südostasien
Zeitschrift für Politik • Kultur • Dialog

1 | 2019, Thailand,
Autor*in: Rachanee Nilchan

Organisierung von transnationalen Hausangestellten



Mitglieder der „Gruppe der Hausangestellten“ nehmen an einem Seminar über die globale Situation von Hausangestellten teil © Rachanee Nilchan

*Thailand: Nach dem Gesetz haben Arbeitsmigrant*innen seit 1998 die gleichen Rechte wie thailändische Arbeiter*innen. Die Realität sieht anders aus. Gerade Haushaltsangestellte(แม่บ้าน) werden bei Löhnen, sozialer Absicherung, Urlaub, Arbeits- und Freizeit benachteiligt und auch*

anders diskriminiert. Die transnationale Organisierung von Haushaltsangestellten trägt aber erste Früchte.

Die transnationale Organisierung von Haushaltsangestellten ist gerade in Asien weit fortgeschritten. Ein wichtiger Referenzpunkt ist die ‚Columbo-Erklärung' über den Schutz und die Stärkung von Arbeiterrechten von Hausangestellten. In Thailand arbeitet die *Stiftung für die Gesundheit und Wissen von Ethnischen Arbeitnehmer*innen* (besser bekannt unter ihrem früheren Namen *Migrant Assistance Programme*, MAP) seit den späten 1990er Jahren eng mit Arbeitsmigrant*innen zusammen. 2010 organisierten migrantische Hausangestellten zusammen mit MAP ein Seminar, das die Öffentlichkeit über den ‚Internationalen Tag der Hausangestellten' aufklären sollte. Sie nutzen das Wort ‚'aew' (‚แจ๋ว'), die umgangssprachliche Bezeichnung für Hausangestellte. Die Hausangestellte ist ein beliebter Nebencharakter in vielen thailändischen Filmen und Soaps und wird oft einfach Jaew genannt. Diesen Begriff haben sich die Hausangestellten nun selbst angeeignet. So hieß der Titel des Seminars „Jaew macht es – aber was ist mit Jaews Rechten?".

Von Hausangestellten für Hausangestellte

Das Seminar führte zur Gründung einer Organisation von Hausangestellten, mit dem Namen *Gruppe der Hausangestellten in Thailand* ((กลุ่มแรงงานทำงานบ้านในประเทศไทย). Die Gruppe arbeitet unter dem Motto ‚Die Rechte von Hausangestellten sind Arbeiterrechte und Menschenrechte'. Die Mitglieder der Gruppe nutzen öffentliche Medien, um Wissen und Verständnis für das Thema zu verbreiten. So hat die Gruppe ihre eigene Radiosendung auf dem MAP Gemeinderadio (FM 99.00 MHz), das in der Provinz Chiang Mai zu hören ist. Das Programm wird freitags zwischen 11-13.00 ausgestrahlt. Die Koordinatorin von MAP bezeichnet die Sendung als „von Hausangestellten für Hausangestellten", weil die ‚phone-in' Sendung von einer Hausangestellten moderiert wird und vorwiegend von migrantischen Hausangestellten gehört wird.

Kampf um Mindestlohn und Sozialversicherung

Die Gruppe schickt ihre Representantinnen auf viele internationale Treffen, wie z.B. die der *International Labour Organization* (ILO) – *Konvention über Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte* im Jahr 2011. Viele Länder haben diese Konvention – die C189 Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189) – unterschrieben und später ratifiziert. Die thailändische Regierung allerdings nicht. Sie hat stattdessen 2012 eine eigene ministeriale Verordnung verabschiedet.

Muay Lang, ein führendes Mitglied der Gruppe und Angestelltle von MAP erklärt, dass die Gruppe vor allem Workshops durchführt und sich mit anderen Gruppen vernetzt. Für sie ist die Organisierung in einer eigenen Gruppe essentiell wichtig für die migrantischen Hausangestellten. Wichtig ist auch die Zusammenarbeit mit anderen Gruppen, um die Regierung unter Druck setzen zu können. Die Gruppe will, dass die thailändische Regierung sie als gleichwertig mit Arbeiter*innen in anderen Sparten behandelt. Sie will, dass die Regierung den Mindestlohn, die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeiten, und die Inklusion in das gesetzliche Versicherungssystem garantiert. Dafür soll die Regierung die ministeriale Verordnung von 2012 zurücknehmen und die Hausangestellten unter dem Arbeitsgesetz von 1998 gleich behandeln.

Muay Lang nennt weitere Ziele, die die Gruppe erreichen will: „Wir wollen einen Lohn, der die gesetzlichen Mindestanforderungen entspricht. Wir üben Druck in diese Richtung aus, aber es gibt immer noch einige, die Angst haben zu verhandeln, und die die niedrigeren Löhne, die ihre

Arbeitgeber bezahlen, akzeptieren. Wir wollen auch, dass wir in das Sozialversicherungssystem aufgenommen werden, und dass wir drei Monate Mutterschutzurlaub ohne Lohnminderung bekommen. Obwohl der Arbeitsminister diesen Rechten angeblich schon zugestimmt hat, weiß ich nicht, ob die Arbeitgeber sich daran halten werden."



Die Vorsitzende der „Gruppe der Hausangestellten": Muay Lang © Rachanee Nilchan

Zwei Beschäftigungsarten und zwei Ausbeutungsmethoden

Die Sorge über die mangelnde Umsetzung durch die Arbeitgeber ist berechtigt, vor allem wenn wir uns daran erinnern, wie sie das Gesetz über Hausangestellten nicht anerkannten oder zu umgehen versuchten.

In Thailand gibt es zwei Kategorien von Arbeitsverträgen, die an unterschiedliche Ausbeutungsstrukturen gekoppelt sind: 1) Angestellte einer Firma und 2) Angestellte von Einzelhaushalten. Diejenigen, die in der ersten Kategorie fallen, werden offiziell durch das Arbeitsgesetz von 1998 geschützt. Es ist für sie formell einfacher, ihre Arbeitgeber zu verklagen, falls ihre Rechte missachtet werden. Deswegen haben einige dieser Firmen entschieden, ihre Angestellten nicht zu registrieren, sondern nur mit einer Gesundheitskarte auszustatten. So können sie verschiedene verbriefte Rechte umgehen. Zum Beispiel wird der Lohn gekürzt, wenn die Arbeiter*innen krank sind, oder es werden keine Überstunden oder Urlaubsgeld bezahlt.

In der zweiten Kategorie sind diejenigen, die für private Haushalte direkt arbeiten und nur partiell

vom Gesetz geschützt sind. Viele Rechte, wie Mindestlohn, Urlaubsgeld oder feste Urlaubs- und Arbeitszeiten sind nicht garantiert. Die meist weiblichen Hausangestellten sind häufig auch sexueller Belästigung ausgesetzt. Zwei sehr weit verbreitete Probleme sind, dass die Hausangestellten keinen Urlaub bekommen, und dass sie länger als acht Stunden am Tag arbeiten, ohne Überstunden bezahlt zu bekommen.

Fiktive Verwandtschaft in den Privaträumen des Arbeitgebers

Weil diese zweite Art der Beschäftigung in den Privaträumen des Arbeitgebers stattfindet, entstehen zwei interessante Phänomene, die kritisch betrachtet werden müssen. Diese sind zum einen die Entstehung fiktiver Verwandtschaftsbeziehungen im Arbeitsverhältnis, und zum anderen das Gefühl bei Arbeitgebern, eine größere Autorität über die Arbeiter*innen zu besitzen, wenn sie in ihrem eigenen Haus arbeiten. Arbeitgeber behandeln migrantische Haushaltsangestellten meist, als ob sie ‚Verwandte' seien. Doch dies sind fiktive Verwandtschaftsbeziehungen, die dazu führen, dass die Arbeiterin sich dabei unwohl fühlt, ihren Arbeitgeber nach mehr Lohn zu fragen oder es abzulehnen, eine Arbeit zu verrichten, die nicht in ihrem Verantwortungsbereich fällt.

Muay Lang sagt dazu: „[Meine Arbeitgeber sagen], dass ich immer fragen kann, wenn ich etwas brauche, oder dass ich essen kann, was ich möchte. Sie tun so, als ob wir Verwandte wären. Das ruft widersprüchliche Gefühle bei mir hervor. Es ist auch schwer, abzulehnen, wenn ich für sie etwas tun soll."

Wenn es dann zu ungelösten Problemen zwischen Arbeitgeber und Arbeiterin kommt, dann ist es meist die Arbeiterin, die gehen muss. Obwohl solche Verhältnisse manchmal auch dazu führen können, dass neue Räume für Verhandlungen entstehen, wenn Arbeiterin und Arbeitgeber eine gute Beziehung zu einander haben und sich vertrauen. Gleichzeitig fühlen sich die Arbeiterinnen immer unter Beobachtung und eng kontrolliert, weil sie zu jeder Zeit jede Aufgabe, die ihnen aufgetragen wird, erledigen müssen. Weil es dabei keinen klaren Arbeitsablauf gibt, können sie nicht oft ausgehen und arbeiten bis zu 16 Stunden am Tag.

Pim, ein anderes Mitglied der Gruppe, drückt es so aus: „die Arbeitgeber behandeln uns mehr wie Bedienstete als wie Angestellten. Sie verlangen, dass wir die ganze Hausarbeit machen und üben ihre Autorität über uns permanent aus."

Arbeiter*innen ohne Arbeiter*innenbewegung?

Aus der Sicht der Autorin schafft es die Gruppe der Hausangestellten sehr gut, ihre Strategie flexibel an unterschiedlichen Orten und Zeiten anzupassen. Wenn sie mit der Öffentlichkeit kommunizieren, wollen sie überzeugen, und stellen sehr ‚vernünftige' Forderungen auf, die auch juristisch unterstützt werden können. Im echten Arbeitsleben brauchen sie andere Methoden, die offene Konflikte oder Konfrontationen vermeiden. So reden Hausangestellte meist mit ihren Freund*innen oder in den sozialen Medien über ihre wirklichen Gefühle. Wenn sie ihre Situation nicht mehr aushalten, dann kontaktieren sie eine NGO, machen bei einer Gruppe mit, oder gehen auf Demonstrationen, um auf ihre Probleme aufmerksam zu machen.

Aber die Bewegung der Hausangestellten ist vielleicht keine Arbeiter*innenbewegung. MAP hatte anfangs versucht, westliche Ideen über die Arbeiter*innenklasse oder Menschenrechte einzuführen, um eine kollektive Identität unter den Hausangestellten zu schaffen. Aber viele Hausangestellte kennen solche Ideen nicht und haben sich der Gruppe deshalb nicht angeschlossen. Die Gruppe hat bisher auch eher symbolische Proteste veranstaltet, um spezifische Forderungen zu unterstützen.

Bisher strebt sie keine strukturelle Veränderung an. Anders ausgedrückt: die Hausangestellten machen bei der Bewegung mit, nicht weil sie sich selbst als Teil der Arbeiter*innenklasse sehen, sondern als Teil einer Gruppe mit den gleichen Erfahrungen.

Übersetzung aus dem Thailändischen von: Nantawat Chatuthai und Oliver Pye

Autor:in

Rachanee Nilchan

Rachanee Nilchan ist Wissenschaftlerin und Aktivistin mit Schwerpunkt Arbeitsrecht. Sie arbeitet vornehmlich mit Arbeiter*innen aus dem Norden Thailands zusammen.



Dieser Text erscheint unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz.