Lateinamerika 6 von 10 und in Asien 4 von 10.

In der informellen Wirtschaft ist bei genauer Betrachtung enormes Kapital für mögliche Investitionen vorhanden, das aber aufgrund fehlender Rechte nicht für den Wirtschaftskreislauf genutzt werden kann. Zudem kann Selbstständigkeit interessanter und einkommensfreundlicher sein als schlecht bezahlte formale Arbeit. Arbeitsrecht und Unternehmensrecht sind in vielen Entwicklungsländern nicht mehr zeitgemäß und stellen oft ein echtes Entwicklungshindernis dar.[55] Als Antwort auf dieses Manko muss im Blick auf diese Situation die Eintrittsschwelle in die formale Wirtschaft massiv gesenkt werden. Die Integration der informellen Wirtschaft in die formelle Wirtschaft ist notwendig und eine Staatsaufgabe. Eine engere Verzahnung führt zudem zu Wachstumsimpulsen für die gesamte Volkswirtschaft eines Landes.[56]

Die Überregulierung des Arbeitsmarktes in vielen Entwicklungsländern behindert die Schaffung formaler Arbeitsplätze. Die fehlende Rechtssicherheit in der informellen Wirtschaft wiederum befördert Willkür, Korruption und Ausbeutung. Die hierin liegende Ungerechtigkeit in der Behandlung arbeitender Menschen im nationalen Kontext wird häufig durch Außeneinwirkung internationaler Handels- und Wirtschaftsvereinbarungen sogar verschlimmert. Die Vernachlässigung der Stärkung eines Binnenmarktes z.B. zugunsten größerer Exportorientierung führt durch die Informalisierung von Arbeitsplätzen ebenso zu einer Ausweitung der informellen Wirtschaft wie die mangelhaf-

---

55 M. Ekwa bis Isal SJ (Hg.), Les Entreprises face aux problèmes posès par le Code du Travail: CADICEC Information 81/82 (Octrobre 2000). (CADICEC = Centre d'Action pour Dirigeants et Cadres d'Entreprise Chrétiens au Congo)

56 Hernando de Soto, Freiheit für das Kapital (Berlin 2002)

te Bekämpfung krimineller unternehmerischer Aktivitäten und international manipulierter Gewaltökonomien. Die schlichte Einhaltung rechtlicher Vorschriften ist oft nicht ausreichend, um gerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen. Es bedarf zum einen der Organisation der informell Arbeitenden und zum anderen der Verhandlungen über die Verbesserung der Rahmenbedingungen auf nationaler und internationaler Ebene.

Für die Vertretung von Arbeiterinnen und Arbeitern sowie Unternehmerinnen und Unternehmer sind im ILO-Verständnis die beiden Sozialpartner, also Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zuständig. Diese spielen in den Entwicklungsländern unterschiedliche Rollen, da sie sich nicht ohne weiteres den Arbeitenden oder den Selbstständigen in der informellen Wirtschaft öffnen. Informelle soziale Netzwerke und Selbsthilfegruppen dagegen leisten einen wesentlichen Beitrag zur sozialen Absicherung der Menschen. Hierzu zählen auch die zahlreichen kirchlichen Verbände, karitative Einrichtungen sowie Frauen- und Jugendorganisationen, die auf Pfarr-, Diözesan- oder nationaler Ebene Interessen ihrer Mitglieder wahrnehmen und deren Selbsthilfepotential fördern.

Als Arbeitgeberin ist die Kirche in Entwicklungsländern an das jeweils gültige Arbeitsrecht gebunden und Sanktionen bei Missachtung ausgesetzt. So unterstützt die kirchliche Entwicklungszusammenarbeit zwar häufig informelle kleingewerbliche Aktivitäten von Frauen und Männern, trägt aber noch zu wenig zu deren Selbstorganisation und zur Verbesserung der Rahmenbedingungen des wirtschaftlichen Handelns der Armen bei. Da durch voranschreitende Globalisierung nationale Politiken, auch die Beschäftigungspolitik, immer stärker in Abhängigkeit von internationalen Gegebenheiten gestaltet werden müssen, zudem die wirtschaftlichen Interessen von Unternehmen und Staaten grenzenübergreifend miteinander verwoben sind, wird es für die Kirche dringlicher, die eigenen internationalen Strukturen für die politische Arbeit zu nutzen.

Dabei ist das Ziel, die Belange derjenigen zu vertreten, die an der Basis arbeiten und von Entscheidungen höherer Ebenen betroffen sind. Dies gilt für die Amtsträger wie für die ‚Laien' in der Kirche auf Pfarr- und kommunaler Ebene, ebenso wie auf der nationalen Ebene, wo vor allem aber die Amtskirche als politische Akteurin wahrgenommen wird. Als globale Akteurin wiederum zeichnet die Kirche sich in ihrer Gesamtheit dadurch aus, dass sie in der Basis verwurzelt ist, als Ortskirche im nationalen Kontext oft als tragende Säule der Zivilgesellschaft und Stimme der Armen anerkannt und darüber hinaus eine starke politische öffentlichkeitswirksame internationale Vernetzung aufweist. Aus der Möglichkeit, auf drei Wirkungsebenen tätig zu werden, leiten sich für die Kirche nicht nur als Anwältin der Armen sondern auch als Arbeitgeberin verschiedene Herausforderungen für die Entwicklungszusammenarbeit ab.

Förderung organisierter Selbsthilfe

Das Recht auf Organisationsfreiheit und Verhandlungsführung ist ein von der ILO für alle Mitgliedstaaten bindendes Prinzip. Die Umsetzung dieses Rechts für Arbeitende in der informellen Wirtschaft ist wegen ihrer äußerst heterogenen Erscheinung und den verschwimmenden Übergangsformen der klassischen Sozialpartnerstrukturen eine große Herausforderung. Da große Teile der Bevölkerung von der Ausweitung der Informalisierung betroffen sind, können basisnahe Organisationen sich dieser Herausforderung stellen.

Die Organisationsfreiheit für informell Arbeitende kann durch vielerlei Maßnahmen gefördert werden. Angefangen von der Bereitstellung von Begegnungsmöglichkeiten und der Ansprache von Betroffenen über eine Unterstützung bei der Einrichtung eines Sekretariats, der Identifizierung von Bedürfnissen und Formulierung von Forderungen erstreckt sich die Bandbreite der Möglichkeiten bis hin zur Aufnahme von Verhandlungen mit relevanten staatlichen bzw. wirtschaftlichen Akteuren und Vernetzung mit anderen Gruppen zur Wissens- und Erfahrungsvermittlung. Kirchliche Entwicklungszusammenarbeit kann neben der Unterstützung der Selbstorganisation zusätzlich Hilfen für Kleinstunternehmer und Arbeitende in der informellen Wirtschaft zur Legalisierung in Form von Schulungen, Rechtsberatung etc. sowie Hilfen zur Integration und Kooperation mit der der formalen Wirtschaft geben. Lokale kirchliche Strukturen bieten die Möglichkeiten, die Maßnahmen erfolgreich anzuregen, zu begleiten und tragfähig zu machen.

BOX 1:
Beispiele aus der Misereor-Projektarbeit in Brasilien:
Förderung von Selbsthilfegruppen und Beschäftigten im informellen Sektor

Brasilien durchläuft sowohl im urbanen als auch im ländlichen Raum einen tief greifenden Strukturwandel. In den beiden vergangenen Dekaden sind Schübe ökonomischen Wachstums nicht mehr von einer signifikanten Zunahme der Beschäftigung begleitet. In den städtischen Metropolen und deren Randgebieten verliert die klassische industrielle Produktion an Bedeutung, Arbeit wird durch Kapital ersetzt und zieht eine Verelendung der Arbeiter nach sich. Projekte der Entwicklungszusammenarbeit von Misereor unterstützen die langjährige Arbeit der Arbeiterpastoral und zielen auf die Gruppe der Arbeitslosen in den Metropolen Belo Horizonte und im Bundesstaat Rio Grande do Sul. In den Projekten werden spezifische Schulungen für die Arbeitslosen, vor allem Frauen und Jugendliche, die in Einkommen schaffende Maßnahmen arbeiten, finanziert, z.B. für Vermarktungsstrategien und Selbstverwaltung. Ein anderer Schwerpunkt in Rio Grande do Sul liegt in der Unterstützung bei der Gründung neuer Arbeitslosengruppen, der Beratung von arbeitslosen und unterbeschäftigten Arbeitnehmern und Organisation derselben zur Einforderung öffentlicher Dienstleistungen, der Vernetzung der Initiativen und der Zusammenarbeit mit anderen Sozialpastoralen und nationalen Kommissionen für Arbeiterfragen.
(Misereor-Projekte Nr 233-921-1016 und Nr 233-921-1017, 2006)

Stärkung der Strukturen

Demokratische Organisationen bilden die Knotenpunkte der gesellschaftlichen Strukturen. Je zahlreicher bzw. mitgliedsstärker diese sind, desto solider ist die Zivilgesellschaft und damit das Grundgerüst demokratischer Staatengebilde. Die internationale Verknüpfung von Organisationen trägt dazu bei, demokratische Strukturen zu sichern und zu stärken.

Die Kirche kann ihre Arbeitsstrukturen und Ressourcen auf regionaler und nationaler Ebene für die Stärkung der Rechte formell und informell Arbeitender durch Aufklärung und Beratung einsetzen, so dass wiederum junge Organisationen gestärkt werden. Darüber hinaus ist es ihr möglich durch öffentlichkeitswirksames Auftreten für die Probleme Bewusstsein zu schaffen und der Einforderung von Gesetzen und rechtlichen Rahmen-

bedingungen Nachdruck zu verleihen, auch durch internationale Öffentlichkeit. Als Arbeitgeberin nimmt sie personalpolitische Verantwortung wahr und kann in den jeweiligen Länderkontexten Akzente in der eigenen Personalpolitik setzen.

BOX 2:
Beispiele der Misereor-Projektarbeit in Indien und Palästina:
Stärkung der Rechte von Steinbrucharbeitern und Förderung von Rechtsstaatlichkeit im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts

Im modernen Indien finden sich Beispiele extremer gesellschaftlicher Gegensätze. Boomende High-Tech-Zentren bieten einer aufstrebenden Mittelschicht vielfältige Konsum- und Freizeitmöglichkeiten, während Bewohnerinnen und Bewohner von Slums nach wie vor alten Mechanismen von Kastenwesen, Ausbeutung und Unterdrückung ausgeliefert sind. In den Steinbrüchen von Hebbae, Krishnarajapuram und Ossur leben und arbeiten zahlreiche Dalit- und Adivasi-Familien als billige Arbeitskräfte, teilweise in Schuldknechtschaft, unter ausbeuterischen und gesundheitsschädigenden Bedingungen. Aus Analphabetentum und Genderungerechtigkeit sind sich vor allem Frauen ihrer Rechte nicht bewusst.
Auch in Palästina mangelt es für die Arbeiterinnen und Arbeiter z.B. in Steinbrüchen an Gesundheits- und Arbeitsschutz. Trotz der Verbesserung der Gesetzeslage auf dem Gebiet des Arbeitsrechts und Arbeitsschutzes fehlt hier vor allem noch das Bewusstsein für vorhandene Schutzbestimmungen und den Umgang mit den zuständigen Institutionen, besonders für spezifische Rechte von Frauen.
Kirchliche Entwicklungszusammenarbeit setzt bei der Bewusstseinschaffung, rechtlicher Beratung zur Befreiung der Betroffenen von Schuldknechtschaft, der Weiterbildung der Befreiten, der Kampagnen- und Aufklärungsarbeit an und bemüht sich um die Verbesserung der Arbeitsgesetze und ihre Einhaltung.
(Misereor-Projekte Nr 321-017-1066, 2006 und Nr. 305-900-1016, 2005)

Qualifizierung des politischen und sozialen Dialogs

Politischer und Sozialer Dialog sind Instrumente, ohne die Gesellschaften nicht auskommen, durch die Gesellschaft erst entstehen kann. Die Kirche hat seit ihrer Entstehung viele Gesellschaftsformen geprägt und eine entsprechend große Erfahrung in der Handhabung und im Einsatz dieser Instrumente. Aus entwicklungspolitischer Sicht sieht sie sich gefordert, diese Erfahrung einzusetzen.

Traditionell hat die Kirche in vielen Ländern vor allem durch ihre Bildungseinrichtungen einen spezifischen Einfluss auf die Mitglieder und oft Entscheidungsträger der Gesellschaft. Diesen Einfluss kann sie für die Anregung und die Moderation konstruktiver Dialoge wirksam werden lassen. Mit Hilfe ihrer internationalen Strukturen kann sie Fortschritte und Problemstände gesellschaftlicher Entwicklungen kommunizieren. Dadurch hat sie die Möglichkeit, nicht nur ähnliche politische und gesellschaftliche Prozessen, z.B. die Einführung von Sozialstandards oder die Schaffung von Rechtssicherheit in der informellen Wirtschaft, durch Vernetzung praktisch zu unterstützen, sondern auch in internationalen Organisationen, wie WTO, ILO, UNCTAD, Themen zu befördern.

BOX 3:
Beispiele aus der Misereor-Projektarbeit auf den Philippinen und in Indien:
Bildungs-, Advocacy- und Organisationsarbeit für Arbeitsmigranten und Hausangestellte

Täglich wandern aus den Philippinen etwa 2.400 Arme notgedrungen ins Ausland ab, um dort Arbeit zu finden, damit der zurückgelassenen Familie ein bescheidenes Auskommen geschickt werden kann. Die meisten Migranten sind Frauen, die sich als Hausangestellte, Putzkräfte, Krankenschwestern, Baugewerbe verpflichten und über Jahre von ihren Familien getrennt sind. Das Phänomen der Migration betrifft Millionen von Menschen.
Auch in Indien suchen Männer, Frauen und Kinder Arbeit in anderen Regionen des Landes und sind somit Arbeitsmigranten aus wirtschaftlicher Not. Ziel der kirchlichen Projektarbeit ist zum einen die rechtliche Anerkennung der Hausangestellten und der Schutz der Migranten und Migrantinnen wie es internationale Konventionen der IAO vorgeben. Die Regierungen, die diese internationalen Konventionen anerkannt haben, sind gefordert, diese umzusetzen. Diözesane Arbeitsgruppen und Regionalgruppen dienen der Vernetzung der Advocacy- Arbeit für die nationale Ebene. Zum anderen ist es Ziel, eine breite Öffentlichkeit für fehlendes Rechtsbewusstsein und Missstände zu sensibilisieren, dies auch über Grenzen hinweg. Mit Flugblättern und Informationsmaterial, auch mit dem persönlichen Einsatz von Bischöfen und Kirchenangehörigen wird dies auf den Philippinen erreicht. Des Weiteren sollen Migrantinnen und Migranten und ihre Angehörigen über Rechte, Risiken, und Schutz- und Organisationsmöglichkeiten informiert und aufgeklärt werden. Dazu werden Berater und Beraterinnen besonders qualifiziert z.B. bezüglich der Beratung von Rückgekehrten.
(Misereor-Projekte Nr 410-900-1136, 2006 und Nr. 321-900-1053, 2003)

## Schlussfolgerungen

Die verschiedenen Akteure in der kirchlichen Entwicklungszusammenarbeit haben unterschiedliche Aufgaben, die sich gemäß ihrer gesellschaftlichen und politischen Wirkungsräume ausformulieren lassen. Die inhaltliche Klammer bei der Erfüllung der Aufgaben ist das Recht auf menschenwürdige Arbeit auf dem Hintergrund der katholischen Soziallehre. Es ist der Kirche aufgrund ihrer Strukturen möglich, sich aktiv in den politischen Dialog z.B. zur Anpassung des Arbeits- und Unternehmensrechtes einzubringen. Auf nationaler Ebene sind hier neben Bischofskonferenzen und nationalen Kommissionen für Gerechtigkeit und Frieden auch die zahlreichen kirchlichen Verbände und Vereine gefragt. Regionale Zusammenschlüsse der Bischofskonferenzen und Kommissionen können die Wirkung auf die internationale Diskussion ebenso verstärken, wie die internationalen Strukturen der kirchlichen Verbände und Einrichtungen. Die Organisation der Arbeitenden selbst kann nur durch deren Zusammenschluss geschehen, der wiederum durch die Kirche vor Ort unterstützt werden kann. Hier übernehmen besonders kirchliche Verbände und Vereine eine wichtige Rolle. Strategien und Konzepte der kirchlichen Entwicklungszusammenarbeit sollten zunehmend beschäftigungspolitische Anliegen bearbeiten, denn es ist abzusehen, dass ihre Relevanz in den nächsten Jahren, nicht zuletzt vor dem Hintergrund der UN-Millenniumsziele, eher zu- als abnehmen wird.

## 5. Perspektiven

Hubert Tintelott

„Die informell Beschäftigten stellen die größte Gruppe dar, für deren Bedürfnisse niemand seine Stimme erhebt und die deshalb die schweigende Mehrheit der Weltwirtschaft sind", so heißt es im Bericht des Generaldirektors der ILO zur 89. Internationalen Arbeitskonferenz 2001. Seit etwa 30 Jahren versucht nun die ILO sich mit den Problemen und Sorgen dieser „schweigenden" Mehrheit auseinanderzusetzen. Die ILO hatte vor 30 Jahren erkannt, dass es Menschen gibt, die sehr hart arbeiten, deren Tätigkeit aber von öffentlichen Stellen weder anerkannt noch registriert, geschützt oder geregelt wird. Während man zu Beginn noch davon überzeugt war, dass es sich bei diesen arbeitenden Menschen im informellen Sektor eher um ein vorübergehendes Problem im Zusammenhang mit der Globalisierung handelte, wird heute immer deutlicher, dass der informelle Sektor sich ausweitet, und prekäre Arbeitsplätze daher weltweit und damit auch in den traditionellen Industriestaaten stark zunehmen.

Im Rahmen der Debatten auf ILO-Ebene wurde schnell deutlich, dass eine Grundbedingung für die Verbesserung der Lage der arbeitenden Menschen des informellen Sektors darin besteht, dass sie eine legitimierte Vertretung und das Recht erhalten, sich zu organisieren. „Die informell Beschäftigten brauchen Vertretung und Mitsprache als Grundrecht und als ermächtigendes Recht, nämlich als Recht, das ihren Zugang zu weiteren Rechten bei der Arbeit fördert"[57], so heißt es in einer Schrift der ILO zum Verhältnis von menschenwürdiger Arbeit und informeller Wirtschaft. Konsequent wurde daher das Recht auf Vereinigungsfreiheit auch für Menschen des informellen Sektors als Kernarbeitsnorm definiert.

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit kann damit zwar ins Feld geführt werden gegenüber Staaten, die jegliche Gründung von unabhängigen Arbeitnehmerorganisationen untersagen, aber es weist nur indirekt den Arbeitnehmern einen Weg, sich selbst zu organisieren, und zwar zumindest in den Ländern, in denen der gesetzliche und ordnungspolitische Rahmen dies ermöglicht.

[57] Zitat aus „Menschenwürdige Arbeit und die informelle Wirtschaft", Internationale Arbeitskonferenz, 90. Tagung 2002, Bericht VI, Internationales Arbeitsamt Genf, S. 9

## Hürden auf dem Weg zu einer eigenen Interessenvertretung

Die arbeitenden Menschen des informellen Sektors tun sich zumeist sehr schwer, ihr Vereinigungsrecht auch zu nutzen. Zum einen ist es schwer, ihre gemeinsamen Interessen zu definieren, ihnen fehlt oft das direkte Gegenüber, wie es auf der Ebene des Betriebs zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegeben ist. Zum anderen ist aber die Lebenssituation der Betroffenen auch so stark durch den täglichen Existenzkampf geprägt, dass für über die Sicherung der täglichen Lebensbedürfnisse hinausgehende Aufgaben keine Kraft und Zeit verbleibt.

Ein weiterer Grund für nur begrenzte und oft lokal eingegrenzte Organisationsprozesse besteht in der Unklarheit des Status der arbeitenden Menschen. Sind sie aufgrund ihrer häufig selbstständigen Arbeitsweise eher der Seite der selbstständig Erwerbstätigen zuzuordnen oder müssen sie trotz ihrer selbstständigen Arbeitsweise aufgrund ihrer starken Abhängigkeit nicht doch den abhängig Beschäftigten zugeordnet werden? Die ILO kommt in ihrer Bewertung der Organisationen von Beschäftigten des informellen Sektors daher auch zu folgender Einsicht: „Die vorhandenen Verbände des informellen Sektors verfügen in der Regel über eine begrenzte Reichweite und ihre Handlungs- und Existenzfähigkeit wird durch den unregelmäßigen und instabilen Charakter der Beschäftigung und Einkommen ihrer Mitglieder untergraben. Ihr täglicher Überlebenskampf, ihr Mangel an Führungs- und Fachkenntnissen und ihre begrenzte Fähigkeit, externe Ressourcen zu mobilisieren, schränken die Reichweite dieser Organisationen und die Anzahl der von ihnen angebotenen Dienste und Tätigkeiten ein."[58]

## Mögliche Handlungsperspektiven für die Deutsche Kommission Justitia et Pax

Trotz der aufgezeigten Probleme im Hinblick auf die Organisierbarkeit von arbeitenden Menschen des informellen Sektors bleibt die Erkenntnis, dass die Organisation ihrer Interessen, ihre Vertretung und Mitsprache unverzichtbar sind. Nur mit Hilfe der Betroffenen selbst werden sich Wege finden lassen, wie ihre oft rechtlose Position am Rande der Gesellschaft unter oft bitterer Not verbessert werden kann.

[58] Zitat aus „Menschenwürdige Arbeit und die informelle Wirtschaft", Internationale Arbeitskonferenz, 90. Tagung 2002, Bericht VI, Internationales Arbeitsamt Genf, S. 103

## 1. Begleitung von Organisationsprozessen von Beschäftigten der informellen Wirtschaft

Die Arbeitsgruppe „Informelle Wirtschaft und Organisationsfreiheit" der Deutschen Kommission Justitia et Pax hat in den vergangenen Monaten bereits Kontakte geknüpft zu Organisationen, die erfolgreich arbeitende Menschen des informellen Sektors organisiert haben (SEWA/Indien, Selbsthilfegruppen in Chile und Uruguay). In Kontakt mit diesen Gruppen müssen die Erfolgskriterien für die Arbeit dieser Interessenvertretungen noch stärker herausgearbeitet werden, um anderen Gruppen in ihren Organisationsprozessen Hilfestellung geben zu können. Dabei müssen auch die begonnenen Prozesse in Chile und Uruguay fortgesetzt werden, in denen es darum geht, bestehende Selbsthilfegruppen von informell Beschäftigten in Beziehung zu bringen zu Regierungsstellen und zu Gewerkschaften und darüber hinaus auch durch Kontakte zu Universitäten mit Fachwissen und Expertise zu unterstützen. Ziel müsste es sein, in den beiden ausgewählten Ländern zwischen Gewerkschaften und Selbsthilfebewegungen die gemeinsamen Interessen zu definieren und zu versuchen, in Kontakt mit Regierungsstellen und möglicher Unterstützung der regionalen Strukturen der ILO auch zu einforderbaren Rechten für die informell Beschäftigten zu kommen, beispielsweise im Bereich der sozialen Sicherheit, der Sicherung von Eigentumsrechten, den Ansprüchen auf berufliche Weiterbildung etc..

## 2. Einbindung deutscher Träger der Entwicklungszusammenarbeit

Alle statistischen Erhebungen über die Arbeitsmarktsituation in den Ländern des Südens machen deutlich, dass in der übergroßen Mehrzahl der Länder die Menschen im informellen Sektor der Wirtschaft ihren Lebensunterhalt verdienen. Für viele Menschen sind Arbeitseinkünfte im Bereich der informellen Wirtschaft auch ein großer Fortschritt gegenüber einer Situation ohne jedes geregeltes Einkommen. Dennoch bleibt die Rechtlosigkeit der Menschen und die Unbeständigkeit der Arbeitsverhältnisse ein dauerhaftes Armutsrisiko für die Menschen in diesem Bereich. Im Hinblick auf das Ziel einer nachhaltigen Armutsbekämpfung sind daher auch die Träger der deutschen Entwicklungszusammenarbeit gefordert sich der Frage zu stellen, wie durch die Organisation von Beschäftigten des informellen Sektors ihre wirtschaftliche und soziale Lage verbessert werden kann. Die Arbeitsgruppe „Informelle Wirtschaft und Organisationsfreiheit" muss ihre bei den Kontakten mit Selbsthilfegruppen und Gewerkschaften von Beschäftigten des informellen Sektors gewonnenen Erfahrungen an Träger der deutschen Entwicklungszusammenarbeit weiter vermitteln.

## 3. Kooperation mit der nationalen und internationalen Gewerkschaftsbewegung

Den Gewerkschaften wird oft vorgeworfen, dass sie die Interessen der Beschäftigten des informellen Sektors nicht sehen bzw. wegen der nicht eindeutig geklärten Frage nach einer abhängigen Beschäftigung die Beschäftigten dieses Sektors nicht als ihre Zielgruppe ansehen. Dies ist der Grund, warum sich informell Beschäftigte oft auch in Form von kirchlich angestoßenen und begleiteten Selbsthilfegruppen organisieren bzw. organisieren müssen, da ihnen der Zugang zur Gewerkschaft nicht offen steht. Zunehmend setzt sich jedoch in den Ländern des Südens bei den Gewerkschaften die Erkenntnis durch, die schon in einem Papier der ILO zum Thema „Gewerkschaften und informeller Sektor" aufgezeigt wurde: „Gewerkschaftliches Organisieren bedeutet nicht allein, neue Mitglieder am Arbeitsplatz anzuwerben und ihren Dienst anzubieten..., Organisieren bedeutet..., dass Gewerkschaften verstärkt den Blick auf Arbeitnehmer richten, unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus und ihrer Zugehörigkeit zu einem bestimmten Arbeitsplatz."[59]

Doch so sehr dies eine wachsende Erkenntnis der Gewerkschaften des Südens ist, so wenig ist eine solche Haltung schon bei den deutschen Gewerkschaften ausgeprägt, obwohl auch in Deutschland die Zahl der prekären Arbeitsplätze ständig zunimmt. Die Arbeitsgruppe „Informelle Wirtschaft und Organisationsfreiheit" der Deutschen Kommission Justitia et Pax sieht daher eine Aufgabe darin, in Kontakt mit Vertretern und Vertreterinnen der deutschen Gewerkschaftsbewegung diese auf die wachsende Bedeutung des informellen Sektors und der prekären Arbeitsverhältnisse aufmerksam zu machen und Organisationsprozesse für diese Beschäftigten auch in Deutschland anzuregen. Dabei wird die Arbeitsgruppe ihre Erkenntnisse über gelungene Organisationsprozesse in Ländern des Südens in einen solchen Dialog mit den Gewerkschaften einbringen. Dies eröffnet vielleicht die Möglichkeit, zu einem Bündnis zu kommen zwischen Gewerkschaften und kirchlichen Verbänden und Organisationen sowie anderen Gemeinwesenorganisationen. Diese Bündnisse, die in anderen Ländern bereits existieren, könnten sich dann gemeinsam für die Interessen von Beschäftigten des informellen Sektors einsetzen und auch die Anliegen der Menschen in prekären Arbeitsverhältnissen aufgreifen. Darüber hinaus geht es Justitia et Pax auch darum, die deutsche Gewerkschaftsbewegung mit ihrer reichen Erfahrung als Interessenvertretung für arbeitende Menschen auch für Organisationsprozesse von informell Beschäftigten in den Ländern des Südens als Partner und Akteur zu gewinnen.

---

[59] Zitat aus „Menschenwürdige Arbeit und die informelle Wirtschaft", Internationale Arbeitskonferenz, 90. Tagung 2002, Bericht VI, Internationales Arbeitsamt Genf, S. 45

# A N H A N G

# Autorinnen und Autoren

## Maria CARTAGENA

Maria Cartagena, (Jahrgang 1948) war sechzehn Jahre bis zu ihrer Entlassung im Jahre 2001 als Saisonarbeiterin in der Weintraubenernte bei der Firma Unifrut in Copiapò, Chile beschäftigt. Seit mehr als 30 Jahren engagiert sie sich für die Rechte der Saisonarbeiterinnen und ihrer Familien. Dazu arbeitet sie in verschiedenen chilenischen Menschenrechtsorganisationen, u.a. in der UDEMA (Union de Mujeres de Atacama). Seit 1995 ist sie Mitglied im Kolping Verband Chile und setzt sich für die Frauenförderung ein. Als Abgeordnete ihrer Region ‚Großer Norden Chile' vertritt sie die Kolpingfamilie auf der nationalen Ebene. Sie ist Direktorin der Stiftung „TRABAJO POR UN HERMANO" (Arbeit für einen Bruder), eingesetzt von Mons. Aristia, Bischof von Copiapó †, und gewählte Bürgervertreterin zweier Stadtteile in ihrer Heimatstadt Copiapò.

## Dr. Ursula ENGELEN-KEFER

Im Jahr 1943 in Prag geboren, schloss sie 1967 ihr Studium der Volkswirtschaftslehre mit einer Dissertation über Arbeitsmarktprobleme in den USA ab. 1970 trat Ursula Engelen-Kefer in die Gewerkschaft Handel-Banken-Versicherung (HBV, heute ver.di) ein. Nachdem sie bereits einige Jahre im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut des DGB tätig war, wechselte sie 1974 als Referatsleiterin für Internationale Sozialpolitik in den DGB-Bundesvorstand. Seit 1978 vertrat sie den DGB im Vorstand der Bundesanstalt für Arbeit. Mitte 1984 - während des Arbeitskampfes für die 35-Stunden-Woche der IG Metall - wurde sie als ausgewiesenes SPD-Mitglied von der CDU/CSU/F.D.P.-Regierung zur Vizepräsidentin der Bundesanstalt für Arbeit ernannt. Diese Tätigkeit als Spitzenbeamtin übte sie sechs Jahre lang aus. Bis 2006 war sie stellvertretende DGB-Vorsitzende. Sie ist Mitglied des Verwaltungsrates der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

## Thomas GERHARDS

Thomas Gerhards (Jahrgang 1959) ist seit 1998 Referent in der Hauptabteilung internationale Zusammenarbeit des Bischöflichen Hilfswerkes MISEREOR e.V.. Hier bearbeitet er den fachlichen Schwerpunkt Kleingewerbe und Berufsbildung. Nach seiner Ausbildung zum Schreinergesellen, Berufsschullehrer und Dipl. Theologen (Studium der Sozialwissenschaften und Theologie in Bonn und Würzburg), arbeitete er von 1992-1996 als AGEH-Fachkraft in der Demokratischen Republik Kongo, Diözese Kikwit. In einem von MISEREOR e.V. finanzierten Projekt baute er ein ländliches Ausbildungszentrum für Dorfschreiner auf und richtete Fortbildungsprogramme für informelle Handwerker in der von Claretinern geleiteten Mission Kingandu ein. Nach seiner Rückkehr wirkte er von 1996-98 in der Berufsschule Gerolstein. Er ist Mitbegründer von Südwind e.V..

## Renana JHABVALA

Renana Jhabvala (Jahrgang 1952) studierte in Delhi, Harvard und Yale Mathematik und Wirtschaft und arbeite seit 1972 bei der Self-Employed Women's Association (SEWA) in Indoen. Sie kam fünf Jahre nach Gründung von SEWA zu der Organisation und bildete zusammen mit Arbeiterinnen, die Decken fertigten, in der muslimischen Region Ahmedabad die erste Kooperative von SEWA. 1981 wurde sie unter Elaben Bhatt zur Sekretärin von SEWA gewählt und war an

der Organisation von Arbeiterinnen in der Tabakindustrie, der Landwirtschaft, der Textilindustrie und anderen Bereichen beteiligt. Darüber hinaus wirkte sie an der Gründung von SEWA Bharat mit und leitete kurzfristig die SEWA Organisation in Madhya Pradesh. 1995 wurde ihr die nationale Koordination für SEWA übertragen und sie gründete das Büro in Delhi. Ferner war sie für einen Großteil der internationalen Belange zuständig, insbesondere für das internationale WIEGO Netzwerk (Women in Informal Employment Globalising and Organising) und in Zusammenarbeit mit der ILO für die Vorbereitung der Homeworkers Convention im Jahr 1996 und der Informal Workers Resolution im Jahr 2002.

## Prälat Dr. Karl JÜSTEN

Geboren 1961 in Bad Honnef/Rheinland. Sein Studium der Katholischen Theologie absolvierte er in Freiburg, Innsbruck und Bonn (1999 Promotion: „Ethik und Ethos in der Demokratie"). 1987 erhielt er die Priesterweihe. Bis 1990 wirkte er als Kaplan in zwei Kölner Pfarreien, ab 1994 als Präfekt am Erzbischöflichen Priesterseminar in Köln und von 1996-2000 als Stellv. Hauptabteilungsleiter Seelsorge-Personal im Erzbistum Köln. Seither ist er Leiter des Kommissariats der deutschen Bischöfe (Verbindungsstelle der Deutschen Bischofskonferenz zu den Organen des Bundes und der Europäischen Union). Darüber hinaus übt er diverse Funktionen in der kirchlichen Entwicklungszusammenarbeit aus, ist Mitglied der Deutschen Kommission Justitia et Pax und katholischer Vorsitzender der Gemeinsamen Konferenz Kirche und Entwicklung (GKKE).

## Arne KLÖPPER

Geboren 1978, promoviert nach dem Studium der Soziologie (FU Berlin, Diplom) und der Europäischen Arbeitswissenschaften (Bremen/Toulouse, M.A.) am Institut Arbeit und Wirtschaft der Uni Bremen. Dabei befasst er sich in Kooperation mit dem ‚Hattinger Kreis' in der Hans-Böckler-Stiftung mit Mitgliedergewinnungsstrategien und Prozessen des Organisationslernens deutscher Gewerkschaften im Kontext des Wandels der Arbeitsgesellschaft. Zuvor koordinierte er, anknüpfend an wissenschaftliche Projekte zur Europäisierung der Arbeitsbeziehungen, ein grenzüberschreitendes Netzwerk zur Förderung der Mobilität in der Berufsbildung in der Ems-Dollart-Region. Seit einigen Jahren ist Arne Klöpper ehrenamtlich im Bereich der politischen Bildung sowie der internationalen Arbeitsmarktpolitik in der IG Metall und im Deutschen Gewerkschaftsbund aktiv. Seit seiner Teilnahme an einem Exposure- und Dialogprogramm bei SEWA in Indien im Jahr 2005 beschäftigt er sich darüber hinaus mit Ursachen und Auswirkungen der Prekarisierung sowie Strategien zum Umgang damit.

## Renato Raffaele Kardinal MARTINO

Geboren in Salerno/Italien im Jahr 1932 studierte Kardinal Martino katholische Theologie und Philosophie an der Päpstlichen Universität Gregoriana und an der Lateran-Universität. Im Jahre 1957 wurde er zum Priester geweiht. Er promovierte im Fachbereich Kanonisches Recht, Spezialisierung auf diplomatische Fragen und trat 1962 in den Diplomatischen Dienst des Vatikans. Als Pro-Nuntius von Thailand und Singapur und Apostolischer Delegat von Laos und Malaysia, als Apostolischer Delegat von Brunei / Daressalam sowie ständiger Beobachter des Heiligen Stuhls bei den Vereinten Nationen in New York wirkte Kardinal Martino seit seiner Bischofsweihe im Jahr 1980 bis zum Jahr 2002 im diplomatischen Dienst des Vatikans. Seitdem ist er Präsident des Päpstlichen Rates Justitia et Pax und Kardinal-Diakon von S. Francesco di Paola ai Monti.

## Bischof Dr. Reinhard MARX

Reinhard Marx wurde 1953 in Geseke geboren. Dort legte er 1972 sein Abitur ab und begann anschließend sein Studium der Theologie und Philosophie in Paderborn und Paris. Erzbischof Dr. Johannes Joachim Degenhardt weihte ihn 1979 in Paderborn zum Priester. Von 1981 bis 1989 studierte Marx in Münster und Bochum und beendete diese Studien mit der Promotion zum Doktor der Theologie. Seit 1999 ist Bischof Marx Vorsitzender von Justitia et Pax, einer von der Deutschen Bischofskonferenz und dem Zentralkomitee der Deutschen Katholiken gemeinsam getragenen Kommission. In der Deutschen Bischofskonferenz gehört Bischof Marx als stellvertretender Vorsitzender der weltkirchlichen Kommission an und ist Vorsitzender der Kommission VI für gesellschaftliche und soziale Fragen. Seit 2001 ist Reinhard Marx Bischof von Trier.

## Karin PAPE

Geboren 1958, absolvierte nach dem Abitur eine Ausbildung zur Industriekauffrau bei jacobs Kaffee in Bremen. Dort arbeitete sie als Zollsachbearbeiterin bis 1988 und war gleichzeitig (seit 1980) Mitglied des Betriebsrates. Aufgrund ihres gewerkschaftlichen Engagements erhielt sie ein Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung und studierte ab 1988 Wirtschaftswissenschaften in Bremen. 1995 schloss sie das Studium mit einem Diplom ab. In der Zeit zwischen 1992 und 2001 lebte sie insgesamt sieben Jahre in Moskau und arbeitete in den letzten beiden Jahren in einem EU (TACIS) Projekt als Expertin für die Verbesserung industrieller Beziehungen. Seit 2001 arbeitet sie für das Global Labour Institute in Genf. Sie hat sich auf Fragen der Probleme und Organisation von Menschen in der informellen Ökonomie weltweit spezialisiert, zuletzt besonders von Heimarbeiterinnen. Seit 2004 hat sie den DGB in verschiedenen Ausschüssen während der jährlich stattfindenden ILO Konferenzen vertreten.

## P. Dr. Dominique PECCOUD, SJ

Dominique Peccoud berät den Generaldirektor der Internationalen Arbeits-organisation, ILO, in Angelegenheiten der Außenbeziehungen und Partnerschaften. Er ist ferner für soziale und religiöse Fragen zuständig. In dieser Funktion ist er für die Beziehungen der ILO mit den Nichtregierungsorganisationen verantwortlich und beschäftigt sich mit den philosophischen, spirituellen und religiösen Grundsätzen, auf denen internationale Organisationen ihre Strategien und rechtlichen Strukturen aufbauen. Als Mitglied der Académie d'Agriculture de France und der Académie des Sciences berät Dominique Peccoud Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen im Hinblick auf die ethischen Aspekte gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Fragen und der Anwendung neuer Technologien. Vor seiner Tätigkeit bei der ILO war er Präsident der Ecole Supérieure d'Agriculture de Purpan in Toulouse (Frankreich). Dominique Peccoud promovierte in Informatik an der Sorbonne in Paris und schloss sein Studium an der katholischen Universität der Gesellschaft Jesu in Paris mit dem Magister der Philosophie und der Theologie ab.

## Ingrid SEHRBROCK

Die im Jahr 1948 in Offenbach am Main geborene gelernte Drogistin und Studienrätin ist bereits seit 1976 Gewerkschaftsmitglied. Als Mitglied des Bundesvorstandes der Christlich Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA) und seit 1987 deren stellvertretende Bundesvorsitzende ist Ingrid Sehrbrock mit den Themen, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unter den Nägeln brennen, wohl vertraut. Ab 1989 war sie zudem Bundesgeschäftsführerin der Frauen-Union und Leiterin der Abteilung Frauen- und Familienpolitik der CDU. Zuletzt war sie im diplomatischen Dienst, für den sie in Prag und Bratislava als Sozialreferentin tätig war. Seit 1999 ist

Ingrid Sehrbrock Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB und seit dem DGB- Bundeskongress 2006 seine stellvertretende Vorsitzende.

## Michael SOMMER

Michael Sommer (Jahrgang 1952) studierte an der Freien Universität (FU) Berlin Politologie. Schon während seines Studiums nahm er verschiedene ehrenamtliche Gewerkschaftsfunktionen wahr, bis er 1980 Dozent im Bildungszentrum der Deutschen Postgewerkschaft (DPG) in Gladenbach wurde und seine Laufbahn in der DPG und seit 2001 bei ver.di hauptberuflich aufnahm. Im Jahr 2002 erfolgte seine Wahl zum Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes, die beim DGB- Bundeskongress 2006 bestätigt wurde. Seit 2004 ist er erster stellvertretender Präsident des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (IBFG) und Vorsitzender des IBFG-Lenkungs-ausschusses.

## Hubert TINTELOTT

Hubert Tintelott (Jahrgang 1947) studierte Betriebswirtschaftslehre in Nürnberg und Münster und arbeitete als Programmierer bei der Nixdorf-Computer AG. Seit 1973 ist er Generalsekretär des Internationalen Kolpingwerkes mit Sitz in Köln. Im Zentralkomitee Deutscher Katholiken ist er Mitglied im Hauptausschuss und Sprecher für Europäische Politik. Er nimmt mehrere entwicklungspolitische Funktionen wahr, u.a. die des Beraters der Bischöflichen Aktion Adveniat. Er ist Mitglied im Aktionsausschuss Renovabis, Mitglied der Arbeitsgruppe Europäische Entwicklungspolitik bei VENRO (Verband der entwicklungspolitischen Nicht-Regierungsorgansiationen) und Mitglied der Deutschen Kommission Justitia et Pax. Für die Kommission leitet er seit 2002 die Arbeitsgruppe ‚Kernarbeitsnormen und informelle Wirtschaft'.

Mitglieder der Arbeitsgruppe
**„Informelle Wirtschaft und Organisationsfreiheit“**

| | |
|---|---|
| Hubert Tintelott (Vors.) | Internationales Kolpingwerk, Köln |
| Dr. Elke Löbel | Exposure- und Dialogprogramm e.V., Bonn |
| Karl Osner | Exposure- und Dialogprogramm e.V., Bonn |
| Manfred Sollich | Deutsche Kommission Justitia et Pax, Bonn |
| Dr. Angelika Stauder | Exposure- und Dialogprogramme e.V., Bonn |
| Anne Sturm | Association International de Charité, Herne |
| Birgit Zenker | Katholische Arbeitnehmerbewegung Deutschlands e.V., Köln |

korrespondierend:

| | |
|---|---|
| Thomas Gerhards | MISEREOR, Aachen |
| Ulrich Pöner | Deutsche Bischofskonferenz, Bereich Weltkirche und Migration, Bonn |

Geschäftsstelle:

| | |
|---|---|
| Dr. Hildegard Hagemann | Deutsche Kommission Justitia et Pax, Bonn |

## Abkürzungen

| | |
|---|---|
| BMWA | Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit |
| BMZ | Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit |
| DGB | Deutscher Gewerkschaftsbund |
| EDP | Exposure- und Dialogprogramm e.V. |
| EED | Evangelischer Entwicklungsdienst |
| EMWU | European Migrant Workers Union / Europäischer Verband der Wanderarbeiter |
| EU | Europäische Union |
| FES | Friedrich-Ebert-Stiftung |
| GGLF | Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft |
| GLI | Gobal Labour Institute |
| GUFs | Global Union Federations |
| IAO / ILO | Internationale Arbeitsorganisation / International Labour Organsation |
| IBFG | Internationaler Bund Freier Gewerkschaften |
| IGBAU | Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt |
| IG BCE | Industriegewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie |
| IG Metall | Industriegewerkschaft Metall |
| IWF | Internationaler Währungsfonds |
| KAB | Katholische Arbeitsnehmer-Bewegung |
| MDG | Millennium Development Goals/Millenniums-Entwicklungsziele |
| NGG | Gewerkschaft Nahrung Genuss-Gaststätten |
| NRO/NGO | Nichtregierungsorganisation/Non Governmental Organisation |
| OECD | Organisation for Economic Cooperation and Development / Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung |
| PPP | Public Private Partnership |
| SEWA | Self Employed Women's Association |
| SJ | Societas Jesu / Gesellschaft Jesu |
| UN | United Nations / Vereinte Nationen |
| UNCTAD | United Nations Conference on Trade and Development |
| WIEGO | Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing |
| WTO | World Trade Organisation / Welthandelsorganisation |

## Weiterführende Literatur / Bezugsquellen


Philosophical and Spiritual Perspectives on Decent Work
Philosophische und spirituelle Perspektiven zur menschenwürdigen Arbeit
Edited by Dominique Peccoud
ISBN 92-2-714155-3 (deutsche Ausgabe)
www.ilo.org/publns
Publications Bureau, International Labour Office, CH - 1211 Genf 22, Schweiz
Fax: +41 22 799 6938; E-Mail: pubvente@ilo.org

Work as Key to the Social Question - The Great Social and Economic Transformations and the Subjective Dimension of Work
Pontifical Council for Justice and Peace
ISBN 88-209-7380-4
Libreria Editrice Vaticana Vatican City 2002, 00120 Cittá del Vaticano
www. libreriaeditricevaticana .com

Undocumented Migrant Workers in Europe
Edited by M. LeVoy, N. Verbruggen, J. Wets, Januar 2004
ISBN 90-5550-352-5
Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants,
Gaucheretstraat 164, B - 1030 Brüssel, Belgien, www.picum.org
Fax: +32 2 274 14 39, E-Mail: administration@picum.org

Menschenwürdige Arbeit und die informelle Wirtschaft
Internationale Arbeitskonferenz, 90. Tagung 2002
Internationales Arbeitsamt Genf
ISBN 92-2-712429-2
ILO Publications, CH - 1211 Genf 22, Schweiz

Jugend: Wege zur menschenwürdigen Arbeit
Internationale Arbeitskonferenz, 93. Tagung 2005
Internationales Arbeitsamt Genf
ISBN 92-2-715373-X
ILO Publications, CH - 1211 Genf 22, Schweiz

Achieving the MDGs - A Multidisciplinary Perspective
Matthias Weiter (Ed.)
ISBN 3-8322-4360-7
Shaker Verlag GmbH, Postfach 10 18 18, D - 52018 Aachen,
www.shaker.de, Fax: +49 2407 95969, info@shaker.de

**Progress of the World's Women 2005: Women, Work and Poverty**
United Nations Development Fund 2005
ISBN 1-932827-26-9
UNIFEM, 304 East 45th1 Street, 15th floor, New York, NY 10017, USA
www.unifem.org, E-Mail: unifem@undp.org

A Change of Course, The Millennium Development Goals Through
**the Lense of the Women 's Global Charter for Humanity**
Herausgeber: World March of Women (WMW)
WMW, 110 rue Sainte-Thérèse; #203, Montreal (Quebec), Canada H2Y 1E6
www.marchemondialedesfemmes.org, E-Mail: info@marchemondiale.org