



NEWSLETTER

NORD|SÜD *news* III/2019



Internationale Arbeitskonferenz Juni 2019, die ILO beschließt das Übereinkommen gegen Gewalt und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Gewalt am Arbeitsplatz

Großer Sieg für Frauen

Lange haben die Gewerkschaften international für Standards gegen Gewalt und sexuelle Belästigung in der Arbeitswelt gekämpft. Seit Juni gibt es das Übereinkommen 190 und die dazugehörige Empfehlung R206 der Internationalen Arbeitsorganisation.

Ein Lebensmittelgeschäft in Sambia: Eine 25-jährige Aushilfskraft ist wiederholt der sexuellen Belästigung durch den Manager ausgesetzt. Er stellt ihr unangemessene Fragen, sagt ihr, dass er »Sex mit ihr« wolle. Als sie sich weigert, straft er sie mit schweren Arbeiten. Weder der zuständige Gewerkschaftsvertreter noch der Leiter der Personalabteilung ergreifen Maßnahmen – der Manager hat einen »Gott«-ähnlichen Status im Unternehmen. Es ist die

junge Frau, die entlassen wird. Selbst ein Gerichtsverfahren endet mit einem Freispruch für den Manager. Erst als andere Arbeiterinnen berichten, auch von dem Mann belästigt worden zu sein, wird er entlassen.

Übergriffe wie dieser, der in einer Studie zu sexueller Gewalt am Arbeitsplatz dokumentiert ist, sind gemäß dem neuen Übereinkommen 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eine Menschenrechtsverletzung. Das Übereinkommen, Ende Juni verabschiedet, zielt auf die »Beendigung von sexueller Belästigung und Gewalt in der Arbeitswelt«.

Die Freude und Erleichterung über das Abkommen ist in der internationalen Gewerkschaftsbewegung groß. »Dies ist zweifellos ein histo-

Weiter auf Seite 2



Inhalt

Gewalt am Arbeitsplatz

- | Großer Sieg für Frauen S. 1f
- | Der Kommentar: Die Macht des Kollektivs nutzen S. 3
- | Textilarbeiter_innen: Frauen müssen sich zu wehren wissen S. 4
- | LGBT*: Trügerisches Paradies S. 5

Gewalt am Arbeitsplatz: Aus den Projekten

- | Singapur: Zusammen gegen Ausbeutung S. 6
- | Hongkong: »Wir wollen selbst entscheiden dürfen« S. 7

In Kürze

- | Venro: Sexualisierte Gewalt vermeiden
Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte:
Umsetzung lahm
Neuer Atlas der Migration
UN-Gipfel zu Nachhaltigkeitszielen
Filmtipp: Denken wie ein Berg S. 8

Fortsetzung von Seite 1

rischer Moment und ein großer Sieg für Frauen und für die Gleichberechtigung«, sagt Christy Hoffman, Generalsekretärin der UNI Global Union. Von einem Meilenstein spricht Christina Stockfisch vom DGB-Bundesvorstand, die in dem zuständigen ILO-Ausschuss mitgearbeitet hat. »Die #me too-Debatte hat gezeigt, wie nötig wir internationale Standards gegen sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz haben.«

Der Verabschiedung waren mehr als zehn Jahre Lobbyarbeit der Gewerkschaften und anderer Nichtregierungsorganisationen sowie drei Jahre Verhandlungen zwischen Arbeitnehm-

Die Managerin auf Dienstreise oder beim Mailverkehr kann sich ebenso auf das Übereinkommen berufen wie die Praktikantin im Büro oder die Putzkraft in einem Privathaushalt.

den und -gebenden sowie Regierungen vorausgegangen. »Ohne das Engagement der internationalen Gewerkschaftsbewegung wäre dieses Abkommen nicht zustande gekommen«, betont Stockfisch.

Sexuelle Misshandlung oder Belästigung, Drohungen oder Stalking – die »Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt« ist – statistisch betrachtet – ein mehr als ehrgeiziges Unterfangen. Weltweit haben den Vereinten Nationen zufolge 818 Millionen Frauen über 15 Jahre privat oder am Arbeitsplatz sexuelle oder körperliche Gewalt erfahren. Das entspricht einem Anteil von 35 Prozent. Über ein Drittel der Länder haben keine Gesetze gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz; Schätzungen zufolge sind damit 235 Millionen

Frauen ungeschützt. Der Anteil geschädigter Arbeitnehmerinnen reicht von 30 bis 40 Prozent wie in Japan, über 40 bis 50 Prozent wie in der EU bis hin zu noch bedrückenderen Szenarien wie in Uganda. Dort hat eine Umfrage in knapp 3.000 Organisationen ergeben, dass 90 Prozent der Arbeitnehmerinnen sexuell belästigt wurden.

Und nicht nur Frauen haben unter Übergriffen zu leiden, auch homo- und transsexuelle sowie intergeschlechtliche Arbeitnehmer_innen sehen sich laut Studien häufiger mit sexualisierter Gewalt konfrontiert.

Das ILO-Übereinkommen setze hier endlich Grenzen, sagt Stockfisch. »Es ist der erste internationale Standard in diesem Bereich überhaupt, liefert die erste weltweit gültige Definition von sexueller Belästigung und Gewalt, und es bezieht sich nicht auf den Arbeitsplatz allein, sondern auf die Arbeitswelt generell und entwickelt dadurch einen weit größeren Schutzbereich für die Arbeitnehmer_innen.«

Eine Studie der ILO zeigt, dass es Risikofaktoren gibt, die Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz begünstigen. So sind besonders Arbeitnehmerinnen in Bereichen mit Publikumsverkehr wie Gesundheit, Transport und Bildung gefährdet, ebenso wie solche, die in Privathaushalten, nachts oder in abgelegenen Gebieten ihrer Tätigkeit nachgehen.

Als besondere Errungenschaft sehen es Gewerkschafterinnen daher, dass das Übereinkommen die Betroffenen unabhängig von Vertragsstatus und Arbeitsstätte schützt. Damit kann sich die Managerin auf Dienstreise oder beim Mailverkehr ebenso auf das Übereinkommen berufen wie die Praktikantin im Büro oder die Putzkraft in einem Privathaushalt. Berücksichtigt wird auch Gewalt und Belästigung, die

von Dritten ausgehen können, etwa durch Patienten im Krankenhaus oder Fahrgäste im Bus.

Und nicht nur die Gewalt allein im Job hat nach der neuen Definition Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Die ILO-Norm betont auch die Verantwortung des Arbeitgebers, die Arbeitnehmer_innen vor den psychischen und physischen Folgen häuslicher Gewalt zu schützen.

Doch wie kommen die Betroffenen zu ihrem Recht? Das Abkommen sieht Beschwerdemöglichkeiten, medizinische Versorgung, soziale Betreuung bis hin zu rechtlicher Hilfestellung vor. Doch damit ist es nicht getan. Letztlich gehe es darum, die gesellschaftlichen Einstellungen gegenüber sexueller Belästigung und Gewalt zu ändern, sagt Shauna Olney, die bei ILO verantwortlich für Gender, Gleichberechtigung und Diversität ist. »Wir müssen die zugrundeliegenden Ursachen angehen, einschließlich multipler und sich überschneidender Formen von Diskriminierung, Geschlechterstereotypen und ungleichen geschlechtsspezifischen Machtverhältnissen.« Hier setzen das Übereinkommen und seine Umsetzungsempfehlung auf Risikobewertungen am Arbeitsplatz, Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen.


Wie wichtig diese sind, zeigt ein Beispiel aus Großbritannien. Dort hatte die Gewerkschaft Usdaw eine Kampagne für mehr Sicherheit von Arbeitnehmerinnen im Einzelhandel gestartet. Im Fokus standen vor allem Frauen, die sehr früh oder spät nachts arbeiten mussten. In einem Fall konnte die weibliche Belegschaft den Manager überzeugen, selbst einmal nachts die Route zum örtlichen Bahnhof abzugehen, die die Frauen nach der Spätschicht nehmen müssen. Die betroffenen Frauen durften fortan auf Wunsch ihre Schicht tauschen.

Bis das ILO-Übereinkommen 190 jedoch zu einer weltweiten Verbesserung der Arbeitsbedingungen beiträgt, müssen es die unterzeichnenden Staaten zuerst in nationales Recht übernehmen. Zumindest der deutsche Arbeitsminister hat bereits »eine schnelle Ratifizierung« in Aussicht gestellt. Noch im Oktober soll auf ILO-Ebene die deutsche Sprachfassung für das Übereinkommen und die Umsetzungsempfehlung abgestimmt werden. Danach kann das deutsche Ratifikationsverfahren beginnen. »Wir Gewerkschaften müssen jetzt weiter dran bleiben, damit auch wirklich etwas passiert«, sagt DGB-Expertin Stockfisch.



Foto: DGB

Erfolg nach jahrelangen Bemühungen: Auf der ILO-Arbeitskonferenz feiern die Frauen die neue Konvention

 Autorin: Uta von Schrenk ist freie Journalistin in Berlin und beschäftigt sich seit Jahren mit gewerkschaftlichen Themen



Die Macht des Kollektivs nutzen

Indien hat seit 2013 ein Gesetz, das Gewalt und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verbietet. Frauen im informellen Sektor hilft das bislang oft nicht. Deshalb müssen die Arbeiterinnen-Kollektive der Graswurzelbewegung gestärkt werden, fordert Indira Gartenberg.

Kann eine kleine Gruppe mittelloser Frauen in einem Land mit einer Bevölkerung von mehr als einer Milliarde Menschen und einer alarmierend hohen Zahl von sexuellen Übergriffen den entscheidenden Unterschied ausmachen? Sie kann. Das zeigt das Beispiel Indien. Veränderung geschieht jedoch nicht über Nacht. Oft baut sie auf schrittweisen Mini-Erfolgen auf.

Die ökonomischen Beziehungen in Indien sind sehr traditionell und patriarchal: In Ermangelung sozialstaatlicher Strukturen halten die Menschen beharrlich an Unterschieden durch Religions- oder Kastenzugehörigkeit oder Sprachgruppen fest. Denn gerade für die Armen sind sie die einzige Absicherung, versprechen ihnen diese Zugehörigkeiten doch scheinbar soziale Akzeptanz, Status, Beschäftigung. Eine einzelne Frau riskiert ihre komplette Existenz und das Wohl ihrer Familie, wenn sie gegen ihre Ausbeutung protestiert.

Dieser Hintergrund ist wichtig, um zu verstehen, welchen Weg die Frauenrechtsbewegung in Indien in den letzten 27 Jahren zurückgelegt hat. Seit sechs Jahren gibt es ein Gesetz, das Gewalt und sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz unmissverständlich verbietet. Das ILO-Übereinkommen 190 ist ein weiterer wichtiger Schritt.

Am Anfang stand die Entschlossenheit und der Mut von Bhanwari Devi. Sie arbeitete 1992 als Regierungsangestellte in Rajasthan mit einem Entwicklungsprojekt für Frauen zusammen. Als sie versuchte, eine Kinderhochzeit in einer Familie zu verhindern, die einer höheren Kaste angehörte, wurde sie selbst von einer Gruppe von Männern aus dieser Familie vergewaltigt. Die Richter am Sessions Court und am High Court befanden die Vergewaltiger für »unschuldig«. Erst nach fünf Jahren zwangen Frauenrechtsgruppen den Supreme Court mit einer Public Interest Litigation, anzuerkennen, dass Frauen rechtliche Möglichkeiten fehlten, sich gegen sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz zu

wehren. Bei diesem Klageverfahren kann eine gemeinwohlorientierte Person oder Organisation fremde Rechte in fremdem Namen geltend machen. Die Richter stellten Richtlinien – die sogenannten Vishakha Guidelines – auf, die die Spanne bis zu einem ordentlichen Gesetz überbrücken sollten.

Zwar wurden Bhanwaris Vergewaltiger nie bestraft, sie selbst und ihre Familie werden ausgegrenzt. Aber ihr Fall sorgte dafür, dass



Fatima Shaikh, Näherin in Heimarbeit und Präsidentin der Frauengewerkschaft LEARN Mahila Kaamgar Sanghatana – LMKS, und ihre Tochter Amina Shaikh

Frauen in Indien plötzlich einen Begriff von unangemessenem Verhalten hatten, dass höchst-richterlich klar gemacht wurde, dass sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz verboten sind.

Den Vishakha-Richtlinien folgte weitere 16 Jahre später mit dem »Sexual Harassment of Women at Workplace Act« ein Gesetz, das eindeutig festlegt, was unter »sexueller Belästigung« zu verstehen ist: physische Annäherungen, die Forderung nach sexuellen Gefälligkeiten, sexuelle Anspielungen, das Zeigen von pornografischen Bildern sowie jegliches andere unverlangte physische, verbale oder nichtverbale Benehmen mit sexueller Motivation.

Frauengruppen begrüßten das Gesetz. In großen staatlichen und privaten Unternehmen entstanden Beschwerdestellen, Sensibilisierungstrainings wurden angeboten, die #me too-Kampagne tat ein übriges. Aber der Fortschritt beschränkte sich auf die gebildete, internetaffine Mittelschicht, die große Mehrheit der Nichtausgebildeten, Armen, Nicht-Internet-User blieb in ihren strikten Kastenregeln gefangen.

Am weitesten zurück blieben die Frauen im informellen Sektor. Sie können weder mit den Mitteln der Regierung noch der Internetgesellschaft erreicht werden. Hier müssen die Graswurzelbewegungen ins Boot geholt werden. Sie werden von Frauen geleitet, die den gleichen sozioökonomischen Milieus angehören. Offiziell sind sie teils als Gewerkschaften registriert, teils als Nichtregierungsorganisationen. Neben ihrer ursprünglichen Rolle, Frauen in Fragen von Lohn und Arbeitsbedingungen zu unterstützen, kümmern sie sich auch um Rechtshilfe bei häuslicher Gewalt und familiären Problemen, Unterstützung in der Pflege, Zugang zu staatlichen Mitteln, Stipendien für die Kinder. Indem sie die Arbeit in den Mittelpunkt ihrer Aktivitäten stellen, betonen diese Kollektive die Identität der Frauen als Arbeiterinnen, als Verdiennerinnen,

die einen gleichwertigen Beitrag zum Haushalt und für die Nation liefern.

Diese Arbeiterinnen-Kollektive sind die Hoffnung der indischen Frauen. Bei der Umsetzung des neuen ILO Übereinkommens muss darauf gedrängt werden, sie zu stärken und zu aktivieren. Wenn sie die rechtlichen und institutionellen Möglichkeiten nutzen, sich gegenseitig unterstützen und die patriarchalen Strukturen in Frage stellen, wird sich die Situation von Frauen und Mädchen in diesem Land verändern. Wie die Anthropologin Margaret Mead sagte: »Zweifle nie daran, dass eine kleine Gruppe engagierter Menschen die Welt verändern kann. Tatsächlich ist das die einzige Art, wie sie jemals verändert wurde.«

 Autorin: Indira Gartenberg ist die regionale Beraterin des DGB Bildungswerks für Asien und Organisationssekretärin beim Labour Education and Research Network in Indien. Übersetzung und Kürzung: Beate Willms





Frauen müssen sich zu wehren wissen



Foto: ILO, Alan Dow/flickr (CC BY-NC-ND 2.0)

Schuffen mitunter zehn bis zwölf Stunden am Tag: Frauen in einer Textilfabrik in Vietnam

In vielen vietnamesischen Firmen gibt es bereits Richtlinien gegen sexualisierte Gewalt. Nur: Weder Management noch Arbeiter_innen wissen oft davon.

Nähmaschinen dicht hintereinander, dicht nebeneinander. Dazwischen bunte Stoffballen, am Ende der Halle Regale mit noch mehr Stoffballen. So sehen die meisten Textilfabriken in Vietnam aus. An den Maschinen Frauen mit hochgesteckten Haaren, den Blick stets gesenkt auf die Stoffstreifen, die sie mit raschen Bewegungen durch die vibrierenden Nadeln ziehen. Das Rattern der Maschinen erfüllt den Raum.

Vietnam zählt neben China, Bangladesch und Indonesien zu den vier größten Bekleidungsproduzenten der Welt. Textilien gehören neben Kaffee und Rohöl zu den Hauptexportgütern. Rund 2,5 Millionen Menschen arbeiten in den 6.000 Textilunternehmen im Land. Die meisten von ihnen sind Frauen.

Viele Näher_innen leben mit der Drohung, dass ihr Arbeitsvertrag nicht verlängert oder ganz gekündigt wird, wenn sie den Anweisungen nicht folgen. Sie schuffen mitunter zehn bis zwölf Stunden am Tag, in Akkordzeit nähen sie T-Shirts, Blusen, Hosen zusammen. Nicht selten müssen sie obendrein Überstunden machen. Denn der gesetzliche Mindestlohn ist zu gering, um über die Runden zu kommen. Er deckt trotz Anhebung nur um die 90 Prozent der Kosten für den benötigten Lebensunterhalt.

Junge Mütter kehren recht schnell wieder an den Arbeitsplatz zurück – vor allem aus Angst, diesen zu verlieren, wenn sie allzu lange dem Job fernbleiben. Kitas gibt es nur wenige, Eltern und Großeltern betreuen den Nachwuchs.

Der zentrale staats- und regierungsnahen Gewerkschaftsbund Vietnam General Confederation of Labour (VGCL) hat das Problem erkannt und setzt sich auch gegenüber der Regierung für Kitaplätze ein. In einem Projekt in Zusammenarbeit mit dem DGB Bildungswerk verhandelte er mit ausgewählten Unternehmen etwa Stillräume einzurichten und bei Geburten und Hochzeiten Zulagen zu zahlen.

Aus dem politischen System heraus sind Männer und Frauen gleichgestellt, so steht es auch im vietnamesischen Arbeitsgesetz. Frauen besetzen Führungspositionen, sie leiten auch Interessenvertretungen von Arbeitnehmenden wie Betriebsgewerkschaften von staatlichen Unternehmen. In der Realität setzen sich häufig tradierte Rollenbilder fort.

Fast jede zweite vietnamesische Textilarbeiterin kennt auch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Das zeigt eine aktuelle, noch unveröffentlichte Studie zu sexualisierter Gewalt von Textilarbeiterinnen in Vietnam, auf die sich das Bündnis für nachhaltige Textilien beruft. Erarbeitet wurde sie von der gemeinnützigen Organisation Fair Wear Foundation und


der Nichtregierungsorganisation Care International.

43 Prozent der Näherinnen gaben demnach an, im vergangenen Jahr wenigstens einmal von Kollegen, Vorgesetzten und anderen männlichen Mitarbeitern sexuell belästigt worden zu sein oder andere körperliche Gewalt erfahren zu haben. Manche wechselten aufgrund der Übergriffe den Job, jede zehnte Näherin verließ ihren Arbeitsplatz. Andere Frauen berichteten davon, wie ihnen auf dem Heimweg aufgelauert wird, wie Chefs mit Gegenständen nach ihnen werfen und den Arbeitsdruck erhöhen, wenn die Näherinnen die vorgegebene Norm nicht schaffen.

Das passt zu dem, was Better Work Vietnam, ein gemeinsames Programm der ILO und der Weltbank, bei seinen Studien zu »Sexualisierter Gewalt in der Arbeitswelt in Vietnam« zusammengetragen hat. Better Work Vietnam hat mit der ILO und nationalen Partnern zusammen Richtlinien aufgestellt, wie mit sexueller Belästigung umzugehen ist.

Es hapert an der Umsetzung. »Wir haben bei unseren Trainings in den Fabriken viel von Übergriffen gehört, aber die Arbeiterinnen wagen es nicht, sie zu melden«, sagt David Williams, der technische Direktor des Programms. Weil die Frauen weder ihre Rechte kennen würden, noch die Wege, wie sie sie durchsetzen können, müssten die Better Work-Teams sie direkt an ihren Arbeitsplätzen aufsuchen. »Die Frauen müssen ermächtigt werden, ihre Rechte zu kennen und sich zu wehren, wenn ihnen sexuelle Übergriffe widerfahren.« Auch das Management müsse für das Problem und die Richtlinien sensibilisiert werden. »Wir müssen auch mit ihnen arbeiten, damit sie die Vorgaben in praktische Politik umsetzen«, sagt Programmmanager Nguyen Hong Ha.

Auch die Fair Wear Foundation, FWF, versucht, die Textilarbeiter_innen so weit es geht zu unterstützen. Die global agierende Stiftung, die sich über Mitgliedsbeiträge von Unternehmen, Gewerkschaften, Regierungen, NROs und Privatpersonen finanziert und als Non-Profit-Organisation versteht, prüft die Arbeits- und Sicherheitsbedingungen in den produzierenden Ländern und ist bemüht, mit den Regierungen Gesetze zu vereinbaren. Regelungen gegen sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz spielen dabei eine wichtige Rolle. Mit Vietnam konnte FWF allerdings noch kein Gesetz verhandeln, sagt Saskia Wishart vom Gender-Programm der FWF.

 Autorin: Simone Schmollack beschäftigt sich journalistisch mit Gender-Themen und Frauenrechten



Trügerisches Paradies

In Europa gilt Thailand als offen für Transgender und Homosexuelle. Doch Angehörige sexueller Minderheiten erfahren auch im buddhistischen Königreich Diskriminierung – im Job sogar besonders.

Tanwarin Sukkhapisit ist nicht nur eine renommierte Dokumentarfilmerin. Spätestens seit diesem Frühjahr ist sie auch eine Hoffnungsfigur für die Angehörigen sexueller Minderheiten in Thailand. Im April wurde Sukkhapisit zur ersten Unterhausabgeordneten gewählt, die sich offen als genderqueer definiert. »Ich möchte ein neues Kapitel politischer Geschichte in Thailand schreiben«, sagte die 45-Jährige dem britischen Guardian.

Nach außen hin genießt Thailand ein progressives Image, wenn es um die Rechte von sexuellen Minderheiten geht. Jedes Jahr listet die Berliner Redaktion des Blogs Spartacus im Gay Travel Index (GTI) die LGBT-freundlichsten

»Trotz gleicher Qualifikationen erhalten Transbewerber_innen deutlich weniger Einladungen.«

Reiseländer auf. In Asien ist Thailand, hinter Israel und Taiwan, das LGBT-freundlichste Reiseland. Der Slogan »Go Thai, Be Free« kommt in der homosexuellen Community in Deutschland gut an. Nicht zuletzt ist es ein Millionen-geschäft - viele Ressorthotels, Clubs und Restaurants vermarkten sich gezielt als »gay-friendly«.

Kathoeyes – umgangssprachlich oft Ladyboys genannt – sind in der Öffentlichkeit so sichtbar wie in kaum einen anderen Land. In thailändischen Seifenopern besetzen Transschauspieler_innen viele Rollen, in Lokalzeitungen werben Kliniken mit ganzseitigen Anzeigen für Geschlechtsumwandlungen. Und viele Kathoeyes arbeiten in Haarsalons oder in der Tourismusindustrie.

Im Jahr 2002 veröffentlichte die Universität Hongkong, dass auf 166 Männer ungefähr ein Kathoey kommt - in den USA hingegen sei das Verhältnis 1 zu 2500. Gewalttätige Anfeindungen, wie sie in vielen europäischen Ländern an der Tagesordnung sind, gibt es kaum. Doch der Schein trügt.

Erst im Jahr 2011 strich das Verteidigungsministerium in Bangkok Transsexualität von seiner Liste psychischer Erkrankungen. Als die Khon-Thai-Stiftung im Jahr 2014 eine Umfrage machte, hielten 56 Prozent aller Thailänder zwischen 15 und 24 Jahren Homosexualität für falsch.

Die Curtin Universität in Singapur hat nun in einer Studie systematisch genderspezifische Diskriminierung am Arbeitsplatz untersucht. Die Ergebnisse für Thailand sind ernüchternd: »Trotz gleicher Qualifikationen und Erfahrungen erhalten Transbewerber_innen in allen untersuchten Arbeitsfeldern deutlich weniger Ein-



»Go Thai, Be Free« – der Werbeslogan stimmt anders als bei dieser Parade in Thailand oft nicht

ladungen zu Job-Interviews als die anderen Bewerber_innen«, heißt es in dem Bericht.

Besonders deutlich zeigte sich die Diskriminierung im Bereich Buchhaltung und Rechnungswesen: Dort haben Menschen, die nicht einer binären Geschlechteridentität entsprechen, nur eine halb so große Chance am Arbeitsmarkt. Oft würden die Jugendlichen schon von ihren Eltern entmutigt, bestimmte Berufe zu ergreifen. So gibt es beispielsweise im ganzen Land nur eine einzige offen transsexuelle Universitätsprofessur.


»Transmenschen erfahren in Thailand regelmäßig Diskriminierung, so werden sie oft in den Niedriglohnsektor gezwungen oder in stigmatisierte Berufsfelder«, sagt Kyle Knight von der Nichtregierungsorganisation Human Rights

Watch Thailand: »Zudem gibt es genügend Hinweise, dass Transmenschen – genau wie Lesben und Schwule – während der Schulzeit häufig Opfer von Mobbing werden.« Laut einer UN-Studie aus dem Jahr 2014 leiden LGBT-Jugendliche in Thailand viermal häufiger als der Durchschnitt an Depressionen. Sieben von zehn Befragten gaben zudem an, dass sie in der Schule Opfer von Schikanierung wurden.

Ein Meilenstein für die Gleichstellung bildet der im September 2015 verabschiedete »Gender Equality Act«, der von vielen Nichtregierungsorganisationen als ein Schritt in die richtige Richtung gefeiert wurde. Das Gesetz – einzigartig in ganz Südostasien – richtet sich vornehmlich gegen die Diskriminierung von sexuellen Minderheiten. Jedoch kritisieren viele Aktivist_innen, dass der »Gender Equality Act« nicht weit genug reicht: vage Formulierungen

und gesetzliche Schlupflöchern lassen die Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung weiterhin zu.

Laut Kyle Knight von Human Rights Watch Thailand würde die Ratifizierung des ILO Übereinkommens 190 gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt signifikant dazu beitragen, die Situation der LGBT-Gemeinschaft in Thailand zu verbessern: »Nicht zuletzt erkennt das ILO Übereinkommen an, dass die Diskriminierung und Belästigung nicht nur auf den Arbeitsplatz selbst beschränkt ist, sondern auch auf dem Pendlerweg zum Büro passiert, während Feierabendveranstaltungen oder bei Treffen mit Kollegen«.

 Autor: Fabian Kretschmer ist seit Jahren als Korrespondent in Südostasien unterwegs



Zusammen gegen Ausbeutung

In Singapur sind Hausangestellte immer wieder sexueller Gewalt ausgesetzt. Die Videoüberwachung selbst im Schlafzimmer ist üblich. Gewerkschaften wollen die Arbeitsmigrantinnen stärken.

Der grausame Fall von Moe Moe Than hat über die Grenzen Singapurs hinaus ein Schlaglicht auf die »moderne Sklaverei« geworfen, die Arbeitsmigrantinnen in Singapur immer wieder ausgesetzt sind. Die junge Birmanin wurde als Haushaltshilfe von ihren Arbeitgebern missbraucht, mit einem Bambusstock verprügelt,

250.000 Hausangestellte aus Kambodscha, Myanmar, Indonesien und von den Philippinen arbeiten in dem Stadtstaat mit 5,6 Millionen Einwohnern. In Singapur sind sie weitgehend rechtlos, weil die Arbeitsgesetzgebung nicht für Arbeitsmigrant_innen gilt. Im jährlichen Be-richt über den internationalen Menschenhandel der US-Regierung stehe Singapur weiterhin auf der Stufe 2 (von vier), klagte Ende Juli 2019 HOME und kritisierte: »Die Regierung hat bedeutsame Schritte unternommen, um das Problem anzugehen. Aber sie erfüllt noch immer nicht völlig die internationalen Standards.«

Der »Export« von Arbeitskräften ist in Asien ein Riesengeschäft, dessen Grundsätze gar in bilateralen Abkommen zwischen den Regierungen der Herkunfts- und Zielländer geregelt wird, die leider kaum Schutz für die Arbeitsmigrant_innen bieten. Nach Angaben von Migrant International arbeiten derzeit rund 15 Millionen Filipinos in 239 Ländern. 2018 überwiesen sie laut der philippinischen Zentralbank umgerechnet knapp 30 Milliarden Euro an ihre Familien zu Hause und trugen damit zehn Prozent zum Bruttosozialprodukt bei.



Einzigster freier Tag der Woche: Migrantische Arbeiter_innen an einem Sonntag in Singapur



Etwa 21.30 Uhr, Ende eines Arbeitstages: eine Hausangestellte betet in ihrem Zimmer

gezwungen, ihr eigenes Erbrochenes zu essen und nur in Unterwäsche zu putzen. Than gelang die Flucht, fand für zwei Jahre Zuflucht bei der Organisation »Humanitarian Organization for Migration Economics« (HOME), mit deren Hilfe sie ihre Arbeitgeber vor Gericht brachte. Der Mann und die Frau wurden jetzt zu je drei Jahren Gefängnis und zur Zahlung eines Schmerzensgelds an ihr Opfer in Höhe von umgerechnet 9.000 Euro verurteilt.

Der Fall von Moe Moe Than ist kein Einzelschicksal. Immer wieder werden in Singapur Fälle von körperlichen Misshandlungen und sexuellen Übergriffen an Hausangestellten bekannt. Alltäglich sind die Zahlung zu geringer Löhne, Verweigerung eines freien Tags in der Woche, Konfiszierung von Handys und Pässen, permanente Videoüberwachung selbst im Schlafzimmer der Hausangestellten, unmenschliche Unterbringung, extrem lange Arbeitszeiten.

Eine_n Hausangestellte_n zu haben ist längst nicht mehr das Privileg der »crazy rich Asians«, sondern längst auch ein »Status«symbol der Mittelklasse in Singapur dank der extrem niedrigen Löhne für Hausangestellte. Rund

Das autoritär regierte Singapur ist ein schwieriges Pflaster für Arbeitsmigrant_innen. »Anderers als in Malaysia oder Hongkong haben wir in Singapur kein Netzwerk, das uns bei der gewerkschaftlichen Organisierung unterstützt«, sagte Joanna Nice Coronacion, stellvertretende Generalsekretärin des Gewerkschaftsdachverbands Sentro der Philippinen, telefonisch aus Manila. Im Rahmen des Projekts »Internationale Migration von Hausangestellten« des DGB Bildungswerk Bund bringt Sentro jetzt aber migrierenden philippinischen Hausangestellten bei, sich zur Durchsetzung ihrer Rechte gewerkschaftlich zu organisieren (siehe auch Seite 7).

Wichtige Grundlagen sind auch dafür die Übereinkommen 189 über Standards der menschenwürdigen Arbeit für Hausangestellte der Internationale Arbeitsorganisation (ILO) sowie das in diesem Juni verabschiedete ILO-Übereinkommen 190 als erster internationaler Standard zum Schutz von Arbeitnehmenden vor Gewalt und sexuellen Übergriffen. Die ILO-Übereinkommen werden allerdings nur wirksam, wenn sie von den ILO-Mitgliedsländern ratifiziert werden. Singapur ist zwar ein ILO-Mitglied, hat aber nicht das Übereinkommen 189 ratifiziert.

Joanna Coronacion von Sentro mag zwar in diesem Zusammenhang den Begriff »Export« nicht, gesteht aber traurig, dass er die Realität korrekt wiedergibt. »Es gibt bei uns weder genügend Arbeitsplätze noch eine auf die Schaffung von Arbeitsplätzen ausgerichtete Wirtschaftspolitik.«

Also bleibt Sentro nichts anderes übrig, als die Hausangestellten im Ausland gewerkschaftlich zu organisieren, auch in Singapur. Von Sentro ausgebildete Hausangestellte klären vor Ort ihre Kolleginnen über ihre Rechte auf. Zum Beispiel in der Shopping Mall Lucky Plaza in der Orchard Road, wo sich immer wieder sonntags, dem arbeitsfreien Tag der Hausangestellten, Tausende Filipinas an Wechselstuben Geld an ihre Familien überweisen, shoppen gehen und Klatsch und Tratsch austauschen. Coronacion sagt kämpferisch: »An ihrem freien Tag können die Hausangestellten ja machen, was sie wollen. Auch Kolleginnen für eine zukünftige Gewerkschaft rekrutieren. Wenn langfristig genügend mitmachen, kann die Regierung das nicht mehr ignorieren.«

 Autor: Michael Lenz arbeitet als Korrespondent in Singapur



»Wir wollen selbst entscheiden dürfen«

Die meisten der rund 400.000 migrantischen Hausangestellten in Hongkong sind der Willkür ihrer Arbeitgeber und der Vermittlungsagenturen ausgeliefert. Aber: Die Regierung habe einige Verbesserungsvorschläge aufgenommen, sagt Grace Aquino-Estrada von der Progressive Labor Union of Domestic Workers in Hongkong.

NORD|SÜD news: Frau Estrada, Sie sind als Gewerkschaftsaktivistin seit einiger Zeit darum bemüht, die migrantischen Hausangestellten in Hongkong zu organisieren, um verstärkt gegen Missstände in ihren Jobs vorzugehen zu können. Ist Ihnen das gelungen?

Grace Aquino-Estrada: Es gab vor drei Jahren eine umfassende Studie über die Arbeitsbedingungen der migrantischen Hausangestellten in Hongkong. Daraus ging hervor: 17 Prozent arbeiten unter Bedingungen, die Zwangsarbeit gleichkommen. Abgeordnete des Hongkonger Parlaments haben sich unsere Vorschläge angeschaut und einiges davon aufgegriffen. Unter anderem haben wir gefordert, dass die Strafe bei Missbrauch von Hausangestellten verschärft wird. Das ist erfolgt. Anfang des Jahres hat die Hongkonger Regierung zudem einen Leitfaden veröffentlicht, in dem ebenfalls einige unserer Vorschläge aufgegriffen sind. Er ist aber nicht gesetzlich bindend.

Was sind für die migrantischen Hausangestellten die größten Missstände?

Rund 400.000 ausländische Hausangestellte gibt es in Hongkong. Einer von drei Haushalten mit Kindern in Hongkong beschäftigt uns. Der Mindestlohn liegt aktuell bei etwa 550 Euro im Monat. Unsere Arbeitszeiten sind nicht beschränkt, nur ein freier Tag pro Woche wird uns

zugestanden. Das größte Problem ist aber, dass wir bei unseren Arbeitgebern wohnen müssen. Sonst bekommen wir kein Visum. Wir dürfen uns keine eigenen Zimmer nehmen. Auf diese Weise sind wir allen möglichen Formen der Ausbeutung ausgeliefert.

Inwiefern?

Arbeitszeiten von 16 Stunden und mehr sind üblich. Viele von uns leiden unter Schlafmangel. In Hongkongern Haushalten ist es zudem oft sehr eng. Wir haben kein Problem damit, mit den Kindern oder der Großmutter ein Zimmer zu teilen. Viele von uns aber müssen in der Küche oder in Abstellkammern schlafen. Hinzu kommt, dass es immer wieder zu Misshandlungen und sexuellen Übergriffen kommt. Wir können uns dann oft nicht wehren, weil sich vieles im Verborgenen abspielt. Das ist daher eine wesentliche Forderung unserer Kampagne: Wir wollen selbst entscheiden dürfen, wo wir wohnen.

Können Sie sich nicht an die Agenturen wenden, die Sie vermittelt haben?

Nein, diese Agenturen sind oft Teil des Problems. Obwohl die Vermittlungsgebühr offiziell nicht mehr als zehn Prozent unseres Einkommens betragen darf, verlangen sie häufig mehr von uns. Viele von uns sind bei diesen Agenturen verschuldet. Als Pfand behalten sie unsere Pässe und Aufenthaltsgenehmigungen, die diese Agenturen ja für uns organisieren. Laut Gesetz müssen wir nach einer Kündigung binnen zwei Wochen Hongkong verlassen. Das hält viele Frauen davon ab, Missbrauch anzuzeigen.

Sind diese Probleme der Hongkonger Regierung nicht bewusst?

Doch, sind sie. Aber vieles interessiert sie nicht.

An Sonn- und Feiertagen sitzen die migrantischen Hausangestellten zu Tausenden in Parks, auf Brücken und vor Einkaufszentren. Das ist ein stiller, aber nicht zu übersehender Protest?

Protestieren wollen wir auf diese Weise nicht. Wir wollen uns einfach mit unseren Freundinnen und Verwandten treffen. Aber ja, Sie haben Recht, auch das ist ein Problem. Wir haben schon den Vorschlag gemacht, ob wir uns nicht sonntags auf den Pausenhöfen von Schulen treffen dürfen. Doch auf diesen Vorschlag sind die Behörden nicht eingegangen.

Stört es die Verwaltung nicht, wenn die Hausangestellten sonntags die Einkaufszentren belagern?

Aus den Einkaufszentren werden wir vertrieben. Wenn wir uns nur länger als fünf Minuten in einer klimatisierten Shopping Mall aufhalten, kommen die Sicherheitskräfte. Dabei gehen sie oft auch nach Aussehen vor. Wer nicht chinesisch aussieht, muss gehen.

Gibt es Unterstützung von der Zivilgesellschaft?

Ja, die gibt es. Die Gewerkschaften unterstützen uns, es gibt Anwälte, die uns rechtlichen Beistand geben. Sie sind uns eine große Hilfe.

Bis 1997 war Hongkong britische Kronkolonie und gehört seitdem erst als eine Sonderverwaltungszone wieder zu China. Seit Monaten finden Massenproteste für mehr Demokratie statt. Unterstützen Sie diesen Protest?

Aktiv an den Protesten dürfen wir uns nicht beteiligen. Wenn wir mit der Polizei Probleme bekommen, können wir sofort abgeschoben werden. Wir posten aber Solidaritätsbekundungen im Netz. Vieles hat sich seit der Übergabe Hongkongs an China für uns verschlechtert. Dazu gehört der Zwang, bei unseren Arbeitgebern wohnen zu müssen. Uns ist bewusst: Jede Verschlechterung in der Stadt wird auch negative Auswirkungen auf unser Leben haben.



Grace Aquino-Estrada, 59, ist eine philippinische Hausangestellte und Vorsitzende der Progressive Labor Union of Domestic Workers (PLU), einer freien Gewerkschaft in Hongkong. Interview: Felix Lee hat mehrere Jahre in Peking als Korrespondent gelebt, bevor er nach Berlin gezogen ist. In den letzten Monaten war er mehrfach in Asien unterwegs.



Foto: PLU

»Internationale Migration von Hausangestellten«

Im Projekt arbeitet das DGB Bildungswerk zusammen mit dem philippinischen Gewerkschaftsdachverband Sentro, der internationalen Gewerkschaft der Hausangestellten IDWF und der philippinische NRO Labour, Education and Research Network (LEARN), damit migrierende philippinische Hausangestellte ihre Rechte besser durchsetzen können.


Sentro will eine international agierende philippinische Gewerkschaft etablieren, die Migrant_innen vertritt. Dafür werden Aktivist_innen ausgebildet, Trainingsmaterialien erstellt, Konferenzen organisiert. Angelyne Hernandez, Hausangestellte in Hong Kong und Trainee im Projekt, [berichtet von ihren Erfahrungen](#).



Sexualisierte Gewalt vermeiden




Sexualisierte Gewalt, das Thema dieser Nord Süd News, kann überall vorkommen. Auch ungewollt und auch in den eigenen Strukturen. Venro, der Verband der Entwicklungsorganisationen, hat deshalb eine Handreichung herausgegeben, wie der Schutz aller Beteiligten in der Entwicklungszusammenarbeit und der Humanitären Hilfe gewährleistet werden kann. Die Autor_innen wollen nicht nur sensibilisieren, sie nennen auch Beispiele, wie Hinweisgeber-systeme und ein Fallmanagement aufgebaut werden können.

 https://venro.org/fileadmin/user_upload/Dateien/Daten/Publikationen/Dokumentationen/Handreichung_Safeguarding_2019_DIGITAL.pdf

Umsetzung lahmt




Die Umsetzung des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte kommt kaum voran. Im Juli einigten sich die Staatssekretär_innen der betroffenen Ministerien zwar – nach gut einem Jahr! – auf ein Monitoring. Aber die konkreten Regeln bleiben nach der gemeinsamen Einschätzung von DGB und verschiedenen Menschenrechtsorganisationen weit hinter dem zurück, was gebraucht würde, um die Einhaltung der Menschenrechte in den Lieferketten zu sichern. Sie kritisieren, dass lediglich »Sorgfaltsverfahren der Unternehmen, nicht aber deren Wirkung auf die Betroffenen von Menschenrechtsverletzungen« überprüft würden. Zudem hätten die Firmen quasi unbegrenzte Möglichkeiten »zu erklären, warum sie eine Anforderung nicht erfüllen und dennoch als Erfüller gewertet werden« müssten.

 Gemeinsame Stellungnahme: https://venro.org/fileadmin/user_upload/Dateien/Daten/Publikationen/Stellungnahmen/190718_Final_Stellungnahme_zum_NAP_Monitoring.pdf

Neuer Atlas der Migration



In der aktuellen Berichterstattung rückt oft in den Hintergrund, dass Migration nicht nur die Folge von Krieg und Konflikten ist, sondern auch mit Formen von Arbeit und mit Entwicklung zu tun hat. Globale Produktionsketten generieren Wanderungen von Arbeitenden, es gibt immer noch Strukturen zwischen ehemaligen Kolonial- und von ihnen kolonialisierten Ländern. Schon das sind genug Gründe, warum sich auch Gewerkschafter_innen mit dem Thema beschäftigen. Neben Fragen von Gerechtigkeit, Solidarität und Gender, um nur einige zu nennen. »Daten und Fakten über Menschen in Bewegung« unterteilt die Rosa-Luxemburg-Stiftung denn auch ihren Atlas der Migration.

 https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publikationen/atlasdermigration2019_web_190614.pdf

UN-Gipfel zu Nachhaltigkeitszielen



Wenn sich die Vereinten Nationen am 24. und 25. September in New York treffen, um eine Zwischenbilanz zu ziehen, wie nah die Weltgemeinschaft ihren nachhaltigen Entwicklungszielen bisher gekommen ist, ist Ernüchterung angesagt. Das haben bereits Vorbereitungstreffen gezeigt. Der immer wiederkehrende rote Faden: Vor allem die zunehmende Ungleichheit sorgt – quasi quer liegend – dafür, dass viele andere Ziele eher weiter weg als näher rücken. Die Internationale Arbeitsorganisation und internationale Entwicklungsorganisationen fordern deshalb, Maßnahmen in den Mittelpunkt der weiteren Strategie zu rücken, wie diese Ungleichheit abgebaut werden kann – global zwischen Industriestaaten und Entwicklungsländern, zwischen den Geschlechtern, in der Steuer- und Verteilungspolitik.

 Mehr dazu: <http://blog.venro.org/ungleichheit-thema-nr-1-auf-dem-hlpf-in-new-york/>

Filmtipp: Denken wie ein Berg

In seinem Dokumentarfilm »Thinking Like A Mountain« berichtet Filmemacher Alexander Hick von den Arhuacos, den Bergbewohnern der Sierra Nevada Santa Marta in Kolumbien, dem höchsten Küstengebirge der Welt. Schon ewig müssen sich die Bergbewohner_innen der Sierra Nevada Santa Marta in Kolumbien gegen europäische Invasoren, Minenbetreiber und Großgrundbesitzer zur Wehr setzen. Deswegen leben sie in freiwilliger Isolation fernab von der modernen Welt. Doch auch die Kämpfer_innen des kolumbianischen Bürgerkrieges beanspruchen einen Teil des isolierten und schwer zugänglichen Lebensraumes. Es herrscht ein brutaler und gnadenloser Krieg. Alexander Hick geht in seinem Film der Frage nach, wie äußere Veränderungen das Leben in den Bergen bestimmen und die eigenen Ressourcen gefährden. Kinostart: 12.9.2019



Foto: dgb-nu film

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bildungswerk e. V.
Vorsitzende: Elke Hannack
Geschäftsführerin: Claudia Meyer
Verantwortlich: André Edelhoff und Valerie Franze
Redaktion: Hanna Gersmann, Beate Willms
Satz: Heiko von Schrenk/schrenkwerk.de

DGB Bildungswerk BUND
Nord | Süd-Netz
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

Tel.: 0211 / 4301-329
Fax: 0211 / 4301-500
nord-sued-netz@dgb-bildungswerk.de

www.dgb-bildungswerk.de
www.nord-sued-netz.de

Für den Inhalt dieser Publikation ist allein der Herausgeber verantwortlich; die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von Engagement Global oder des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wieder.

Gefördert von ENGAGEMENT GLOBAL mit Mitteln des

BMZ  Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung